

## PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3) DAN *WORK LIFE BALANCE* TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING* DI KLINIK ASY-SYIFA' PASURUAN

Nabila Aulia Ramadhan<sup>1</sup>, Vita Fibriyani<sup>2</sup>, Dyajeng Puteri Woro Subagio<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Merdeka Pasuruan

<sup>2,3</sup>Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Merdeka Pasuruan

Email: [nabilaauliaramadhan29@gmail.com](mailto:nabilaauliaramadhan29@gmail.com)<sup>1</sup>, [vitafibriyani@gmail.com](mailto:vitafibriyani@gmail.com)<sup>2</sup>  
[dyajengsubagio@gmail.com](mailto:dyajengsubagio@gmail.com)<sup>3</sup>

### Abstrak

Suatu perusahaan harus dapat mengelola sumber daya dengan baik untuk mendapatkan manusia yang terampil dan berkualitas. Salah satu hal penting dalam pengelolaan sumber daya manusia disuatu perusahaan yaitu kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan work life balance terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* di Klinik Asy-Syifa' Pasuruan. Pada penelitian ini terdapat beberapa masalah yang berkaitan dengan kinerja karyawan yang kurang maksimal. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan populasi seluruh karyawan di Klinik Asy-Syifa' Pasuruan. Teknik penentuan sampel menggunakan sampel jenuh, yakni semua anggota populasi digunakan sebagai sampel yaitu berjumlah 42 responden dan analisis data menggunakan program SPSS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa 1) keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berpengaruh dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ , 2) work life balance berpengaruh dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai signifikansi  $0,014 < 0,05$ , 3) keselamatan dan kesehatan kerja (K3) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi  $0,0557 > 0,05$ , 4) work life balance berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ , 5) kepuasan kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ , 6) kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan dengan nilai one-tailed probability  $0,000 < 0,05$ , 7) kepuasan kerja tidak mampu memediasi pengaruh work life balance terhadap kinerja karyawan dengan nilai one-tailed probability  $0,065 > 0,05$ .

**Kata kunci:** Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), *work life balance*, kinerja karyawan, kepuasan kerja

### Article History

Received: Agustus 2024

Reviewed: Agustus 2024

Published: Agustus 2024

Plagiarism Checker No 234

Prefix DOI : Prefix DOI :

10.8734/Musytari.v1i2.365

Copyright : Author

Publish by : Musytari



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

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah "langkah tertentu yang diambil guna lebih menjamin bahwa bagi organisasi tersedia tenaga kerja yang tepat untuk menduduki berbagai kedudukan, jabatan dan pekerjaan yang tepat pada waktu yang tepat" (Siagian, 2015:41). Suatu perusahaan harus dapat mengelola sumber daya dengan baik untuk mendapatkan manusia yang terampil dan berkualitas. Salah satu hal penting dalam pengelolaan sumber daya manusia disuatu perusahaan yaitu kinerja karyawan. Kinerja menurut Hasibuan (2003) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Pada klinik Asy-syifa'

Pasuruan adanya penurunan kinerja karyawan terhadap kerapihan dan ketelitian pekerjaan yang mereka lakukan dalam melayani pasien, serta kecepatan waktu dalam pelayanan yang mereka berikan. Penurunan kinerja tersebut merupakan titik awal dari masalah yang sering muncul dalam organisasi seperti konflik manager dengan pekerja dan sikap karyawan.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu keamanan dan perlindungan dalam bekerja. Salah satu upaya dalam menerapkan perlindungan bagi karyawan adalah dengan melaksanakan program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3). Mangkunegara (2016:161) menyatakan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) merupakan suatu keadaan dimana seorang karyawan merasa aman serta terbebas dari gangguan yang dapat menimbulkan efek jangka pendek maupun jangka panjang baik secara rohani maupun jasmani. Hal ini juga berkaitan dengan keselamatan dan kesehatan kerja karyawan di Klinik Asy-Syifa' Pasuruan, dimana kurangnya kesadaran mereka dalam penyimpanan obat-obatan dan peralatan yang digunakan masih belum sepenuhnya terlaksanakan dengan baik. Banyaknya karyawan yang masih belum tertib terhadap standar mutu K3 yang ditetapkan seperti halnya dalam pemakaian peralatan pekerjaan.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu *work life balance*. *Work life balance* merupakan keseimbangan antara kepentingan pekerjaan dan kebutuhan pribadi seseorang (Lumunon et al., 2019). Hal ini menunjukkan adanya masalah yang terjadi karena aturan yang ada pada klinik Asy-Syifa Pasuruan yaitu dengan sistem libur kerja karyawan secara bergantian jadi ada yang libur ada juga yang jaga pada saat rekan kerjanya libur.

