

Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada karyawan Dinas Perdagangan dan Perindustrian (Disdagperin) Kabupaten Pati

Nur Ika Sari

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muria Kudus

Email korespondensi: 201811262@std.umk.ac.id

Received: 11 01 2023

Reviewed: 26 01 2023

Accepted: 04 02 2023

Published: 13 02 2023

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of occupational safety and health, work environment on productivity with job satisfaction as an intervention at the Department of Trade and Industry (Disdagperin) Kab. Pati. The sampling method used purposive sampling with the calculation of the Slovin formula, a sample of 132 respondents was obtained. The data analysis method used in this study is SEM PLS analysis using the SmartPLS statistical test version 3.2.9. The results of the analysis of this study indicate that occupational safety and health directly and the work environment have a positive and significant effect on job satisfaction of employees of Disdagperin Pati. Directly, occupational safety and health, work environment and job satisfaction have a positive and significant impact on the productivity of the Pati Industry and Trade Agency employees. Indirectly, occupational safety and health, work environment has a positive and significant effect on productivity through job satisfaction as an intervening variable.

Keywords: Occupational Health and Safety, Work Environment, Job Satisfaction, Productivity

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja, lingkungan kerja terhadap produktivitas dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian (Disdagperin) Kab. Pati. Metode pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling* dengan perhitungan rumus Slovin didapat sampel sebanyak 132 responden. Metode analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis SEM PLS dengan menggunakan alat uji statistik *SmartPLS* versi 3.2.9. Hasil analisis dari penelitian ini menunjukkan bahwa secara langsung keselamatan dan kesehatan kerja, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Disdagperin Pati. Secara langsung keselamatan dan kesehatan kerja, lingkungan kerja serta kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan Disdagperin Pati. Secara tidak langsung keselamatan dan kesehatan kerja, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

Kata kunci: Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Produktivitas.

A. PENDAHULUAN

Adanya teknologi yang semakin modern di era ini telah mendorong perusahaan atau organisasi untuk ikut memajukan dan meningkatkan baik usahanya ataupun kinerja yang dimiliki oleh pekerjanya. Sumber daya manusia (SDM) adalah seseorang atau individu yang bekerja sebagai pemikir, penggerak dan perencana guna membantu berjalannya suatu organisasi maupun instansi yang memiliki peran penting sekaligus penentu berkembangnya organisasi. SDM adalah salah satu faktor yang sangat berpengaruh besar serta paling berdampak pada organisasi. Untuk menilai baik tidaknya kinerja SDM dapat dilihat dengan produktivitas yang mereka tunjukkan saat bekerja. Produktivitas dapat diartikan sebagai semangat dan bekerja keras yang dipunyai oleh pekerja untuk mencapai tujuan organisasi. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas karyawan salah satunya seperti lingkungan kerja, fasilitas yang diberikan, kompensasi, keselamatan dan kesehatan kerja, kepuasan kerja, dan pelatihan yang diberikan (Dienata et al., 2019).

Salah satu usaha yang bisa dilakukan untuk meningkatkan produktivitas karyawan adalah dengan memperhatikan keselamatan dan kesehatan kerja, lingkungan kerja serta kepuasan kerja. Penelitian ini akan dilakukan di Dinas Perdagangan dan Perindustrian (Disdagperin) Kabupaten Pati. Permasalahan yang ada di Dinas Perdagangan dan Perindustrian (Disdagperin) Kabupaten Pati adalah karena adanya Pandemi Covid19 sejak Maret 2019 pemerintah memberlakukan pembatasan sosial hampir diseluruh wilayah Indonesia terutama Kabupaten Pati yang mengakibatkan terbatasnya aktivitas hampir disemua sektor. Banyak aktivitas yang tidak bisa berjalan seperti biasanya. Selain aktivitas, hal yang paling penting adalah kesehatan dan keselamatan setiap orang karena Covid19 merupakan virus yang mudah menular. Seperti yang terjadi di Disdagperin, karyawan saling bergantian terserang virus tersebut yang mengakibatkan produktivitas menurun karena kinerja kurang maksimal. Untuk itu guna mematuhi aturan pemerintah dan menjaga keselamatan dan kesehatan serta lingkungan kerja agar tetap aman, diberlakukan bekerja dari rumah atau work from home (WFH) untuk para karyawan yang mengakibatkan kerja kurang efisien sehingga berpengaruh pada produktivitas para karyawan. Selain itu, lingkungan kerja yang berubah saat karena pandemi juga mempengaruhi kinerja karyawan yang juga berdampak pada hasil produktivitas. Karena produktivitas kerja yang kurang maksimal ini mengakibatkan target capaian kinerja di Disdagperin menurun.

**Tabel 1. Persentase Target dan Realisasi Capaian Kinerja
Dinas Perdagangan dan Perindustrian (Disdagperin) Pati 2020-2021**

No.	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target	Realisasi
1.	Meningkatnya kontribusi perdagangan dalam perekonomian	Pertumbuhan nilai ekspor	6 %	-2,07 %
		Peningkatan persentase kualitas sarana dan prasarana perdagangan	35 %	31,82 %
		Peningkatan persentase IKM yang menggunakan e-commerce.	4 %	27,77 %
2.	Meningkatnya kontribusi industri manufaktur dalam perekonomian	Pertumbuhan IKM	7,6 %	7,75 %
		Pertumbuhan industri agro	7,7 %	7,24 %
3.	Meningkatnya produksi produk unggulan sektor industri dan SDM industri kreatif	Pertumbuhan produktivitas komoditas unggulan disektor industri	6 %	6,54 %

Sumber: Dinas Perdagangan dan Perindustrian (Disdagperin) Pati 2020-2021.

