
Mediasi Disiplin Kerja Pada Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Serta Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Sindy Fahmiria Putri¹, Eko Nur Fu'ad²

^{1,2}Universitas Islam Nahdlatul Ulama Jepara

¹sindyfahmiria15@gmail.com, ²ekonfuad@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini berguna untuk menguji dampak keselamatan dan kesehatan kerja (K3) serta lingkungan kerja di perusahaan UD. JATI MAS yang berhubungan dengan kinerja karyawan melalui disiplin kerja sebagai variabel mediasi. Populasi total mencakup seluruh karyawan yang bekerja pada perusahaan UD. JATI MAS dan total sampel berjumlah 58 responden. Metode pengambilan sampel dengan *nonprobability sampling* menggunakan sampling jenuh. Model analisis data yang digunakan adalah model eksternal dan model internal dengan menggunakan *Partial Least Square* dengan model *Structural Equation Modeling*. Penelitian ini menemukan dampak positif signifikan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) serta lingkungan kerja pada kinerja karyawan, sedangkan disiplin kerja terbukti tidak berdampak terhadap kinerja karyawan. Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) serta lingkungan kerja terbukti memberikan dampak positif yang signifikan terhadap disiplin kerja. Disiplin kerja belum ditemukan sebagai variabel mediasi dalam hubungan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dengan kinerja karyawan, demikian juga antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan.

Kata Kunci: Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3); Lingkungan Kerja; Disiplin Kerja; Kinerja Karyawan

Abstract

This research is useful for examining the impact of occupational safety and health (K3) and the work environment at UD companies. JATI MAS which is related to employee performance through work discipline as a mediating variable. The total population includes all employees who work at the UD company. JATI MAS and the total sample was 58 respondents. The sampling method using nonprobability sampling uses saturated sampling. The data analysis model used is an external model and an internal model using Partial Least Square with the Structural Equation Modeling model. This research found a significant positive impact of occupational safety and health (K3) and the work environment on employee performance, while work discipline was proven to have no impact on employee performance. Occupational safety and health (K3) and the work environment have been proven to have a significant positive impact on work discipline. Work discipline has not been found as a mediating variable in the relationship between occupational safety and health (K3) and employee performance, as well as between the work environment and employee performance.

Keywords: Occupational Safety and Health (K3); Work environment; Work Discipline; Employee performance

PENDAHULUAN

Era globalisasi sekarang ini membuat sektor industri mengalami persaingan yang semakin ketat, salah satunya adalah industri furniture yang ada di Kabupaten Jepara. Industri furniture menjadi salah satu bagian sektor industri yang mengalami pertumbuhan signifikan di Indonesia. Berdasarkan data BPS Kabupaten Jepara 2018, terdapat sebanyak 3.945 industri furniture yang ada di Kabupaten Jepara. Sehingga, perusahaan diharuskan bertahan, berkompetisi, dan harus memaksimalkan sumber daya baik SDM, sumber daya alam, serta modal.

Satu di antara elemen terpenting dalam kegiatan operasional perusahaan adalah sumber daya manusianya. Perusahaan tidak akan bisa menghadapi persaingan industri dengan optimal tanpa karyawan yang berkualitas. Perusahaan hendaknya mengatur kinerja karyawan supaya lebih baik karena keberhasilan perusahaan ditentukan oleh kinerja karyawan (Bahtiar & Winarningsih, 2018).

Penerimaan hasil kerja yang didapat karyawan berupa kuantitas dan kualitas kerja setara dengan tugas yang disampaikan disebut dengan kinerja karyawan (Putra & Lestariningsih, 2019). Menurut Kasmir (dalam Putra & Lestariningsih, 2019) perilaku kerja karyawan dan hasil dalam menjalankan tugas serta kewajiban yang diberikan diukur dengan kinerja. Peningkatan kinerja karyawan dapat dilakukan melalui beberapa cara dengan mengimplementasikan kegiatan K3. Apabila K3 diimplementasikan, karyawan dapat mempunyai sikap disiplin kerja yang baik. Di sisi lain, lingkungan kerja diperlukan untuk mengoptimalkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang positif dapat menimbulkan sikap yang baik pada disiplin kerja serta menunjang kinerja karyawan.

Kinerja karyawan suatu perusahaan pastinya tidak jauh dari suatu permasalahan atau kendala, seperti yang terjadi pada perusahaan UD. JATI MAS yang merupakan perusahaan industri bergerak di bidang pengolahan kayu log beralamat di Desa Suwawal RT 03 RW 02 ini menunjukkan kinerja karyawan yang kurang baik sehingga berimbas pada kinerja perusahaan. Kondisi tersebut sesuai dengan indikator yang dikemukakan oleh Sedarmayanti (2013:260) yaitu ketepatan waktu dan kemampuan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan pihak manajemen perusahaan UD. JATI MAS bahwa barang yang harus dikirimkan ke supplier sering mengalami keterlambatan karena disebabkan oleh beberapa faktor misalnya mesin pemotong yang rusak, listrik mati, dan lingkungan kurang kondusif. Selain itu, orang yang diangkat menjadi karyawan UD. JATI MAS tidak memiliki sertifikasi khusus dan tidak ada pelatihan dari perusahaan untuk karyawan sehingga kemampuan karyawan dapat dikatakan rendah atau dibawah standar perusahaan.

