

**PENGARUH KESELAMATAN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI
VARIABEL MEDIASI PADA RSUD ACEH TAMIANG**

SKRIPSI

Oleh:

TENGKU MELVA CAHYANI
NPM: 2402120041



**FAKULTAS EKONOMI
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
2026**



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI

JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 31 Agustus 2026

TANDA PERSETUJUAN/PENGESAHAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara :

TENGKU MELVA CAHYANI
NPM : 2402120041

Dengan judul:

**PENGARUH KESELAMATAN KERJA DAN BEBAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI KEPUASAN
KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI
PADA RSUD ACEH TAMIANG**

Yang diajukan untuk memenuhi sebagian dari syarat-syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.

Menyetujui / Mengesahkan :

**Ketua Program Studi
Manajemen**

Dr. Zuraidah, S.E., M.M.
NIK: 19770123 200807 2 001

Pembimbing I

Dr. Husnaina Mailisa Safitri,
B.M (Hons), M.M.
NIK. 19870513 201306 2 001

Pembimbing II

Sulfitra, S.Si., M.Si.
NIK. 19751027 201001 1 001

Mengetahui
Dekan



Dr. Marlizar, S.E., M.M.
NIK. 19820911 201306 1 001



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI

JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 21 Agustus 2026

TANDA PERSETUJUAN KOMISI UJIAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

TENGKU MELVA CAHYANI

NPM : 2402120041

Dengan judul:

**PENGARUH KESELAMATAN KERJA DAN BEBAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI KEPUASAN
KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI
PADA RSUD ACEH TAMIANG**

Yang telah dipertahankan di depan komisi ujian, pada tanggal 22 Agustus 2026

Menyetujui / Mengesahkan :
Komisi Ujian

Ketua

Sekretaris


Dr. Husnaina Mailisa Safitri, B.M
(Hons), M.M.
NIK. 19870513 201306 2 001


Sulfitra, S.Si., M.Si.
NIK. 19751027 201001 1 001

Anggota

Anggota


Dr. Erlinda, S.E., M.Si.
NIK: 19681230 200501 2 002


Dr. Marlizar, S.E., M.M.
NIK: 19820911 201306 1 001

Mengetahui
Ketua Program Studi Manajemen


Dr. Zuraidah, S.E., M.M.
NIK: 19770123 200807 2 001

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

“SAYA YANG BERTANDA TANGAN DI BAWAH INI MENYATAKAN BAHWA SKRIPSI INI TELAH DITULIS DENGAN SESUNGGUH-SUNGGUHNYA DAN TIDAK ADA BAGIAN YANG MERUPAKAN PENJIPLAKAN KARYA ORANG LAIN DI PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH, APABILA DI KEMUDIAN HARI TERBUKTI BAHWA PERNYATAAN INI TIDAK BENAR MAKA SAYA SANGGUP MENERIMA HUKUMAN/SANKSI SESUAI PERATURAN YANG BERLAKU.”

Banda Aceh, 31 Agustus 2026

Yang Menyatakan



TENGKU MELVA CAHYANI

NPM : 2402120041

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai civitas akademik Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh, saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Tengku Melva Cahyani
NPM : 2402120041
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh **Hak Bebas Royalty Non Eksklusif (Non-Exclusive Royalty Free Right)** atas karya ilmiah saya yang berjudul :

PENGARUH KESELAMATAN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA RSUD ACEH TAMIANG

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan) dengan Hak Royalty Non-Eksklusif ini Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Banda Aceh
Pada Tanggal : 31 Agustus 2026



Banda Aceh, 31 Agustus 2026
Yang Menyatakan,

TENGKU MELVA CAHYANI
NPM : 2402120041

KATA PENGANTAR

Assalammu'alaikum Wr.Wb. Bismillahirrahmanirrahim

Dengan mengucapkan puji dan syukur kehadiran Allah SWT, karena berkat rahmat dan Karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh keselamatan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada RSUD Aceh Tamiang”**. Proposal Skripsi ini salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Pendidikan Strata satu (S1) pada fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen di Universitas Muhammadiyah Aceh, Banda Aceh.

