

PENGARUH KESELAMATAN KESEHATAN KERJA DAN PENGAWASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT PERKEBUNAN TAMBI

Ika Nurul Azimah¹, Hermin Endratno^{2*}

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Purwokerto

*E-mail Penulis Korespondensi: herminendratno@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisa pengaruh keselamatan kesehatan kerja dan pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT Perkebunan Tambi. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan borong pada PT Perkebunan Tambi dengan sebanyak 160 orang. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 125 karyawan dengan menggunakan teknik *probability sampling*. Analisis yang digunakan adalah Analisis Regresi Berganda, Uji Sobel, dan Uji Koefisien Determinasi (R^2). Hasil analisis data menunjukkan bahwa keselamatan kesehatan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja, pengawasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja, keselamatan kesehatan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, pengawasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh keselamatan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: Keselamatan Kesehatan Kerja, Pengawasan Kerja, Kinerja Karyawan, Kepuasan Kerja

ABSTRACT

This study aims to examine and analyze the effect of occupational health safety and work supervision on employee performance with job satisfaction as an intervening variable at PT Perkebunan Tambi. This type of research is quantitative research. The population in this study were wholesale employees at PT Perkebunan Tambi with as many as 160 people. The sample used in this study were 125 employees using probability sampling technique. The analysis used is the multiple regression analysis, Sobel test, and the Coefficient of Determination Test (R^2). The results of data analysis show that occupational health safety has a significant positive effect on job satisfaction, work supervision has a significant positive effect on job satisfaction, occupational health safety has a significant positive effect on employee performance, work supervision has a significant positive effect on employee performance, job satisfaction has a significant positive effect on performance. employee. Job satisfaction can mediate the effect of occupational health and safety on employee performance, job satisfaction can mediate the effect of work supervision on employee performance.

Keywords: Occupational Health Safety, Work Supervision, Employee Performance, Job Satisfaction

diterima	6 Maret 2022	direview	11 April 2022	diterbitkan	26 April 2022
----------	--------------	----------	---------------	-------------	---------------

I. PENDAHULUAN

Indonesia merupakan negara agraris dengan sektor pertanian menjadi peran penting dari keseluruhan perekonomian nasional. Hal ini dapat ditunjukkan dari banyaknya produk atau tenaga kerja yang hidup bekerja dalam sektor pertanian. Hasil perkebunan teh menjadi salah satu andalan komoditas ekspor Indonesia. Teh hitam ataupun teh hijau Indonesia telah dikenal dan diterima oleh masyarakat dunia karena cita rasa yang khas. Selain dimanfaatkan sebagai minuman yang menyegarkan, teh juga mempunyai manfaat bagi kesehatan dengan kandungan metabolisme sekunder yang dikandungnya. (Eskundari,2020).

Sebagai bentuk upaya dalam mewujudkan tujuan perusahaan perlu didukung dengan adanya Sumber Daya Manusia yang baik. Sumber daya manusia dalam suatu perusahaan adalah karyawan. (Febriyanto, 2021). Manajemen menurut James Stoner adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pemimpin, dan pengendalian upaya organisasi dan proses penggunaan semua sumber daya dalam organisasi untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Sedangkan manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah suatu proses pemanfaatan SDM secara efektif dan efisien melalui kegiatan perencanaan, pergerakan dan pengendalian semua nilai yang menjadi kekuatan manusia untuk mencapai tujuan. MSDM adalah proses pendayagunaan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi, agar semua potensi fisik dan psikis yang dimilikinya berfungsi maksimal untuk mencapai tujuan (Ardana, 2011).

PT Perkebunan Tambi merupakan perusahaan perkebunan besar swasta dengan pemegang saham adalah Pemda Kabupaten Wonosobo sebesar 50% dan PT Indoglobal Galang Pamitra (IGP) sebesar 50% yang bergerak dibidang agribisnis teh yang berlokasi di

Kabupaten Wonosobo dengan 3 Unit Perkebunan (UP) dan kantor direksi yaitu UP Tambi, UP Bedakah, UP Tanjung Sari. Terdapat 6 proses dalam pembuatan teh yaitu proses pelayuan, proses penggilingan, proses pengeringan, proses penjenisan, proses fermentasi dan proses pengepakan. PT Perkebunan Tambi memiliki visi untuk mewujudkan perusahaan perkebunan teh yang mempunyai produktivitas tinggi, kualitas standar, ramah lingkungan, kokoh dan lestari. Selain itu juga memiliki misi bisnis yaitu mendorong pertumbuhan ekonomi dalam rangka pendapatan devisa dan pajak bagi negara. Dalam mewujudkan visi misi tersebut tentunya sumber daya manusia yang baik sangat diperlukan dalam perusahaan, dan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan hal yang paling penting. (sumber : profil singkat PT Perkebunan Tambi, 2019).

