

Table Of Content

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

ISSN (ONLINE) 2598-9936



INDONESIAN JOURNAL OF INNOVATION STUDIES
PUBLISHED BY
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SIDOARJO

Originality Statement

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

Conflict of Interest Statement

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

Copyright Statement

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

EDITORIAL TEAM

Editor in Chief

Dr. Hindarto, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Managing Editor

Mochammad Tanzil Multazam, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Editors

Fika Megawati, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Mahardika Darmawan Kusuma Wardana, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Wiwit Wahyu Wijayanti, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Farkhod Abdurakhmonov, Silk Road International Tourism University, Uzbekistan

Bobur Sobirov, Samarkand Institute of Economics and Service, Uzbekistan

Evi Rinata, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

M Faisal Amir, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Dr. Hana Catur Wahyuni, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Complete list of editorial team ([link](#))

Complete list of indexing services for this journal ([link](#))

How to submit to this journal ([link](#))

Article information

Check this article update (crossmark)



Check this article impact (*)



Save this article to Mendeley



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

Antedents of Employee Performance in Mining Industry IKM

Antesedent Kinerja Karyawan Pada IKM Bahan Galian Industri

Sherly Fitria Anggraini, sherly.fitria10@umsida.ac.id, (0)

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Rifdah Abadiyah, rifdahabadiyah@umsida.ac.id, (1)

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

⁽¹⁾ Corresponding author

Abstract

This study aims to determine the effect of job characteristics on employee performance, to determine the effect of occupational safety and health on employee performance, to determine the effect of job characteristics on job satisfaction, to determine the effect of occupational safety and health on job satisfaction, to determine the effect of job satisfaction on employee performance. To find out the characteristics of work and occupational safety and health affect employee performance through job satisfaction as an intervening variable on CV Berkah Sejadah. This research is a quantitative research. The source of the data in this research is the primary data which was obtained through the method of distributing questionnaires. The research subjects used were all employees of CV. Blessings of the Universe, totaling 80 employees. Test the validity of the data in this study using Path Analysis, Hypothesis Testing. The results of the study concluded that job characteristics affect employee performance. Occupational Health and Safety has an effect on Employee Performance. Job characteristics affect job satisfaction. Occupational Health and Safety has an effect on Job Satisfaction. Job Satisfaction has an effect on Employee Performance. Job Characteristics, Occupational Safety and Health affect Employee Performance with Job Satisfaction as Intervening Variable on CV. Berkah Sejadah

Published date: 2023-01-30 00:00:00

Pendahuluan

Persaingan di era globalisasi saat ini sangatlah ketat. Perkembangan zaman yang semakin maju membuat masyarakat harus bisa beradaptasi langsung dengan teknologi yang canggih. Meskipun teknologi sudah serba digital perusahaan tetap harus melibatkan campur tangan tenaga kerja sebagai penggerak adanya teknologi. Tenaga kerja memiliki kemampuan dalam berfikir untuk bisa menyelesaikan sebuah pekerjaan yang nantinya menguntungkan bagi perusahaan. perusahaan harus mempunyai keunggulan dan kompetensi sumber daya yang baik sebagai modal untuk pengembangan kualitas mutu sehingga dapat bertahan dan bersaing dengan perusahaan lainnya. Perusahaan adalah salah satu bentuk organisasi yang memiliki manajemen sumber daya manusia untuk dapat merealisasikan kegiatan perusahaan sangat lah penting.

Pentingnya manajemen sumber daya manusia dalam kemajuan bisnis untuk meningkatkan efektivitas kegiatan didalam sebuah organisasi. Adanya manajemen sumber daya manusia yang baik akan dapat menumbuhkan nilai kompetitif bagi setiap karyawan untuk dapat bertahan dan meningkatkan kinerja didalam perusahaan tersebut. Sumber daya manusia didalamnya yang akan menentukan arah mobilitas yaitu pengelolaan dan pengoperasian

kegiatan perusahaan yang nantinya jika dikerjakan sesuai dengan visi perusahaan akan menghasilkan sebuah prestasi kerja. Sumber daya manusia inilah yang menjadi penentu keberhasilan sebuah organisasi. Demikian aset yang sangat berharga ialah sumber daya manusia.

sumber daya manusia merupakan faktor penentu keberhasilan sebuah organisasi kedepannya. Perusahaan harus selalu memperhatikan sumber daya manusia yang ada guna meningkatkan kinerja perusahaan[1]. kinerja adalah pencapaian atau hasil yang didapatkan dari periode tertentu setelah menjalankan tugas yang telah diberikan atasan kepada karyawan sesuai dengan ketentuan yang berlaku. kinerja karyawan yang baik berdampak positif bagi perusahaan secara garis besar akan menguntungkan keseluruhan [2]. Salah satunya peningkatan tanggung jawab masing-masing karyawan didalam pelaksanaan tugas baik bekerja secara individu ataupun bekerja sama dengan tim. Perkembangan jaman yang semakin maju saat ini perusahaan harus mampu meningkatkan kinerja agar suatu perusahaan beroperasi dari kompetensi yang dimiliki dengan sumber daya yang ada untuk dapat menghasilkan produk yang nantinya akan dipasarkan dan memenuhi kebutuhan konsumen. Sumber daya tersebut bisa berupa peralatan, teknologi/mesin yang digunakan, bahan baku dan lain sebagainya yang berhubungan dengan kebutuhan produksi. Kemajuan perusahaan dapat dilihat dari kinerja yang diberikan oleh karyawan apakah sudah sesuai atau masih perlu adanya perbaikan. Salah satu cara untuk mempertahankan atau meningkatkan efektivitas dalam mencapai tujuan perusahaan adalah dengan menentukan karakteristik pekerjaan yang tepat untuk karyawan.

