

Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan PT. Kaltim Prima Coal)

Marshya Daffa Sayuda

marshyadaffa99@gmail.com

Departemen Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro

Edy Raharja

edyraharja@lecturer.undip.ac.id

Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro

ABSTRACT

This study aims to examine the effect of occupational safety and health (OSH) on employee performance with job satisfaction as a mediating variable at PT Kaltim Prima Coal. The population in this study consists of 120 employees, with a sample of 75 permanent employees selected using the census method. Data were collected through questionnaires measured using a five-point Likert scale. The analysis was conducted using Structural Equation Modeling (SEM) with the assistance of SmartPLS version 4.1.0.9. The results show that occupational safety and health has a positive and significant effect on employee performance. In addition, job satisfaction plays a mediating role in the relationship between occupational safety and health and employee performance.

Keywords: occupational safety and health (K3), employee performance, job satisfaction, SmartPLS

PENDAHULUAN

Dalam dunia industri yang kompetitif, sumber daya manusia menjadi elemen vital yang menentukan daya saing dan keberlangsungan perusahaan. Peran strategis karyawan tidak hanya terbatas pada pelaksanaan tugas operasional, tetapi juga sebagai penggerak utama dalam mencapai tujuan organisasi (Mangkunegara, 2017). Dalam konteks ini, optimalisasi kinerja karyawan menjadi sebuah keniscayaan, terlebih di perusahaan dengan jumlah tenaga kerja yang besar seperti PT Kaltim Prima Coal, yang mempekerjakan lebih dari 30.000 karyawan, termasuk karyawan langsung dan kontraktor (Laporan Keberlanjutan PT KPC, 2023).

Kinerja karyawan ditentukan oleh berbagai faktor, baik dari aspek internal maupun eksternal. Salah satu faktor eksternal yang krusial adalah keselamatan dan kesehatan kerja (K3). Implementasi K3 yang baik diyakini mampu menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kepuasan dan kinerja karyawan (Sarbiah, 2023) (Kusuma Wardhana & Tejamaya, 2024). Namun, data menunjukkan bahwa kecelakaan kerja masih menjadi persoalan yang signifikan di PT KPC, terutama di divisi alat berat dan transportasi, dengan tren kecelakaan yang meningkat dari tahun 2021 hingga 2023 (Laporan Keberlanjutan PT KPC, 2023).

Selain faktor K3, kepuasan kerja juga menjadi determinan penting dalam memengaruhi produktivitas karyawan. Kepuasan kerja mencerminkan kondisi emosional positif yang timbul dari pengalaman kerja yang menyenangkan, hubungan sosial yang harmonis, serta adanya keadilan dalam kompensasi dan prospek karier (Jufrizen & Sitorus, 2021; Khair, 2019). Beberapa studi menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat menjadi

mediator antara variabel K3 dan kinerja, namun hasil temuan masih menunjukkan inkonsistensi (Gamal et al., 2018) (Wibowo, 2016) (Rohimah et al., 2023).

Adanya perbedaan hasil penelitian sebelumnya membuka ruang bagi pengujian ulang dalam konteks yang berbeda. Di sinilah pentingnya mengangkat kembali studi ini pada PT Kaltim Prima Coal, perusahaan pertambangan berskala besar yang beroperasi dalam industri berisiko tinggi. Fokus utama terletak pada analisis hubungan antara keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

Beberapa penelitian terdahulu menemukan pengaruh positif signifikan antara K3 dan kinerja karyawan (Gilang P, 2018) (Firmanzah et al., 2017), namun sebagian lainnya tidak menemukan hubungan yang bermakna (Nurshanti, 2023) (Istiqamah & Thamrin, 2022). Perbedaan konteks industri, metode pengukuran, hingga karakteristik responden menjadi faktor yang mungkin menjelaskan research gap tersebut. Oleh karena itu, penelitian ini mencoba menelaah secara empiris pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening di lingkungan kerja yang memiliki karakteristik unik, yaitu sektor pertambangan.

Dengan pendekatan kuantitatif dan metode Structural Equation Modeling (SEM), penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis maupun praktis bagi pengembangan kebijakan manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam penerapan program K3 yang tidak hanya berorientasi pada kepatuhan, tetapi juga pada peningkatan kesejahteraan dan performa tenaga kerja.