Dilihat dari kondisi tersebut maka terdapat indikasi yang kuat bahwa ketepatan waktu dan kemampuan kerja pada UD. JATI MAS mengalami penurunan sehingga UD. JATI MAS mengalami kerugian waktu, karyawan perlu meningkatkan kinerjanya agar tidak terjadi permasalahan keterlambatan pengiriman barang di periode mendatang. Untuk itu peneliti memilih objek penelitian di UD. JATI MAS karena perusahaan tersebut terdapat permasalahan mengenai kinerja karyawan. Perusahaan harus memperhatikan beberapa aspek yang berdampak pada kinerja karyawan yaitu disiplin kerja, lingkungan kerja, serta keselamatan dan kesehatan kerja (K3).

Menurut Rivai (dalam Mustovani & Suhermin, 2019) keselamatan dan kesehatan kerja (K3) mengacu berdasarkan kondisi jasmani serta psikis karyawan dikarenakan kedisiplinan dan lingkungan kerja dari perusahaan. Berdasarkan hasil wawancara dengan pihak manajemen serta observasi penulis mengenai K3 bahwa perusahaan UD. JATI MAS belum mengimplementasikan efektivitas K3. Masih kurangnya kemandirian kerja dikarenakan perusahaan tidak memberikan APD seperti, kacamata, wearpack, sarung tangan, safety

shoes dan ditambah dengan faktor usia karyawan yang sebagian besar berusia renta. Hal tersebut menyebabkan terancamnya keselamatan dan kesehatan karyawan serta mengakibatkan jam kerja karyawan berkurang dan menghambat kinerja karyawan.

Salah satu taktik yang dapat diterapkan perusahaan untuk melindungi karyawannya dari hal yang membahayakan seperti kecelakaan yang mungkin timbul akibat kegiatan operasional perusahaan dengan memperhatikan K3. Menurut penelitian oleh Mustovani & Suhermin, (2019) membuktikan jika K3 berdampak positif signifikan pada kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian Wangi *et al.*, (2020) diperoleh hasil K3 tidak berdampak pada kinerja karyawan.

Kedisiplinan yaitu faktor pendukung peningkatan kinerja karyawan. Perkembangan perusahaan dipengaruhi oleh disiplin kerja. Ketika karyawan mampu melaksanakan tugas yang diberikan secara disiplin, maka kegiatan operasional kerja akan berjalan lancar dan kualitas kinerja pun meningkat. Menurut Afandi (dalam Agustino & Wahyuni, 2023) disiplin kerja yaitu alat pengukuran bagi manajer supaya memperbaiki perilaku, meningkatkan kesadaran, dan mendorong kepatuhan terhadap semua norma dan kebiasaan sosial. Seperti kondisi pada perusahaan UD. JATI MAS bahwa masih banyak karyawan yang minim akan kedisiplinan.

Karyawan yang bekerja di UD. JATI MAS belum sepenuhnya mematuhi peraturan yang ada di perusahaan, banyak karyawan yang masih datang kerja terlambat dan masuk kerja seandainya. Perusahaan berperan penting untuk memberi pengawasan dan pembinaan kepada karyawan agar dapat menciptakan optimalisasi cara kerja agar kinerja karyawan meningkat. Menurut penelitian (Agustino & Wahyuni, 2023) disiplin kerja memiliki dampak positif signifikan pada kinerja karyawan. Sedangkan Candana *et al.*, (2020) dengan temuan disiplin kerja tidak memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan.

Selain kedisiplinan, kinerja karyawan juga dipengaruhi lingkungan kerja. Apabila lingkungan kerja nyaman akan mendukung dan menjamin karyawan dapat bekerja secara maksimal (Pratiwi & Wahyuati, 2021). Menurut Suhardi (dalam Pratiwi & Wahyuati, 2021) lingkungan kerja yaitu fasilitas maupun perlengkapan kerja yang berpotensi mempengaruhi seorang karyawan menjalankan tugasnya. Karyawan dapat melaksanakan tugasnya dalam perusahaan sebaik mungkin dengan tetap aman, sehat dan nyaman maka lingkungan kerja dapat dikatakan sudah dalam kondisi baik.

Produktivitas dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan dapat meningkat ketika karyawan merasa aman dan nyaman bekerja di perusahaan, di sisi lain kondisi lingkungan kerja yang buruk akan menurunkan produktivitas dan tingkat disiplin karyawan. Selain membantu karyawan dalam menyelesaikan tugasnya, lingkungan kerja yang mendukung dapat memotivasi dan menanamkan kedisiplinan pada karyawan. Dengan demikian di perusahaan, lingkungan kerja sangatlah berdampak dengan kinerja karyawan. Menurut penelitian yang dilakukan (Ardiansah & Rochdianingrum, 2022) lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan positif signifikan. Sedangkan temuan Pratiwi & Wahyuati, (2021) diperoleh hasil tidak ada dampak positif lingkungan kerja pada kinerja karyawan.

Berdasarkan fenomena diatas dan temuan penelitian sebelumnya maka peneliti mengambil judul penelitian “Mediasi Disiplin Kerja Pada Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Serta Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”. Tujuan penelitian ini adalah menguji dampak keselamatan dan kesehatan kerja (K3) serta lingkungan kerja di perusahaan UD. JATI MAS yang berhubungan dengan kinerja karyawan melalui disiplin kerja sebagai variabel mediasi.

METODE PENELITIAN

Metode pengumpulan data bertujuan memudahkan pengumpulan informasi bagi peneliti. Penelitian ini melibatkan wawancara dengan karyawan UD. JATI MAS dan menerapkan kuesioner sebagai metode pengumpulan data. Penelitian ini melakukan penilaian sikap, sudut pandang, dan pendapat responden pada fenomena menggunakan pengukuran skala likert (Sugiyono, 2018).