Karakteristik pekerjaan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan didalam sebuah perusahaan. karakteristik pekerjaan dapat menentukan kesesuaian karyawan dengan bidang pekerjaan tertentu dengan kesesuaian bidang yang ditekuni masing-masing [3]. Apabila karakteristik pekerjaan tersebut sesuai dengan karakteristik individu seorang karyawan, maka karyawan tersebut dapat merasa nyaman dengan pekerjaan yang nantinya akan berdampak baik pada tingkat kerjanya. Usaha yang dapat dilakukan oleh perusahaan terhadap karyawan yang salah satunya adalah dengan menempatkan karyawan pada posisi kerja yang tepat dan sesuai dengan ilmu dan pengalamannya. karyawan yang mampu menyelesaikan pekerjaan tertentu akan lebih tepat ditempatkan pada pekerjaan tertentu sesuai dengan kemampuan dan keahlian sehingga akan mendapatkan hasil kerja yang maksimal dan mengurangi kesalahan dalam pekerjaan didalam suatu organisasi. Kemampuan yang dimiliki setiap individu berbeda-beda. faktor lain yang mempengaruhi kinerja pada perusahaan yaitu keselamatan dan kesehatan kerja.

Keselamatan dan Kesehatan kerja juga mendukung kinerja. Kebutuhan seorang karyawan di dalam melaksanakan pekerjaannya perlu memperoleh perlindungan dengan adanya lingkungan yang aman,nyaman dan tentram karena akan menimbulkan sebuah keinginan untuk bekerja dengan baik. Oleh karena itu, Keselamatan dan kesehatan kerja juga diperhatikan oleh pimpinan perusahaan [4]. Perlindungan secara fisik baik dari dalam maupun dari luar bahaya bagi karyawan juga sangat dibutuhkan dalam jangka panjang berjalannya kegiatan perusahaan. Apalagi lingkungan kerja yang mungkin memiliki resiko membuat Karyawan tentunya akan merasa gelisah dalam bekerja sehingga dapat memperlambat kinerja Perusahaan. Oleh karna itu, harus memiliki sistem keamanan tersendiri baik peralatan safety, pengobatan dan teknologinya juga perlu diperhatikan karena yang menjalankan kegiatan di dalam perusahaan ialah karyawan. Adanya fasilitas yang didapatkan dari perusahaan akan menumbuhkan nilai kepuasan dalam diri karyawan.

Kepuasan kerja merupakan kondisi yang sangat penting dimiliki oleh karyawan selama bekerja, dimana setiap manusia dapat berinteraksi dengan lingkungan kerja yang menjadi gairah tersendiri sehingga akan bersungguh-sungguh untuk dapat berkontribusi didalam pekerjaannya menjadi meningkat[5]. Adanya kepuasan kerja, karyawan akan lebih merasa senang nyaman dan aktif dalam menyelesaikan pekerjaan yang diterima. Perusahaan juga akan mendapatkan hasil yang maksimal sesuai dengan harapan yang diinginkan. Kepuasan kerja sangat berperan penting bagi peningkatan kinerja karyawan. Karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja akan bertanggung jawab atas pekerjaannya sesuai dengan kepuasan kerja yang diterimanya sekarang.

Dalam hal ini penelitian akan dilakukan di CV.Berkah Sejad. CV. Berkah Sejad merupakan perusahaan

dibidang pertambangan seperti pasir kuarsa, dolomit, limestone dan truk. Perusahaan ini biasanya melakukan pengiriman barang sesuai dengan permintaan muatan yang nantinya akan diolah atau sebagai bahan campuran bahan pembuatan semen, kaca, genteng, keramik dan pupuk. Dapat dilihat dari hasil laporan pengiriman yang dilakukan pada saat observasi pada perusahaan tersebut bahwa presentasi kenaikan ataupun penurunan disebabkan adanya beberapa karyawan yang kurang memperhatikan pekerjaan. Sehingga peneliti tertarik mengamati permasalahan tersebut berharap nantinya akan menjadi pertimbangan pimpinan untuk kemajuan perusahaan di masa yang akan datang.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu terdapat hasil penelitian yang tidak konsisten yaitu pada Penelitian yang dilakukan oleh Dian Eka Hasdi bahwa Karakteristik pekerjaan tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan [6]. Penelitian lainnya yang dilakukan oleh Vani Kenanga Nan Wangi, Elo Bahiroh bahwa keselamatan dan kesehatan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan [7], sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Riptono, Muhammad As'ad bahwa keselamatan dan kesehatan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan [8]. Penelitian lain yang dilakukan oleh Fauzan terdapat hubungan tidak

langsung antara karakteristik pekerjaan dengan prestasi kerja karyawan melalui kepuasan kerja tetapi tidak signifikan [9]. Adapun dari penelitian terdahulu diatas teknik analisis data tidak menggunakan uji asumsi klasik dan teori yang dipakai dibawah 2010.

Sehingga pemersalahan-pemersalahan tersebut harus segera diselesaikan dengan baik agar berdampak yang baik pula demi mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan apa yang diharapkan. Berdasarkan perbedaan dengan hasil penelitian dari beberapa peneliti tersebut serta fenomena yang terjadi, sehingga peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "PENGARUH KARAKTERISTIK PEKERJAAN, KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADACV. BERKAH SEJAGAD".

