



Postgraduate Bosowa University Publishing (PBUP)

Indonesian Journal of Business and Management

e-ISSN: 2460-3767 p-ISSN: 2656-6885

<https://postgraduate.universitasbosowa.ac.id/index.php/jbm>



INTERVENING KEPUASAN KERJA TERHADAP BUDAYA KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN DAN KINERJA KARYAWAN PADA PT CITRA LAMPIA MANDIRI

Intervening Job Satisfaction on Occupational Health and Safety Culture, Leadership Style and Employee Performance at PT Citra Lampia Mandiri

Muhammad Afdhal Fauzan^{*}, Seri Surianti, Chahyono

Program Studi Manajemen, Program Pascasarjana, Universitas Bosowa

*Email: muh.afdhalfauzan69@gmail.com

Diterima: 02 Juni 2024/Disetujui: 08 Juni 2025

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis budaya Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT Citra Lampia Mandiri. Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode Partial Least Square (PLS). Data diperoleh melalui observasi, dokumentasi dan kuisioner yang disebar kepada 100 karyawan pada PT Citra Lampia Mandiri sebagai responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya K3 berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT Citra Lampia Mandiri. Budaya K3 berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Citra Lampia Mandiri. Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada PT Citra Lampia Mandiri. Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Citra Lampia Mandiri. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Citra Lampia Mandiri. Budaya K3 berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja pada PT Citra Lampia Mandiri. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT Citra Lampia Mandiri.

Kata Kunci: Budaya K3, Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This research aims to determine and analyze Occupational Health and Safety (OHS) Culture, leadership style and employee performance through job satisfaction at PT Citra Lampia Mandiri. This research used a quantitative research approach using the path analysis method. Data was obtained through observation, documentation and questionnaires distributed to 100 employees at PT Citra Lampia Mandiri as respondents. The research results show that K3 Culture has a positive and significant effect on job satisfaction at PT Citra Lampia Mandiri. OHS culture has a positive and significant effect on employee performance at PT Citra Lampia Mandiri. Leadership style has a positive and significant effect on job satisfaction at PT Citra Lampia Mandiri. Leadership style has a positive and significant effect on employee performance at PT Citra Lampia Mandiri. Job satisfaction has a positive and significant effect on employee performance at PT Citra Lampia Mandiri. OHS culture has a positive and significant effect on employee performance through job satisfaction at PT Citra Lampia Mandiri. Leadership style has a positive and significant effect on employee performance through job satisfaction at PT Citra Lampia OHS Culture, Leadership Style, Job Satisfaction and Employee Performance.

Keywords: *Factors*



This work is licensed under Creative Commons Attribution License 4.0 CC-BY International license

1. PENDAHULUAN

Perusahaan merupakan salah satu sistem pengorganisasian yang memiliki struktur yang bergabung serta memiliki peran masing-masing di dalam struktur tersebut. Setiap struktur berkewajiban untuk terus berkontribusi dengan sebaik-baiknya melalui tugas-tugas yang telah ditetapkan agar tercapainya tujuan organisasi maupun tujuan perusahaan. Struktur tersebut diisi oleh anggota organisasi atau disebut karyawan jika dia bernaung di dalam sebuah perusahaan. Karyawan sangatlah berperan dalam menjalankan operasional perusahaan dan ketika operasional perusahaan dapat berjalan dengan baik maka perusahaan tersebut mampu menciptakan produktivitas yang baik serta akan sangat berdampak pada kualitas pelayanan.

Karyawan juga merupakan faktor utama yang berjalannya sebuah perusahaan dalam melewati masa persaingan sehingga perusahaan dapat berjalan dengan baik menjalankan aktivitasnya. Kinerja merupakan perbandingan antara hasil kerja yang secara nyata dengan standar kerja yang ditetapkan. Kinerja adalah hasil kerja dan tindakan yang dicapai dalam memenuhi tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam jangka waktu tertentu (Kasmir, 2019:182). Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Meningkatnya kinerja perorangan (*individual performance*) maka kemungkinan besar juga akan meningkatkan kinerja perusahaan (*corporate performance*) karena keduanya mempunyai hubungan yang erat (Kasmir, 2016 : 182).