Keberhasilan penulis dalam menyelesaikan proposal skripsi ini tidak lepas dari bimbingan, pengarahan dan dukungan dari berbagai pihak yang dengan ketulusan, kasih sayang, dan pengorbanannya memberikan bantuan kepada penulis. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa terimakasih yang sebesar besarnya kepada:

1. Bapak Dr. Marlizar, S.E., M.M, Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh sekaligus selaku Pembimbing I yang telah memberikan dorongan dan arahan dari rencana hingga selesai penelitian ini.
2. Ibu Dr. Zuraidah, S.E., M.Si, Selaku Ketua Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh selaku.
3. Ibu Suryani Murad, SE, M.Si, Selaku Ketua Laboraturium Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.

4. Ibu Dr. Husnaina Mailisa Safitri, BM (Hons) M.M Selaku Dosen Pembimbing I Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh yang telah memberikan dorongan dan arahan dari rencana hingga selesai penelitian ini.
5. Bapak Sulfitra, S.Si., M.Si Selaku Dosen Pembimbing II Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh yang telah memberikan dorongan dan arahan dari rencana hingga selesai penelitian ini.
6. Kepada Ayah dan Ibu tersayang yang telah membesarkan dan telah mendidik sepenuh hati serta menjadi sumber motivasi penulis.
7. Kepada saudara kandung penulis memberikan dukungan serta motivasi kepada penulis dalam menyelesaikan penulisan proposal skripsi ini.
8. Serta seluruh sahabat seperjuangan penulis yang selalu ada dan telah memberikan dukungan serta motivasi kepada penulis dalam menyelesaikan penulisan proposal skripsi ini.

Banda Aceh, 7 Juli 2026

Tengku Melva Cahyani

DAFTAR ISI

Halaman

KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI.....	iii
DAFTAR TABEL	v
DAFTAR GAMBAR.....	vi
DAFTAR LAMPIRAN	vii
ABSTRAK	viii
ABSTRACT.....	ix
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Rumusan Masalah Penelitian	12
1.3 Tujuan Penelitian.....	13
1.4 Manfaat penelitian.....	14
1.5 Ruang lingkup penelitian	15
BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN	16
2.1 Landasan Teoritis	16
2.1.1 Kinerja Pegawai	16
2.1.2 Keselamatan Kerja.....	21
2.1.3 Beban Kerja	25
2.1.4 Kepuasan Kerja	29
2.2 Penelitian Sebelumnya	35
2.3 Hubungan Antar Variabel	40
2.3.1 Hubungan Keselamatan Kerja terhadap Kepuasan Kerja	40
2.3.2 Hubungan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja.....	40
2.3.3 Hubungan Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai	41
2.3.4 Hubungan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai.....	41
2.3.5 Hubungan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai	41
2.3.6 Hubungan Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja	42
2.3.7 Hubungan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja	42
2.4 Kerangka Pemikiran.....	43
2.5 Hipotesis.....	44
BAB III METODE PENELITIAN	45
3.1 Desain Penelitian.....	45
3.2 Lokasi dan Objek Penelitian	45
3.2.1 Jenis Penelitian	46