Metode Penelitian

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan ijenis ipenelitian ikuantitatif. Teknik ipengambilan isampel umumnya dilakukan secara random, pengumpulan idata imenggunakan iintrumen ipenelitian idengan itujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. I Jadi idata ikuantitatif ipada peneletian ini menggunakanidata iyang imemiliki kesamaan bisa dianalisis menggunakan icara iatau iteknik istatistik.

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di CV. Berkah Sejadag berlokasi di Jl. KH. Syafi'i RT.003 RW.004 Suci-Manyar- Gresik-Jawa iTimur.

Definisi Operasional, Identifikasi Variabel dan Indikator Variabel

1. Identifikasi Variabel

Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebasnya adalah karakteristik pekerjaan (X1), keselamatan kerja dan kesehatan kerja (X2). Variabel terikat (dependen) adalah tipe variabel yang dipengaruhi oleh variabel independen Dalam penelitian ini yang merupakan variabel terikatnya adalah Kinerja Karyawan (Y). Variabel intervening (penghubung) adalah variabel yang secara teoritis mempengaruhi hubungan antar variabel independen dan dependen menjadi hubungan yang tidak langsung dan tidak dapat diamati dan diukur. Variabel ini merupakan variabel penyela/antara yang terletak di antara variabel independen dan dependen Dalam Penelitian ini merupakan variabel interveningnya adalah Kepuasan Kerja (Z).

2. Indikator Variabel

Indikator variabel dan skala pengukuran variable Karakteristik Pekerjaan (X1), Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X2), terhadap Kinerja Karyawan(Y) dengan Kepuasan Kerja (Z).

Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada CV Berkah Sejadag yang berjumlah 80 orang.

2. Sampel

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah total sampling. Total sampling adalah teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan pada CV

Berkah Sejadah yang berjumlah 80 orang.

Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut :

a) Data Primer

Pada penelitian ini data primer diperoleh dari perusahaan, yaitu data jawaban responden dari kuesioner dengan karyawan CV Berkah Sejadah.

b) Data sekunder

Pada penelitian ini data sekunder diperoleh dari buku-buku pendukung, kajian pustaka yang berhubungan dengan penelitian ini.

Hasil dan Pembahasan

Analisis Deskriptif

1. Penilaian Responden Terhadap Identitas Responden

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Prosentase (%)
Laki-Laki	63	78,75
Perempuan	17	21,25
Jumlah	80	100

Table 1. Karakter Responden Berdasarkan Jenis Kelamin Hasil Out Put SPSS Data Primer yang telah diolah, 2022

Berdasarkan hasil tabel 1 dapat dilihat bahwa responden laki-laki berjumlah 63 orang, dengan prosentase sebesar 78,75 %. Sedangkan responden perempuan berjumlah 17 orang dengan prosentase sebesar 21,25 %.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Prosentase (%)
21-25 tahun	18	22,5
26-30 tahun	53	66,25
31-35 tahun	9	11,25
Jumlah	80	100

Table 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia Hasil Out Put SPSS Data Primer yang telah diolah, 2022

Berdasarkan tabel 2 dapat dilihat bahwa responden yang berusia antara 21-25 tahun sebanyak 18 orang dengan nilai prosentase sebesar 22,5%; Responden antara 26-30 tahun sebanyak 53 orang dengan nilai prosentase sebesar 66,25%; Responden antara 31-35 tahun sebanyak 9 orang dengan nilai prosentase sebesar 11,25%.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Jumlah	Prosentase (%)
SMA/SMK	45	56,25
Perguruan Tinggi	35	43,75
Jumlah	80	100

Table 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Hasil Out Put SPSS Data Primer yang telah diolah, 2022

Berdasarkan tabel 3 dapat dilihat bahwa dari hasil jawaban 80 responden karyawan pada CV. Berkah Sejadah karyawan memiliki pendidikan lulusan SMA/SMK sejumlah 45 orang dengan nilai prosentase sebesar 56,25%, karyawan dengan berasal dari perguruan tinggi sejumlah 35 orang dengan nilai prosentase sebesar 43,75%.

2. Uji Validitas Data

a. Uji Validitas

Uji ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui bahwa setiap pertanyaan yang diajukan kepada responden telah dinyatakan valid atau tidak. Jadi uji validitas adalah tingkat ketepatan data dengan objek yang terjadi pada penelitian dengan data yang telah dilampirkan oleh peneliti. Jika r_{hitung} lebih besar dari pada r_{tabel} (0,30), maka setiap pernyataan dari pertanyaan yang peneliti buat dinyatakan valid terhadap indikator.

Adapun hasil uji validitas variabel karakteristik pekerjaan (X1) bisa dilihat sebagai berikut :

Item	R hitung	R tabel	Keterangan
X1_1	.758	0,3	Valid
X1_2	.762	0,3	Valid
X1_3	.740	0,3	Valid
X1_4	.836	0,3	Valid
X1_5	.711	0,3	Valid
X1_6	.758	0,3	Valid
X1_7	.691	0,3	Valid
X1_8	.807	0,3	Valid
X1_9	.780	0,3	Valid
X1_10	.707	0,3	Valid

Table 4. Validitas karakteristik pekerjaan (X1) Hasil Out Put SPSS Data Primer yang telah diolah, 2022

Hasil perhitungan uji validitas terhadap kuesioner variabel karakteristik pekerjaan menunjukkan bahwa seluruh butir kuesioner dinyatakan valid karena nilai r hitung lebih besar dari 0,3. Dari hasil uji validitas dapat dinyatakan bahwa seluruh pertanyaan dalam kuesioner karakteristik pekerjaan dinyatakan valid dan dapat dipercaya untuk mengambil data penelitian.