Penelitian ini tentang budaya perusahaan telah banyak dilakukan baik di Indonesia maupun diluar negeri, namun tentang budaya keselamatan kerja masih belum banyak dilakukan terutama di Indonesia. Terlebih dengan budaya keselamatan kerja yang dihubungkan dengan gaya kepemimpinan, kepuasan kerja dan kinerja karyawan masih jarang dilakukan. Peneliti ini bermaksud menguji pengaruh budaya keselamatan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*.

Penelitian ini dilaksanakan pada perusahaan nikel yang berlokasi di Kecamatan Malili, Kabupaten Luwu Timur, Provinsi Sulawesi Selatan. Lokasi penelitian ini bergerak disektor pertambangan nikel laterit dmp dan merupakan perusahaan tambang nikel yang telah berdiri sejak tahun 2005 dengan izin usaha penambangan (IUP) produksi sebesar 2.660 hektar atau salah satu yang terbesar di Sulawesi Selatan dan PT Lutim Gasindo Persada, PT Anugrah Indonesia dan PT Ananda Putra Jaya merupakan kontraktor yang bergabung sebagai supplier alat berat di pertambangan.

Berdasarkan hasil riset pendahuluan yang penulis lakukan ditemukan beberapa permasalahan yang berkaitan dengan kinerja karyawan antara lain, kinerja karyawan belum efektif dikarenakan kinerjanya belum sesuai dengan diharapkan oleh pimpinan PT Citra Lampia Mandiri dimana karyawan belum semua dapat melaksanakan tugas yang dibebankan dengan baik. Permasalahan yang berkaitan dengan budaya K3 yang kurang diperhatikan yang dapat menyebabkan dampak bahaya terhadap karyawan di lapangan.

Permasalahan lainnya berkaitan dengan gaya kepemimpinan, diantaranya adalah kurang tegasnya atasan membuat karyawan tidak memperhatikan jam waktu kerja yang berpengaruh kepada menurunnya kinerja karyawan. Sehingga pimpinan dituntut harus lebih tegas terhadap seluruh karyawan agar kinerja karyawan meningkat. Adapun masalah tentang kepuasan kerja yang menunjukkan suatu sikap hormat pada karyawan ialah aspirasi karyawan yang belum optimal sehingga berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan yang disebabkan karena karyawan tidak dapat menilai atasan.

Permasalahan yang ditemukan dengan berbagai macam fenomena yang terjadi pada PT Citra Lampia Mandiri, maka yang terjadi dasar penelitian untuk menganalisis hanya dibatasi permasalahan yang berhubungan dengan budaya K3, gaya kepemimpinan, kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Kinerja karyawan yang baik tentunya juga tak terlepas dari peran atasannya dalam memimpin bawahannya dan ketika atasan ingin memimpin bawahannya haruslah memiliki gaya kepemimpinan. Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan adalah karyawan yang memiliki kinerja dengan kualitas yang baik.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) yang merupakan perhatian global bagi perusahaan, karyawan dan pemerintah. Menurut perkiraan Organisasi Buruh Internasional (ILO), setiap tahun ada 2 juta kematian di seluruh dunia karena penyebab yang terkait pekerjaan. Dari jumlah ini, sekitar 354.000 disebabkan oleh kecelakaan fatal. Selain itu, lebih dari 270 juta kecelakaan kerja dari 160 juta penyakit akibat kerja yang mempengaruhi pekerja setiap tahun. Kerugian finansial akibat bahaya terkait kerja ini sangat besar. ILO memperkirakan lebih dari \$1,25 triliun, yang sama dengan 4 persen Produk Domestik Bruto (GDP) seluruh dunia, kerugian yang diderita setiap tahun akibat kecelakaan dan penyakit kerja (Markkanen: 2004). Alan Boulton, Direktur kantor ILO di Indonesia, mengatakan kematian, kecelakaan dan kesakitan di tempat kerja dapat dicegah. Kita harus mempromosikan “budaya keselamatan” yang baru di tempat kerja yang didukung dengan kebijakan dan program nasional. K3 ini merupakan suatu pemikiran dan usaha untuk memberikan jaminan kesempurnaan dan keutuhan untuk jasmani ataupun rohani terkhusus bagi para pekerja serta manusia umumnya maupun hasil karya dan budayanya untuk mewujudkan masyarakat yang makmur dan sejahtera (Mangkunegara, 2016).