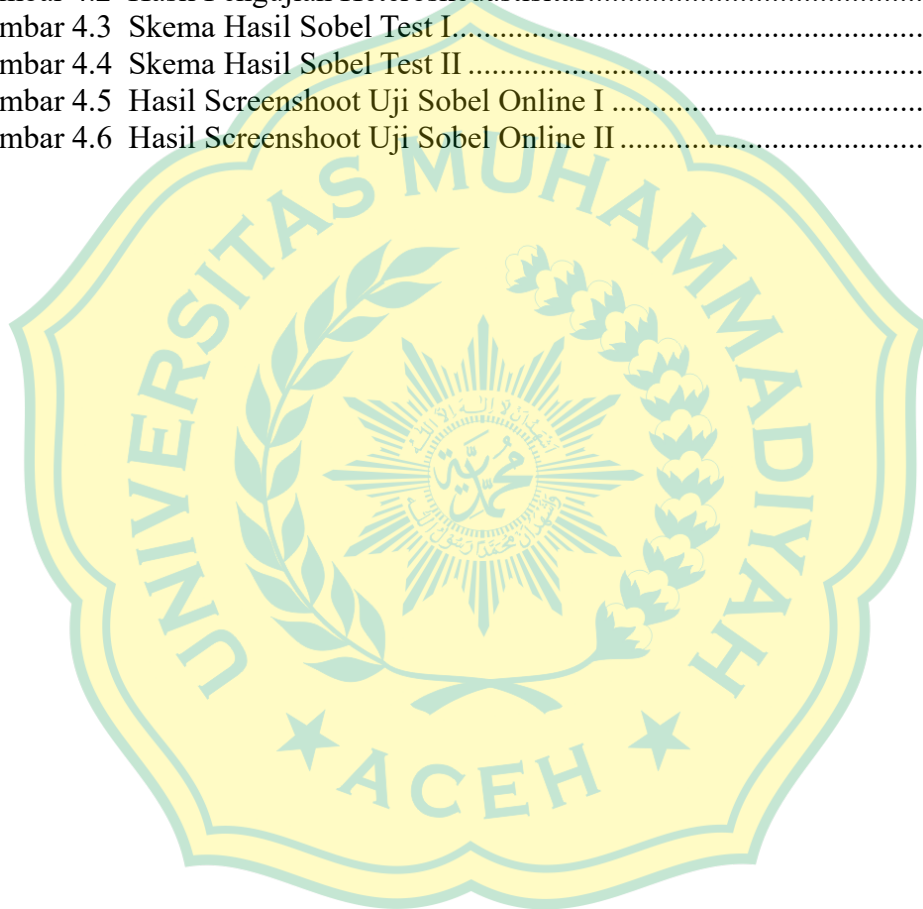
3.2.2	Horizon Waktu	47
3.2.3	Unit Analisis	48
3.3	Populasi Dan Sampel Penelitian	48
3.3.1	Populasi.....	48
3.3.2	Sampel	49
3.4	Sumber dan Teknik Pengumpulan data	50
3.5	Definisi Operasional Variabel	52
3.6	Teknik Analisis Data	54
3.7	Pengujian Data	55
3.7.1	Uji Validitas.....	56
3.7.2	Uji Reliabilitas.....	56
3.7.3	Pengujian Asumsi Klasik	57
3.8	Pengujian Hipotesis.....	58
3.8.1	Uji Parsial (Uji t)	58
3.8.2	Uji Simultan (Uji F)	60
3.8.3	Koefisien Determinasi (R ²)	60
3.8.4	Uji Sobel (Sobel Test)	61
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	63
4.1	Gambaran Umum Objek Penelitian	63
4.2	Karakteristik Responden	65
4.2.1	Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin	65
4.2.2	Karakteristik Berdasarkan Usia.....	66
4.2.3	Karakteristik Berdasarkan Pendidikan	66
4.2.4	Karakteristik Berdasarkan Lama Masa Kerja	67
4.3	Deskripsi Data Penelitian	67
4.4	Hasil Pengujian Data	75
4.4.1	Pengujian Data	75
4.4.2	Pengujian Asumsi Klasik	77
4.5	Pembahasan Hasil Penelitian	81
4.5.1	Uji t (Parsial).....	81
4.5.2	Uji F (Simultan).....	82
4.5.3	Model Regresi	84
4.5.4	Pengujian Mediasi (Sobel Test).....	90
4.6	Pembuktian Hipotesis.....	96
4.7	Implikasi Penelitian.....	100
BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN	102
5.1	Kesimpulan.....	102
5.2	Saran.....	104
DAFTAR PUSTAKA.....		106
LAMPIRAN.....		110

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.2 Penelitian Terdahulu	32
Tabel 3.1 Horizon Waktu Penelitian.....	45
Tabel 3.2 Skala Likert	49
Tabel 3.3 Definisi Operasional Variabel	50
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Jenis Kelamin	63
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Usia	64
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Status Pendidikan	64
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Lama Masa Kerja.....	65
Tabel 4.5 Variabel Kinerja Pegawai	66
Tabel 4.6 Variabel Keselamatan Kerja	67
Tabel 4.7 Variabel Beban Kerja.....	69
Tabel 4.8 Variabel Kepuasan Kerja	71
Tabel 4.9 Uji Validitas Variabel Penelitian.....	73
Tabel 4.10 Hasil Pengujian Reliabilitas	74
Tabel 4.11 Hasil Uji Multikolinearitas	77
Tabel 4.12 Uji Parsial (t-test)	79
Tabel 4.13 Uji F Simultan	81
Tabel 4.14 Model Regresi Pertama	82
Tabel 4.15 Model Regresi Kedua.....	84
Tabel 4.16 Model Regresi Ketiga.....	86
Tabel 4.17 Hasil Pengujian Mediasi.....	88
Tabel 4.18 Hasil Analisis Jalur dan Sobel Test	90