KERANGKA PEMIKIRAN TEORITIS DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

Kondisi kerja yang aman dan sehat berkontribusi terhadap peningkatan motivasi dan fokus kerja karyawan, yang secara tidak langsung mendorong produktivitas dan kinerja. Studi oleh (Bhastary, 2018) dan (Firmanzah et al., 2017) menunjukkan bahwa penerapan K3 yang optimal dapat meningkatkan kinerja karyawan melalui peningkatan motivasi kerja dan perasaan aman di tempat kerja. Selain itu, kepuasan kerja yang tinggi merupakan cerminan dari terpenuhinya aspek *motivation* dan *opportunity*, karena karyawan merasa diperhatikan baik dari segi lingkungan kerja maupun kebutuhan psikologis mereka (Jufrizen & Sitorus, 2021) (Amin & Fauzan Nastiar, 2025).

Menurut Robbins & Judge (2019), kepuasan kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti kompensasi, lingkungan kerja yang kondusif, hubungan antar rekan kerja, serta kesempatan untuk berkembang. Karyawan yang merasa puas akan lebih mungkin menunjukkan komitmen, loyalitas, dan kinerja yang tinggi, sebagaimana ditegaskan oleh (Farhan et al., 2025) bahwa kepuasan kerja merupakan prediktor penting bagi kinerja karyawan. Dengan demikian, kepuasan kerja berperan sebagai mediasi antara K3 dan kinerja karyawan karena menjadi wujud konkret dari perhatian organisasi terhadap kesejahteraan pekerja.

Kerangka teoritis ini juga diperkuat oleh adanya *research gap* yang ditemukan dalam beberapa penelitian sebelumnya, seperti yang dilaporkan oleh (Nurshanti, 2023), bahwa K3 tidak selalu berpengaruh langsung terhadap kinerja, melainkan melalui kepuasan kerja sebagai variabel perantara. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel-variabel tersebut bersifat kompleks dan membutuhkan pendekatan yang menyeluruh untuk dianalisis.

Hubungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Kinerja Karyawan

Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) merupakan salah satu aspek penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung produktivitas dan pencapaian tujuan organisasi. Menurut (Bhastary, 2018), penerapan K3 yang baik dapat meningkatkan motivasi dan komitmen kerja, sehingga mendorong peningkatan kinerja karyawan secara signifikan. Hal ini selaras dengan hasil penelitian (Firmanzah et al., 2017) yang menunjukkan bahwa K3

memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT PLN (Persero) Area Kediri, dengan hasil uji F yang menyatakan kontribusi kolektif dari variabel K3 terhadap kinerja.

Di lingkungan kerja berisiko tinggi seperti PT Kaltim Prima Coal, implementasi K3 bukan hanya sebuah kewajiban legal, tetapi juga menjadi instrumen strategis yang berdampak langsung pada kinerja karyawan. Program K3 yang meliputi penggunaan alat pelindung diri (APD), pelatihan keselamatan, pengaturan lingkungan kerja yang aman, serta sistem manajemen kecelakaan berfungsi untuk meminimalisir risiko kerja dan meningkatkan rasa aman (Mangkunegara, 2017). Rasa aman ini memungkinkan karyawan bekerja lebih fokus, meningkatkan kehadiran kerja, serta menurunkan tingkat stres kerja yang secara langsung berkontribusi pada pencapaian kinerja yang optimal (Rohimah et al., 2023).

Kinerja karyawan merupakan hasil interaksi berbagai faktor internal dan eksternal yang mencakup kemampuan, motivasi, serta kondisi lingkungan kerja (Farhan et al., 2025). Dalam hal ini, lingkungan kerja yang kondusif dan aman berperan penting dalam meningkatkan efisiensi, ketepatan waktu penyelesaian tugas, serta kolaborasi antar karyawan. Studi (Damayanti & Usman, 2019) pada PT Pulau Lemon Manokwari menguatkan temuan tersebut, bahwa penerapan standar K3 secara signifikan meningkatkan produktivitas kerja dengan nilai signifikansi statistik yang kuat.

Dengan demikian, semakin tinggi kualitas penerapan keselamatan dan kesehatan kerja di suatu organisasi, maka semakin tinggi pula kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan. Karyawan yang merasa dilindungi dan diperhatikan oleh organisasi dalam aspek kesehatan dan keselamatan cenderung menunjukkan loyalitas, akuntabilitas, dan dedikasi tinggi dalam menjalankan tugasnya sehari-hari.

H1 : Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Hubungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) merupakan fondasi penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, aman, dan mendukung kesejahteraan karyawan. K3 tidak hanya bertujuan untuk mencegah kecelakaan dan penyakit akibat kerja, namun juga membentuk persepsi karyawan terhadap komitmen organisasi dalam menjaga keselamatan mereka. Ketika lingkungan kerja dipandang aman dan nyaman, karyawan cenderung merasa dihargai dan lebih puas dalam menjalankan tugasnya.