Adanya kasus kecelakaan kerja menjadi permasalahan yang cukup besar perihal kinerja pada perusahaan. Kasus kecelakaan kerja di Indonesia yang terjadi pada triwulan II tahun 2020 sebagaimana data dari Ditjen. Binwasnaker dan K3, tercatat sekitar 3.174 kasus. Jumlah kasus kecelakaan kerja ini menurun sekitar 59,46 persen dibandingkan periode triwulan II tahun 2019 yang tercatat sekitar 7.829 kasus kecelakaan kerja. Tentunya perusahaan besar yang berpotensi lebih memiliki kecelakaan kerja, salah satunya PT Perkebunan Tambi Wonosobo dimana berdasarkan wawancara terdapat beberapa karyawan mengalami cedera saat bekerja hal itu bisa dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1. Daftar Kecelakaan PT Perkebunan Tambi Wonosobo 2018-2021

No	Jenis Kecelakaan	Dampak	Jumlah
	Kecelakaan ringan		

No	Jenis Kecelakaan	Dampak	Jumlah
1	Terpleset pada bagian fermentasi	Cidera pada kaki	1
2	Pembersihan atap ruang pengeringan	Cidera pada mulut	2
3	Tersengat ulat pada bagian pelayuan	Cidera pada tangan	2
4	Penggilingan pada mesin OT terpleset	Cidera pada kaki	1
5	Terkena mesin <i>Cutter Gigi</i>	Cidera pada tangan	2
6	Terkena gear padamesin <i>vibrex</i>	Cidera pada tangan	1
7	Terjatuh pada bagian pengemasan	Cidera pada kaki	3
8	Pemindahan kayu pada tungku luka bakar	Cidera pada tangan	1
9	Mesin pada penggilingan meledak	Cidera pada wajah	1
Kecelakaan berat			
1	Jari masuk kegunting mesin petik pada bagian pengawas petik	Cidera pada jari manis	1

Sumber : Wawancara dan data perusahaan tahun 2018 -2021

Setiap pekerjaan tentu mengandung sebuah resiko kerja, oleh karena itu berdasarkan permasalahan diatas penelitian mengenai keselamatan kesehatan kerja sangat penting untuk dilakukan agar dapat memberikan solusi dan rekomendasi terkait dengan kecelakaan kerja pada PT Perkebunan Tambi Wonosobo. Undang-undang nomor 23 tahun 1992, pasal 23 Tentang

Kesehatan Kerja menekankan betapa pentingnya kesehatan kerja agar karyawan dapat bekerja secara sehat tanpa membahayakan diri sendiri atau orang lain untuk mewujudkan produktifitas kerja yang optimal. Oleh karena itu, kesehatan kerja meliputi pelayanan kesehatan kerja, pencegahan penyakit akibat kerja dan syarat kesehatan kerja.

Berdasarkan survei peneliti tanggal 2 November 2021 yang dilakukan dengan salah satu pengawas sekaligus mandor menyatakan bahwa Pada PT Perkebunan Tambi Wonosobo pengawasan dilakukan setiap hari dengan tiap bagian pengolahan terdapat pengawas masing-masing dimana tim pengawas turun langsung kelapangan untuk memantau bagaimana keadaan yang sedang berlangsung dalam proses pengolahan. Jika terdapat salah satu pengawas berhalangan hadir maka pengawas pada bagian lain akan menggantikan posisi pengawas yang tidak hadir dan menjadikan tim pengawas tersebut mempunyai tanggung jawab ganda, apabila pengawas tidak menguasai dalam pekerjaan tersebut maka akan menjadikan pekerjaan tersebut tidak efektif. Karyawan merupakan penggerak operasional organisasi, sehingga jika kinerja karyawan meningkat maka kinerja organisasi juga meningkat. Pengawasan harus terus memberikan jaminan keamanan bagi seluruh karyawan apabila terjadi kelalaian maka akan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan, pengawasan juga dapat meningkatkan kinerja karyawan di segala bidang serta menjadi pendorong produktivitas karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Nurhidayanti (2017), Suryawan (2017) dan Astanti (2021) membuktikan bahwa keselamatan kesehatan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Akan tetapi bertentangan dengan

penelitian yang dilakukan oleh Aini (2021) dan waradno (2021) menunjukkan bahwa keselamatan kesehatan kerja berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kepuasan kerja.

Kepuasan kerja juga dipengaruhi oleh pengawasan kerja, hal tersebut dibuktikan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sari (2017), Yani (2021) dan Putri (2019) dimana pengawasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian tersebut bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rohmad (2017), Yunika (2017) menunjukkan bahwa pengawasan kerja berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kepuasan kerja.