Penelitian ini memakai data primer serta data sekunder. Sumber data primer yang diperoleh yaitu melalui wawancara dan menyebar kuesioner secara langsung kepada karyawan UD. JATI MAS berdasarkan jumlah populasi. Data sekunder berasal dari referensi buku, sumber pustaka lainnya, dan penelitian sebelumnya guna mendukung argumentasi yang berasal dari data primer yang telah dikumpulkan dari UD. JATI MAS.

Populasi total mencakup seluruh karyawan yang bekerja pada perusahaan UD. JATI MAS dan total sampel berjumlah 58 responden. Metode pengambilan sampel dengan *nonprobability sampling* menggunakan pendekatan sampling jenuh, yang mengindikasikan bahwa sampel adalah seluruh populasi penelitian.

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan (K3) terhadap Kinerja Karyawan

Menurut teori Mangkunegara (dalam Mustovani & Suhermin, 2019) karyawan dapat bekerja dengan nyaman serta aman bila perusahaan menjamin keselamatan dan kesehatan karyawannya. Untuk memastikan keselamatan dan kesehatan karyawan, perusahaan berkepentingan untuk mengimplementasikan praktik K3 dengan tepat di Perusahaan (Putra & Lestariningsih, 2019). Temuan penelitian Mustovani & Suhermin, (2019) mengenai dampak K3 pada kinerja karyawan yaitu K3 berdampak positif serta signifikan pada kinerja karyawan. Didukung penelitian (Bahtiar & Winarningsih, 2018), (June & Siagian, 2020) dan (Putra & Lestariningsih, 2019) dengan hasil adanya dampak positif signifikan K3 pada kinerja karyawan. Sehingga, peneliti mengemukakan hipotesis:

H1: Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berpengaruh terhadap kinerja karyawan UD. JATI MAS

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja menjadi bagian terpenting dalam kinerja karyawan. Jika lingkungan kerja yang disediakan perusahaan berkualitas tinggi, maka karyawan akan lebih efisien dan produktif sehingga membantu perusahaan mencapai tujuannya. Namun, ketidak kondusifan lingkungan kerja bisa menyebabkan menurunnya kinerja karyawan sehingga target perusahaan terhambat dan tidak maksimal. Temuan penelitian yang dilakukan oleh (Ardiansah & Rochdianingrum, 2022) dengan hasil terdapat dampak positif signifikan lingkungan kerja pada kinerja karyawan. Didukung oleh penelitian (Dirgantara & Prijati, 2023), (Hartini & Wahyuni, 2022), dan (Safitri & Kasiati, 2018) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berdampak positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga, peneliti mengemukakan hipotesis:

H2: Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan UD. JATI MAS

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Sutrisno dalam Mustovani & Suhermin, (2019) berpendapat disiplin kerja merupakan komitmen seorang karyawan untuk mengikut segala kebijakan perusahaan. Karyawan dengan etos kerja dan disiplin yang kuat akan menyelesaikan tugas secara efisien dan akurat, membantu perusahaan mencapai tujuannya tepat waktu. Namun jika karyawan kurang disiplin dalam bekerja maka akan menyulitkan perusahaan dalam mencapai tujuan

dan menghambat kemajuannya. Temuan-temuan Agustino & Wahyuni, (2023), (Elfrida & Siagian, 2020), Supratman & Wahyuni, (2023) dan Pratiwi & Wahyuati, (2021) menyimpulkan hal yang sama, yaitu adanya dampak positif signifikan disiplin kerja pada kinerja karyawan. Berdasarkan uraian beberapa penelitian diatas peneliti mengemukakan hipotesis:

H3: Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan karyawan UD. JATI MAS

Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Disiplin Kerja

K3 merupakan usaha agar kualitas kerja karyawan dalam perusahaan meningkat. K3 sebagai bentuk perlindungan bertujuan menjamin bahwa karyawan dan orang lain pada saat bekerja senantiasa sehat dan selamat, sehingga dapat aman serta efisien menggunakan sumber daya produksi. Penerapan K3 yang baik berpengaruh disiplin kerja karyawan (Kaharudin *et al.*, 2021). Sejalan dengan temuan Kaharudin *et al.*, (2021) disimpulkan bahwa terdapat dampak positif K3 terhadap disiplin kerja. Sehingga, peneliti mengemukakan hipotesis:

H4: Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan UD. JATI MAS

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja

Lingkungan kerja adalah keseluruhan lingkungan karyawan yang mempengaruhi ketaatannya. Menurut Tasri (2020) lingkungan kerja yang baik diperkuat dengan etos kerja seperti pemberian tugas kepada karyawan yang tepat serta melekatkan peralatan kerja di tempat sebagaimana mestinya sehingga dapat membuat lingkungan kerja menjadi rapi dan bersih. Didukung temuan (Yanto *et al.*, 2023) dengan hasil terdapat pengaruh langsung lingkungan kerja pada disiplin kerja karyawan. Sehingga, peneliti mengemukakan hipotesis:

H5: Lingkungan kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan UD. JATI MAS