Dalam penelitian yang dilakukan, ditemukan bahwa K3 berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini ditegaskan melalui hipotesis kedua (H2) dalam penelitiannya, yang menyatakan bahwa "Keselamatan kerja dan kesehatan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan". Hasil penelitian empiris ini diperkuat dengan model statistik melalui analisis SEM-PLS, yang menunjukkan bahwa indikator K3 seperti keadaan lingkungan kerja, penggunaan APD, pelatihan K3, serta kondisi fisik dan mental karyawan, secara signifikan meningkatkan tingkat kepuasan kerja.

Lebih lanjut, penelitian ini menunjukkan bahwa rasa aman di tempat kerja mampu menumbuhkan loyalitas dan kepercayaan terhadap perusahaan, sekaligus mengurangi ketegangan psikologis yang bisa memicu stres kerja. Hal ini sejalan dengan studi (Mohammad et al., 2023) yang dikutip dalam skripsi tersebut, bahwa terdapat korelasi positif antara lingkungan kerja yang aman dengan skor kesehatan mental yang baik, yang berdampak pada kepuasan kerja yang tinggi.

Perusahaan seperti PT Kaltim Prima Coal yang menjadi objek penelitian, telah menerapkan berbagai program K3 yang komprehensif, seperti penggunaan APD, pelatihan K3, kampanye keselamatan kerja melalui media, hingga konseling kesehatan. Implementasi

menyeluruh ini menjadikan K3 tidak hanya sebagai kewajiban regulatif, tetapi juga sebagai strategi organisasi dalam meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang dikelola dengan baik berperan besar dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan, karena memberikan rasa aman, kenyamanan psikologis, serta persepsi positif terhadap perhatian perusahaan terhadap kesejahteraan karyawannya.

H2: Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

Hubungan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Beberapa penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Kepuasan kerja menggambarkan tingkat kepuasan emosional individu terhadap pekerjaan dan lingkungan kerja mereka, yang berdampak langsung pada performa serta komitmen karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas organisasi (Wahid & Fadlallh, 2015) (Amin & Fauzan Nastiar, 2025) (Mohammad et al., 2023).

Menurut (Wahid & Fadlallh, 2015), kepuasan kerja mencakup spektrum respons emosional yang menyenangkan terhadap pekerjaan, yang muncul dari penilaian terhadap beragam faktor seperti kompensasi, lingkungan kerja, hubungan interpersonal, dan peluang pengembangan karier. Karyawan yang sangat puas cenderung menunjukkan pola pikir yang positif, proaktif, dan lebih termotivasi untuk mencapai kinerja terbaik. Sebaliknya, ketidakpuasan kerja sering kali menimbulkan perilaku negatif seperti absensi, demotivasi, dan penurunan produktivitas.

Penelitian lain oleh (Amin & Fauzan Nastiar, 2025) juga menegaskan bahwa kepuasan kerja merupakan indikator utama yang mendorong peningkatan kinerja, baik secara langsung maupun sebagai variabel mediasi antara faktor lingkungan dan hasil kerja. Studi tersebut menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja yang tinggi dapat memperkuat loyalitas, menurunkan niat berhenti kerja, dan meningkatkan performa individu dalam jangka panjang.

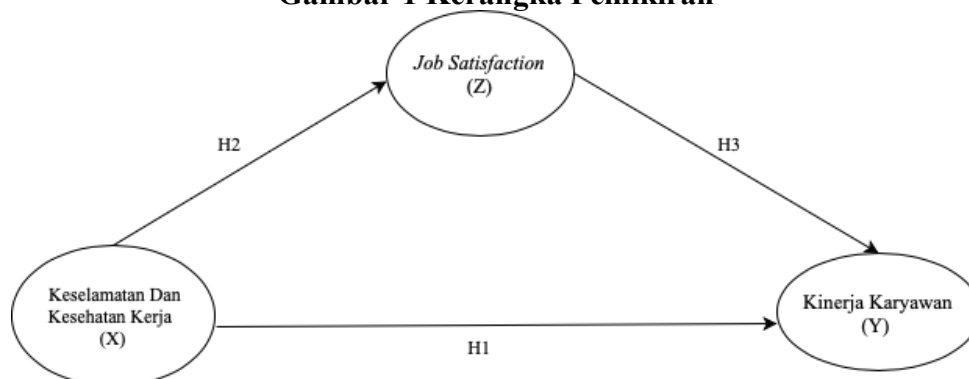
Penelitian ini diperkuat oleh temuan dalam studi pada karyawan PT Kaltim Prima Coal, yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang merasa puas dengan kompensasi, hubungan kerja, peluang pengembangan, dan kepemimpinan cenderung menunjukkan etos kerja yang lebih tinggi, kualitas kerja yang baik, serta peningkatan inisiatif dalam menjalankan tugas.