Penelitian yang mendukung tentang pernyataan bahwa keselamatan kesehatan kerja sangat berpengaruh terhadap kepuasan karyawan serta dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan adalah penelitian yang dilakukan oleh Sutrisno (2019) dimana hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, Selain itu keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Parashakti (2020) membuktikan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Akan tetapi penelitian yang dilakukan oleh Wangi dkk(2020), Zaputra (2020) menyatakan bahwa keselamatan kesehatan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain keselamatan kesehatan kerja, kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh pengawasan kerja. Menurut Kadarman (2012) pengawasan kerja adalah suatu upaya yang sistematis untuk menetapkan kinerja standar pada rencana untuk merancang system umpan balik

informasi untuk menetapkan apakah telah terjadi suatu penyimpangan dan mengukur signifikansi penyimpangan tersebut, serta untuk mengambil tindakan perbaikan yang diperlukan untuk menjamin bahwa semua sumber daya yang telah digunakan seefektif dan seefisien mungkin guna mencapai tujuan organisasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Situmeang (2017) menunjukkan bahwa pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Akan tetapi ditemukan juga bahwa pengawasan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal itu dikemukakan oleh Siregar (2020) dari penelitian menghasilkan bahwa pengawasan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja. Selain itu menurut Suhariyanto dan Putro (2018) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh signifikan antara pengawasan terhadap kinerja karyawan. Artinya meskipun perusahaan memiliki pengawasan yang semakin tinggi maka bisa jadi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang diharapkan perusahaan.

Selain keselamatan kesehatan kerja dan pengawasan kerja, kepuasan kerja juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Sari dkk (2020) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Akan tetapi hasil tersebut bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh Nurriqli (2021) dimana kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu perlu dilakukan penelitian lanjutan untuk menjelaskan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Keselamatan kesehatan kerja juga memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening, terbukti dengan penelitian yang dilakukan oleh Dyah

(2020) keselamatan kesehatan kerja mempengaruhi kinerja lebih besar jika melalui kepuasan kerja. Penelitian tersebut juga didukung oleh Hutagaol (2020) bahwa keselamatan kesehatan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

Selain itu juga kepuasan kerja dapat memediasi pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan, hal tersebut dibuktikan dengan penelitian Ainia (2021). Akan tetapi penelitian tersebut bertolak belakang dengan penelitian Siregar (2020), Fitria (2016) dimana pengawasan berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

Keselamatan kesehatan kerja dan pengawasan kerja dengan praktek yang baik serta dapat menumbuhkan rasa kepuasan kerja didalam perusahaan menjadi faktor utama dalam sebuah organisasi. Penelitian ini merupakan penelitian pengembangan dari Setyawati (2021) dengan hasil keselamatan kesehatan kerja positif signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Pada penelitian ini menambahkan variabel baru yaitu pengawasan kerja. Dari penelitian yang dilakukan oleh Harini dan Setiawan (2019) tidak hanya keselamatan kesehatan kerja saja yang berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja akan tetapi pengawasan kerja juga berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja.

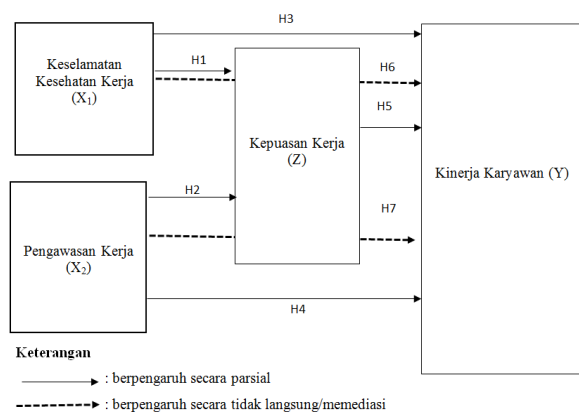
Berdasarkan latar belakang masalah yang sudah tertera di atas penelitian ini digunakan untuk mendapatkan informasi yang digunakan untuk memecahkan masalah secara praktis di lapangan. Penelitian ini dilakukan karena adanya fenomena gap yang terjadi dilapangan. Maka penulis berkeinginan untuk meneliti “Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja dan

Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT Perkebunan Tambi”.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh keselamatan kesehatan kerja, pengawasan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan, mengetahui pengaruh keselamatan kesehatan kerja , pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan, mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, mengetahui pengaruh keselamatan kesehatan kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening dan mengetahui pengaruh pengawasan kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pedekatan kuantitatif. Menurut Suliyanto (2018) penelitian kuantitatif (*Quantitative Research*) adalah penelitian yang didasarkan pada data kuantitatif dimana data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka atau bilangan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT Tambi Kabupaten Wonosobo karyawan borongan sebanyak 160 orang. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan Teknik *probability sampling* dengan metode *proporsional random sampling*. Teknik *probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel dimana setiap anggota populasi mempunyai kesempatan yang sama untuk dijadikan sampel.



Sumber: Diolah Peneliti (2022)

Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan uraian kerangka pemikiran diatas, maka peneliti mengajukan beberapa hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

H1 : keselamatan kesehatan kerja positif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan

H2 : pengawasan kerja positif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan

H3 : keselamatan kesehatan kerja positif signifikan terhadap kinerja karyawan

H4 : pengawasan kerja positif signifikan terhadap kinerja karyawan

H5 : kepuasan kerja positif signifikan terhadap kinerja karyawan

H6 : kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh antara keselamatan kesehatan kerja dan kinerja karyawan

H7 : kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh antara pengawasan kerja dan kinerja karyawan.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Instrumen Data

Hasil Uji Validitas

Dari nilai output SPSS uji validitas menunjukkan bahwa semua butir pernyataan kuesioner valid karena nilai validitas variabel kinerja karyawan, keselamatan kesehatan kerja, pengawasan kerja, kepuasan kerja dari

keseluruhan hasil pengujian menggunakan r hitung $>$ r tabel, atau kurang dari 0,05.