Secara konseptual budaya K3 memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini didasarkan dari penelitian yang dilakukan Andi Sabaruddin (2018), dengan judul Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Perkebunan Nusantara XIV (Persero) PG. Camming Kabupaten Bone. Dari hasil penelitiannya menyimpulkan bahwa budaya K3 berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara XIV (Persero) PG. Camming Kabupaten Bone.

Selain faktor budaya K3, Gaya kepemimpinan juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi terhadap kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan didefinisikan menjadi keterampilan yang biasa dipergunakan buat memiliki akibat konstruktif di orang lain dan orang-orang pada lebih kurang

mereka buat bekerja sama buat meraih target yang direncanakan (Sabila dan Firmansyah, 2022). Selanjutnya, gaya kepemimpinan yakni kode etik yang dipergunakan seorang ketika mencoba menghipnotis sikap orang lain, dengan seluruh pemimpin memiliki pola stimulus yang tidak sinkron (Pawirosumarto et al., 2017).

Secara konseptual gaya kepemimpinan memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini didasarkan dari penelitian yang dilakukan Fahmi Kamal, dkk, (2019), dengan judul pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan (Studi Kasus : PT Agung Citra Transformasi). Dari Hasil penelitiannya menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan memberikan hubungan positif dan kuat terhadap kinerja karyawan. Maka hal ini memberikan indikasi bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada pegawai PT Agung Citra Transformasi.

Sementara itu berhubungan dengan kepuasan kerja juga menjadi salah satu indikator dalam penilaian kinerja karyawan (Haris, 2017). Kepuasan kerja karyawan secara tidak langsung mendorong karyawan tersebut dalam meningkatkan kualitas kinerja dalam organisasi atau perusahaan. Kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan (Afandi, 2018:74).

Secara konseptual kepuasan kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini didasarkan dari penelitian yang dilakukan Natalia C.P. Paparang dkk, (2021) dengan judul Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Kantor PT Post Indonesia di Manado. Dari hasil penelitiannya menyimpulkan bahwa Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini di uji oleh hasil uji regresi dimana probabilitas (P) lebih kecil dari 0,05 yang berarti signifikan. Artinya kepuasan kerja karyawan mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap kinerja karyawan. Adapun kepuasan yang digunakan dalam memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan perusahaan perlu mempertahankan dan perlu di tingkatkan, karena kepuasan kerja terbukti akan meningkatkan kinerja karyawan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis budaya Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT Citra Lampia Mandiri.

2. METODE

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode Partial Least Square (PLS). Metode ini bertujuan untuk melukis dan menguji model hubungan antara variabel yang berbentuk sebab akibat, yaitu variabel bebas (independen) terdiri dari budaya Kesehatan dan Keselamatan Kerja (X1) dan gaya kepemimpinan (X2), variabel terikat (dependen) terdiri dari kinerja karyawan (Y), dan variabel *intervening* terdiri dari kepuasan kerja (Z). Dalam penelitian ini menggunakan analisis jalur yang lebih kompleks karena melibatkan variabel yang lebih banyak sehingga banyak jalur yang dianalisis. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah pengambilan data dalam bentuk

angket/kuisisioner. Angket/kuisisioner digunakan untuk melihat kejadian pada saat pengamatan berlangsung dan menghimpun data guna melihat pengaruh yang terjadi.

Skala yang digunakan Instrumen dalam penelitian ini menggunakan skala *Likert*. Skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang terhadap suatu objek sikap atau perilaku (Rully dan Poppy, 2017:117). Dengan menggunakan skala *Likert*, maka variabel yang akan diukur dan dijabarkan menjadi indikator-indikator yang dapat diukur, yang kemudian dijadikan sebagai titik tolak untuk membuat item instrumen yang berupa pernyataan yang perlu dijawab oleh responden.

Penelitian ini dilaksanakan pada perusahaan nikel yang berlokasi di Kecamatan Malili, Kabupaten Luwu Timur, Provinsi Sulawesi Selatan. Lokasi penelitian ini bergerak disektor pertambangan nikel laterit dmp dan merupakan perusahaan tambang nikel yang telah berdiri sejak tahun 2005 dengan izin usaha penambangan (IUP) produksi sebesar 2.660 hektar atau salah satu yang terbesar di Sulawesi Selatan dan PT Lutim Gasindo Persada, PT Anugrah Indonesia dan PT Ananda Putra Jaya merupakan kontraktor yang bergabung sebagai supplier alat berat di pertambangan. Waktu pelaksanaan penelitian ini dilakukan selama kurang lebih 2 bulan pada bulan Maret – Mei 2024.