Berdasarkan temuan-temuan tersebut, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan elemen penting yang berdampak pada kinerja karyawan, baik dalam konteks perusahaan nasional maupun internasional.

H3: Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

Kerangka Penelitian

Gambar 1 Kerangka Pemikiran



METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode analisis *Partial Least Squares - Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) untuk menguji hubungan antara keselamatan dan kesehatan kerja (K3), kepuasan kerja, dan kinerja karyawan di PT Kaltim Prima Coal. Pemilihan PLS-SEM sebagai metode analisis didasarkan pada kemampuannya untuk menguji model dengan kompleksitas tinggi, terutama dalam mengidentifikasi hubungan prediktif antara konstruk laten, serta kemampuannya dalam menangani distribusi data yang tidak normal dan jumlah sampel yang relatif kecil (Ghozali, 2021).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap yang tergabung dalam Divisi Health, Safety, Environment, and Security (HSES) PT Kaltim Prima Coal. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sensus, yaitu seluruh anggota populasi yang memenuhi kriteria dijadikan sebagai responden penelitian. Berdasarkan kriteria tersebut, jumlah responden yang terlibat sebanyak 75 karyawan tetap.

Data primer dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner secara daring menggunakan platform Google Form, yang dibagikan melalui sekretaris departemen kepada setiap responden melalui email internal perusahaan. Kuesioner dirancang menggunakan skala Likert lima poin, dengan rentang skor dari 1 (sangat tidak setuju) hingga 5 (sangat setuju) (Ghozali, 2021). Instrumen kuesioner terdiri dari 17 item pertanyaan, yang terbagi ke dalam tiga variabel utama: tujuh indikator untuk variabel K3, lima indikator untuk kepuasan kerja, dan lima indikator untuk kinerja karyawan. Indikator untuk variabel K3 mencakup keadaan lingkungan kerja, pengaturan udara dan penerangan, penggunaan alat kerja, kondisi fisik dan mental karyawan, penggunaan alat pelindung diri (APD), serta pelatihan dan sosialisasi K3 (Mangkunegara, 2017). Sementara itu, indikator kepuasan kerja meliputi kompensasi dan tunjangan, hubungan dengan rekan kerja, kesempatan pengembangan karier, kondisi kerja, serta gaya kepemimpinan (Robbins & Judge, 2019). Adapun kinerja karyawan diukur melalui indikator kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas, dan inisiatif kerja (Mangkunegara, 2017).

Analisis data dilakukan dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS versi 4.1.0.9. Proses analisis melibatkan dua tahap utama, yaitu analisis outer model dan inner model. Analisis outer model bertujuan untuk menguji validitas konvergen (dengan melihat nilai loading factor $> 0,7$), validitas diskriminan (dengan membandingkan nilai cross loading antar indikator), serta reliabilitas konstruk (melalui nilai composite reliability $> 0,7$ dan Cronbach's alpha $> 0,6$). Selanjutnya, analisis inner model dilakukan untuk menguji hubungan struktural antar variabel laten. Uji hipotesis dilakukan dengan teknik *bootstrapping*, di mana hasil t-statistik dibandingkan dengan nilai kritis untuk menentukan signifikansi pengaruh antar variabel. Selain itu, dilakukan pula pengujian mediasi menggunakan pendekatan *Variance Accounted For* (VAF) guna mengetahui peran kepuasan kerja sebagai variabel intervening dalam hubungan antara K3 dan kinerja karyawan.

Secara keseluruhan, pendekatan kuantitatif dengan metode PLS-SEM ini memberikan fleksibilitas dan ketepatan dalam menguji keterkaitan antar variabel dalam model penelitian, serta mampu memberikan hasil yang andal untuk pengambilan keputusan di lingkungan organisasi (Ghozali, 2021).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Sebanyak 75 responden menjadi sampel yang didistribusikan melalui kuesioner. Berikut profil respondennya:

Tabel 1 Profil Responden

No.	Karakteristik	Jumlah (Responden)	Persen (%)
1	Jenis Kelamin		
	Laki-laki	54	72.00
	Perempuan	21	28.00
2	Umur		
	26 – 33 tahun	13	17.30
	34 – 41 tahun	29	38.70
	42 – 54 tahun	14	44.00
3	Pendidikan		
	SMA	7	9.30
	Diploma	13	17.30
	S1	48	64.00
	S2	7	9.30
4	Masa Kerja		
	2 – 7 tahun	12	16.00
	8 – 12 tahun	14	18.70
	13 – 17 tahun	23	30.70
	18 – 31 tahun	26	34.70

Sumber: Data primer yang diolah, 2025

Tabel 2 Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian

Variabel	Item	Loading Factor	Batas	Keterangan
Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) (K)	K31	0.852	>0,7	Valid
	K32	0.886		Valid
	K33	0.830		Valid
	K34	0.758		Valid
	K35	0.860		Valid
	K36	0.821		Valid
	K37	0.734		Valid
Kinerja Karyawan (KK)	KK1	0.880	>0,7	Valid
	KK2	0.846		Valid
	KK3	0.825		Valid
	KK4	0.714		Valid
	KK5	0.825		Valid
Kepuasan Kerja (KP)	KP1	0.759	>0,7	Valid
	KP2	0.739		Valid
	KP3	0.843		Valid
	KP4	0.844		Valid
	KP5	0.880		Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2025

Tabel 3 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

	Composite Reliability	Batas	Average Variance	Batas	Keterangan
--	-----------------------	-------	------------------	-------	------------

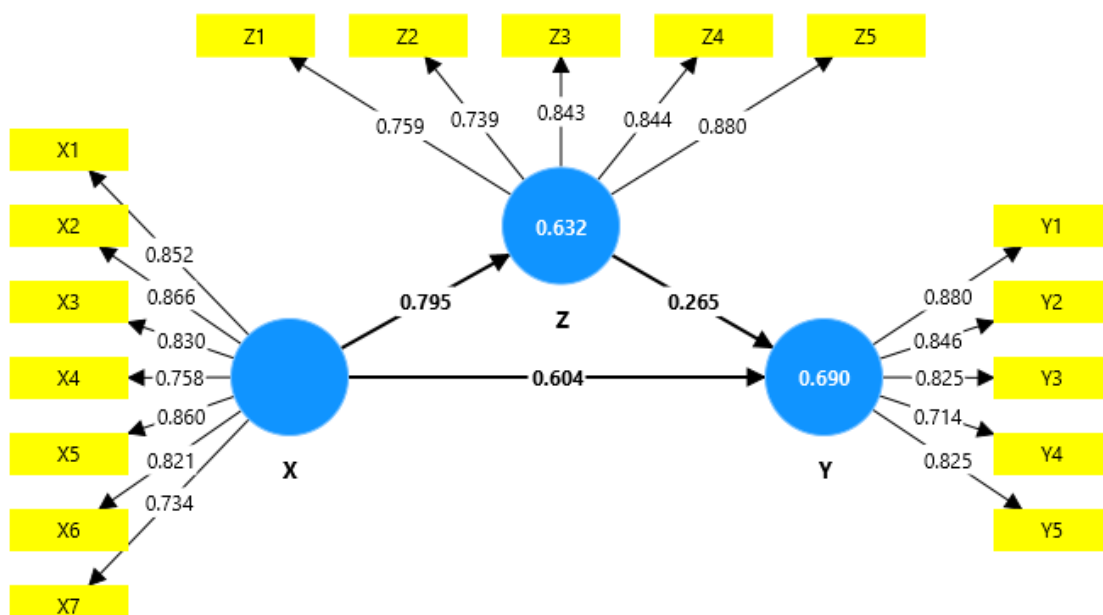
			<i>Extracted (AVE)</i>		
Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja	0.920	0,7	0.670	>0,5	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.887		0.672		Reliabel
Kepuasan Kerja	0.884		0.664		Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah, 2025

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh indikator dalam penelitian ini memiliki nilai loading factor di atas 0,7. Hal ini mengindikasikan bahwa seluruh item dalam kuesioner telah memenuhi kriteria validitas konvergen dan dapat digunakan dalam analisis lebih lanjut. Selain itu, hasil uji diskriminan melalui analisis cross loading juga menunjukkan bahwa setiap indikator memiliki korelasi tertinggi terhadap konstraknya sendiri dibandingkan dengan konstruk lain, yang berarti validitas diskriminan juga terpenuhi. Uji reliabilitas yang dilakukan menggunakan nilai composite reliability dan Cronbach's alpha menunjukkan bahwa semua variabel penelitian memiliki nilai di atas 0,7, sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi dan konsisten (Ghozali, 2021).