Berdasarkan uraian latar belakang permasalahan yang telah dikemukakan, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **"Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Intervening* di Klinik Asy-Syifa' Pasuruan"**.

## TINJAUAN PUSTAKA

Mangkunegara (2016: 67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Indikator kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2016:67) yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggungjawab, kerjasama, inisiatif.

Kepuasan kerja menurut Novaritpraja (2020:888) merupakan perilaku seseorang kepada pekerjaannya yang menunjukkan perbedaan antara apresiasi-apresiasi yang diperoleh pegawai tersebut dengan yang mereka harapkan. Indikator kepuasan kerja menurut Novaritpraja (2020:888) yaitu pembayaran (upah/ gaji), rekan kerja, promosi kerja, supervisi (pimpinan)

Mangkunegara (2016:161) menyatakan keselamatan dan kesehatan kerja adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan merasa aman serta terbebas dari gangguan yang dapat menimbulkan efek jangka pendek maupun jangka panjang baik secara rohani maupun jasmani. Indikator keselamatan dan kesehatan kerja menurut Mangkunegara (2016:161) yaitu keadaan tempat lingkungan kerja, penerangan, pemakaian peralatan kerja, kondisi fisik dan mental.

McDonald (2018:74) *work life balance* merupakan sejauh mana individu merasa puas dan terlibat secara seimbang pada peranperannya dalam pekerjaan maupun kehidupan lainnya diluar pelerjaan. Indikator *work life balance* menurut McDonald (2018:32) yaitu *time balance* (keseimbangan waktu), *involment balance* (keseimbangan keterlibatan), *satisfaction balance* (keseimbangan kepuasan).

## METODE PENELITIAN

Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui bagaimana pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan *work life balance* terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* di Klinik Asy-Syifa' Pasuruan. Penelitian ini dilakukan di Klinik Asy-Syifa' Pasuruan yang berlokasi di Jl. Raya Parasrejo Km-1, Pohjentrek - Kab. Pasuruan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Populasi yang digunakan pada penelitian ini yaitu seluruh karyawan sebanyak 42 karyawan, menurut Sugiyono (2015:85) Sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, hal

ini sering dilakukan jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang. Analisis yang dipakai pada penelitian ini adalah uji instrumen penelitian, uji asumsi klasik, analisis koefisien determinasi, analisis regresi linier berganda, uji hipotesis (uji T), serta uji sobel.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

Analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini menggunakan *SPSS for windows* yang merupakan analisis untuk mengetahui besarnya pengaruh antara dua variabel bebas (*independent*) terhadap variabel terikat (*dependent*). Penelitian ini menggunakan pengujian yang dilakukan dengan tingkat kepercayaan 95% atau tingkat signifikan 5% ( $D = 0,05$ ). Hasil perhitungan regresi linear berganda secara parsial dan simultan dengan menggunakan program *SPSS for windows* disajikan pada Tabel 1.

**Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda Model 1**

Variabel Independen	Variabel Dependen	Collinearity Statistic		Keterangan
		B	Std Error	
Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) ( $X_1$ )	Kepuasan Kerja (Z)	0,831	0,102	Positif
<i>Work Life Balance</i> ( $X_2$ )		0,407	0,158	Positif

Sumber: Data primer diolah, 2024

**Tabel 2. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda Model 2**

Variabel Independen	Variabel Dependen	Collinearity Statistic		Keterangan
		B	Std Error	
Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) ( $X_1$ )	Kinerja Karyawan (Y)	0,072	0,121	Positif
<i>Work Life Balance</i> ( $X_2$ )		0,895	0,124	Positif
Kepuasan Kerja (Z)		-0,462	0,116	Negatif

Sumber: Data primer diolah, 2024

Telah diketahui sebelumnya bahwa nilai *R square* pada koefisien determinasi pada tahap pertama sebesar 0,641 dan pada tahap kedua sebesar 0,673, jadi dapat dihitung nilai error nya :

- $e_1 = \sqrt{(1 - R_1^2)} = \sqrt{1 - 0,641} = \sqrt{0,359} = 0,599$
- $e_2 = \sqrt{(1 - R_2^2)} = \sqrt{1 - 0,673} = \sqrt{0,327} = 0,571$