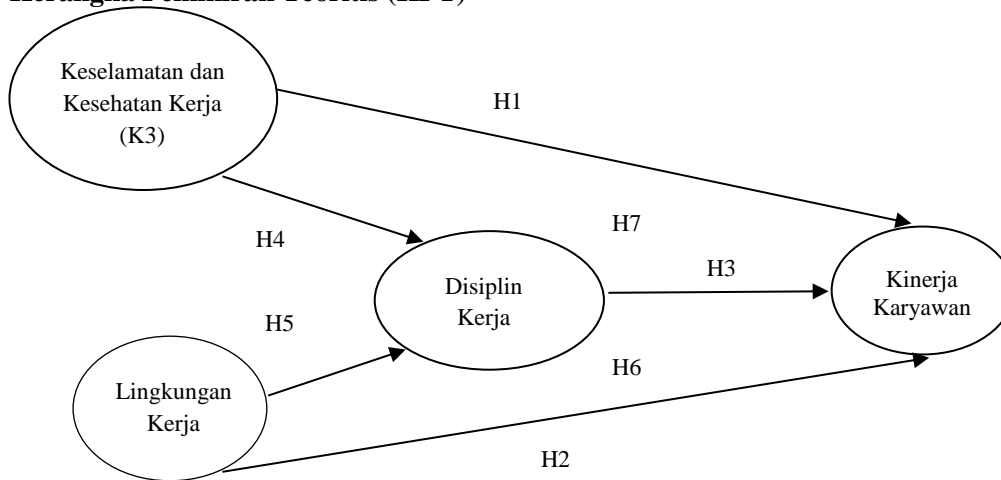
Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Disiplin Kerja

Lingkungan kerja merupakan tempat dimana karyawan/pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari sehingga perusahaan perlu memberikan perhatian lebih, guna memperbaiki lingkungan kerja agar lebih nyaman. Lingkungan kerja mendukung, dapat berdampak pada keamanan dan menumbuhkan semangat kerja karyawan, sehingga karyawan dapat mengikuti prosedur kerja yang baik agar dapat bekerja maksimal serta menjalankan tugasnya dengan disiplin. Lingkungan kerja yang kondusif dan didukung oleh karyawan yang disiplin seperti karyawan yang tahu kapan harus meletakkan peralatan kerja ditempat sebagaimana mestinya untuk menjaga kerapian dan kebersihan lingkungan kerja.

Keamanan, kenyamanan, serta ketertiban lingkungan kerja memungkinkan karyawan bekerja lebih disiplin. Ketika karyawan menjadi lebih disiplin dalam pekerjaannya maka kinerjanya meningkat. Didukung temuan Febriani & Prayekti, (2021) dengan hasil adanya dampak positif lingkungan kerja pada kinerja karyawan melalui disiplin kerja. Didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh (Waskito & Wulandari, 2022) menyimpulkan disiplin kerja memediasi secara positif antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Sehingga, peneliti mengemukakan hipotesis:

H6: Disiplin kerja diduga dapat memediasi hubungan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan UD. JATI MAS.

Kerangka Pemikiran Teoritis (KPT)



Gambar 1. Kerangka Pemikiran Teoritis (KPT)

Metode Analisis Data

Penelitian ini menggunakan Analisis data *Partial Least Square (PLS)* dengan *model Structural Equation Modeling*.

Analisis Statistic Deskriptif

Analisis statistic deskriptif merupakan gambaran umum sampel data dan deskripsi variabel penelitian.

Pengukuran Model (*Outer Model*)

Pengukuran model yaitu keterkaitan antara komponen indikator dengan variabel laten. Adapun tiga pengujian yang ada dalam pengukuran model (*outer model*) yaitu sebagai berikut:

1. *Convergent Validity*

Pada pengujian ini score item dan *construct score* dalam model reflektif indikator harus diperhatikan. Penggunaan indikator dapat dinyatakan valid jika *Average Variance Extranced (AVE)* memiliki nilai $> 0,5$ dari konstruk yang diukur.

2. *Discriminant Validity*

Pada pengujian ini *cross loading* pengukuran dengan konstruk dalam model reflektif indikator harus diperhatikan. Pengujian ini harus memperlihatkan *construct correlation* dengan item $>$ konstruk lain.

3. *Uji Reliabilitas*

Nilai *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha* mengukur batas bawah nilai reliabilitas konstruk menunjukkan bahwa variabel dengan nilai reabilitas konstruk yang baik merupakan subyek informasi penting yang diperoleh dari pengujian reliabilitas. Mengenai nilai *Cronbach's Alpha* masing-masing konstruk $> 0,7$.

Evaluasi Struktur Model (*Inner Model*)

Struktur model ialah cara yang digunakan untuk memproyeksikan kausalitas antar variabel. Adapun dua uji yang digunakan untuk menganalisis evaluasi struktur model yaitu sebagai berikut:

1. *Coefficient of Determination (R-Square)*

R-Square digunakan buat menilai seberapa cocok model dengan variabel laten dependen, dengan memakai interpretasi yang mirip regresi. Perubahan nilai *R-*

Square bisa dipergunakan untuk mengetahui terdapat tidaknya yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2015).

2. Uji Hipotesis

Perbandingan antara nilai *T-table* dengan *T-statistic* merupakan cara mendeteksi tingkat signifikan hipotesis. Apabila nilai *T-statistic* > *T-table* maka hipotesis diterima. Sebaliknya nilai *T-table* > *T-statistic* maka hipotesis ditolak. Selain itu, hipotesis dianggap diterima atau ditolak tergantung apakah $p < 0,05$ atau $p > 0,05$.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki – laki	56	97%
Perempuan	2	3%
Total	58	100%

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2023

Tabel 1. membuktikan sebagian besar karyawan UD. JATI MAS yang menjadi responden dalam penelitian berjumlah 56 orang laki-laki dan 2 orang perempuan.