Setelah seluruh instrumen dinyatakan valid dan reliabel, penelitian ini melanjutkan dengan analisis menggunakan pendekatan *Structural Equation Modeling* (SEM) berbasis *Partial Least Squares* (PLS) yang dijalankan melalui perangkat lunak SmartPLS versi 4.1.0.9. Analisis SEM-PLS digunakan untuk menguji hubungan antara variabel keselamatan dan kesehatan kerja (K3), kepuasan kerja, dan kinerja karyawan. Model ini juga digunakan untuk menguji efek mediasi kepuasan kerja dalam hubungan antara K3 dan kinerja karyawan. Pendekatan ini dipilih karena mampu menangani model struktural yang kompleks, tidak mengharuskan data berdistribusi normal, serta sesuai untuk penelitian dengan ukuran sampel yang relatif kecil, seperti dalam studi ini yang melibatkan 75 responden tetap dari Divisi HSES PT Kaltim Prima Coal (Ghozali, 2021).

Gambar 2 Analisis Outer Model



Sumber: Data primer yang diolah, 2025

Berdasarkan hasil di atas, semua indikator

Tabel 4 Uji Hipotesis

Hubungan Variabel	<i>Original Sample (O)</i>	<i>Simple Mean (M)</i>	<i>T Statistics (O/STDEV)</i>	<i>P Values</i>	<i>Keterangan</i>
Keselamatan dan Kesehatan Kerja - > Kinerja Karyawan	0.604	0.612	4.804	0.000	H1 Didukung
Keselamatan dan Kesehatan Kerja - > Kepuasan Kerja	0.795	0.791	13.512	0.000	H2 Didukung
Kepuasan Kerja -> Kinerja Karyawan	0.265	0.251	2.048	0.041	H3 Didukung

Sumber: Data primer yang diolah, 2025

Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang berarti bahwa penerapan program K3 yang baik dapat mendorong peningkatan efektivitas dan produktivitas kerja. Lingkungan kerja yang aman dan sehat menciptakan rasa nyaman dan terlindungi bagi karyawan dalam menjalankan tugasnya, sehingga menurunkan risiko kecelakaan dan meningkatkan konsentrasi kerja. Perusahaan yang secara aktif menerapkan standar K3 menunjukkan komitmen terhadap kesejahteraan karyawan, yang pada gilirannya berdampak pada meningkatnya loyalitas dan motivasi kerja. Temuan ini didukung oleh penelitian Bhastary (2018), yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang aman dapat meningkatkan motivasi dan keterlibatan karyawan dalam aktivitas organisasi. Hal ini juga diperkuat oleh hasil penelitian di PT Kaltim Prima Coal yang menunjukkan bahwa indikator K3, seperti pemakaian alat pelindung diri (APD), pelatihan keselamatan, dan kondisi fisik kerja yang memadai, memberikan kontribusi nyata dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, yang berarti bahwa penerapan K3 yang efektif memiliki peran penting dalam membentuk kepuasan kerja individu di lingkungan perusahaan. Ketika karyawan merasa aman secara fisik dan psikologis selama bekerja, mereka cenderung lebih tenang, nyaman, dan puas dengan kondisi kerja yang ada. Penerapan K3 yang meliputi penggunaan APD, pengaturan udara dan pencahayaan, pelatihan keselamatan, serta perhatian terhadap kondisi fisik dan mental karyawan secara nyata meningkatkan persepsi positif terhadap tempat kerja. Temuan ini diperkuat oleh penelitian (Sutrisno, 2019) dan (Mohammad et al., 2023), yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang aman dan sehat meningkatkan rasa kepuasan terhadap peran kerja dan organisasi. Dalam konteks PT Kaltim Prima Coal, penerapan K3 secara konsisten terbukti tidak hanya mengurangi potensi kecelakaan, tetapi juga menciptakan suasana kerja yang mendukung dan harmonis, yang pada akhirnya meningkatkan kesejahteraan psikologis dan kepuasan karyawan secara keseluruhan.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, yang memberikan bukti kuat bahwa tingkat kepuasan individu dalam pekerjaannya berperan penting dalam mendorong peningkatan kinerja. Karyawan yang merasa puas dengan kompensasi, lingkungan kerja, hubungan sosial, dan peluang pengembangan karier cenderung menunjukkan motivasi kerja yang tinggi, semangat dalam menyelesaikan tugas, dan loyalitas terhadap perusahaan. Hasil ini mendukung temuan sebelumnya oleh (Wahid & Fadlallah, 2015), yang menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan determinan penting dalam meningkatkan kinerja, karena berhubungan langsung dengan pola pikir positif dan keterlibatan emosional terhadap pekerjaan. Demikian pula, (Amin & Fauzan Nastiar, 2025) juga menekankan bahwa kepuasan kerja berperan signifikan dalam mendukung performa individu dan keberhasilan organisasi secara keseluruhan. Dalam konteks PT Kaltim Prima Coal, kepuasan kerja terbukti mendorong karyawan untuk bekerja lebih efektif dan efisien, serta berkontribusi terhadap pencapaian tujuan perusahaan melalui peningkatan kualitas dan kuantitas kerja.

KESIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja (K3), kepuasan kerja, serta kinerja karyawan saling berhubungan secara signifikan dan positif. Hasil analisis data menunjukkan bahwa K3 berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan, serta secara tidak langsung melalui variabel mediasi kepuasan kerja. Ini berarti bahwa implementasi K3 yang baik tidak hanya menciptakan lingkungan kerja yang aman, tetapi juga mampu meningkatkan kepuasan kerja yang kemudian mendorong kinerja yang lebih baik. Kepuasan kerja terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan motivasi, keterlibatan, dan kualitas hasil kerja. Karyawan yang merasa puas dengan kondisi kerja, kompensasi, dan hubungan kerja akan lebih termotivasi untuk menunjukkan kinerja optimal. Selain itu, hasil uji mediasi menunjukkan bahwa kepuasan kerja berperan sebagai mediator parsial dalam hubungan antara K3 dan kinerja karyawan, dengan kontribusi pengaruh sebesar 35,3%. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa penguatan aspek keselamatan dan kesehatan kerja secara strategis akan memberikan dampak positif, baik secara langsung maupun tidak langsung, terhadap produktivitas dan pencapaian tujuan organisasi.

Implikasi Teoritis

Penelitian ini memberikan kontribusi pada pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam memahami peran keselamatan dan kesehatan kerja sebagai determinan penting dalam pembentukan kepuasan kerja dan peningkatan kinerja karyawan. Studi ini memperkaya teori perilaku organisasi dengan mengonfirmasi bahwa lingkungan kerja yang aman dan nyaman dapat menjadi faktor pendorong utama bagi kepuasan kerja, yang selanjutnya berdampak pada performa individu. Dengan menempatkan kepuasan kerja sebagai variabel intervening, penelitian ini menjelaskan secara lebih mendalam hubungan antara kondisi kerja fisik dan psikologis terhadap output karyawan. Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya seperti (Bhastary, 2018), (Wahid & Fadlallah, 2015), serta (Amin & Fauzan Nastiar, 2025), yang menekankan pentingnya elemen kesejahteraan kerja dalam mendukung motivasi dan efektivitas kerja. Penelitian ini juga membuka ruang bagi studi lanjutan mengenai variabel-variabel perilaku lain seperti motivasi intrinsik, keterlibatan kerja, dan komitmen organisasi dalam konteks hubungan K3 dan kinerja.

Implikasi Manajerial

Secara praktis, hasil penelitian ini memberikan rekomendasi penting bagi manajemen perusahaan, khususnya di sektor pertambangan seperti PT Kaltim Prima Coal. Manajemen

perlu memperkuat kebijakan dan implementasi K3 secara menyeluruh untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman, sehat, dan produktif. Penerapan K3 tidak boleh hanya bersifat administratif, tetapi juga harus menjadi bagian dari budaya kerja yang diterapkan di seluruh level organisasi. Selain itu, perusahaan perlu memperhatikan kepuasan kerja sebagai indikator penting dalam pengelolaan kinerja SDM. Upaya seperti pemberian kompensasi yang layak, penyediaan fasilitas kerja yang memadai, serta pengembangan hubungan kerja yang harmonis akan memperkuat keterikatan karyawan terhadap perusahaan. Strategi pengembangan SDM yang selaras dengan kebutuhan karyawan dan nilai organisasi akan memperkuat loyalitas serta menekan tingkat turnover. Dengan demikian, penguatan sistem K3 dan peningkatan kepuasan kerja akan menjadi fondasi utama bagi terciptanya kinerja unggul dan berkelanjutan di lingkungan kerja yang berisiko tinggi seperti industri pertambangan.