Berdasarkan tabel tahap 1 dan tabel tahap 2 diatas, maka dapat digambarkan analisis jalur yang digunakan dalam penelitian dengan perhitungan sebagai berikut :

$$Y_1 = 0,831X_1 + 0,407X_2 + 0,599 \dots\dots (1)$$

$$Y_2 = 0,072X_1 + 0,895X_2 + (-0,462Y_1) + 0,571 \dots\dots (2)$$

### Uji Hipotesis

#### Uji Parsial (Uji t)

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial (Uji t) pada model 1 sebagai berikut :

Tingkat signifikansi  $\alpha = 5\%$  dengan menggunakan sistem (uji dua sisi)  $\alpha = 5\%$  (0,05) dengan derajat kebebasan (df)  $n-k. = 42-2 = 40$

### 1) Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap kepuasan kerja

Berdasarkan perhitungan diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar (8,166) lebih besar dari  $t_{tabel}$  yaitu (2,021). Dan nilai  $t$  signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ , karena  $t_{hitung}$  (8,166) lebih dari  $t_{tabel}$  (2,021) sehingga variabel keselamatan dan kesehatan kerja (K3) (X1) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Z). Hasil tersebut membuktikan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berpengaruh dan signifikan terhadap kepuasan kerja di Klinik Asy-Syifa' Pasuruan.

### 2) Pengaruh *work life balance* terhadap kepuasan kerja

Berdasarkan perhitungan diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 2,582 lebih besar dari  $t_{tabel}$  yaitu 2,021. Dan nilai  $t$  signifikansi sebesar 0,014 lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ , karena  $t_{hitung}$  (2,582) lebih dari  $t_{tabel}$  (2,021) sehingga variabel *work life balance* (X2) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Z). Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa *work life balance* berpengaruh dan signifikan terhadap kepuasan kerja di Klinik Asy-Syifa' Pasuruan.

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial (Uji  $t$ ) pada model 2 sebagai berikut :

Tingkat signifikansi  $\alpha = 5\%$  dengan menggunakan sistem (uji dua sisi)  $\alpha = 5\%$  (0,05) dengan derajat kebebasan (df)  $n-k = 42-3 = 39$

### 1) Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan perhitungan diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 0,592 lebih kecil dari  $t_{tabel}$  yaitu 2,022. Dan nilai  $t$  signifikansi sebesar 0,557 lebih besar dari  $\alpha = 0,05$ , karena  $t_{hitung}$  (0,592) lebih kecil dari  $t_{tabel}$  (2,022) sehingga variabel keselamatan dan kesehatan kerja (K3) (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil tersebut membuktikan bahwa  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja (K3) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Klinik Asy-Syifa' Pasuruan.

### 2) Pengaruh *work life balance* terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan perhitungan diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 7,230 lebih besar dari  $t_{tabel}$  yaitu 2,022. Dan nilai  $t$  signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ , karena  $t_{hitung}$  (7,230) lebih besar dari  $t_{tabel}$  (2,022) sehingga variabel *work life balance* (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa *work life balance* berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Klinik Asy-Syifa' Pasuruan.

### 3) Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan perhitungan diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 3,978 lebih besar dari  $t_{tabel}$  yaitu 2,022. Dan nilai  $t$  signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ , karena  $t_{hitung}$  (3,978) lebih besar dari  $t_{tabel}$  (2,022) sehingga variabel kepuasan kerja (Z) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Klinik Asy-Syifa' Pasuruan.

## Uji Sobel

Sobel test merupakan uji untuk mengetahui apakah hubungan yang melalui sebuah variabel mediasi secara signifikan mampu sebagai mediator dalam hubungan tersebut. Hasil perhitungan dengan uji sobel online adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil uji sobel model 1 dilihat bahwa nilai signifikan pada *one-tailed probability* variabel keselamatan dan kesehatan kerja (K3) yaitu sebesar  $0,000 > 0,05$ , maka membuktikan bahwa variabel kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan.
2. Berdasarkan hasil uji sobel model 2 dilihat bahwa nilai signifikan pada *one-tailed probability* variabel keselamatan dan kesehatan kerja (K3) yaitu sebesar  $0,065 > 0,05$ , maka membuktikan bahwa variabel kepuasan kerja tidak mampu memediasi pengaruh *work life balance* terhadap kinerja karyawan.