Fenomena lapangan mengenai produktivitas tersebut terjadi padatahun 2021, beberapa karyawan pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian (Disdagperin) Kabupaten Pati saling bergantian terserang virus Covid19 sehingga mengharuskan Disdagperin Pati menerapkan sistem bekerja dari rumah atau istilahnya yaitu (WFH) *Work From Home* yang mengakibatkan produktivitas karyawan menurun dan karyawan kurang maksimal dalam melakukan tugastugasnya. Penerapan sistem kerja dari rumah yang panjang demi keselamatan dan kesehan kerja serta menjaga lingkungan kerja karyawan menyebabkan kegiatan produktivitas mengalami keterbatasan. Hal tersebut mengakibatkan menurunnya produktivitas yang mereka hasilkan dan tidak tercapainya target pendapatan yang sudah direncanakan. Karyawan melaksanakan tugasnya kurang baik, kualitas dan kuantitas mengenai pekerjaan yang mereka lakukan hasilnya menurun. Terdapat latar belakang dan permasalahan yang telah diuraikan dan dibahas. Namun, masih diperlukan penelitian lanjutan mengenai permasalahan-permasalahan pada variabel diatas. Oleh karena itu, berdasarkan latar belakang dan permasalahan yang telah diuraikan penulis memiliki ketertarikan dan penelitian ulang mengenai pengaruh antar variabel tersebut. Peneliti mengambil judul **Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada karyawan Dinas Perdagangan dan Perindustrian (Disdagperin) Kabupaten Pati.**

B. TELAAH PUSTAKA

Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Keselamatan dan Kesehatan Kerja Menurut Mangkunegara (2017:161) bahwa keselamatan mencakup kedua istilah yakni risiko keselamatan dan risiko kesehatan. Keselamatan menunjukkan kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian di tempat kerja. Risiko keselamatan kerja merupakan aspek-aspek dari lingkungan kerja yang dapat menyebabkan berbagai kecelakaan. Sedangkan kesehatan kerja menunjukkan pada kondisi yang bebas dari gangguan fisik, mental, emosi, atau rasa sakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja. Risiko kesehatan merupakan faktor-faktor dalam lingkungan kerja yang bekerja melebihi periode waktu yang ditentukan, lingkungan yang dapat membuat stress emosi atau gangguan fisik. Dalam penelitian ini indikator yang digunakan yaitu menurut pendapat Caterina dalam jurnal penelitian yang dilakukan oleh Ritonga et al. (2022) adalah sebagai berikut:

- Pemeriksaan tingkat kesehatan secara periodic
- Jaminan kesehatan yang diberikan perusahaan
- Pemahaman pemakaian alat keselamatan kerja
- Pelatihan keselamatan kerja karyawan
- Tingkat kelengkapan alat keselamatan kerja

Lingkungan Kerja

Menurut Kamsir dalam artikel Junaidi (2021) lingkungan kerja adalah suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja, dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana serta hubungan kerja dengan sesame rekan. Dalam penelitian ini indikator yang digunakan yaitu menurut pendapat Sedarmayanti dalam penelitian Adha (2019) adalah berikut:

- Penerangan
- Keamanan kerja
- Kondisi kerja
- Hubungan antara karyawan dan pimpinan
- Penggunaan warna

Kepuasan Kerja

Pendapat Handoko dalam Sutrisno (2019:75) kepuasan kerja (*job satisfaction*) merupakan kondisi emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dari para karyawan dalam memandang pekerjaan mereka. Jika perusahaan mampu meningkatkan kepuasan kerja para pekerja akan memberikan dampak yang positif untuk kelangsungan dan

tercapainya tujuan organisasi. Dalam penelitian ini indikator yang digunakan yaitu menurut pendapat Robbins & Judge yang digunakan dalam penelitian Tanri (2018) sebagai berikut:

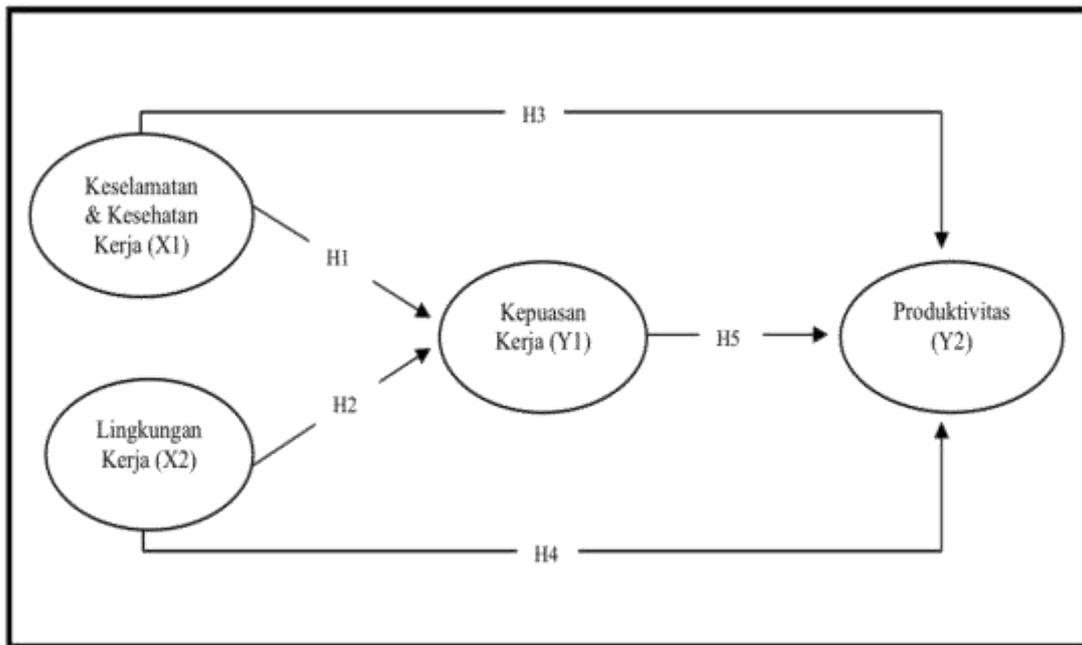
- a. Pekerjaan itu sendiri
 - Karakteristik pekerjaan yang dimiliki sudah sesuai dengan keinginan
 - Kompleksitas pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan
- b. Promosi
 - Pemberian promosi di tempat kerja diberikan secara objektif
- c. Pengawasan
 - Atasan melakukan pengawasan terhadap hasil kerja secara objektif
 - Karyawan diberikan oleh atasan untuk berpartisipasi secara aktif menjalankan pekerjaan
- d. Kelompok kerja
 - Rekan kerja atau anggota tim bekerjasama dengan baik
- e. Kondisi kerja
 - Kondisi kerja dengan lingkungan yang bersih dan menarik

Produktivitas

Produktivitas kerja adalah kemampuan seseorang atau kelompok orang untuk menghasilkan produk, baik barang maupun jasa yang secara kualitatif maupun kuantitatif semakin bertambah dari waktu ke waktu. Faktor penting yang turut menentukan produktivitas tenaga kerja atau karyawan adalah kondisi kesehatan individu. Produktivitas seorang karyawan dalam menghasilkan sesuatu di dalam pekerjaannya dapat tercapai apabila karyawan tersebut mendapat perhatian. Perhatian yang besar tersebut berupa tercukupinya kebutuhannya termasuk kebutuhan adanya program keselamatan dan kesehatan kerja serta kepuasan kerja pada karyawan ditempatnya bekerja (Maria & Sukiman, 2021). Dalam penelitian ini indikator yang digunakan yaitu menurut pendapat Yuniarsih dalam jurnal penelitian Tanri (2018) yang digunakan dalam mengukur variabel produktivitas yaitu:

- Kemampuan
- Berusaha meningkatkan hasil yang dicapai
- Semangat kerja
- Pengembangan diri
- Mutu
- Efisiensi

Gambar 1. Kerangka Pemikiran Teoritis



Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H₁: Adanya pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan Dinas Perdagangan dan Perindustrian (Disdagperin) Kab. Pati

H₂: Adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan Dinas Perdagangan dan Perindustrian (Disdagperin) Kab. Pati

H₃: Adanya pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap produktivitas pada karyawan Dinas Perdagangan dan Perindustrian (Disdagperin) Kab. Pati

H₄: Adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas pada karyawan Dinas Perdagangan dan Perindustrian (Disdagperin) Kab. Pati

H₅: Adanya pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas pada karyawan Dinas Perdagangan dan Perindustrian (Disdagperin) Kab. Pati

C. METODE PENELITIAN

Populasi adalah bagian umum yang terdapat adanya obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari yang kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2017, p. 80). Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Dinas Perdagangan dan Perindustrian (Disdagperin) Kab. Pati sebanyak 197 karyawan. Sampel di dapat berdasarkan perhitungan rumus Slovin, yakni di peroleh sampel 132 responden. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini dilakukan dengan metode *purposive sampling*. Arikunto (2013:183) mengatakan *purposive*