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1.1 Hasil survei Awal Variabel Keselamatan Kerja.....	7
Gambar 1.2 Hasil Survei Awal Variabel Beban Kerja.....	8
Gambar 1.3 Hasil Survei Awal variabel Kepuasan Kerja	9
Gambar 1.4 Hasil Survei Awal variabel Kinerja Pegawai	10
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	41
Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas.....	74
Gambar 4.2 Hasil Pengujian Heteroskedastisitas.....	78
Gambar 4.3 Skema Hasil Sobel Test I.....	89
Gambar 4.4 Skema Hasil Sobel Test II	89
Gambar 4.5 Hasil Screenshoot Uji Sobel Online I	91
Gambar 4.6 Hasil Screenshoot Uji Sobel Online II	92



DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....	107
Lampiran 2 Tabulasi Data	110
Lampiran 3 SPSS Out Put.....	113
Lampiran 4 Nilai R tabel, T Tabel dan F tabel	131



**PENGARUH KESELAMATAN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI
VARIABEL MEDIASI PADA RSUD ACEH TAMIANG**

TENGKU MELVA CAHYANI
NPM: 2402120041

Pembimbing I : Dr. Husnaina Mailisa Safitri, BM (Hons) MM
Pembimbing II : Sulfitra, S.Si., M.Si

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Keselamatan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel mediasi pada RSUD Aceh Tamiang. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan melibatkan 137 responden. Data dianalisis menggunakan Structural Equation Modeling–Partial Least Squares (SEM-PLS) melalui pengujian model pengukuran (outer model) dan model struktural (inner model), serta Uji Sobel untuk menguji peran Kepuasan Kerja sebagai variabel mediasi. Hasil SEM-PLS menunjukkan bahwa Keselamatan Kerja, Beban Kerja, dan Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Kepuasan Kerja terbukti memediasi pengaruh Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai, tetapi tidak terbukti memediasi pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Nilai R^2 sebesar 0,718 menunjukkan bahwa 71,8% variasi Kinerja Pegawai dapat dijelaskan oleh variabel dalam penelitian, sedangkan 28,2% sisanya dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian.

Kata Kunci: Keselamatan Kerja, Beban Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Pegawai.

***THE EFFECT OF OCCUPATIONAL SAFETY AND WORKLOAD ON
EMPLOYEE PERFORMANCE THROUGH JOB SATISFACTION AS
A MEDIATING VARIABLE AT ACEH TAMIANG REGIONAL
GENERAL HOSPITAL***

TENGKU MELVA CAHYANI
NPM: 2402120041

Supervisor I : Dr. Husnaina Mailisa Safitri, BM (Hons) MM
Supervisor II : Sulfitra, S.Si., M.Si i

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of Occupational Safety and Workload on Employee Performance through Job Satisfaction as a mediating variable at RSUD Aceh Tamiang. This study employed a quantitative approach involving 137 respondents. Data were analyzed using Structural Equation Modeling–Partial Least Squares (SEM-PLS) through the assessment of the measurement model (outer model) and the structural model (inner model), as well as the Sobel test to examine the mediating role of Job Satisfaction. The SEM-PLS results showed that Occupational Safety, Workload, and Job Satisfaction had positive and significant effects on Employee Performance. Job Satisfaction was found to significantly mediate the effect of Occupational Safety on Employee Performance, but did not significantly mediate the effect of Workload on Employee Performance. The R^2 value of 0.718 indicates that 71.8% of the variation in Employee Performance can be explained by the variables included in this study, while the remaining 28.2% is explained by other factors outside the research model.