Adapun hasil uji validitas variabel keselamatan dan kesehatan kerja (X2) bisa dilihat sebagai berikut:

Item	R hitung	R tabel	Keterangan
X2_1	.664	0,3	Valid
X2_2	.654	0,3	Valid
X2_3	.556	0,3	Valid
X2_4	.647	0,3	Valid
X2_5	.615	0,3	Valid
X2_6	.699	0,3	Valid
X2_7	.669	0,3	Valid
X2_8	.715	0,3	Valid
X2_9	.702	0,3	Valid
X2_10	.717	0,3	Valid

Table 5. Validitas keselamatan dan Kesehatan Kerja (X2) Hasil Out Put SPSS Data Primer yang telah diolah, 2022

Hasil perhitungan uji validitas terhadap kuesioner variabel keselamatan dan kesehatan kerja menunjukkan bahwa seluruh butir kuesioner dinyatakan valid karena nilai r hitung lebih besar dari 0,3. Dari hasil uji validitas dapat dinyatakan bahwa seluruh pernyataan dalam kuesioner keselamatan dan kesehatan kerja dinyatakan valid dan dapat dipercaya untuk mengambil data penelitian.

Adapun hasil uji validitas variabel kinerja karyawan (Y) bisa dilihat sebagai berikut:

Item	R hitung	R tabel	Keterangan
Y_1	.714	0,3	Valid
Y_2	.759	0,3	Valid
Y_3	.778	0,3	Valid
Y_4	.729	0,3	Valid
Y_5	.770	0,3	Valid

Y_6	.742	0,3	Valid
Y_7	.799	0,3	Valid
Y_8	.805	0,3	Valid
Y_9	.744	0,3	Valid
Y10	.721	0,3	Valid

Table 6. Validitas Kinerja Karyawan (Y) Hasil OutPut SPSS Data Primer yang telah diolah, 2022

Hasil perhitungan uji validitas terhadap kuesioner variabel kinerja karyawan menunjukkan bahwa seluruh butir kuesioner dinyatakan valid karena nilai r hitung lebih besar dari 0,3. Dari hasil uji validitas dapat dinyatakan bahwa seluruh pertanyaan dalam kuesioner kinerja karyawan dinyatakan valid dan dapat dipercaya untuk mengambil data penelitian.

Adapun hasil uji validitas variabel kepuasan kerja (Z) bisa dilihat sebagai berikut:

Item	R hitung	R tabel	Keterangan
Z_1	.673	0,3	Valid
Z_2	.738	0,3	Valid
Z_3	.766	0,3	Valid
Z_4	.708	0,3	Valid
Z_5	.753	0,3	Valid
Z_6	.717	0,3	Valid
Z_7	.782	0,3	Valid
Z_8	.696	0,3	Valid
Z_9	.700	0,3	Valid
Z 10	.737	0,3	Valid

Table 7. Validitas Kepuasan kerja (Z) Hasil Out Put SPSS Data Primer yang telah diolah, 2022

Hasil perhitungan uji validitas terhadap kuesioner variabel kepuasan kerja menunjukkan bahwa seluruh butir kuesioner dinyatakan valid karena nilai r hitung lebih besar dari 0,3. Dari hasil uji validitas dapat dinyatakan bahwa seluruh pernyataan dalam kuesioner kepuasan kerja dinyatakan valid dan dapat dipercaya untuk mengambil data penelitian.

b. Uji Reabilitas

Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika responden menjawab pernyataan dengan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas dengan menggunakan teknik *Cronbach alpha*, dikatakan bahwa instrument memiliki nilai reliabel yang tinggi jika nilai *Cronbach alpha* lebih besar dari 0,6. Dari hasil analisis diperoleh koefisien reliabilitas sebagai berikut:

Variabel	N	Nilai cronbachalpha	NilaiKritis	Keterangan
Karakteristik Pekerjaan	10	0.939	0,60	Reliabel
Keselamatan dan Kesehatan kerja	10	0.904	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan	10	0.940	0,60	Reliabel
Kepuasan Kerja	10	0.930	0,60	Reliabel

Table 8. Hasil Uji Reliabilitas Semua Variabelsil Hasil Out Put SPSS Data Primer yang telah diolah, 2022

Dari tabel 12 diatas, dapat diperoleh nilai koefisien reliabilitas *Cronbachalph* pada variabel karakteristik pekerjaan sebesar 0,939, variabel keselamatan kerja dan kesehatan kerja sebesar 0,904, variabel kinerja karyawan 0,940, dan variabel kepuasan kerja sebesar 0,930,. Dari seluruh variabel tersebut diketahui nilai koefisien reliabilitas *Cronbach alpha* lebih dari 0,60 , maka dapat dikatakan bahwa kuisoner yang digunakan dikatakan memiliki reliabel.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Jika nilai uji dalam penelitian ini memiliki probabilitas lebih dari sama dengan signifikansi 5% ($\geq 0,05$) memiliki data yang berdistribusi secara normal. Jika nilai uji memiliki probabilitas kurang dari signifikansi 5% ($<0,05$) maka

memiliki data tidak berdistribusi secara normal. Tabel normalitas dapat dijelaskan di bawah ini:

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		80
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.81787240
Most Extreme Differences	Absolute	.073
	Positive	.069
	Negative	-.073
Test Statistic		.073
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Table 9. Hasil Uji Normalitas Hasil Out Put SPSS Data Primer yang telah diolah, 2022

Hasil uji normalitas pada tabel di atas, didapat memiliki nilai sig yaitu $0,200 > 0,05$. Data akan memiliki distribusi normal jika $p \geq 0,05$ Jadi dapat disimpulkan semua variabel tersebut, memiliki distribusi data yang normal.

b. Uji Multikolinearitas

Pengujian multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui hubungan yang sempurna antar variabel bebas dalam model regresi. Gejala multikolinieritas dapat dilihat dari nilai tolerance dan nilai Varian Inflation Factor (VIF).