Hasil Uji Reliabilitas

Dari nilai output SPSS uji reliabilitas dapat disimpulkan bahwa variabel kinerja karyawan, keselamatan kesehatan kerja, pengawasan kerja, kepuasan kerja memiliki nilai Cronbach Alpha $>$ 0,70 yang artinya semua variabel dalam penelitian ini reliabel.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan nilai output SPSS menunjukkan *Kolmogorov-Smirnov Test* didapatkan hasil *Asymp.Sig.(2-tiled)* adalah 0,200 $>$ 0,05 yang dapat diartikan bahwa data unstandardized residual telah **berdistribusi normal**, karena nilai tersebut $>$ 0,05.

Hasil Uji Multikolinearitas

Berdasarkan output SPSS menunjukkan nilai *tolerance* persamaan 1 masing-masing variabel $>$ 0,10 nilai keselamatan kesehatan kerja dan pengawasan kerja sebesar 0,666 terhadap kepuasan kerja dan nilai *tolerance* persamaan 2 masing-masing variabel $>$ 0,10 nilai keselamatan kesehatan kerja 0,571, pengawasan kerja 0,508, kepuasan kerja 0,473 terhadap kinerja karyawan. Sedangkan nilai VIF persamaan 1 masing-masing variabel $<$ 10, nilai keselamatan kesehatan kerja dan pengawasan kerja sebesar 1,500 terhadap kepuasan kerja dan nilai VIF persamaan 2 masing-masing variabel $<$ 10, nilai keselamatan kesehatan kerja 1,750, pengawasan kerja 1,968, kepuasan kerja 2,113 terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan data tersebut maka penelitian ini bebas dari asumsi multikolinearitas.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan output SPSS persamaan 1 menunjukkan variabel keselamatan kesehatan kerja 0,093, pengawasan kerja

0,623 terhadap kepuasan kerja dan pada persamaan 2 menunjukkan variabel keselamatan kesehatan kerja 0,466, pengawasan kerja 0,090, kepuasan kerja 0,739 terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas nilai signifikansi dari masing-masing variabel > 0,05 tersebut maka penilaian ini bebas dari gejala heteroskedastisitas.

Hipotesis

Analisis Regresi Linier Berganda Persamaan 1

Regresi Linier Berganda Persamaan 1 : Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja(X1) dan Pengawasan Kerja (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Z)

Tabel 2. Hasil Uji Regresi Berganda Persamaan 1

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.496	.313		1.586	.115
K3	.414	.092	.344	4.508	.000
Pengawasan Kerja	.477	.077	.471	6.167	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Diolah Peneliti (2021)

Berdasarkan hasil regresi pada tabel diatas maka dapat dibuat persamaan 1 regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Z = \alpha + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \epsilon$$

$$Z = 0,496 + 0,414X_1 + 0,477X_2$$

Penjelasan dari persamaan regresi persamaan 1 adalah sebagai berikut:

α : konstanta pada persamaan regresi persamaan 1 yaitu sebesar 0,496 menyatakan bahwa apabila keselamatan kesehatan kerja, pengawasan kerja bernilai

nol maka kepuasan kerja sebesar 0,496 satuan.

β_1 : nilai koefisien regresi variabel keselamatan kesehatan kerja nilai positif sebesar 0,414 menyatakan bahwa setiap peningkatan keselamatan kesehatan kerja sebesar satu satuan maka menyebabkan kepuasan kerja sebesar 0,414 satuan dengan asumsi variabel lain tetap

β_2 : nilai koefisien regresi variabel pengawasan kerja menunjukkan nilai positif sebesar 0,477 menyatakan bahwa setiap peningkatan pengawasan kerja sebesar satu satuan maka menyebabkan kepuasan kerja meningkat 0,477 satuan dengan asumsi variabel lain tetap.

Regresi Linier Berganda Persamaan 1: Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja(X1) dan Pengawasan Kerja (X2) dan Kepuasan Kerja (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Berganda Persamaan 2

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-.435	.235		-1.850	.067
K3	.294	.074	.230	3.985	.000
Pengawasan Kerja	.170	.066	.157	2.575	.011
Kepuasan Kerja	.635	.067	.597	9.427	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Diolah Peneliti (2021)

Berdasarkan hasil regresi pada tabel diatas maka dapat dibuat persamaan 2 regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3Z + \epsilon$$

$$Y = -0,435 + 0,0294X_1 + 0,170X_2 + 0,635Z$$

Penjelasan dari persamaan regresi persamaan 2 adalah sebagai berikut:

α : Nilai konstanta pada persamaan regresi persamaan 2 yaitu sebesar -0,435. Menurut Affandi (2016) tanda negative menunjukkan hubungan terbalik. Artinya, jika keselamatan kesehatan kerja (X1), pengawasan kerja (X2) dan kepuasan kerja (Z) diasumsikan bernilai nol, maka variabel kinerja karyawan akan bernilai negative sebesar -0,435

β_1 : Nilai koefisien regresi variabel keselamatan kesehatan kerja menunjukkan nilai positif sebesar 0,294 menyatakan bahwa setiap peningkatan keselamatan Kesehatan kerja sebesar satu satuan maka menyebabkan kinerja karyawan meningkat sebesar 0,294 satuan dengan asumsi variabel lain tetap

β_2 : nilai koefisien regresi variabel pengawasan kerja menunjukkan nilai positif sebesar 0,170 menyatakan bahwa setiap peningkatan pengawasan kerja sebesar satu satuan maka menyebabkan kinerja karyawan meningkat sebesar 0,170 satuan dengan asumsi variabel lain tetap.

β_3 : nilai koefisien regresi variabel kepuasan kerja menunjukkan nilai positif sebesar 0,635 menyatakan bahwa setiap peningkatan kepuasan kerja sebesar satu satuan maka menyebabkan kinerja karyawan meningkat sebesar 0,635 satuan dengan asumsi variabel lain tetap.

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 4. Koefisien Determinasi (R²) Persamaan 1

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.726 ^a	.527	.519	.48718

a. Predictors: (Constant), Pengawasan Kerja, K3

Sumber: Diolah Peneliti (2021)

Hasil pengujian koefisien determinasi ada tabel diatas diketahui nilai R square sebesar 0,527 atau 52,7% variasi variabel keselamatan kesehatan kerja dan pengawasan kerja mempengaruhi variabel kinerja karyawan. Sedangkan sisanya sebesar 47,3% merupakan pengaruh variabel lain yang tidak termasuk dalam model penelitian.

Koefisien Determinasi (R²) Persamaan 2

Hasil pengujian koefisien determinasi pada tabel diatas menunjukkan bahwa Adjusted R Square dari model regresi dalam penelitian ini adalah sebesar 0,765 artinya sebesar 76,5% variasi variabel keselamatan kesehatan kerja, pengawasan kerja dan kepuasan kerja mempengaruhi variabel kinerja karyawan. Sedangkan sisanya sebesar 23,5% merupakan pengaruh variabel lain yang tidak termasuk dalam model penelitian.

Hasil Uji Simultan (F test)

Tabel 5. Uji F Persamaan 1

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Squares	F	Sig.
1	Regression	32.217	2	16.109	67.870	.000 ^b
	Residual	28.956	12	.237		
	Total	61.173	14			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja
b. Predictors: (Constant), Pengawasan Kerja, K3

Sumber: Diolah Peneliti (2021)

Dari tabel ANOVA diatas dapat dilihat nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ adalah $67,870 > 3,07$ dengan tingkat signifikansi 0,000 karena probabilitas 0,000 jauh lebih kecil dari 0,05 maka model regresi dapat dinyatakan telah memenuhi uji kecocokan model (goodness of fit).

Tabel 6. Uji F Persamaan 2

ANOVA ^a					
--------------------	--	--	--	--	--

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	53.336	3	17.779	135.271	.000 ^b
Residual	15.903	12	.131		
Total	69.239	12			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan					
b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, K3, Pengawasan Kerja					

Sumber: Diolah Peneliti (2021)

Dari tabel ANOVA dapat dilihat nilai F hitung > F tabel adalah 135,271 > 2,68 dengan tingkat signifikansi 0,000 karena probabilitas 0,000 jauh lebih kecil dari 0,05 maka model regresi dapat dinyatakan telah memenuhi uji kecocokan model (*goodness of fit*).

Hasil Parsial (t test)

Hipotesis Pertama, hasil pengujian hipotesis dapat diketahui bahwa hasil uji t untuk variabel keselamatan kesehatan kerja (X1) memiliki nilai t hitung 4,508 dengan t tabel sebesar 1,97960 yang berarti t hitung > t tabel artinya ada pengaruh positif antara keselamatan kesehatan kerja (X1) terhadap kepuasan kerja dan signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,005 yang artinya keselamatan kesehatan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Oleh karena t hitung > t tabel (4,508 > 1,97960) dan signifikansi 0,000 < 0,05 maka H1 yaitu keselamatan kesehatan kerja positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dinyatakan diterima.

Hipotesis Kedua, hasil pengujian hipotesis dapat diketahui bahwa hasil uji t untuk variabel pengawasan kerja (X2) memiliki nilai t hitung 6,167 dengan t tabel sebesar 1,97960 yang berarti t hitung > t tabel artinya ada pengaruh positif antara pengawasan kerja (X2) terhadap kepuasan kerja dan signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 yang artinya

keselamatan kesehatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Oleh karena t hitung > t tabel (6,167 > 1,97960) dan signifikansi 0,000 < 0,05 maka H2 yaitu pengawasan kerja positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dinyatakan diterima.