Saran dan Keterbatasan

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan. Pertama, jumlah responden yang digunakan hanya sebanyak 75 orang dari satu divisi di PT Kaltim Prima Coal, sehingga hasil penelitian ini belum dapat digeneralisasi ke seluruh sektor atau industri. Kedua, instrumen penelitian berupa kuesioner memiliki keterbatasan dalam menggambarkan secara mendalam persepsi karyawan, karena bersifat kuantitatif dan tertutup. Ketiga, penyebaran kuesioner dilakukan melalui perantara, yang memungkinkan terjadinya bias interpretasi dan ketidakkonsistenan waktu pengisian oleh responden. Selain itu, penelitian ini belum mengelompokkan data berdasarkan unit kerja atau jenjang jabatan, yang seharusnya dapat memberikan analisis yang lebih tajam dan kontekstual. Oleh karena itu, disarankan kepada peneliti selanjutnya untuk memperluas cakupan responden lintas divisi, menggunakan metode campuran (mix-method) agar memperoleh gambaran kualitatif yang lebih mendalam, serta mempertimbangkan faktor-faktor lain seperti kepemimpinan, budaya keselamatan, dan komitmen organisasi sebagai variabel yang memengaruhi hubungan antara K3, kepuasan kerja, dan kinerja. Studi lanjutan juga dapat difokuskan pada pengaruh jangka panjang implementasi K3 terhadap retensi dan kesejahteraan karyawan secara holistik.

REFERENSI

- Amin, A., & Fauzan Nastiar, M. (2025). *The relationship between job satisfaction and employee performance: An HRM literature perspective*.
<https://www.researchgate.net/publication/388779932>
- Bhastary, M. D. (2018). *Analisis Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT.Samudera Perdana*. 7(1).
- Damayanti, R., & Usman, S. (2019). *Pengaruh Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Pulau Lemon Manokwari*.
- Farhan, M., Satriya, D., Alif, P., & Arqy Ahmadi, M. (2025). *Peran Evaluasi Kinerja dalam Meningkatkan Motivasi Karyawan*. 6(1), 11–22.
- Firmanzah, A., Hamid, D., & Djudi, M. (2017). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. PLN (Persero) Area Kediri Distribusi Jawa Timur). In *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol* (Vol. 42, Issue 2).
- Gamal, N. L., Yufra, S., Taneo, M., & Halim, L. (2018). Job Satisfaction as a Mediation Variable in the Relationship Between Work Safety and Health (K3) and Work Environment to Employee Performance Indexed in Google Scholar. *Journal of Applied Management (JAM)*, 16. <https://doi.org/10.21776/ub.jam.2018>
- Ghozali. (2021). *Ghozali, I., & Latan, H. (2021). Partial Least Squares: Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.2.9 untuk Penelitian Empiris (Edisi 3)*.
- Gilang P, A. (2018). *Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening di Bagian Produksi PT Pertamina (Persero) RU VI Balongan Indramayu*.
- Istiqamah, Z., & Thamrin, Y. (2022). *Pengaruh penerapan K3 dengan kinerja pada pekerjaan melalui kepuasan kerja di PT.PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan (ULP) Daya Kota Makassar*. 11–23. <https://doi.org/10.52103/jmch.v3i1.782>
- Jufrizen, & Sitorus. (2021). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening*.
- Kusuma Wardhana, D., & Tejamaya, M. (2024). Dampak Kelelahan Kerja pada Kinerja dan Kesehatan Pekerja di Industri Pertambangan. *Jurnal Sehat Indonesia*, 6(2).
- Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mohammad, S., Miguet, M., Rukh, G., Schiöth, H. B., & Mwinyi, J. (2023). Job satisfaction and job tenure of people with mental health disorders: a UK Biobank cohort study. *Scandinavian Journal of Public Health*, 51(8), 1248–1257.
<https://doi.org/10.1177/14034948221119639>
- Nurshanti, A. R. D. (2023). *Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan (SDM) dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT Amanah Riau Makmur (ARM) Pekanbaru*.
- Robbins, S. P. , & Judge, T. A. (2019). *Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). Organizational Behavior (18th ed.). Pearson Education*.
- Rohimah, B., Muniroh, D., Larassaty, A. L., & Pertiwi, F. H. (2023). *Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening - studi kasus pada karyawan UPTD Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Badung Selatan*.
- Sarbiah, A. (2023). *Penerapan Pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) pada Karyawan*.

- Sutrisno, T. (2019). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Kinerja Karyawan PT. Dexa Medica Palembang dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening.*
- Wahid, A., & Fadlallh, A. (2015). Impact of Job Satisfaction on Employees Performance an Application on Faculty of Science and Humanity Studies University of Salman Bin Abdul-Aziz-Al Aflaj. In *International Journal of Innovation and Research in Educational Sciences* (Vol. 2, Issue 1).
- Wibowo, E. (2016). 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). *38 Among Makarti*, 9(17).