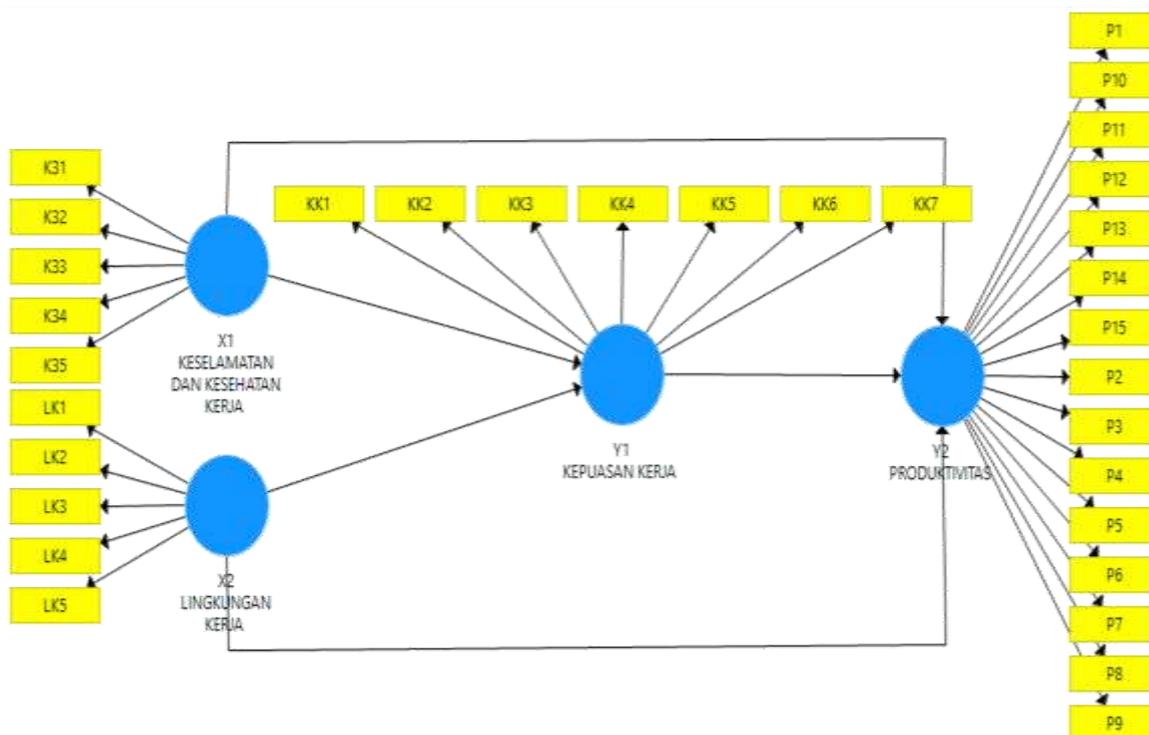
sampling adalah teknik mengambil sampel dengan tidak berdasarkan random, daerah atau strata, melainkan berdasarkan adanya pertimbangan yang berfokus pada tujuan tertentu.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini dilakukan dengan menerapkan metode survei menggunakan cara *questionnaire* atau angket untuk dibagikan ke responden dan diperoleh kumpulan data. Dalam penelitian ini penyebaran kuesioner dilakukan secara langsung dengan membagikan pertanyaan kuesioner dalam bentuk hardfile dibagikan ke karyawan Disdagperin Pati. Adapun skala yang digunakan dengan 5 alternatif jawaban yakni sangat setuju (5), setuju (4), netral (3), tidak setuju (2), dan sangat tidak setuju (1). Teknik yang digunakan dalam analisis data penelitian ini adalah *Partial Least Square* (PLS) dengan alat bantu *SmartPLS* versi 3.2.9.

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode *Structural Equation Model* (SEM) berbasis *Partial Least Square* (PLS) dengan alat analisis *SmartPLS* 3.2.9. Penelitian ini menggunakan metode analisis *Partial Least Square* (PLS) karena pada PLS dapat menganalisis sebuah teori yang tidak kuat atau lemah dengan cara memprediksi yang mana tepat dengan tujuan PLS sendiri yakni melakukan prediksi. Selain itu, penelitian ini memiliki 3 jenis variabel yakni variabel independent, dependen dan intervening dengan model reflektif dimana dalam PLS ini dapat menganalisis baik model reflektif maupun formatif. Metode analisis ini membagi dua evaluasi model, yaitu evaluasi model pengukuran (*outer model*) dan model struktural (*inner model*). Model penelitian pada penelitian ini ditunjukkan dalam gambar 2.

Gambar 2. Model Penelitian



Sumber: *Output SmartPLS 3.2.9 (2022)*

Dari gambar 2 menunjukkan bahwa setiap variabel diukur dengan jumlah item pernyataan yang berbeda-beda. Jumlah pertanyaan setiap variabel tersebut disesuaikan dengan poin indikator tiap variabel yang digunakan. Selanjutnya dilakukan pengujian yakni evaluasi model pengukuran (*outer model*) dan evaluasi model struktural (*inner model*).

Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*)

Evaluasi model pengukuran (*outer model*) merupakan proses untuk mengetahui nilai validitas dan reliabilitas. Uji Validitas sendiri dibagi menjadi dua tahap, yaitu uji validitas *convergent* dimana pengukurannya menggunakan *outer loading* dan AVE (*Average Variance Extracted*) serta uji validitas *discriminant* yang diukur dengan *cross loading*. Selain dilakukan uji validitas, pengukuran model (*outer model*) juga dilakukan untuk menguji reliabilitas yang diukur dengan nilai *composite reliability*.

a. Uji validitas *convergent*

Diukur menggunakan nilai *outer loading* dimana *rule of thumb* nilai harus lebih dari 0,7 dan nilai AVE (*Average Variance Extracted*) harus lebih dari 0,5. Konstruk dengan nilai *loading factor* di bawah 0,7 harus dihapus untuk bisa menghasilkan model yang baik atau memenuhi kriteria.