Hipotesis Ketiga, hasil pengujian hipotesis dapat diketahui bahwa hasil uji t untuk variabel keselamatan kesehatan kerja (X1) memiliki nilai t hitung 3,985 dengan t tabel sebesar 1,97976 yang berarti t hitung > t tabel artinya ada pengaruh positif antara keselamatan kesehatan kerja (X1) terhadap kepuasan kerja dan signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 yang artinya keselamatan kesehatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Oleh karena t hitung > t tabel (3,985 > 1,97976) dan signifikansi 0,000 < 0,05 maka H3 yaitu keselamatan kesehatan kerja positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dinyatakan diterima.

Hipotesis Keempat, hasil pengujian hipotesis dapat diketahui bahwa hasil uji t untuk variabel pengawasan kerja (X2) memiliki nilai t hitung 2,575 dengan t tabel sebesar 1,97976 yang berarti t hitung > t tabel artinya ada pengaruh positif antara pengawasan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan dan signifikansi sebesar 0,011 lebih kecil dari 0,05 yang artinya pengawasan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Oleh karena t hitung > t tabel (2,575 > 1,97976) dan signifikansi 0,011 < 0,05 maka H4 yaitu pengawasan kerja positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dinyatakan diterima.

Hipotesis Kelima, hasil pengujian hipotesis dapat diketahui bahwa hasil uji t untuk variabel kepuasan kerja (Z) memiliki nilai t hitung 9,427 dengan t tabel sebesar 1,97976 yang berarti t hitung > t tabel artinya ada pengaruh positif antara kepuasan kerja (Z) terhadap kinerja karyawan dan signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 yang artinya kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja

karyawan Oleh karena t hitung $>$ t tabel ($9,427 > 1,97976$) dan signifikansi $0,000 <$ $0,05$ maka H_5 yaitu kepuasan kerja positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dinyatakan diterima.

Hipotesis Keenam, berdasarkan hasil uji sobel dapat diketahui bahwa nilai t hitung $3,9087$ lebih besar dari t tabel dengan tingkat signifikansi $0,05$ yaitu sebesar $0,97976$ maka dapat disimpulkan bahwa koefisien mediasi $3,9087$ yang berarti keselamatan kesehatan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Jadi pada H_6 yang berbunyi keselamatan kesehatan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening dinyatakan diterima.

Hipotesis Ketujuh, berdasarkan hasil uji sobel dapat di atas diketahui nilai t hitung $5,1853$ lebih besar dari t tabel dengan tingkat signifikansi $0,05$ yaitu sebesar $0,97976$ maka dapat disimpulkan bahwa koefisien mediasi $5,1853$ yang berarti pengawasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Jadi pada H_7 yang berbunyi keselamatan kesehatan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening dinyatakan diterima.

Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh variabel keselamatan kesehatan kerja, pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan sebagai variabel intervening pada PT Perkebunan Tambi Wonosobo. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengujian asumsi klasik model regresi sudah terbebas dari permasalahan normalitas, multikolinearitas dan heteroskedastisitas. Oleh karena itu, model regresi sudah tepat digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel keselamatan kesehatan kerja, pengawasan

kerja, terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening PT Perkebunan Tambi Wonosobo. Sehingga model regresi sudah tepat digunakan dalam pengujian hipotesis dalam penelitian ini.

1. Pengaruh keselamatan kesehatan kerja terhadap kepuasan kerja

Hasil pengujian hipotesis pertama membuktikan bahwa keselamatan Kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, artinya keselamatan kesehatan kerja pada PT Perkebunan Tambi Wonosobo sudah baik. Semakin baik keselamatan kesehatan kerja maka semakin baik pula kepuasan kerja dari para karyawan dan dapat menurunkan tingkat resiko kecelakaan sehingga perlu dipertahankan lagi keselamatan kesehatan kerja pada PT Perkebunan Tambi Wonosobo.

Hal ini menunjukkan bahwa keselamatan kesehatan kerja yang ada di PT Perkebunan Tambi Wonosobo sejalan dengan Theory ramsey menyatakan bahwa keberhasilan seseorang didalam proses menghindari bahaya akan berujung pada terjadinya perilaku aman dan sebaliknya kegagalan dalam tahap tersebut akan menimbulkan perilaku bahaya yang dapat menyebabkan kecelakaan kerja.

Hasil penelitian keselamatan kesehatan ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Fajri dkk (2017), Pramesti dkk (2019), Nurhidayanti (2017), Suryawan dkk (2021), jacob dkk (2017) menunjukkan bahwa keselamatan kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

2. Pengaruh pengawasan kerja terhadap kepuasan kerja

Hasil pengujian hipotesis kedua membuktikan bahwa pengawasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya pengawasan

kerja di PT Perkebunan Tambi Wonosobo yang selama ini diterapkan sudah bisa membuat karyawan merasa puas, sehingga perlu dikembangkan lagi mengenai kepuasan kerja pada PT Perkebunan Tambi Wonosobo. Hal ini sejalan dengan teori dua faktor yang dikembangkan oleh Frederick Herzberg dimana faktor pemeliharaan meliputi administrasi kebijakan perusahaan, hubungan pengawas, dimana pengawasan kerja yang baik dapat meningkatkan kepuasan karyawan. Hal ini sejalan dengan Afifah (2018) pengawasan dilaksanakan agar rencana kerja dan tahapan pekerjaan sesuai dengan rencana. Oleh karena itu pengawasan yang baik perlu diterapkan dalam perusahaan untuk meningkatkan kepuasan karyawan.