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.059	2.451		1.248	.216		
	Karakteristik Pekerjaan (X1)	.379	.092	.386	4.109	.000	.231	4.324
	Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X2)	.443	.112	.368	3.952	.000	.234	4.267
	Kepuasan Kerja (Z)	.237	.109	.216	2.175	.033	.206	4.850
a. Dependent Variable: Kinerja (Y)								

Table 10. Hasil Uji Multikolinieritas Hasil Out Put SPSS Data Primer yang telah diolah, 2022

Dari tabel 14 tersebut menunjukkan bahwa hasil pengujian multikolinieritas dapat diperoleh nilai VIF untuk variabel Karakteristik pekerjaan sebesar 4,324 (< 10) dan variabel keselamatan dan kesehatan kerja sebesar 4,267 (< 10), Dari hasil tersebut maka dapat dinyatakan jika Analisis Jalur yang digunakan dalam penelitian ini bebas dari multikolinieritas. Yang berarti diantara variabel bebas (karakteristik pekerjaan dan k3) tidak saling mempengaruhi.

c. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsiklasik autokorelasi yaitu korelasi yang terjadi antara residual pada satu pengamatan dengan pengamatan lain pada model regresi, jika terjadi korelasi maka dinamakan ada problem autokorelasi. Prasyarat yang harus terpenuhi adalah tidak adanya autokorelasi dalam model regresi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.919 ^a	.845	.839	2.477	2.292

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja (Z), Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X2), Karakteristik Pekerjaan (X1)
b. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Table 11. Hasil Uji Autokorelasi Hasil Out Put SPSS Data Primer yang telah diolah, 2022

Pada hasil pengujian tabel 15 menunjukkan bahwa nilai Durbin watson sebesar 2,292. Menurut Alghifari (2012:45) model tidak terjadi autokorelasi jika nilai Durbin watson antara 1,55 s/d 2,46. Hal ini menunjukkan tidak terjadi autokorelasi.

d. Uji Heteroskedastisitas

Heterokedastisitas menunjukkan bahwa varians variabel tidak sama untuk semua pengamatan/observasi. Pada penelitian ini menunjukkan tidak terjadi heterosekedastisitas pada model regresi. Adapun hasil grafis dari pengujian yang telah dilakukan sebagai berikut :

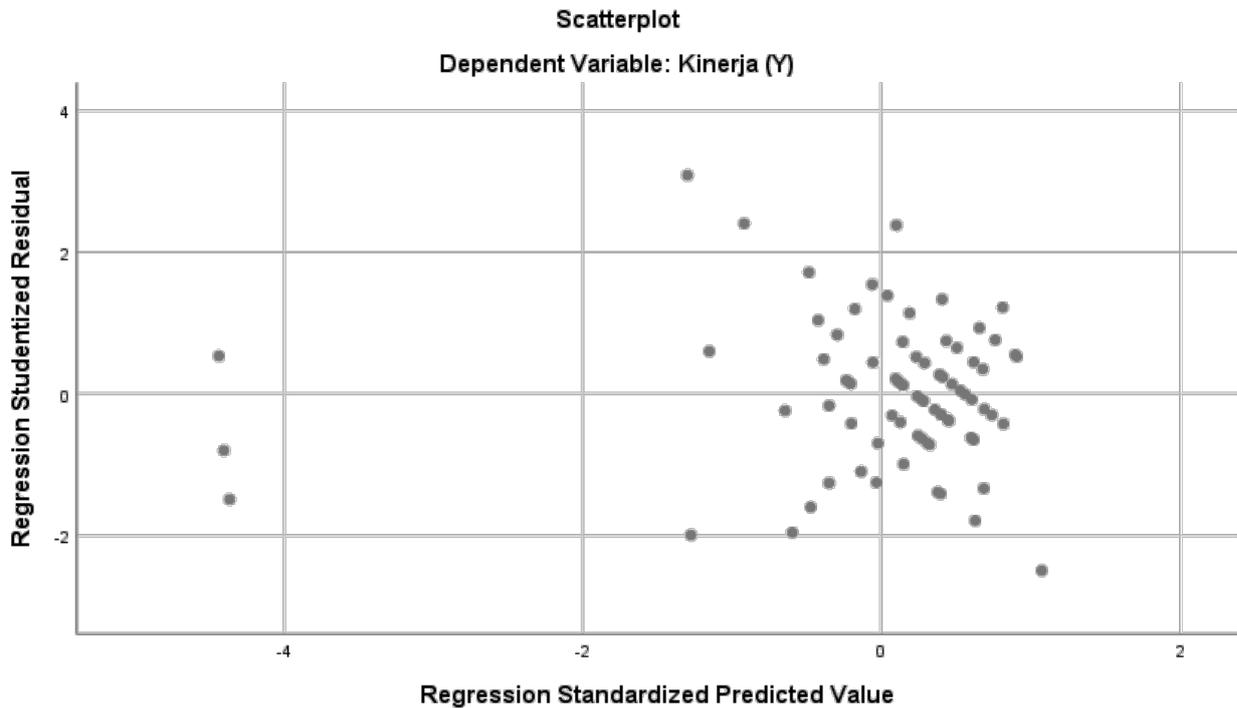


Figure 1. Hasil uji heteroskedastisitas Hasil Out Put SPSS Data Primer yang telah diolah, 2022