## Pembahasan

### 1. Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil analisis data dapat disimpulkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini dapat diketahui

berdasarkan hasil uji t dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $8,166 > 2,021$  dan nilai sig.  $0,000 < 0,05$ , artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keadaan tempat lingkungan kerja terutama dalam penyusunan dan penyimpanan penggunaan barang serta penunjang keselamatan dan kesehatan kerja (K3) menjadi tolak ukur dalam keselamatan dan kesehatan kerja karyawan dalam meningkatkan kepuasan kerja. Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) ditandai dengan adanya peralatan dan keamanan tempat lingkungan kerja yang baik dalam perusahaan, karyawan akan bekerja dengan baik dan merasa aman dari kecelakaan kerja yang biasa terjadi dalam lingkungan kerja, dengan adanya rasa aman dalam diri karyawan, akan berdampak baik pula bagi perusahaan, sehingga hal ini dapat berpengaruh besar terhadap peningkatan kepuasan kerja pada karyawan di Klinik Asy-Syifa' Pasuruan.

Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian terdahulu (Setyawati & Soedarmadi, 2021) yang menyatakan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja dimana apabila keselamatan dan kesehatan kerja semakin ditingkatkan maka akan semakin meningkatkan kepuasan kerja.

## 2. Pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil analisis data dapat disimpulkan bahwa *work life balance* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini dapat diketahui berdasarkan hasil uji t dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $2,582 > 2,021$  dan nilai sig.  $0,014 < 0,05$ , artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa karyawan di Klinik AsySyifa' Pasuruan merasa puas dalam menjalani tanggungjawab pekerjaan dengan kegiatan diluar pekerjaan. Hal ini mencerminkan bahwa *work life balance* menjadi salah satu penentu kepuasan kerja di Klinik Asy-Syifa' Pasuruan. Keseimbangan kepuasan dapat diketahui saat karyawan memiliki perasaan senang dengan pekerjaan maupun pada keluarga sehingga apabila karyawan bahagia dengan peran pada pekerjaan dan pada keluarga, maka akan meningkatkan kepuasan kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Isa, Monoarfa, & Tantawi, 2024) menunjukan bahwa *work life balance* berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai di dinas kesehatan provinsi gorontalo.

## 3. Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis data dapat disimpulkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja (K3) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat diketahui berdasarkan hasil uji t dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $0,592 > 2,022$  dan nilai sig.  $0,557 > 0,05$ , artinya  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja karyawan di Klinik Asy-Syifa' Pasuruan dipengaruhi oleh kondisi fisik dan mental. Kondisi fisik dan mental ini terjadi pada penurunan fisik dan stamina seorang karyawan, hal ini disebabkan pada tekanan kerja dan beban kerja yang terlalu banyak sehingga dapat memicu kurangnya fokus dalam penyelesaian tugas kerja. Jika sebuah perusahaan melakukan tindakan-tindakan keselamatan dan kesehatan yang efektif, maka lebih sedikit pekerja yang menderita cedera atau penyakit jangka pendek maupun jangka panjang sebagai akibat dari pekerjaan mereka di perusahaan tersebut.

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Daffa & Adi, 2022) menyatakan bahwa K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) tidak berpengaruh terhadap kinerja pekerja sub kontraktor proyek PT. Adhi Karya (Persero) Tbk. Departemen Gedung proyek pembangunan Gedung Kanwil BRI Malang. Begitu dengan peneliti Suryanto (2017) menjelaskan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja dipengaruhi oleh lamanya bekerja dan juga bertambahnya usia guna menyesuaikan diri dengan lingkungan.

## 4. Pengaruh *Work Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis data dapat disimpulkan bahwa *work life balance* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat diketahui berdasarkan hasil uji t

dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $7,230 > 2,022$  dan nilai  $sig\ 0,000 < 0,05$ , artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa karyawan di Klinik Asy-Syifa' Pasuruan merasa puas dalam menjalani tanggungjawab pekerjaan dengan kegiatan diluar pekerjaan. Pegawai dapat mengaplikasikan *work life balance* ini dengan baik tentunya tidak lepas dari campur tangan perusahaan yang juga ikut ambil bagian dalam menerapkan peraturan dan kebijakan yang adil bagi para karyawan, namun itu juga datang dari kesadaran karyawan itu sendiri bagaimana dalam menyeimbangkan antara kehidupan pribadi dan kehidupan pekerjaan baik dari segi waktu, komunikasi maupun dari segi yang lainnya.