Tabel 2. Hasil *Outer Loadings*

Variabel	X1 Keselamatan dan Kesehatan Kerja	X2 Lingkungan Kerja	Y1 Kepuasan Kerja	Y2 Produktivitas
K31	0.841			
K32	0.887			
K33	0.778			
K34	0.200			
K35	0.240			
LK1		0.789		
LK2		0.779		
LK3		0.824		
LK4		0.826		
LK5		0.794		
KK1			0.745	
KK2			0.675	
KK3			0.780	
KK4			0.861	
KK5			0.782	
KK6			0.797	
KK7			0.779	
P1				0.833
P10				0.740
P11				0.101
P12				0.073
P13				0.151
P14				0.163
P15				-0.026
P2				0.883
P3				0.762
P4				0.884
P5				0.802
P6				0.828
P7				0.855
P8				0.749
P9				0.874

Sumber: *Output SmartPLS 3.2.9 (2022)*

Tabel 2. menunjukkan hasil dari nilai *outer loading* menunjukkan bahwa beberapa item pernyataan pengukur indikator menunjukkan nilai dibawah 0,7. Hal tersebut mengharuskan peneliti mengeliminasi beberapa item yang tidak memenuhi kriteria yaitu K34 dengan nilai 0,200, K35 dengan nilai 0,240, KK2 dengan nilai 0,675, P11 dengan nilai 0,101, P12 dengan nilai 0,073, P13 dengan nilai 0,151, P14 dengan nilai 0,163, serta P15 dengan nilai -0,026.

Tabel 3. Nilai AVE

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)	Keterangan
X1_Keselamatan dan Kesehatan Kerja	0,703	Valid
X2_Lingkungan Kerja	0,644	Valid
Y1_Kepuasan Kerja	0,638	Valid
Y2_Produktivitas	0,677	Valid

Sumber: *Output SmartPLS 3.2.9 (2022)*

Dari tabel 3. menunjukkan bahwa variabel keselamatan dan kesehatan kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja dan produktivitas mempunyai nilai AVE di atas 0,5 yang dapat dinyatakan bahwa data telah memenuhi kriteria validitas *convergent*. Jadi, dapat disimpulkan bahwa uji validitas *convergent* sebagai syarat alat ukur variabel telah terpenuhi.

b. Uji validitas *discriminant*

Pengujian validitas *discriminant* dengan indikator refleksif yakni dengan melihat nilai *cross loading* pada masing-masing variabel dimana nilai *rule of thumb* harus lebih dari 0,7.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas *Discriminant (Cross Loading)*

Variabel	X1 Keselamatan dan Kesehatan Kerja	X2 Lingkungan Kerja	Y1 Kepuasan Kerja	Y2 Produktivitas
K31	0,839	0,290	0,515	0,650
K32	0,893	0,347	0,561	0,672
K33	0,780	0,338	0,493	0,545
LK1	0,314	0,787	0,363	0,457
LK2	0,228	0,777	0,304	0,378
LK3	0,283	0,822	0,443	0,499
LK4	0,333	0,828	0,495	0,580
LK5	0,360	0,797	0,544	0,595
KK1	0,577	0,465	0,752	0,689
KK3	0,479	0,442	0,770	0,705
KK4	0,558	0,415	0,876	0,711
KK5	0,429	0,435	0,775	0,573
KK6	0,462	0,435	0,816	0,616
KK7	0,462	0,456	0,797	0,607

P1	0,708	0,453	0,706	0,833
P10	0,490	0,527	0,600	0,742
P2	0,688	0,573	0,741	0,882
P3	0,598	0,471	0,618	0,760
P4	0,631	0,541	0,719	0,883
P5	0,584	0,519	0,629	0,802
P6	0,656	0,504	0,689	0,830
P7	0,637	0,612	0,724	0,855
P8	0,525	0,513	0,588	0,749
P9	0,588	0,562	0,706	0,874

Sumber: *Output SmartPLS 3.2.9 (2022)*

Dapat dilihat dari tabel 4. menunjukkan bahwa nilai *cross loading* variabel keselamatan dan kesehatan kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan produktivitas lebih dari 0,7 dimana dapat diartikan bahwa data telah memenuhi kriteria pengujian. Jadi, dapat diambil kesimpulan bahwa pada tahap pengujian validitas baik *convergent* maupun *discriminant* telah terpenuhi.

c. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan *composite reliability* dan *cronbach alpha* dengan nilai *rule of thumb* harus lebih besar dari 0,7. Hasil dari uji reliabilitas ditunjukkan pada tabel 5.

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas (*Composite Reliability*)

Variabel	<i>Composite Reliability</i>	<i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
X1_Keselamatan dan Kesehatan Kerja	0,876	0,788	<i>Reliabel</i>
X2_Lingkungan Kerja	0,900	0,864	<i>Reliabel</i>
Y1_Kepuasan Kerja	0,913	0,886	<i>Reliabel</i>
Y2 _Produktivitas	0,954	0,946	<i>Reliabel</i>

Sumber: *Output SmartPLS 3.2.9 (2022)*

Dari hasil pengujian reliabilitas pada table 5 menunjukkan bahwa nilai *composite reliability* dan *cronbach alpha* pada variabel keselamatan dan kesehatan kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan produktivitas lebih dari 0,7. Jadi, dapat disimpulkan bahwa uji reliabilitas telah terpenuhi dimana setiap variabel dinyatakan reliabel.