Keywords: Occupational Safety, Workload, Job Satisfaction, Employee Performance.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia merupakan faktor utama dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi, termasuk pada instansi pelayanan kesehatan seperti rumah sakit. Rumah sakit sebagai institusi pelayanan publik memiliki peran strategis dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat, sehingga dituntut untuk mampu memberikan pelayanan yang optimal, cepat, tepat, dan berkualitas. Dalam konteks ini, keberhasilan rumah sakit sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya, khususnya pegawai yang terlibat langsung dalam proses pelayanan kesehatan (Sutrisno & Hidayat, 2022).

Rumah sakit merupakan salah satu institusi pelayanan kesehatan yang memiliki peran penting dalam sistem kesehatan nasional, yaitu sebagai tempat penyelenggaraan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang mencakup pelayanan promotif, preventif, kuratif, dan rehabilitatif. Dalam pelaksanaannya, rumah sakit dituntut untuk memberikan pelayanan yang berorientasi pada *patient safety* (keselamatan pasien), mutu layanan, serta kepuasan masyarakat. Oleh karena itu, rumah sakit tidak hanya berfungsi sebagai tempat pengobatan, tetapi juga sebagai organisasi pelayanan publik yang kompleks yang membutuhkan pengelolaan sumber daya manusia yang efektif agar seluruh aktivitas pelayanan dapat berjalan secara optimal. RSUD Aceh Tamiang sebagai salah satu rumah sakit daerah memiliki tanggung jawab besar dalam

menyediakan layanan kesehatan bagi masyarakat kabupaten Aceh Tamiang dan sekitarnya. Sebagai fasilitas pelayanan kesehatan rujukan daerah, RSUD Aceh Tamiang beroperasi selama 24 jam untuk memastikan kebutuhan pelayanan medis masyarakat dapat terpenuhi secara berkelanjutan. Kondisi ini menuntut seluruh pegawai, baik tenaga medis maupun non medis, untuk bekerja secara optimal dalam berbagai situasi yang sering kali penuh tekanan dan memiliki tingkat risiko kerja yang tinggi.

Dalam mendukung pelayanan kesehatan tersebut, RSUD Aceh Tamiang memiliki visi menjadi rumah sakit yang memberikan pelayanan kesehatan berkualitas, profesional, dan berorientasi pada kepuasan masyarakat. Untuk mewujudkan visi tersebut, rumah sakit menetapkan berbagai misi yang berfokus pada peningkatan mutu pelayanan, pengembangan sumber daya manusia, serta penyediaan pelayanan kesehatan yang aman dan bermutu. Pencapaian visi dan misi tersebut tentu memerlukan pegawai yang mampu bekerja secara optimal serta didukung oleh kondisi kerja yang aman dan nyaman.

Namun, dalam pelaksanaannya RSUD Aceh Tamiang menghadapi tantangan besar ketika bencana banjir melanda Kabupaten Aceh Tamiang pada bulan November 2025. Bencana tersebut menyebabkan sebagian area rumah sakit terendam banjir sehingga aktivitas operasional dan pelayanan kesehatan kepada masyarakat mengalami gangguan. Berdasarkan pemberitaan ANTARA (2025), pelayanan rumah sakit belum dapat berjalan secara normal selama kurang lebih satu hingga dua minggu karena proses pembersihan fasilitas dan pemulihan layanan masih berlangsung. Selain itu, sebagian tenaga kesehatan juga turut

terdampak oleh banjir sehingga pelayanan kepada masyarakat dilakukan secara bertahap selama masa pemulihan.

Kondisi pascabanjir tersebut menunjukkan bahwa pegawai RSUD Aceh Tamiang dihadapkan pada tantangan yang tidak ringan. Pegawai dituntut untuk tetap memberikan pelayanan kesehatan secara optimal meskipun berada dalam kondisi sarana dan prasarana yang terbatas. Situasi ini berpotensi meningkatkan beban kerja pegawai, menuntut penerapan keselamatan kerja yang lebih baik, serta dapat memengaruhi tingkat kepuasan kerja yang pada akhirnya berdampak pada kinerja pegawai. Selain itu, kondisi lingkungan kerja yang terdampak banjir juga berpotensi meningkatkan risiko kecelakaan kerja maupun gangguan kesehatan bagi pegawai apabila aspek keselamatan kerja tidak diterapkan secara optimal. Oleh karena itu, kondisi tersebut menjadi salah satu alasan yang mendorong peneliti untuk mengkaji pengaruh keselamatan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pada RSUD Aceh Tamiang.