Hasil sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Asari, 2022) bahwa terdapat pengaruh signifikan antara variabel *work life balance* terhadap kinerja karyawan dan menghasilkan hubungan yang positif. Hal berikut menunjukkan bahwasanya karyawan telah menjaga semakin baik *work life balance* maka tingkat kinerja juga akan meningkat.

## 5. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis data dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat diketahui berdasarkan hasil uji t dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $3,978 > 2,022$  dan nilai  $sig\ 0,000 < 0,05$ , artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pimpinan yang baik adalah yang senantiasa menghargai pekerjaan bawahannya sehingga hal tersebut dapat meningkatkan kinerja karyawan di Klinik Asy-Syifa' Pasuruan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja menjadi salah satu penentu dalam meningkatkan kinerja karyawan di Klinik Asy-Syifa' Pasuruan, didalam kepuasan kerja terdapat indikator supervisi (pimpinan). Dimana seorang pimpinan berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Pimpinan dalam suatu organisasi atau perusahaan diarahkan untuk mempengaruhi bawahannya agar mau melakukan suatu pekerjaan seperti yang diharapkan ataupun yang diarahkan oleh seorang pemimpin.

Hasil penelitian sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Paparang, Areros, & Tatimu, 2021) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang cukup kuat terhadap Kinerja Pegawai di PT. Pos Indonesia Cabang Manado. Dengan demikian bahwa hipotesis yang menyatakan Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di PT. Pos Indonesia Cabang Manado dapat teruji kebenarannya secara empiris, dengan memperhatikan kepuasan kerja agar dapat meningkatkan kinerja dari pegawai serta dapat mempertahankannya.

## 6. Pengaruh tidak langsung Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil analisis data dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan dan mampu memediasi pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat diketahui berdasarkan hasil uji sobel *pada one-tailed probability* yaitu sebesar  $0,000 < 0,05$ .

Perolehan kajian ini mencerminkan bahwa perhatian dalam keselamatan dan kesehatan kerja karyawan tergolong tinggi. Keadaan tempat lingkungan kerja dalam penyimpanan dan penggunaan alat-alat pelindung diri yang sudah memadai dengan standar operating procedure telah diterapkan dengan baik oleh karyawan. Penggunaan peralatan kerja serta penerangan yang baik dapat mengurangi terjadinya kecelakaan kerja. Perusahaan memperhatikan peletakan barang atau benda, penyediaan alat keselamatan dan evakuasi, dan perusahaan harus menyediakan suasana kerja yang aman bagi karyawan dengan memberikan jaminan asuransi (Moenir, 2006).

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Adilah, 2023) disimpulkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening Hal ini ditunjukkan dengan fenomena di RS DKT Sidoarjo bahwa penerapan program K3 sudah efektif dalam memberikan kepuasan kerja sehingga mampu mempengaruhi kinerja tenaga kesehatan. Kepuasan kerja mempunyai

pengaruh yang cukup besar terhadap kinerja karyawan, maka jika kepuasan kerja tidak terpenuhi dapat mengakibatkan terhambatnya pelayanan yang diberikan pada pasien.

## 7. Pengaruh tidak langsung *Work Life Balance* terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil analisis data dapat diketahui bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan dan tidak mampu memediasi pengaruh *work life balance* terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat diketahui berdasarkan hasil uji sobel pada *one-tailed probability* yaitu sebesar  $0,065 > 0,05$ .

Perolehan kajian ini mencerminkan bahwa kepuasan kerja tidak dapat memicu *work life balance* karyawan di Klinik Asy-Syifa' Pasuruan. Dimana hal ini mengacu pada jumlah keterlibatan dan komitmen yang dimiliki seorang karyawan baik ditempat kerja maupun diluar pekerjaan tidak dialokasikan dengan tepat. Keseimbangan keterlibatan melibatkan tingkat stress dalam bekerja dan diluar pekerjaan. Hal ini juga dilihat pada pembayaran upah/gaji seorang karyawan dimana sistem pemberian upah atau gaji yang tidak sesuai dengan yang diharapkan karyawan, sehingga karyawan merasa kurang puas.

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Septy et al, 2019) disimpulkan bahwa kepuasan kerja tidak memenuhi syarat untuk menjadi variabel mediasi *work life balance* terhadap kinerja karyawan dan tidak memiliki pengaruh signifikan.