Berdasarkan pada gambar 1 diatas dapat dilihat bahwa di dalam *Scatterplot* titik-titik menyebar secara acak, baik di bagian atas angka nol atau dibagian bawah angka 0 dari sumbu *vertical* atau sumbu Y, maka dapat menunjukkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas.

4. Uji Hipotesis

Model		Coefficients a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error					
1	(Constant)	3.059	2.451		1.248	.216		
	Karakteristik Pekerjaan (X1)	.379	.092	.386	4.109	.000	.231	4.324
	Keselamatan danKes	.443	.112	.368	3.952	.000	.234	4.267

	ehatan Kerja (X2)							
	Kepuasan Kerja(Z)	.237	.109	.216	2.175	.033	.206	4.850
a. Dependent Variable: Kinerja (Y)								

Table 12. Uji Hipotesis Hasil Out Put SPSS Data Primer yang telah diolah, 2022

Berdasarkan tabel coefficient (uji t) diatas dapat dijabarkan hipotesis pertama dan kedua sebagai berikut :

1. Hipotesis pertama : karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, bahwa Variabel karakteristik pekerjaan (X1) memberikan pengaruh positif sebesar 0,000 dengan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$. Hal ini berarti hipotesis pertama diterima yang berarti terdapat pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan
2. Hipotesis kedua : pengaruh Keselamatan dan Kesehatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan , bahwa Variabel keselamatan dan kesehatan kerja (X2) memberikan pengaruh positif sebesar 0,000 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti hipotesis kedua diterima yang berarti terdapat pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan.

Coefficients a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standard ized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.891	2.488	1.564	.122	
	Karakteristik Pekerjaan (X1)	.304	.098	.340	3.103	.003
	Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X2)	.364	.118	.332	3.076	.003
	KinerjaKaryawan (Y)	.247	.114	.271	2.175	.033
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Z)						

Table 13. Uji Hipotesis II Hasil Out Put SPSS Data Primer yang telah diolah, 2022

3. Hipotesis ketiga : karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Karakteristik pekerjaan (X1) memberikan pengaruh positif sebesar 0,03 dengan nilai signifikansi $0,003 < 0,05$. Hal ini berarti hipotesis ketiga diterima yang berarti terdapat pengaruh karaktersitik pekerjaan terhadap kepuasan kerja.
4. Hipotesis keempat : keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Keselamatan dan kesehatan kerja (X2) memberikan pengaruh positif sebesar 0,03 dengan nilai signifikansi $0,003 < 0,05$. Hal ini berarti hipotesis keempat diterima yang berarti terdapat pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kepuasan kerja.
5. Hipotesis Kelima : kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja (Z) memberikan pengaruh positif sebesar 0,033 dengan nilai signifikansi $0,033 < 0,05$. Hal ini berarti hipotesis kelima diterima yang berarti terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

5. Uji Intervening

Pengujian intervening dapat dilakukan dengan prosedur yang dikembangkan dengan uji sobel (sobel test). Pengujian hipotesis mediasi dapat dilakukan dengan dan dikenal dengan uji Sobel (Sobel test) dengan menggunakan SPSS Process Macro[10]. Uji Sobel dilakukan dengan cara menguji kekuatan pengaruh tidak langsung X ke Y lewat I. Rumus uji Sobel adalah sebagai berikut:

$$Sab = \sqrt{b^2 Sa^2 + a^2 Sb^2 + Sa^2 Sb^2}$$

Keterangan:

Sab = standar *errortidak* langsung.

a= koefisien regresi yang menggambarkan pengaruh X terhadap Z b= koefisien regresi yang menggambarkan pengaruh Z

terhadap Y

Sa = standar *error* koefisien a. Sb = standar *error* koefisien b

Hipotesis karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

$$\begin{aligned} Sab &= \sqrt{(0,237^2)(0,098^2) + (0,304^2)(0,109^2) + (0,109^2)(0,098^2)} \\ &= \sqrt{(0,0561)(0,0096) + (0,0924)(0,0118) + (0,0118)(0,0096)} \\ &= \sqrt{0,00053856 + 0,00109032 + 0,00011328} \\ &= \sqrt{0,00174504} \\ &= 0,0417736 \end{aligned}$$

Untuk menghitung t statistic pengaruh intervening adalah dengan rumus: $t = ab/Sab$

$$\begin{aligned} t &= (0,304) (0,237) / 0,0417 \\ &= 0,072048 / 0,0417 \\ &= 1,7278 \end{aligned}$$

Nilai T tabel sebesar 0,6776

Nilai t hitung dibandingkan dengan nilai t tabel, yaitu $1,7278 > 0,6776$ maka dapat disimpulkan terjadi pengaruh intervening sehingga untuk hipotesis keenam diterima.