Kinerja pegawai menjadi salah satu aspek penting dalam menentukan kualitas pelayanan rumah sakit. Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Tingginya kinerja pegawai akan berdampak langsung terhadap peningkatan mutu pelayanan kesehatan, kepuasan pasien, serta citra positif rumah sakit di mata masyarakat. Sebaliknya, rendahnya kinerja pegawai dapat berdampak pada menurunnya kualitas pelayanan, keterlambatan penanganan pasien, serta meningkatnya keluhan masyarakat terhadap layanan yang diberikan (Robbins & Judge, 2023).

Salah satu faktor yang diduga memengaruhi kinerja pegawai adalah keselamatan kerja. Keselamatan kerja merupakan kondisi dimana pegawai merasa aman dari risiko kecelakaan kerja, paparan penyakit akibat kerja, maupun ancaman fisik dan psikologis dalam menjalankan tugasnya. Di lingkungan RSUD Aceh Tamiang, risiko keselamatan kerja cukup tinggi, terutama bagi tenaga kesehatan yang secara langsung menangani pasien dengan berbagai kondisi penyakit, termasuk penyakit menular, serta penggunaan alat dan bahan medis yang berpotensi menimbulkan bahaya (Tarwaka, 2023).

Selain keselamatan kerja, faktor lain yang juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah beban kerja. Beban kerja merupakan sejumlah tugas yang harus diselesaikan pegawai dalam jangka waktu tertentu sesuai dengan tanggung jawabnya. Di RSUD Aceh Tamiang, peningkatan jumlah pasien serta keterbatasan tenaga kerja pada unit tertentu dapat menyebabkan beban kerja menjadi tinggi. Beban kerja yang tidak seimbang berpotensi menimbulkan kelelahan fisik dan mental, stres kerja, serta penurunan motivasi kerja, yang pada akhirnya dapat memengaruhi kualitas pelayanan yang diberikan kepada pasien (Wibowo & Prasetyo, 2024).

Selanjutnya, kepuasan kerja juga menjadi faktor penting yang memengaruhi kinerja pegawai. Kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaan yang dilakukan. Kepuasan kerja yang tinggi akan mendorong pegawai untuk bekerja lebih optimal, sedangkan kepuasan kerja yang rendah dapat menurunkan motivasi dan kinerja pegawai (Luthans, 2023). Kinerja pegawai di RSUD Aceh Tamiang dipengaruhi

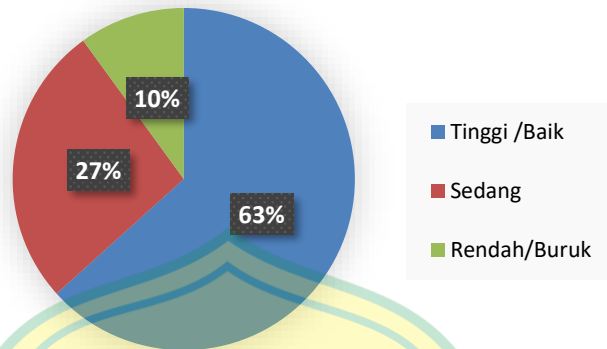
oleh berbagai faktor internal organisasi, khususnya keselamatan kerja, beban kerja, dan kepuasan kerja. Oleh karena itu, diperlukan kajian lebih lanjut untuk mengetahui sejauh mana faktor-faktor tersebut memengaruhi kinerja pegawai dalam mendukung kualitas pelayanan rumah sakit. Penelitian ini difokuskan pada RSUD Aceh Tamiang sebagai objek kajian karena rumah sakit tersebut merupakan salah satu fasilitas pelayanan kesehatan daerah yang memiliki peran penting dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat, serta memiliki karakteristik pekerjaan dengan tuntutan tinggi, kecepatan layanan, dan keterbatasan sumber daya yang relevan untuk diteliti. Selain itu, Meskipun berbagai penelitian telah mengkaji hubungan antara keselamatan kerja, beban kerja, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai, penelitian yang mengintegrasikan keempat variabel tersebut pada rumah sakit daerah, khususnya dalam konteks operasional pascabanjir di RSUD Aceh Tamiang, masih relatif terbatas. Kondisi tersebut menunjukkan adanya *research gap* (kesenjangan penelitian) yang perlu dikaji lebih lanjut sehingga penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan bukti empiris mengenai hubungan antarvariabel pada sektor pelayanan kesehatan.

Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian ini memiliki unsur perbedaan penelitian dibandingkan penelitian-penelitian sebelumnya. Kebaruan pertama terletak pada objek penelitian, yaitu RSUD Aceh Tamiang sebagai rumah sakit daerah yang memiliki karakteristik lingkungan kerja dengan tingkat risiko keselamatan, beban kerja, serta tuntutan pelayanan kesehatan yang berbeda dibandingkan perusahaan maupun instansi yang menjadi objek sebagian besar penelitian terdahulu. Kebaruan kedua terletak pada konteks penelitian yang

dilakukan setelah terjadinya bencana banjir di Kabupaten Aceh Tamiang pada tahun 2025 yang berdampak terhadap operasional rumah sakit sehingga berpotensi memengaruhi keselamatan kerja, beban kerja, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai. Kebaruan ketiga adalah penelitian ini mengintegrasikan keselamatan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai dengan menempatkan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi dalam satu model penelitian pada sektor pelayanan kesehatan. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi empiris dalam memperkaya kajian Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai rumah sakit daerah.

Sejalan dengan hal tersebut, penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang lebih spesifik mengenai kondisi nyata di lapangan serta menjadi bahan pertimbangan bagi pihak manajemen rumah sakit dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan mutu pelayanan. Untuk memperkuat fenomena tersebut, peneliti melakukan survei awal pada tanggal 22 Mei 2026 terhadap 30 pegawai RSUD Aceh Tamiang melalui penyebaran kuesioner pada beberapa unit pelayanan guna memperoleh gambaran awal mengenai kondisi variabel keselamatan kerja, beban kerja, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai.

Keselamatan Kerja

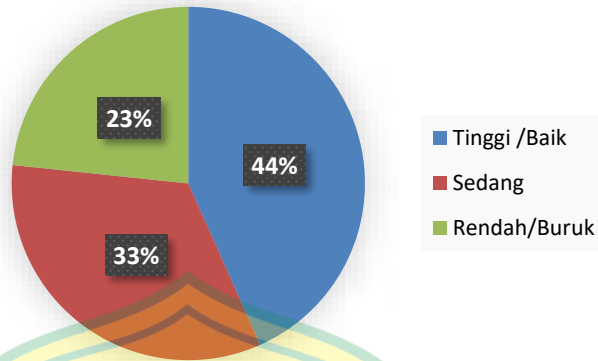


Sumber: Data diolah oleh penulis (2026)

Gambar 1. 1
Hasil survei Awal Variabel Keselamatan Kerja Terhadap 30 pegawai

Pada variabel keselamatan kerja, sebagian besar responden berada pada kategori tinggi/baik. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum penerapan keselamatan kerja di lingkungan RSUD Aceh Tamiang telah berjalan cukup baik dan dirasakan positif oleh pegawai. Kondisi ini mengindikasikan bahwa aspek keselamatan kerja berpotensi menjadi faktor pendukung terbentuknya kepuasan kerja pegawai. Namun demikian, masih terdapat sebagian kecil responden yang berada pada kategori sedang dan rendah, sehingga konsistensi penerapan standar keselamatan kerja masih perlu ditingkatkan agar seluruh pegawai merasakan kondisi kerja yang aman dan nyaman secara merata.

Beban Kerja

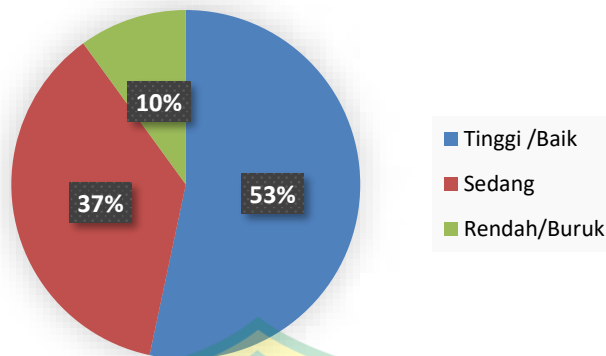


Sumber: Data diolah oleh penulis (2026)