Populasi adalah wilayah generalisasi objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2017:80). Populasi penelitian adalah karyawan perusahaan industri nikel pada PT Citra Lampia Mandiri yaitu PT Lutim Gasindo Persada, PT Anugrah Indonesia dan PT Ananda Putra Jaya yang berjumlah 100 karyawan.

Sampel adalah bagian dari populasi yang diharapkan mampu mewakili populasi dalam penelitian. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2017:81). Untuk menentukan besarnya sampel yang diambil dari populasi, maka peneliti mengambil semua jumlah populasi yang berjumlah 100 karyawan. Hal ini sesuai dengan pendapat Sugiyono (2019:143) mengemukakan bahwa ukuran sampel yang layak dalam penelitian antara 30 sampai dengan 500. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *sampling jenuh*, dimana teknik pemilihan sampel apabila semua anggota populasi dijadikan sampel (Sugiyono, 2019).

Variabel penelitian adalah suatu atribut, sifat atau nilai dari orang. Objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2019). Variabel bebas (*independent variable*) merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat) Sugiyono (2019:69). Variabel bebas dalam penelitian ini terdiri dari; Budaya K3 (X1) dan Gaya Kepemimpinan (X2).

Variabel terikat (*dependent variable*) merupakan faktor yang diobservasi dan diukur untuk menentukan ada

atau tidaknya pengaruh variabel bebas (Abd. Mukhid, 2021). Variabel terikat dalam penelitian ini terdiri dari; Kinerja Karyawan (Y).

Variabel intervening adalah variabel secara teoritis mempengaruhi hubungan antar variabel independen dan dependen menjadi hubungan tidak langsung dan tidak dapat diamati dan diukur (Sugiyono, 2019:39). Variabel intervening dalam penelitian terdiri dari; Kepuasan Kerja (Z).

Instrumen dalam penelitian ini menggunakan skala *Likert* untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang terhadap suatu objek sikap atau perilaku. Dengan menggunakan skala *Likert*, maka variabel yang akan diukur dan dijabarkan menjadi indikator-indikator yang dapat diukur, yang kemudian dijadikan sebagai titik tolak untuk membuat item instrumen yang berupa pernyataan yang perlu dijawab oleh responden (Rully dan Poppy, 2017:117).

Instrumen pengukuran Budaya K3, Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan menggunakan skala *Likert* dengan 5 (lima) skala. Untuk setiap item pernyataan akan diberi bobot sebagai berikut:

Pilihan Jawaban	Skor
Sangat Tidak Setuju (SKS)	1
Tidak Setuju (TS)	2
Netral (N)	3
Setuju (S)	4
Sangat Setuju (SS)	5

Jenis data dibedakan menjadi dua, yaitu kualitatif dan kuantitatif (Sugiyono, 2018). Dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Metode kuantitatif adalah data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan (Sugiyono, 2018). Data kuantitatif penelitian ini berupa kuisioner ke karyawan Perusahaan Nikel pada PT Citra Lampia Mandiri.

Sumber data penelitian dibedakan menjadi dua, yaitu sumber data primer dan sumber data sekunder (Sugiyono, 2018):

- 1) Data primer yaitu sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan (Sugiyono, 2018:456). Data primer diperoleh dari menyebar kuisioner ke karyawan Perusahaan Nikel pada PT Citra Lampia Mandiri.
- 2) Data Sekunder yaitu sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen (Sugiyono, 2018:456). Data sekunder dalam penelitian ini digunakan untuk memperkuat data primer yang didapat dan melengkapi kekurangan data primer.

Penelitian lapangan yang dilakukan dengan secara langsung terhadap objek yang diteliti untuk mengumpulkan data primer. Menurut Sugiyono (2017) cara atau teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan interview (wawancara), kuisioner (angket), observasi (pengamatan), dan gabungan ketiganya.