Evaluasi Model Struktural (*Inner Model*)

Evalulasi model struktural diawali dengan melihat nilai *R-Squares* untuk setiap variabel dependen sebagai kekuatan prediksi dari model struktural. Dalam Ghazali & Latan (2015:76-81) menjelaskan bahwa kriteria nilai R Square sebesar 0,75, 0,50 dan 0,25 dapat diartikan kuat, moderat, dan lemah. Hasil nilai *R-Squares* ditunjukkan pada tabel 6.

Tabel 6 Nilai *R-Squares*

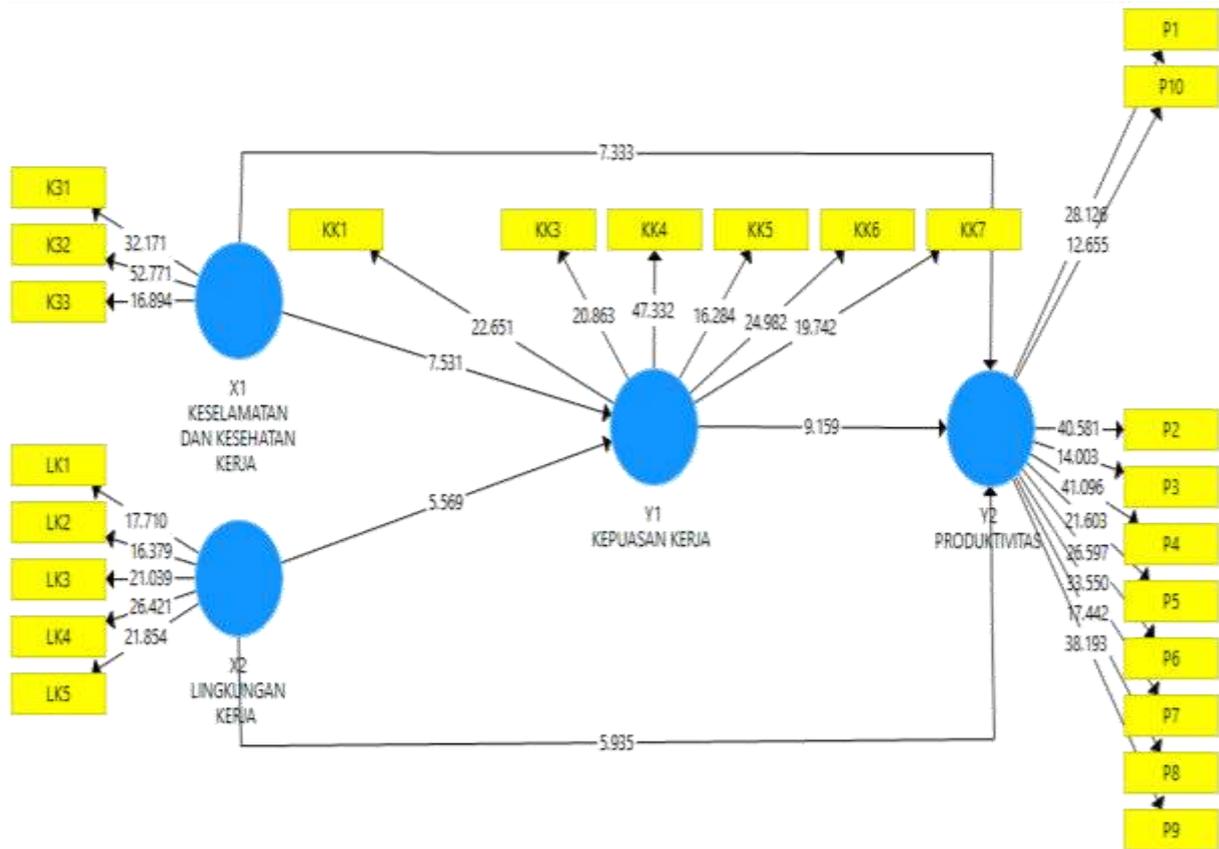
	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>
Y1_Kepuasan Kerja	0,504	0,497
Y2 _Produktivitas	0,804	0,799

Sumber: *Output SmartPLS 3.2.9 (2022)*

Pengujian Hipotesis

Pengujian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh antar variabel melalui prosedur *bootstrapping*. Dalam penelitian ini ada dua pengujian uji signifikansi yakni pengujian pengaruh langsung dan pengujian pengaruh tidak langsung. Gambar 3 menunjukkan model untuk mengukur hipotesis dengan proses *bootstrapping*.