## KESIMPULAN

1. Dari uji analisis terdapat pengaruh signifikan antara Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Kepuasan Kerja di Klinik Asy-Syifa' Pasuruan. Hal ini menyatakan bahwa apabila keselamatan dan kesehatan kerja (K3) semakin ditingkatkan maka akan semakin meningkat kepuasan kerja.
2. Dari uji analisis terdapat pengaruh signifikan antara *Work Life Balance* terhadap Kepuasan Kerja di Klinik Asy-Syifa' Pasuruan. Hal ini dapat dikatakan bahwa apabila *work life balance* semakin ditingkatkan maka akan semakin meningkat kepuasan kerja.
3. Tidak terdapat pengaruh signifikan antara Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap kinerja karyawan di Klinik Asy-Syifa' Pasuruan. Hal ini dapat dikatakan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
4. Hasil analisis terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *work life balance* terhadap kinerja karyawan di Klinik Asy-Syifa' Pasuruan. Hal ini menandakan bahwa apabila *work life balance* semakin ditingkatkan maka akan semakin meningkat kinerja karyawan.
5. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Klinik Asy-Syifa' Pasuruan. Hal ini dapat dikatakan kepuasan kerja karyawan yang didapat di lingkungan perusahaan membuat kinerja karyawan semakin optimal.
6. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja. Hal ini dapat dikatakan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja mempengaruhi kinerja karyawan tanpa melalui kepuasan kerja.
7. *Work Life Balance* tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja. Hal ini dapat dikatakan bahwa *work life balance* mempengaruhi kinerja karyawan tanpa melalui kepuasan kerja.

## SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan, maka saran yang dapat penulis ajukan sebagai berikut :

1. Bagi Perusahaan/Instansi
  - a) Diharapkan untuk tetap menjaga dan mempertahankan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) karyawan terutama pada kondisi fisik dan mental dengan menyediakan obat-obatan untuk pertolongan pertama apabila terjadi kecelakaan kerja.
  - b) Diharapkan bagi Klinik Asy-Syifa' Pasuruan untuk tetap mempertahankan *work life balance* seorang karyawan agar keseimbangan waktu antara pekerjaan dengan diluar pekerjaan tidak mengganggu kinerja karyawan.

- c) Diharapkan bagi Klinik Asy-Syifa' Pasuruan, penelitian ini dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan terutama pada pembayaran (upah/gaji) dengan mengharapkan sistem pemberian upah atau gaji yang dipersepsikan adil, jelas dan selaras dengan yang diharapkan pegawai.
2. Bagi Universitas  
Sebagai lembaga universitas, pengembangan kepemimpinan tidak hanya relevan bagi staf administratif tetapi juga bagi dosen dan staf akademis. Kemudian universitas dapat fokus pada meningkatkan lingkungan akademis yang mendukung pembelajaran dan pengajaran yang efektif.
3. Bagi Peneliti Selanjutnya  
Penelitian ini diharapkan dapat menjadi dasar penelitian selanjutnya. Bagi pihak yang ingin meneliti, sebaiknya menambahkan variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Hal ini dimaksudkan agar informasi yang dihasilkan lebih lengkap dan menyeluruh yang disesuaikan dengan rumusan masalah dan tujuan penelitian.

## REFERENSI

- Adilah, R., & Firdaus, V. (2023). Pengaruh Keselamatan Kerja, Motivasi Kerja Dan Dukungan Sosial Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan Melalui Kepuasan Kerja Pada RS DKT Sidoarjo Selama Pandemi Covid-19. *2(1)*.
- Asari, A. F. (2022). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Karyawan BPJS Ketenagakerjaan. *10(3)*.
- Daffa, I. A., & Adi, A. N. (2022). Pengaruh K3 (Keselamatan Dan Kesehatan Kerja) Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pekerja SUB Kontraktor. *1(1)*.
- Hasibuan. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Isa, B. A., Yantu, I., Monoarfa, V., & Tantawi, R. (2024). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Dinas Kesehatan Provinsi Gorontalo. *6(3)*.
- Lumunon, R., Sendow, G., & Uhing, Y. (2019). Pengaruh Work Life Balance, Kesehatan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Tirta Investama (DANONE) Aqua Airmadid. *7(4)*.
- Mangkunegara, A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- McDonald, & Breadly. (2018). *The case of Worklife Balance: Closing the gap between policy and partice*.
- Paparang, N., Areros, W., & Tatimu, V. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor PT. Post Indonesia di Manado. *2(2)*.
- Setyawati, A. N., & Soedarmadi. (2021). Analisis Pengaruh Keselamatan Kerja Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan. *19(2)*.
- Siagin, & Sondang, P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Akarsa.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.