6. Hipotesis Keenam : karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. dapat dilihat menggunakan uji sobel dengan hasil $1,7278 > 0,6776$ maka dapat disimpulkan terjadi pengaruh intervening atau terdapat berpengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai Variabel Intervening.

Hipotesis keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

$$\begin{aligned} Sab &= \sqrt{(0,237^2)(0,118^2) + (0,364^2)(0,109^2) + (0,109^2)(0,118^2)} \\ &= \sqrt{(0,0561)(0,023924) + (0,132496)(0,0118) + (0,0118)(0,023924)} \\ &= \sqrt{0,0013421 + 0,00156345 + 0,0002823032} \\ &= \sqrt{0,0031878532} \\ &= 0,056410768 \end{aligned}$$

Untuk menghitung t statistic pengaruh intervening adalah dengan rumus: $t = ab/Sab$

$$\begin{aligned} t &= (0,364) (0,237) / 0,0564 \\ &= 0,086268 / 0,0564 \\ &= 1,529 \end{aligned}$$

Nilai T tabel sebesar 0,6776

Nilai t hitung dibandingkan dengan nilai t tabel, yaitu $1,529 > 0,6776$ maka dapat disimpulkan terjadi pengaruh intervening maka dapat disimpulkan terjadi pengaruh intervening sehingga untuk hipotesis ketujuh diterima

7. Hipotesis Ketujuh : keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. dapat dilihat menggunakan uji sobel dengan hasil $1,529 > 0,6776$ maka dapat

disimpulkan terjadi pengaruh intervening atau terdapat perpengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap

6. Uji Statistik F (F-test)

Dapat dilihat dari tabel hipotesis I bahwa variabel bebas memiliki tingkat signifikan sebesar 0,000 dimana variabel dependen dengan nilai 0,0009 ($< 0,05$) maka bersama-sama variabel independen memiliki pengaruh terhadap variabel dependen.

Pembahasan

1. Pengaruh Karakteristik Pekerjaan (X1) terhadap Kinerja karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian didapat hasil bahwa Karakteristik Pekerjaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara signifikan positif pada CV. Berkah Sejadah, Hasil analisis deskriptif jawaban responden mayoritas menjawab atau memberi tanggapan setuju pada setiap indikator Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden merasa mampu karakteristik pekerjaan yang diberikan perusahaan sudah sesuai dengan harapan Pegawai sehingga mampu mempermudah setiap pekerjaan. Apabila karakteristik pekerjaan yang diberikan perusahaan baik, akan dapat meningkatkan kinerja karyawan seperti menyelesaikan pekerjaan atau tugas dari atasan dengan baik pula dan penuh dengan tanggung jawab sesuai dengan prosedur perusahaan guna mencapai tujuan perusahaan.

2. Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian didapat hasil bahwa keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Berkah Sejadah secara signifikan positif, Faktor yang penting dalam pekerjaan ialah keselamatan dan kesehatan kerja karena mempengaruhi karyawan dalam bekerja. Hasil analisis deskriptif jawaban responden mayoritas menjawab atau memberi tanggapan setuju pada setiap indikator yaitu alat-alat pelindung yang menjamin keselamatan kerja idilingkungan perusahaan, Adanya kebersihan lingkungan kerja, Sistem ipembuangan sampah yang baik, Adanya pemberian air bersih untuk karyawan dan pemberian asuransi kepada karyawan. Keselamatan dan kesehatan kerja harus diupayakan agar tetap kondusif, bahkan meningkat.

3. Pengaruh Karakteristik Pekerjaan (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Z)

Berdasarkan hasil pengujian didapat hasil bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada CV. Berkah Sejadah secara signifikan positif, Hasil analisis deskriptif jawaban responden mayoritas menjawab atau memberi tanggapan setuju pada setiap indikator Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden merasa puas karena karakteristik pekerjaan yang diberikan perusahaan memiliki dampak positif bagi karyawan sehingga mampu mempermudah setiap pekerjaan. Apabila fasilitas karakteristik pekerjaan yang diberikan. Hal ini sangat penting karena dapat membuat karyawan merasa aman dan menjadi bersemangat untuk bekerja. Selanjutnya jika karyawan yang sudah merasa keselamatannya terjamin dan bersemangat untuk bekerja, maka diharapkan dengan adanya penerapan keselamatan dan kesehatan kerja yang kondusif, para karyawan akan termotivasi untuk dapat bekerja lebih giat dan lebih bersemangat lagi dalam meningkatkan kinerjanya.

4. Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Z)

Berdasarkan hasil pengujian didapat hasil bahwa keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada CV. Berkah Sejadah secara signifikan positif. Hal ini disebabkan karyawan mendapatkan perlindungan atas keselamatan kerja di perusahaan. Kebutuhan akan keamanan dan kesehatan jiwa di tempat kerja membutuhkan alat pelindung, Hasil analisis deskriptif jawaban responden mayoritas menjawab atau memberi tanggapan setuju pada setiap Dikatakan perusahaan yang baik dimana memberikan fasilitas jaminan Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang digunakan untuk menjaga agar karyawan merasakan kepuasan dalam bekerja dan akhirnya menjadi lebih berkomitmen dalam bekerja dan tetap tinggal menjadi bagian dari perusahaan dalam jangka panjang. Keselamatan dan Kesehatan Kerja harus menjadi hal prioritas yang harus diperhatikan dengan baik oleh perusahaan, apalagi pekerjaan yang beresiko baik tingkat rendah maupun tingkat tinggi. Dampaknya karyawan akan senantiasa menunjukkan kepuasan dalam bekerja.