Gambar 3. Full Model Proses *Bootstrapping*



Sumber: Output SmartPLS 3.2.9 (2022)

a. Pengujian Pengaruh Langsung

Tabel 8 Hasil Uji Signifikan dan Hipotesis Secara Langsung

Variabel	Original Sample	T Statistic	T Table	Hasil	P Values	Keterangan	Kesimpulan
X1 _Keselamatan dan Kesehatan Kerja -> Y1 _Kepuasan Kerja	0,483	7,401	1,96	Ts > Tt	0,000	Positif Signifikan	H1 = Diterima
X2_Lingkungan Kerja -> Y1 _Kepuasan Kerja	0,367	5,537	1,96	Ts > Tt	0,000	Positif Signifikan	H2 = Diterima
X1 _Keselamatan dan Kesehatan Kerja -> Y2_Produktivitas	0,366	6,961	1,96	Ts > Tt	0,000	Positif Signifikan	H3 = Diterima

X2_Lingkungan Kerja -> Y2_Produktivitas	0,249	5,594	1,96	Ts > Tt	0,000	Positif Signifikan	H4 = Diterima
Y2_Kepuasan Kerja -> Y2_Produktivitas	0,453	8,910	1,96	Ts > Tt	0,000	Positif Signifikan	H5 = Diterima

Sumber: *Output SmartPLS 3.2.9 (2022)*

Dari hasil pengujian pengaruh langsung dengan uji signifikansi *bootstrapping* yang telah dilakukan dan tertera pada tabel 8, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Keselamatan dan kesehatan kerja (X1) terhadap kepuasan kerja (Y1)

Hasil dari pengujian *bootstrapping* pada variabel keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kepuasan kerja telah memperoleh nilai koefisien parameter sebesar 0,483 dengan nilai t-statistik 7,401. Artinya adanya pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kepuasan kerja, hal tersebut dilihat pada hasil t-statistik yang mana nilainya diatas 1,96 dan nilai *p-values* < 0,05. Berarti dapat diambil kesimpulan bahwa **H1 diterima** karena keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

2. Lingkungan kerja (X2) terhadap kepuasan kerja (Y1)

Hasil dari pengujian *bootstrapping* pada variabel lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja telah memperoleh nilai koefisien parameter sebesar 0,367 dengan nilai t-statistik 5,537. Artinya adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja, hal tersebut dilihat pada hasil t-statistik yang mana nilainya diatas 1,96 nilai *p-values* < 0,05. Berarti dapat diambil kesimpulan bahwa **H2 diterima** karena lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

3. Keselamatan dan kesehatan kerja (X1) terhadap produktivitas (Y2)

Hasil dari pengujian *bootstrapping* pada variabel keselamatan dan kesehatan kerja terhadap produktivitas telah memperoleh nilai koefisien parameter sebesar 0,366 dengan nilai t-statistik 6,961. Artinya adanya pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap produktivitas, hal tersebut dilihat pada hasil t-statistik dimana nilainya diatas 1,96 nilai *p-values* < 0,05. Berarti dapat diambil kesimpulan bahwa **H3 diterima** karena keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas.

4. Lingkungan kerja (X2) terhadap produktivitas (Y2)

Hasil dari pengujian *bootstrapping* pada variabel lingkungan kerja terhadap produktivitas telah memperoleh nilai koefisien parameter sebesar 0,249 dengan nilai t-statistik 5,594. Artinya adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas, hal tersebut dilihat pada hasil t-

statistik dimana nilainya diatas 1,96 nilai $p-values < 0,05$. Berarti dapat diambil kesimpulan bahwa **H4 diterima** karena lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas.

5. Kepuasan kerja (Y2) terhadap produktivitas (Y2)

Hasil dari pengujian *bootstrapping* pada variabel kepuasan kerja terhadap produktivitas telah memperoleh nilai koefisien parameter sebesar 0,453 dengan nilai t-statistik 8,910. Artinya adanya pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas, hal tersebut dilihat pada hasil t-statistik dimana nilainya diatas 1,96 nilai $p-values < 0,05$. Berarti dapat diambil kesimpulan bahwa **H5 diterima** karena lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas.

b. Pengujian Pengaruh Tidak Langsung

Tabel 9. Hasil Uji Signifikansi Secara Tidak Langsung

Variabel	Original Sample	T Statistic	T Table	Hasil	P Values	Keterangan	Kesimpulan
X1_Keselamatan dan Kesehatan Kerja -> Y1_Kepuasan Kerja -> Y2_Produktivitas	0,219	5,956	1,96	Ts > Tt	0,000	Positif Signifikan	Diterima
X2_Lingkungan Kerja -> Y1_Kepuasan Kerja -> Y2_Produktivitas	0,166	4,305	1,96	Ts > Tt	0,000	Positif Signifikan	Diterima

Sumber: *Output SmartPLS 3.2.9 (2022)*

Dari hasil pengujian pengaruh tidak langsung dengan uji signifikansi *bootstrapping* yang telah dilakukan dan tertera pada tabel 9 di atas, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Variabel Intervening: Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (X1) terhadap produktivitas (Y2) melalui kepuasan kerja (Y1)

Hasil dari pengujian *bootstrapping* pada variabel keselamatan dan kesehatan kerja terhadap produktivitas melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening telah memperoleh nilai koefisien parameter sebesar 0,219 dengan nilai t-statistik 5,956. Artinya keselamatan dan kesehatan kerja secara tidak langsung melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas, hal tersebut dilihat pada hasil t-statistik dimana nilainya diatas 1,96 nilai $p-values < 0,05$. Berarti dapat diambil kesimpulan

bahwa kepuasan kerja diterima berpengaruh positif dan signifikan dalam memediasi sebagai variabel intervening pada pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap produktivitas.