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Persentase
30 – 40 tahun	12	21%
41 – 50 tahun	16	28%
51 – 60 tahun	25	43%
61 – 70 tahun	5	9%
Total	60	100%

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2023

Tabel 2. Menunjukkan mayoritas karyawan perusahaan UD. JATI MAS yang menjadi sampel dalam penelitian meliputi 12 orang berusia 30 hingga 40 tahun (21%), 16 orang berusia 41 hingga 50 tahun (28%), 25 orang berusia 51 hingga 60 tahun (43%), dan 5 orang berusia 61 hingga 70 tahun (9%).

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

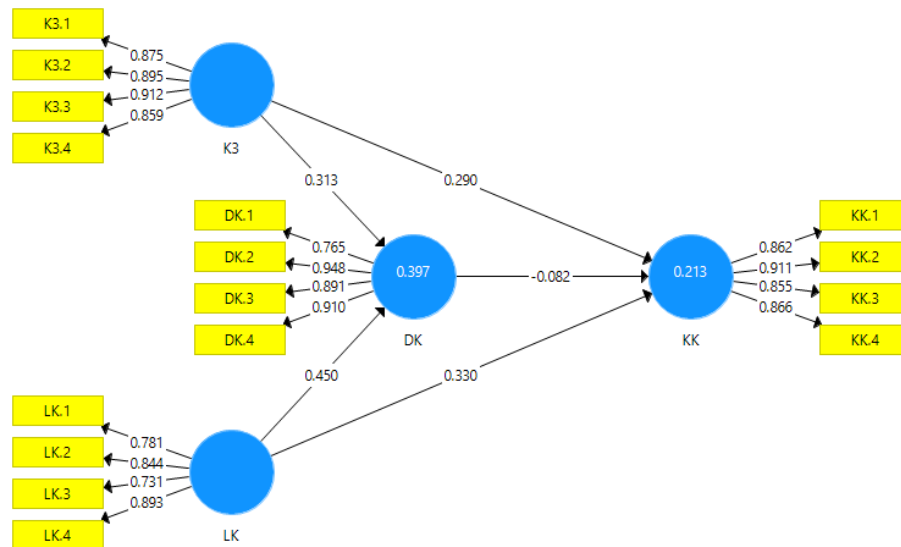
Usia	Frekuensi	Persentase
1-5 tahun	8	14%
6-10 tahun	24	41%
11-15 tahun	20	34,48%
16-20 tahun	6	10%
Total	58	100%

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2023

Pada tabel 3. mayoritas karyawan perusahaan UD. JATI MAS yang menjadi sampel dalam penelitian memiliki pengalaman bekerja diperusahaan selama 1-5 tahun mencakup 8 orang (14%), 6-10 tahun 24 orang (41%), 11-15 tahun 20 orang (34,48%), dan 16-20 tahun 6 orang (10%).

Evaluasi Measurement Outer Model
Uji Validitas (*Outer Loading*)

Angka *outer loading* pada uji validitas harus memiliki angka > 0,7 pada masing-masing konstruk (Ghozali, 2015). Berikut ini akan disajikan gambar model struktural dengan nilai *outer loading* pada masing-masing indikator.



Gambar 2. Nilai *Outer Loading*

Sumber: Data Primer yang diolah, 2023

Berikut adalah tabel persebaran *loading factor* setiap indikator dari keselamatan dan kesehatan kerja (K3), lingkungan kerja (LK), disiplin kerja (DK), dan kinerja karyawan setelah melalui proses PLS Algorithm.

Tabel 4. *Loading Factor*

	DK	K3	KK	LK
DK.1	0,765			
DK.2	0,948			
DK.3	0,891			
DK.4	0,910			
K3.1		0,875		
K3.2		0,895		
K3.3		0,912		
K3.4		0,859		
KK.1			0,862	
KK.2			0,911	
KK.3			0,855	
KK.4			0,866	
LK.1				0,781
LK.2				0,844
LK.3				0,731
LK.4				0,893

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4. dapat diartikan bahwa nilai *loading factor* dari semua indikator variabel penelitian dinyatakan valid atau memenuhi syarat *convergent validity* karena memiliki nilai $> 0,7$.

Discriminant Validity

Uji validitas diskriminan memberi kepastian semua gagasan berbeda satu sama lain sehubungan dengan setiap variabel independen. Pengujian ini memerlukan tampilan nilai konstruk variabel dengan item yang lebih besar jika dibandingkan dengan konstruk lain (Ghozali, 2015). Berikut ialah hasil pengujian *discriminant validity*.

Tabel 5. Nilai Fornell-Larcker Criterion

	DK	K3	KK	LK
DK	0,881			
K3	0,467	0,885		
KK	0,237	0,365	0,874	
LK	0,557	0,343	0,384	0,815

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2023

Tabel 5. dapat diartikan bahwa *cross loading* memiliki nilai yang paling tinggi dari konstruk lainnya sehingga indikator dari setiap variabel penelitian ini dinyatakan valid.

Average Variance Extranced (AVE)

Pengujian *Average Variance Extranced (AVE)* dilakukan dengan melihat kriteria bahwa nilai yang disarankan valid adalah $> 0,5$ pada masing-masing variabel yang diukur (Ghozali, 2015). Berikut ialah nilai *Average Variance Extranced (AVE)* pada variabel penelitian ini.

Tabel 6. Average Variance Extranced (AVE)

	Average Variance Extranced (AVE)
DK	0,777
K3	0,784
KK	0,764
LK	0,664

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2023

Berdasarkan tabel 6. dapat diartikan bahwa nilai *Average Variance Extranced (AVE)* pada setiap konstruk memiliki angka $> 0,5$ sehingga semua konstruk penelitian dapat dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Penelitian ini menggunakan uji *composite reliability* dan *cronbach's alpha* untuk mengevaluasi reliabilitas instrumen model penelitian. Jika suatu variabel penelitian memiliki peringkat *composite reliability* dan *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,7 maka dapat disebut reliabel. Nilai *composite reliability* dan *cronbach's alpha* pada hasil analisis variabel penelitian ini adalah sebagai berikut.