Studi kepustakaan berkaitan dengan kajian teoritis dan referensi lain yang berkaitan dengan nilai, budaya dan norma yang berkembang pada situasi sosial yang diteliti, selain itu studi kepustakaan sangat penting dalam melakukan penelitian, hal ini dikarenakan peneliti tidak akan lepas dari literatur-literatur ilmiah. Data diperoleh dari data yang relevan terhadap permasalahan yang akan diteliti dengan melakukan studi pustaka lainnya seperti buku, jurnal, artikel atau peneliti terdahulu (Sugiyono, 2016).

Internet adalah kelompok atau kumpulan dari jutaan komputer untuk mendapatkan informasi dari komputer yang ada di dalam kelompok tersebut dengan asumsi bahwa pemilik komputer memberikan izin akses (Sibero dalam Arizona, 2017:107).

Analisis data dalam penelitian ini dengan menggunakan metode *Partial Least Square* (PLS). PLS juga digunakan untuk mengukur hubungan setiap indikator dengan konstraknya. Selain itu, dalam PLS dapat dilakukan uji *bootstrapping* terhadap struktural model yang bersifat *outer model* dan *inner model*.

1) Merancang Model Pengukuran (*Outer Model*)

Model ini digunakan untuk mengetahui validitas dan reliabilitas yang menghubungkan indikator dengan variabel latennya. Indikator dalam penelitian ini adalah reflektif karena indikator variabel laten mempengaruhi indikatornya, untuk itu digunakan 3 cara pengukuran menurut Yamin (2011:222), yaitu:

- a) *Convergent validity* mengukur besarnya korelasi antara konstruk dengan variabel laten. Dalam evaluasi *convergent validity* dari pemeriksaan individual item *reability*, dapat dilihat dari *standardized loading factor*. *Standardized loading factor* menggambarkan besarnya korelasi antar setiap item pengukuran (indikator) dengan konstraknya. Kolerasi dapat dikatakan valid apabila memiliki nilai $> 0,5$.
- b) Evaluasi selanjutnya adalah melihat dan membandingkan antara *discriminant validity* dan *square root of average variance extracted* (AVE). Model pengukuran dinilai berdasarkan pengukuran *cross loading* dengan kontrak. Jika kolerasi kontrak dengan setiap indikatornya lebih besar daripada ukuran kontrak lainnya, maka kontrak laten memprediksi indikatornya lebih baik daripada kontrak lainnya. Jika nilai lebih tinggi daripada nilai kolerasi di antara kontrak, maka *discriminant validity* yang baik tercapai. Menurut Yamin (2011) sangat direkomendasikan apabila AVE lebih besar dari 0,5.
- c) Untuk menentukan *composite reliability*, apabila nilai *composite reliability* $> 0,8$ dapat dikatakan bahwa kontrak memiliki reliabilitas yang tinggi atau *reliable* dan $> 0,6$ dikatakan cukup *reliable* (Chin, 1998 dalam Yamin 2017).

- d) Dalam PLS, uji reliabilitas diperkuat dengan adanya *cronbach alpha* dimana konsistensi setiap jawaban diujikan. *Cronbach alpha* dikatakan baik apabila $\alpha \geq 0,70$ dan dikatakan cukup apabila $\alpha \geq 0,60$.
- 2) Merancang Model Struktural (Inner Model)
Model struktural dievaluasi dengan menggunakan *R-square* (R^2) untuk kontrak dependen, *Stone-Geisser Q-square test* untuk *predictive relevan* dan uji t serta signifikan dari koefisien parameter jalur *structural*. R^2 dapat digunakan untuk menilai pengaruh variabel laten independen terhadap variabel laten dependen apakah mempunyai pengaruh yang *substantive*. Kriteria batasan nilai R^2 ini dalam tiga klasifikasi, yaitu : 0,67, 0,33, dan 0,19.
- 3) Evaluasi Goodness of Fit
Untuk memvalidasi model secara keseluruhan, maka digunakan *goodness of fit* (GoF). *GoF index* ini merupakan ukuran tunggal yang digunakan untuk memvalidasi performa gabungan antara model pengukuran (*outer model*) dan model struktural (*inner model*). Nilai *GoF index* ini diperoleh dari *averages communalities index* dikalikan dengan R^2 model. Com bergaris atas adalah *averages communalities* dan R^2 bergaris atas adalah rata-rata model R^2 . nilai *GoF* ini terbentang antara 0 – 1 dengan interpretasi nilai ini adalah 0,1 (*GoF* kecil), 0,25 (*GoF* moderat), dan 0,36 (*GoF* besar).
- 4) Uji Hipotesis (Resampling Bootstrapping)
Berdasarkan tujuan-tujuan penelitian, maka rancangan uji hipotesis yang dapat dibuat merupakan rancangan uji hipotesis dalam penelitian ini disajikan berdasarkan tujuan penelitian. Tingkat kepercayaan yang digunakan adalah 95%, sehingga tingkat presisi atau batas ketidakakuratan sebesar (α) = 5% = 0,05, dan menghasilkan nilai t-tabel sebesar 1,96.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Budaya K3 Berpengaruh Positif Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT Citra Lampia Mandiri