Hasil penelitian pengawasan kerja didukung oleh penelitian yang dilakukan Rahman (2019), Rosalinda (2021), Putri dan edy (2019) Sari dkk (2021) dan sumaeini (2020) yang menyatakan bahwa pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

3. Pengaruh keselamatan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan
Hasil pengujian hipotesis ketiga membuktikan bahwa keselamatan kesehatan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya keselamatan kesehatan kerja pada PT Perkebunan Tambi Wonosobo sudah baik akan tetapi perlu ditingkatkan lagi sehingga ini menjadi modal yang baik untuk tercapainya tujuan perusahaan. Hal ini sejalan dengan Selviana (2017) dimana produktivitas karyawan salah satunya dapat dipengaruhi oleh keselamatan kesehatan kerja. Resiko kecelakaan serta penyakit akibat kerja sering terjadi akibat dari tidak tertatanya program keselamatan kesehatan kerja.

Hasil penelitian keselamatan Kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan didukung penelitian yang dilakukan Makadao dkk (2017), Fajri (2017), Nissa dan Amalia (2017), Faizah dkk (2021), Bhastary dan Suwardi (2018), yang menyatakan bahwa keselamatan kesehatan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Pengaruh pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan
Hasil pengujian hipotesis keempat membuktikan bahwa pengawasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya PT Perkebunan Tambi Wonosobo saat ini untuk penerapan pengawasan kerja sudah baik dan dapat dipertahankan karena penerapannya mampu berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga perlu dikembangkan lagi pengawasan kerja ada perusahaan. Menurut Djajuli (2017) pengawasan dalam manajemen ini penting dilakukan agar kesalahan kinerja atau hasil kerja karyawan dapat segera diperbaiki.
Hasil penelitian pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan didukung penelitian yang dilakukan Situmeang (2017), Saputra dan Harianto (2020), Marsaoly dan Nurlaila (2016), Darmawati (2019) yang menyatakan bahwa pengawasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.
5. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan
Hasil pengujian hipotesis kelima membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya kepuasan kerja PT Perkebunan Tambi Wonosobo terbukti mampu berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan kepuasan

kerja yang tinggi maka kinerja karyawan akan menjadi lebih baik, sehingga kinerja karyawan perlu diperhatikan dan ditingkatkan lagi untuk mendapatkan hasil yang maksimal. Hal ini sejalan dengan *goal-setting theory* yang dikemukakan oleh Edwin A. Locke dimana penyebab individu bertindak dengan menetapkan tujuan.

Hasil penelitian kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan didukung penelitian yang dilakukan Elny dkk (2021), Ruhayu (2020), Azhari dan Supriyatin (2020), Nurulita dan Charina (2020) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

6. Pengaruh keselamatan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis keenam uji sobel telah membuktikan bahwa terdapat pengaruh keselamatan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja terbukti menjadi variabel mediasi antara pengaruh keselamatan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan. Artinya, jika keselamatan kesehatan kerja berjalan dengan baik dan karyawan memiliki rasa puas terhadap pekerjaan itu pengaruhnya akan jauh lebih baik terhadap kinerja karyawan dibandingkan hanya pengaruh langsung keselamatan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan. Artinya kepuasan kerja merupakan variabel yang mampu memperbesar pengaruh keselamatan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan,

Hasil penelitian pengaruh keselamatan Kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening

didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Setyawari dkk (2021) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh keselamatan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, dapat disimpulkan bahwa keselamatan Kesehatan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Secara empiris penelitian diatas membuktikan bahwa karyawan yang memiliki kinerja baik akan meningkatkan kesadaran akan keselamatan kesehatan kerja dalam bekerja.

7. Pengaruh pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis ketujuh, uji sobel telah membuktikan bahwa terdapat pengaruh pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Hal tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja terbukti dapat menjadi variabel mediasi antara pengaruh pengawasan kerja yang baik ditambah dengan karyawan yang memiliki rasa puas dalam bekerja maka gabungan dari kedua variabel tersebut akan menghasilkan kinerja yang lebih baik bagi karyawan dibandingkan dengan pengawasan kerja yang berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan. Artinya kepuasan kerja merupakan variabel yang mampu memperbesar pengaruh pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian pengaruh pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ainia, Nur Risna (2021) yang menyatakan bahwa kepuasan dapat memediasi pengaruh pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian

terdahulu, dapat disimpulkan bahwa pengawasan kerja memiliki pengaruh yang positif signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepasan kerja. Secara empiris penelitian diatas membuktikan bahwa karyawan yang memiliki pengawasan tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan.