Tabel 7. Uji Reliabilitas

	Cronbach's Alpha	Composite Reability
DK	0,905	0,933
K3	0,908	0,936

	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Composite Reability</i>
KK	0,898	0,928
LK	0,829	0,887

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2023

Berdasarkan tabel 7. nilai *composite reliability* dan *cronbach's alpha* pada semua konstruk dinyatakan reliabel, karena nilainya > 0,7.

Pengujian Model Struktural (*Inner Model*)

R-Square

Nilai dari *R-Square* yang berubah dapat dipakai untuk menilai variabel bebas terhadap terikat apakah ada pengaruh substantifnya atau tidak (Ghozali, 2015). Berikut ialah hasil output *R-Square* dalam penelitian ini.

Tabel 8. *R-Square*

	<i>R Square</i>
DK	0,397
KK	0,213

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2023

Berdasarkan tabel 8. nilai *R-Square* pada disiplin kerja sebesar 0,397 yang menunjukkan adanya hubungan sebesar 39,7% antara K3, lingkungan kerja, serta kinerja karyawan. Sedangkan nilai *R-Square* terhadap kinerja karyawan 0,213 yang menunjukkan adanya hubungan K3, lingkungan kerja, dan disiplin kerja sebesar 21,3%.

Uji Hipotesis

Uji hipotesis yang telah disusun memakai *path coefficients* dan *spesific indirect effects* sesuai dengan model struktural (Ghozali, 2015). Berikut ialah hasil output uji hipotesis pada penelitian ini.

Tabel 9. *Path Coefficients*

	<i>Original Sample (O)</i>	<i>Sample Mean (M)</i>	<i>Standard Deviation (STDEV)</i>	<i>T Statistics (O/STDEV)</i>	<i>P Values</i>
DK -> KK	-0,082	-0,102	0,168	0,488	0,626
K3 -> DK	0,313	0,325	0,122	2,572	0,010
K3 -> KK	0,290	0,302	0,131	2,217	0,027
LK -> DK	0,450	0,455	0,124	3,635	0,000
LK -> KK	0,330	0,350	0,148	2,231	0,026

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2023

Tabel 10. *Spesific Indirect Effects*

	<i>Original Sample (O)</i>	<i>Sample Mean (M)</i>	<i>Standard Deviation (STDEV)</i>	<i>T Statistics (O/STDEV)</i>	<i>P Values</i>
K3 -> DK -> KK	-0,026	-0,031	0,062	0,416	0,677
LK -> DK -> KK	-0,037	-0,050	0,081	0,457	0,648

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2023

Uji Hipotesis 1

Pada tabel 9. ditemukan nilai *P Value* 0,027 (signifikan) < nilai *alpha* 0,05 dan *T-statistic* 2,217 > *T-table* 2,004 yang berarti terdapat dampak positif keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan. Sebagai hasilnya, H₁ dapat diterima.

Uji Hipotesis 2

Pada tabel 9. diperoleh nilai *P Value* 0,026 (signifikan) < nilai *alpha* 0,05 dan *T-statistic* 2,231 > *T-table* 2,004 yang berarti terdapat dampak positif lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Sebagai hasilnya, H₂ diterima.

Uji Hipotesis 3

Berdasarkan tabel 9. diperoleh nilai *P Value* 0,626 (signifikan) > nilai *alpha* 0,05 dan *T-statistic* 0,488 < *T-table* 2,004 yang berarti tidak terdapat dampak disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Sebagai hasilnya, H₃ ditolak.

Uji Hipotesis 4

Berdasarkan tabel 9. diperoleh nilai *P Value* 0,010 (signifikan) > nilai *alpha* 0,05 dan *T-statistic* 2,572 > *T-table* 2,004 yang berarti terdapat dampak positif keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap disiplin kerja. Sebagai hasilnya, H₄ dapat diterima.

Uji Hipotesis 5

Berdasarkan tabel 9. diperoleh nilai *P Value* 0,000 (signifikan) > nilai *alpha* 0,05 dan *T-statistic* 3,635 > *T-table* 2,004 yang berarti terdapat dampak positif lingkungan kerja terhadap disiplin kerja. Sebagai hasilnya, H₅ dapat diterima.

Uji Hipotesis 6

Berdasarkan tabel 10. diperoleh nilai *P Value* 0,648 (signifikan) > nilai *alpha* 0,05 dan *T-statistic* 0,457 < *T-table* 2,004 yang berarti tidak terdapat dampak lingkungan kerja melalui disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Sebagai hasilnya, H₆ dapat ditolak.

Uji Hipotesis 7

Berdasarkan tabel 10. diperoleh nilai *P Value* 0,677 (signifikan) > nilai *alpha* 0,05 dan *T-statistic* 0,416 < *T-table* 2,004 yang berarti tidak terdapat dampak keselamatan dan kesehatan kerja (K3) melalui disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Sebagai hasilnya, H₇ ditolak.

Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 9. disimpulkan bahwa hipotesis 1 diterima, terbukti dengan nilai *original sample* 0,290 dan *P Value* 0,027 < 0,05 serta *T-statistic* 2,217 > *T-table* 2,004. Hal tersebut berarti ada dampak positif signifikan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan UD. JATI MAS. Temuan ini memberikan implikasi bahwa perusahaan harus menerapkan kegiatan K3 untuk meningkatkan kinerja karyawan, sehingga karyawan akan merasa diperhatikan keselamatan dan kesehatannya (Bahtiar & Winarningsih, 2018) . Hal ini berarti bahwa kinerja karyawan akan meningkat berbanding lurus dengan peningkatan K3.

Temuan tersebut sejalan dengan peneliti terdahulu Mustovani & Suhermin, (2019) yang membuktikan ada dampak positif signifikan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) pada kinerja karyawan. Namun bertentangan dengan penelitian Wangi *et al.*, (2020) diperoleh hasil tidak ada dampak positif signifikan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) pada kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Pada tabel 9. dapat disimpulkan bahwa H2 diterima, terbukti dengan nilai *original sample* 0,330 dan *P Value* $0,026 < 0,05$ dan *T-statistic* 2,231 $> T\text{-table}$ 2,004. Temuan ini berarti ada dampak positif dan signifikan lingkungan kerja pada kinerja karyawan UD. JATI MAS. Kenyamanan lingkungan kerja dapat memberi rasa aman saat melakukan pekerjaan, oleh karena itu perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja nyaman dan seaman mungkin pada saat bekerja untuk mengembangkan kinerja karyawan agar tujuan perusahaan dapat tercapai (Hartini & Wahyuni, 2022). Kinerja karyawan akan meningkat sebanding lurus dengan peningkatan lingkungan kerja.

Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yaitu (Ardiansah & Rochdianingrum, 2022) yang membuktikan dampak positif signifikan lingkungan kerja pada kinerja karyawan. Meskipun demikian, temuan tersebut bertentangan dengan Pratiwi & Wahyuati, (2021) dengan hasil penelitian tidak ada dampak positif lingkungan kerja pada kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 9. dapat disimpulkan bahwa H3 ditolak terbukti dengan nilai *original sample* -0,082 dan *P Value* $0,626 > 0,05$ dan *T-statistic* 0,488 $< T\text{-table}$ 2,004. Temuan penelitian ini berarti tidak ada pengaruh antara disiplin kerja pada kinerja karyawan UD. JATI MAS. Hal ini membuktikan bahwa karyawan dalam menjalankan pekerjaannya tidak dipengaruhi oleh faktor kedisiplinan. Disiplin kerja jika ditegakkan secara adil dan konsisten akan memainkan peran terpenting dalam membentuk perilaku kinerja Buhler (dalam Nurbiyati, 2014).

Temuan tersebut sejalan dengan temuan Candana *et al.*, (2020) yang membuktikan tidak ada dampak positif signifikan disiplin kerja pada kinerja karyawan. Namun penelitian ini bertentangan dengan temuan (Agustino & Wahyuni, (2023) yang menunjukkan adanya dampak positif signifikan disiplin kerja kinerja karyawan.

Pengaruh Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap Disiplin Kerja

Berdasarkan tabel 9. dapat disimpulkan bahwa H4 diterima, terbukti dengan nilai *original sample* 0,313 dan *P Value* $0,010 > 0,05$ dan *T-statistic* 2,572 $> T\text{-table}$ 2,004. Temuan penelitian ini menunjukkan ada dampak positif signifikan K3 pada disiplin kerja. Program K3 yang dilaksanakan dengan baik akan memberikan ketenangan pikiran dan keamanan karyawan dalam bekerja, sehingga memberikan manfaat bagi perusahaan untuk meningkatkan kedisiplinan karyawan. Perusahaan harus memotivasi karyawan agar melaksanakan program K3 yang benar. Semakin banyak menerapkan keselamatan dan kesehatan kerja di perusahaan, maka akan semakin disiplin karyawan tersebut (Kaharudin *et al.*, 2021). Temuan ini sesuai dengan temuan Kaharudin *et al.*, (2021) dengan hasil adanya dampak positif keselamatan & kesehatan kerja (K3) pada disiplin kerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja

Berdasarkan tabel 9. dapat disimpulkan bahwa H5 diterima, terbukti dengan nilai *original sample* 0,450 dan *P Value* $0,000 > \text{nilai alpha } 0,05$ dan *T-statistic* 3,635 $> T\text{-table}$ 2,004. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa ada dampak positif signifikan lingkungan kerja pada disiplin kerja. Kesesuaian lingkungan kerja dapat menginspirasi karyawan untuk bekerja maksimal dan mempengaruhi hasil kinerja karyawan (Safitri & Kasiati, 2018). Oleh karenanya, keamanan dan kenyamanan lingkungan kerja harus diciptakan perusahaan agar disiplin kerja karyawan terlaksana. Karyawan akan lebih disiplin jika perusahaan memberikan keamanan dan kenyamanan lingkungan kerja. Temuan

tersebut sesuai dengan temuan Yanto *et al.*, (2023) dengan hasil ada pengaruh langsung signifikan lingkungan kerja pada disiplin kerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Disiplin kerja

Berdasarkan tabel 10. dapat disimpulkan bahwa H6 ditolak, terbukti dengan nilai *original sample* -0,037 dan nilai *P Value* 0,648 > 0,05 dan *T-statistic* 0,457 > *T-table* 2,004. Temuan penelitian berarti tidak ada bukti mediasi disiplin kerja terhadap pengaruh lingkungan kerja pada kinerja karyawan. Temuan ini tidak sejalan dengan Waskito & Wulandari, (2022) dengan hasil adanya mediasi disiplin kerja secara positif terhadap lingkungan kerja pada kinerja karyawan.

Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Kinerja Karyawan melalui Disiplin Kerja

Berdasarkan tabel 10. dapat disimpulkan bahwa H7 ditolak, terbukti dengan nilai *original sample* -0,026 serta *P Value* 0,677 > 0,05 dan *T-statistic* 0,416 > *T-table* 2,004. Temuan tersebut berarti tidak adanya bukti mediasi disiplin kerja terhadap pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3) pada kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Penelitian ini berguna sebagai pengujian dampak keselamatan dan kesehatan kerja (K3) serta lingkungan kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan UD. JATI MAS dengan menggunakan disiplin kerja menjadi variabel mediasi. Analisis menunjukkan hasil bahwa secara parsial terdapat dampak positif signifikan lingkungan kerja dan K3 pada kinerja karyawan, serta disiplin kerja tidak mempengaruhi kinerja karyawan. Terdapat dampak positif signifikan K3 serta lingkungan kerja pada disiplin kerja secara parsial. Meskipun demikian, disiplin kerja tidak terbukti sebagai variabel mediasi pada hubungan K3 pada kinerja karyawan, demikian juga dengan hubungan kinerja karyawan dipengaruhi lingkungan kerja.

Peneliti memberikan saran untuk perusahaan UD. JATI MAS agar dapat memaksimalkan keselamatan dan kesehatan karyawan untuk peningkatan kinerja karyawan. Fokus ini diharapkan dapat memberikan dampak positif terhadap disiplin kerja karyawan. Manajemen perusahaan juga disarankan mempertimbangkan dampak langsung lingkungan kerja terhadap disiplin kerja. Tingginya kedisiplinan karyawan diharapkan mampu menciptakan kenyamanan pada lingkungan kerja sehingga berpengaruh dengan hasil kinerja karyawan. Saran untuk peneliti di masa depan supaya variabel yang memberi pengaruh pada kinerja karyawan ditambah dengan ukuran sampel yang lebih banyak dipergunakan yang lebih besar.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustino, D. R., & Wahyuni, D. U. (2023). Pengaruh disiplin kerja, fasilitas kerja, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan kantor kecamatan menganti kabupaten gresik. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 12(1), 1–15.
- Ardiansah, M. R., & Rochdianingrum, W. A. (2022). Pengaruh budaya kaizen, lingkungan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada pabrik gula lestari nganjuk. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 11(7), 1–18.
- Bahtiar, W. E., & Winarningsih. (2018). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan K3 Terhadap Kinerja Karyawan PT. GRC Karya Perdana Semarang. *Jurnal Ilmu Dan Riset*

Manajemen, 7(5), 1–17.

- Candana, D. M., Putra, R. B., & Wijaya, R. A. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT Batang Hari Barisan. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 2(1), 60–69. <https://doi.org/10.31933/JEMSI>
- Dirgantara, S. A., & Prijati. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan RS Mata Fatma. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 12(1), 1–17.
- Elfrida, F., & Siagian, M. (2020). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Hosindo Sejahtera. *Jurnal Ilmiah Kohesi*, 4(3), 181–188.
- Febriani, D., & Prayekti. (2021). Pengaruh Motivasi Ekstrinsik Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, 9(2), 91–100. <https://doi.org/10.37641/jimkes.v9i2.483>
- Ghozali, I. (2015). *Partial Least Squares Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program Smart PLS 3.0 untuk Penelitian Empiris* (Edisi 2). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hartini, S. O., & Wahyuni, D. U. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. FIF Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 11(10), 1–19.
- June, S., & Siagian, M. (2020). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Lautan Lestari Shipyard. *Jurnal Apresiasi Ekonomi Volume*, 8(3), 407–420.
- Kaharudin, Setyaningrum, R. P., & Rezeki, F. (2021). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja dan Dampaknya pada Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi Kewirausahaan*, 2(1), 1–7.
- Mustovani, I., & Suhermin. (2019). Pengaruh k3, disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 8(8), 1–16.
- Nurbiyati, T. (2014). Pengaruh Quality Of Work Life (QWL) Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Disiplin Dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Siasat Bisnis*, 18(2), 246–256. <https://doi.org/10.20885/jsb.vol18.iss2.art10>
- Pratiwi, D. N., & Wahyuati, A. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Bank Jatim. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 10(8), 1–16.
- Putra, T. R., & Lestariningsih, M. (2019). Pengaruh K3, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 8(7), 1–16.
- Safitri, M. D., & Kasiati, S. B. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Apie Indo Karunia Sidoarjo. *Jurnal Ekonomi Manajemen (JEM17)*, 3(1), 37–62.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (20th ed.). Alfabeta, cv.
- Supratman, M. A., & Wahyuni, D. U. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Komunikasi, Komitmen Organisasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

(Studi Kasus PT. Cahya Yudha Niagatama). *Jurnal Ilmu Dan Ri*, 12(1), 1–20.

Wangi, V. K. N., Bahiroh, E., & Imron, A. (2020). Dampak Kesehatan Dan Keselamatan Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 7(1), 40–50.
<https://doi.org/https://doi.org/10.33096/jmb.v7i1.532>

Waskito, W., & Wulandari, A. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Pengembangan Wiraswasta*, 24(1), 23.
<https://doi.org/10.33370/jpw.v24i1.772>

Yanto, Utami, M. P., & Rusandi, R. Y. (2023). Disiplin Kerja Pribadi dalam Memediasi Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Pengembangan Wiraswasta*, 25(2), 79–88. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.33370/jpw.v25i2.1026>



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/)