5. Pengaruh Kepuasan Kerja (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian didapat hasil bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Berkah Sejadah secara signifikan positif, Hasil analisis deskriptif jawaban responden mayoritas menjawab atau memberi tanggapan setuju pada setiap indikator Apabila karyawan merasa puas didalam perusahaan tersebut artinya kebutuhan dalam karyawan sudah terpenuhi sesuai dengan keinginannya sehingga lebih bertanggung jawab atas pekerjaannya dengan demikian kinerja dari karyawan juga akan meningkat. Begitupun sebaliknya apabila kepuasan kerja yang dimiliki karyawan rendah atau buruk dalam capaian kinerja karyawanpun juga ikut menurun.

6. Pengaruh Karakteristik Pekerjaan (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan Kepuasan Kerja (Z) sebagai variabel Intervening.

Berdasarkan hasil pengujian didapat hasil bahwa Karakteristik Pekerjaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* pada CV. Berkah Sejadad secara signifikan positif, Hasil analisis deskriptif jawaban responden mayoritas menjawab atau memberi tanggapan setuju pada setiap indikator dari karakteristik pekerjaan (X1) dengan kepuasan kerja secara tidak langsung akan dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan memiliki sumber daya manusia yang baik dari kemampuan bekerja tim maupun individu diberikan perusahaan akan menguntungkan untuk kemajuan sebuah organisasi karena sumber daya manusianya merasa nyaman, aman dan puas bekerja didalam perusahaan tersebut.

7. Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan Kepuasan Kerja (Z) sebagai variabel *Intervening*.

Berdasarkan hasil pengujian didapat hasil bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* pada CV. Berkah Sejadad secara signifikan positif Hasil analisis deskriptif jawaban responden mayoritas menjawab atau memberi tanggapan setuju pada setiap indikator dari Keselamatan dan kesehatan kerja (X2) dengan kepuasan kerja secara tidak langsung akan dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan jaminan akan keselamatan dan kesehatan kerja yang diberikan perusahaan akan menguntungkan untuk kemajuan sebuah organisasi karena sumber daya manusianya merasa nyaman, aman dan puas bekerja didalam perusahaan tersebut

Simpulan

Berdasarkan pada hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan pada bab sebelumnya maka menghasilkan kesimpulan :

1. Karakteristik Pekerjaan berpengaruh terhadap Kinerja karyawan.
2. Keselamatan dan Kesehatan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.
3. Karakteristik Pekerjaan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja.
4. Keselamatan dan Kesehatan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja.
5. Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.
6. Karakteristik Pekerjaan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening.
7. Keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening.

References

1. E. E.g, Y. M. Diah, and K. M. Zen, "JEMBATAN - Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan Tahun XIV No 2, Oktober 2017 | 103 PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PERTAMINA EP ASSET 2 PRABUMULIH," *Jembatan*, vol. 14, no. 2, pp. 103-118, 2018, doi: 10.29259/jmbt.v14i2.5296.
2. I. W. M. Ni Luh Putu Putri Ratnasari, Tjok Istri Sri Harwathy, "Pengaruh Karakteristik Individu, Komitmen Organisasi, Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Dan Kebersihan Kabupaten Badung," vol. 1, no. April, pp. 68-79, 2020.
3. P. Terhadap, K. Karyawan, and C. V Crossline, "PENGARUH KARAKTERISTIK KELOMPOK DAN KARAKTERISTIK," vol. 9, no. 2, 2020.
4. A. N. Styawati and S. Soedarmadi, "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*, vol. 19, no. 2, pp. 112-127, 2021, doi: 10.26623/slsi.v19i2.3132.
5. K. Kurniawan, "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada (Dinas Pehubungan Kota Makassar Tahun 2019-2020)," *Niagawan*, vol. 9, no. 2, p. 114, 2020, doi: 10.24114/niaga.v9i2.19037.
6. D. E. Hasdi, "Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bidang Tp- Op Dinas Psda Prov Sumbar," 2020, doi: 10.31219/osf.io/ev6w4.
7. S. F. Haya and K. Tambunan, "Jurnal Ilmu Komputer, Ekonomi dan Manajemen (JIKEM)," *J. Ilmu Komputer, Ekon. dan Manaj.*, vol. 1, no. 1, pp. 129-138, 2022.
8. R. Riptono, M. As'ad, and M. R. Hafriansyah, "Pengaruh Motivasi, Kesehatan Kerja, Dan Keselamatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan Pt. X Di Bumi Serpong Damai," *Transparansi J. Ilm. Ilmu Adm.*, vol. 1, no. 2, pp. 283-293, 2019, doi: 10.31334/trans.v1i2.309.

Indonesian Journal of Innovation Studies

Vol. 21 (2023): January

DOI: 10.21070/ijins.v21i.759 . Article type: (Innovation in Industrial Engineering)

9. E. Wibowo and H. Utomo, "PENGARUH KESELAMATAN KERJA DAN KESEHATAN KERJA TERHADAP KINERJA DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi Kasus pada Karyawan Bagian Produksi Unit Serbuk Effervescent PT Sido Muncul Semarang)," *Among Makarti*, vol. 9, no. 1, pp. 38-59, 2016, doi: 10.52353/ama.v9i1.126.
10. S. Abu-Bader and T. V. Jones, "Statistical Mediation Analysis Using the Sobel Test and Hayes Spss Process Macro," *Int. J. Quant. Qual. Res. Methods*, vol. 9, no. 1, pp. 42-61, 2021.