IV. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat ditarik kesimpulan bahwa keselamatan kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT Perkebunan Tambi Wonosobo. Pengawasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT Perkebunan Tambi Wonosobo. Keselamatan kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Tambi Wonosobo. Pengawasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Tambi Wonosobo. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Tambi Wonosobo. Kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh positif dan signifikan antara keselamatan Kesehatan kerja dan kinerja karyawan pada PT Perkebunan Tambi Wonosobo. Kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh positif dan signifikan antara pengawasan kerja dan kinerja karyawan pada PT Perkebunan Tambi Wonosobo.

Berdasarkan pembahasan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Bagi pimpinan perusahaan/bagian SDM
 - a. Kinerja Karyawan
Pimpinan dapat lebih menekankan perintah kepada karyawan menyangkut pekerjaan tersebut, dikarenakan karyawan kurang

maximal dalam menyelesaikan pekerjaan tanpa perintah dari atasan.

- b. Keselamatan kesehatan kerja
Saat ini penerapan sistem keamanan sudah baik untuk meningkatkan kinerja karyawan, karena keselamatan kesehatan kerja terbukti mampu berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.
- c. Pengawasan kerja
Manajemen PT Perkebunan Tambi Wonosobo saat ini disarankan untuk mempertahankan pengawasan kerja maka pimpinan PT Perkebunan Tambi Wonosobo perlu mengarahkan karyawan agar tidak terjadi hal yang tidak diinginkan selama bekerja.
- d. Kepuasan kerja
Manajemen PT Perkebunan Tambi Wonosobo harus bisa membuat karyawan merasa nyaman dengan pekerjaannya, apabila kenyamanan sudah didapatkan maka akan menimbulkan kepuasan tersendiri, dan akan meningkatkan kinerja karyawan, karena kepuasan kerja terbukti mampu berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan,
- e. Bagi peneliti selanjutnya
Berdasarkan nilai koefisien determinasi yang menunjukkan nilai R Square sebesar 52,7%. Sedangkan sebanyak 47,3% yang mempengaruhi kinerja diterangkan oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini, maka untuk peneliti selanjutnya dimungkinkan untuk menambah variabel lingkungan kerja atau variabel bebas lain yang dapat

mempengaruhi kinerja pada PT Perkebunan Tambi Wonosobo.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Badeni. (2017). *Kepemimpinan dan perilaku organisasi*, Bandung, Alfabeta.
- Eskundari, Dewi Ratna. (2020). *Budidaya Jaringan Tanaman Teh Di Indonesia*. Bioma: **Jurnal Biologi Makassar**. **5 (2) :121-130**.
- Fitria. A., dkk. (2016). Analisis Pengawasan Dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Melalui Kinerja Pada PT. East West Seed Indonesia. **Jurnal Ilmiah Inovasi**, **15(3),97–106**.
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Pprogram IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang
- Hutagol dan Arwiyah (2020). *Pengaruh Keselamatan 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 2020. ISSN : 2355-9357**
- Kadarman, A. (2012). *Pengantar Ilmu Manajemen*. Bandung: Rhineka Cipta
- Kuswardani, Sri (2020) *Implementasi supervise Pendidikan*. Semarang : CV Pilar Nusantara. **ISBN : 978-623-6769-00-3**
- Linda, W. A., & Febriyanto, F. (2021). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Pt. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk. Lampung Tengah. **Jurnal Manajemen Diversifikasi**, **1(4), 872-884**.
- Makadao, E., Kawet, L., Rondonuwu, C., Sam, U., & Manado, R. (2017). *Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bimoli Bitung*. **Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi**, **5(3), 4305–4312**.
- Nurhidayandi, Deni dan Suryalena (2017) *Pengaruh Pelaksanaa Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Kepuasan Kerja Perawat (Studi Kasus Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Arifin Achmad Pekanbaru)*. **JOM FISIP Vol, 4 No.1, 1-10**
- Setyawati, A. N., & Soedarmadi, S. (2021). *analisis pengaruh keselamatan kerja dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening (Studi pada Karyawan PT. Java Prima Abadi Semarang)*. **Solusi**, **19(2), 112–127**.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Siregar, I. H. (2020). *Pengaruh Insentif, Disiplin, Pengawasan, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Politeknik Ganesha Medan*. **Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)**, **3(2), 479–490**.
- Situmeang, R. R (2017). *Pengaruh Pengawasan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Mitra Karya Anugrah*. **AJIE - Asian Journal of Innovation and Entrepreneurship (e-ISSN: 2477-0574; p-ISSN: 2477-3824) Vol. 02, No. 02, May 2017. 148–160**.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suliyanto. 2018. *Metode Penelitian Bisnis.*, Penerbit Andi., Yogyakarta.
- Suryawan dkk (2018). *Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada PT Pandawa Surya Sentosa di Kota Blikpapan, Kalimantan Timur*. **Jurnal Administrasi**. **1-8**

Derivatif : Jurnal Manajemen

Vol. 16 No. 1 April 2022

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