2. Variabel Intervening: Pengaruh lingkungan kerja (X2) terhadap produktivitas (Y2) melalui kepuasan kerja (Y1)

Hasil dari pengujian *bootstrapping* pada variabel lingkungan kerja terhadap produktivitas melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening telah memperoleh nilai koefisien parameter sebesar 0,166 dengan nilai t-statistik 4,305. Artinya lingkungan kerja secara tidak langsung melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening berpengaruh signifikan terhadap produktivitas, hal tersebut dilihat pada hasil t-statistik dimana nilainya diatas 1,96 dan nilai *p-values* < 0,05. Berarti dapat diambil kesimpulan bahwa kepuasan kerja diterima, berpengaruh positif dan signifikan dalam memediasi sebagai variabel intervening pada pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas.

Pembahasan

a. Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Y1)

Berdasarkan hasil dari pengujian *bootstrapping* dapat diambil kesimpulan bahwa H1 diterima karena keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil analisis ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2017:120) yaitu pada teori pemenuhan kebutuhan menjelaskan bahwa kepuasan kerja karyawan bergantung pada terpenuhi atau tidaknya kebutuhan karyawan. Karyawan akan merasa puas apabila karyawan mendapatkan apa yang dibutuhkannya.

b. Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y1)

Berdasarkan hasil dari pengujian *bootstrapping* dapat diambil kesimpulan bahwa H2 diterima karena lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil analisis ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Nitisemito (2015: 109) berpendapat bahwa lingkungan kerja merupakan segala hal yang ada di sekitar karyawan saat menjalankan tugasnya dimana hal tersebut dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan. Di dalam lingkungan kerja yang baik akan memberikan kenyamanan secara personal dan dapat meningkatkan kepuasan kerja dalam bekerja.

c. Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X1) terhadap Produktivitas (Y2)

Berdasarkan hasil dari pengujian *bootstrapping* dapat diambil kesimpulan bahwa H3 diterima karena keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap

produktivitas. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Simanjuntak dalam buku Sutrisno (2019:103), ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan salah satunya yaitu mental dan fisik karyawan, keadaan mental dan fisik karyawan merupakan hal yang sangat penting untuk menjadi perhatian bagi organisasi, sebab keadaan fisik dan mental karyawan mempunyai hubungan yang sangat erat dengan produktivitas kerja karyawan. Mental dan fisik dapat dikategorikan dalam kesalahan dan keselamatan kerja karyawan.

d. Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) terhadap Produktivitas (Y2)

Berdasarkan hasil dari pengujian *bootstrapping* dapat diambil kesimpulan bahwa H4 diterima karena lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas. Hasil analisis ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Sedarmayanti (2016:21) bahwa lingkungan kerja yang baik akan mendorong pegawai agar senang dalam bekerja dan meningkatkan rasa tanggung jawab melakukan pekerjaan dengan lebih baik menuju kearah peningkatan produktivitas.

e. Pengaruh Kepuasan Kerja (Y2) terhadap Produktivitas (Y2)

Berdasarkan hasil dari pengujian *bootstrapping* dapat diambil kesimpulan bahwa H5 diterima karena lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas. Hasil analisis ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Ungkapan Robbins dalam Hanggraeni (2012:15), mengatakan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh dan dampak-dampak tingkat produktivitas, tingkat absensi dan tingkat turnover. Jadi kepuasan kerja dapat berpengaruh terhadap produktivitas karyawan dengan melihat bagaimana hasil produktivitas yang dihasilkan.

E. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian dan pembahasan yang telah dilakukan, maka kesimpulan yang dapat diperoleh dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan Dinas Perdagangan dan Perindustrian (Disdagperin) Kab. Pati.
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Dinas Perdagangan dan Perindustrian (Disdagperin) Kab. Pati.
3. Keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan Dinas Perdagangan dan Perindustrian (Disdagperin) Kab. Pati.
4. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan Dinas Perdagangan dan Perindustrian (Disdagperin) Kab. Pati.

5. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan Dinas Perdagangan dan Perindustrian (Disdagperin) Kab. Pati.

DAFTAR PUSTAKA

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. 2019. Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian Ipteks*, Vol. 04: 47-62.
- Arikunto. 2013. *Prosedur penelitian suatu pendekatan praktek*. PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Dienata, F. I., Wahono, B., & Rahman, F. 2019. Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *e – Jurnal Riset Manajemen Prodi Manajemen*, 81-94.
- Ghozali, I., & Latan, H. 2015. *Partial Least Squares: Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Junaidi. 2021. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmu Hukum Humaniora dan Politik*, Vol. 01, No. 04: 411-426.
- Mangkunegara, A. A. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Maria, E., & Sukiman. 2021. Hubungan Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen METHONOMIX*, Vol. 04, No. 01: 35-44.
- Nitisemito, A. S. 2015. *Manajemen Personalia dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Ritonga, S., Pasaribu, T. K., & Simatupang, E. 2022. Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Bintang Mandiri Medan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis (JMB)*, Vol. 22, No. 01: 103-116.
- Sedarmayanti. 2017. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Penerbit Mandar Maju, Bandung.
- Sutrisno, E. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana, Jakarta.
- Badan Penerbit UMK Kudus. 2021. *Pedoman Penyusunan Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis*. Univesitas Muria Kudus, Kudus.