Hasil analisis yang telah dilakukan yang menunjukkan bahwa budaya k3 pada PT Citra Lampia Mandiri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya, ketika budaya k3 para karyawan PT Citra Lampia Mandiri sangat baik, maka kepuasan karyawan dalam menjalankan tugas-tugas pekerjaan juga meningkat. Budaya k3 yang sangat baik akan mendorong karyawan untuk memperhatikan keadaan tempat lingkungan, pengaturan udara, pengaturan penerangan, pemakaian peralatan kerja dan memperhatikan kondisi fisik dan mental karyawan sehingga meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan dari persepsi responden dimana dari persepsi karyawan yakni terkait persepsi budaya k3 yang berada dalam kategori sangat baik. Dimana rata-rata skor

tertinggi dalam budaya k3 adalah selalu mendengarkan atasan dan rekan kerja mengenai motivasi agar semangat dalam bekerja. Sedangkan rata-rata skor terendah dalam budaya k3 adalah memperhatikan keamanan pada penyimpanan setiap unit.

Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Marzuki, dkk (2018) diketahui bahwa budaya K3 berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Perusahaan Minyak Dan Gas Bumi “X” Di Provinsi Kalimantan Timur.

b. Budaya K3 Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Citra Lampia Mandiri

Hasil analisis yang telah dilakukan yang menunjukkan bahwa budaya k3 pada pada PT Citra Lampia Mandiri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, ketika budaya k3 para karyawan PT Citra Lampia Mandiri sngat baik, maka kinerja karyawan dalam menjalankan tugas-tugas pekerjaan juga meningkat. Budaya k3 yang sangat baik akan menciptakan ruang kerja yang nyaman, menyenangkan dan aman serta kondisi ruang kerja yang terang dan tidak remang-remang yang dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan dari persepsi responden dimana dari persepsi karyawan yakni terkait persepsi budaya k3 yang berada dalam kategori sangat baik. Dimana rata-rata skor tertinggi dalam budaya k3 adalah selalu mendengarkan atasan dan rekan kerja mengenai motivasi agar semangat dalam bekerja. Sedangkan rata-rata skor terendah dalam budaya k3 adalah memperhatikan keamanan pada penyimpanan setiap unit.

Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Andi Sabaruddin (2018), dengan judul Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Perkebunan Nusantara XIV (Persero) PG. Camming Kabupaten Bone. Dari hasil penelitiannya menyimpulkan bahwa budaya K3 berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada pada PT Perkebunan Nusantara XIV (Persero) PG. Camming Kabupaten Bone.

c. Gaya Kepemimpinan Berpengaruh Positif Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT Citra Lampia Mandiri

Hasil analisis yang telah dilakukan yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan pada pada PT Citra Lampia Mandiri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya, ketika gaya kepemimpinan PT Citra Lampia Mandiri sangat baik, maka kepuasan kerja dalam menjalankan tugas-tugas pekerjaan juga meningkat. Gaya kepemimpinan yang sangat baik akan mendorong pimpinan untuk membina hubungan kerja sama yang baik dengan bawahan dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawab masing-masing dan menyelesaikan sesuai dengan target yang dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan dari persepsi responden dimana dari persepsi karyawan yakni terkait persepsi gaya kepemimpinan yang berada dalam kategori sangat baik. Dimana rata-rata skor tertinggi dalam gaya kepemimpinan

adalah pimpinan menjalin hubungan yang baik dengan bawahan dalam pelaksanaan tugas yang menjadi tanggung jawab masing-masing. Sedangkan rata-rata skor terendah dalam gaya kepemimpinan adalah pimpinan mengutamakan kepentingan organisasi daripada kepentingan pribadi.

Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Marzuki, dkk (2018) diketahui bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Perusahaan Minyak Dan Gas Bumi "X" Di Provinsi Kalimantan Timur.

d. Gaya Kepemimpinan Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Citra Lampia Mandiri

Hasil analisis yang telah dilakukan yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan pada PT Citra Lampia Mandiri positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, ketika gaya kepemimpinan PT Citra Lampia Mandiri sangat baik, maka kinerja karyawan dalam menjalankan tugas-tugas pekerjaan juga meningkat. Gaya kepemimpinan yang sangat baik akan mendorong pimpinan untuk mampu menyelesaikan tugas diluar kemampuan, menyelesaikan tugas tepat waktu, pengambilan keputusan secara musyawarah dan mampu dalam menilite masalah yang terjadi pada pekerjaan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan dari persepsi responden dimana dari persepsi karyawan yakni terkait persepsi gaya kepemimpinan yang berada dalam kategori sangat baik. Dimana rata-rata skor tertinggi dalam gaya kepemimpinan adalah pimpinan menjalin hubungan yang baik dengan bawahan dalam pelaksanaan tugas yang menjadi tanggung jawab masing-masing. Sedangkan rata-rata skor terendah dalam gaya kepemimpinan adalah pimpinan mengutamakan kepentingan organisasi daripada kepentingan pribadi.

Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Hidayat (2018:143) Gaya kepemimpinan (*leadership style*) seorang pemimpin akan sangat berpengaruh pada kinerja karyawan atau bawahan. Gaya kepemimpinan yang menekankan pada unsur kebersamaan antar pimpinan dan bawahan terbukti efektif meningkatkan kinerja organisasi (Alim et al, 2021). Pemimpin harus dapat memilih gaya kepemimpinan sesuai dengan situasi yang ada, jika gaya kepemimpinan yang diterapkan benar dan tepat maka akan dapat mengarahkan pencapaian tujuan organisasi maupun perorangan. Sebaliknya jika gaya kepemimpinan yang dipilih salah dan tidak sesuai dengan situasi yang ada maka akan dapat mengakibatkan sulitnya pencapaian tujuan organisasi.

e. Kepuasan Kerja Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Citra Lampia Mandiri

Hasil analisis yang telah dilakukan yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja pada PT Citra Lampia Mandiri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, ketika kepuasan kerja karyawan PT Citra Lampia Mandiri sangat baik, maka kinerja karyawan dalam menjalankan tugas-tugas

pekerjaan juga meningkat. Kepuasan kerja yang baik akan mendorong karyawan puas terhadap gaji yang diterima sesuai dengan tanggung jawab atau jabatan masing-masing dalam perusahaan, karyawan akan saling membantu dan bekerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan dan tentunya mempunyai hubungan yang baik sesama rekan kerja sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan dari persepsi responden dimana dari persepsi karyawan yakni terkait persepsi kepuasan kerja yang berada dalam kategori sangat baik. Dimana rata-rata skor tertinggi dalam kepuasan kerja adalah mempunyai hubungan yang baik sesama rekan kerja. Sedangkan rata-rata skor terendah dalam kepuasan kerja adalah kesempatan untuk memperoleh promosi kenaikan jabatan sering diadakan di organisasi.

Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Suminar, dkk (2015) menyimpulkan bahwa kepuasan kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh yang signifikan secara simultan terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan pada bagian produksi PT Essentra Indonesia, Sidoarjo. Ada tiga belas faktor yang mempengaruhi kinerja dan satu diantaranya adalah kepuasan kerja (Kasmir, 2016:189-193). Dan hasil penelitian yang juga dilakukan Changgriawan (2017) menyimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di *One Way Production*.

f. Budaya K3 Mempengaruhi Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada PT Citra Lampia Mandiri

Hasil analisis yang telah dilakukan yang menunjukkan bahwa budaya k3 pada PT Citra Lampia Mandiri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Artinya, ketika budaya k3 PT Citra Lampia Mandiri sangat baik, maka kinerja karyawan dalam menjalankan tugas-tugas pekerjaan juga meningkat. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum, karyawan pada perusahaan industri tambang nikel di kabupaten luwu timur memiliki tingkat budaya k3 yang memadai untuk mendukung kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian JE Permanasari, dkk (2014) menyimpulkan bahwa variabel kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja, variabel keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja, variabel kesehatan kerja berpengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan, variabel keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Hasil analisis yang dilakukan menggunakan uji t dapat diketahui variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

g. Gaya Kepemimpinan Mempengaruhi Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada PT Citra Lampia Mandiri

Hasil analisis yang telah dilakukan yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan pada PT Citra Lampia Mandiri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

Artinya, ketika gaya kepemimpinan PT Citra Lampia Mandiri sangat baik, maka kinerja karyawan dalam menjalankan tugas-tugas pekerjaan juga meningkat. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum, karyawan pada perusahaan industri tambang nikel di kabupaten luwu timur memiliki tingkat gaya kepemimpinan yang memadai untuk mendukung kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Didit Setyo Pambudi, dkk (2016) menyimpulkan bahwa hasil pengujian terdapat pengaruh tidak langsung antara gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja yaitu sebesar 0.334. hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang baik akan secara signifikan meningkatkan kinerja karyawan seiring dengan tingginya kepuasan kerja karyawan.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa budaya K3 berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT Citra Lampia Mandiri. Budaya K3 berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Citra Lampia Mandiri. Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada PT Citra Lampia Mandiri. Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Citra Lampia Mandiri. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Citra Lampia Mandiri. Budaya K3 berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja pada PT Citra Lampia Mandiri. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT Citra Lampia Mandiri.

DAFTAR PUSTAKA

- Alim, S., Wulandari, N. P., & Purwasetiawatik, T. F. (2021). The compassionate leadership profile: A case study in the saving and loan cooperative leadership of Bhina Raharja. *Communications in Humanities and Social Sciences*, 1(2), 54-60.
- Didit Setyo Pambudi, dkk. 2016. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Karyawan PT Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang).
- Fahmi Kamal, dkk. 2019. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus: PT. Agung Citra Transformasi).
- Fajariah, Faizatul. 2022. Teori Penetapan Sasaran (Goal Setting Theory). <https://books.google.co.id> (diakses pada tanggal 16 November 2023).
- Hasan Marzuki, dkk. 2018. Pengaruh Budaya Kesematan Kerja, Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Minyak Dan Gas Bumi "X" Di Provinsi Kalimantan Barat.

- Imelda, Imanuel Tarigan dan Syawahuddin. 2021. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Promosi Jabatan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. Naga Hari Utama Medan.
- JE Permanasari, dkk. 2014. Analisis Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi PT Jamu Air Mancur, Palur, Karangayar).
- Natalia C.P. Paparang, dkk. 2021. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor PT. Post Indonesia di Manado.
- Pranogyo dan Hendro. 2022. Gaya Kepemimpinan Dan Kinerja Karyawan: Tinjauan Literatur.
- Rahmawan, Dr. Ginanjar. Metode Analisis Data. Dr. Gin White Book Series (Panduan Menyusun Dr. Gin RMC Research Model Canvas).
- Suryana, Nana. 2022. Pengaruh Kesehatan Dan Keselamatan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Pegawai Pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Tarakan.
- Sugiyono. 2019:95. Pengertian Kerangka Pemikiran. <http://eprints.kwikkiangie.ac.id> (diakses pada tanggal 16 November 2023).
- Sugiyono. 2017:107. Prosedur penelitian pada metode penelitian. <http://repository.unsil.ac.id> (diakses pada tanggal 16 Oktober 2023).
- Sugiyono. 2017. Pengertian metode komperatif. <http://repository.stei.ac.id> (diakses pada tanggal 16 Oktober 2023).
- Sugiyono. 2017:6. Definisi jenis penelitian survey. <http://repository.unpas.ac.id> (diakses pada tanggal 16 Oktober 2023).
- Sabaruddin, Andi. 2018. Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.
- Sudaryono. 2014:67. Pengertian analisis korelasi. <http://repository.unpas.ac.id> (diakses pada tanggal 16 Oktober 2023).
- Wahab, Rahmatullah Burhanuddin. 2021. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Makassar.