Gambar 1. 2
Hasil Survei Awal Variabel Beban Kerja Terhadap 30 Pegawai

Pada variabel beban kerja, hasil survei menunjukkan bahwa sebagian besar responden berada pada kategori tinggi. Kondisi ini mengindikasikan bahwa pegawai menghadapi tuntutan pekerjaan yang cukup besar, baik dari segi volume tugas, tanggung jawab, maupun tekanan waktu. Tingginya beban kerja tersebut berpotensi menurunkan kenyamanan kerja apabila tidak diimbangi dengan pengelolaan sumber daya yang memadai. Dalam konteks model penelitian, beban kerja yang tinggi diduga dapat menurunkan kepuasan kerja pegawai, yang selanjutnya berdampak pada penurunan kinerja.

Kepuasan Kerja

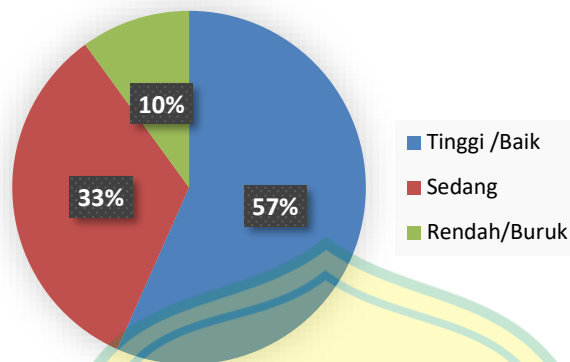


Sumber: Data diolah oleh penulis (2026)

Gambar 1. 3
Hasil Survei Awal variabel Kepuasan Kerja

Pada variabel kepuasan kerja, sebagian besar responden berada pada kategori tinggi/baik. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum pegawai merasa cukup puas terhadap pekerjaan yang dijalankan. Kepuasan kerja ini diduga dipengaruhi oleh kondisi keselamatan kerja yang relatif baik, meskipun masih terdapat tekanan dari beban kerja yang tinggi. Namun demikian, masih terdapat sebagian pegawai yang berada pada kategori sedang dan rendah, sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja belum sepenuhnya optimal dan masih memiliki variasi antar pegawai.

Kinerja Pegawai



Sumber: Data diolah oleh penulis (2026)

Gambar 1. 4
Hasil ariabel Kinerja Pegawai

Sementara itu, pada variabel kinerja pegawai, hasil survei menunjukkan bahwa sebagian besar responden berada pada kategori tinggi/baik. Kondisi ini mengindikasikan bahwa kinerja pegawai di RSUD Aceh Tamiang secara umum sudah tergolong baik, baik dari aspek efektifitas kerja, ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas, maupun kualitas hasil kerja yang dihasilkan. Meskipun demikian, masih terdapat responden yang berada pada kategori rendah. Rendahnya kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk kondisi keselamatan kerja, beban kerja, dan tingkat kepuasan kerja yang dirasakan pegawai.

Secara keseluruhan, hasil survei awal menunjukkan adanya perbedaan kondisi pada masing-masing variabel penelitian. Keselamatan kerja dan kepuasan kerja cenderung berada pada kategori baik, namun beban kerja yang relatif tinggi serta kinerja pegawai secara umum juga pada kategori baik. Namun, keberadaan

responden pada kategori sedang dan rendah/buruk menunjukkan adanya permasalahan yang perlu mendapat perhatian. Kondisi ini mengindikasikan bahwa keselamatan kerja dan beban kerja diduga memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai, baik secara langsung maupun melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.

Dengan demikian, hasil survei awal dan fenomena yang terjadi menunjukkan adanya permasalahan yang relevan untuk diteliti lebih lanjut, khususnya mengenai **"Pengaruh keselamatan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada RSUD Aceh Tamiang"**. Oleh karena itu, penelitian ini penting dilakukan untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai hubungan antarvariabel tersebut sehingga dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pihak rumah sakit dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai.

1.2 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Seberapa besar keselamatan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada RSUD Aceh Tamiang?
2. Seberapa besar beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada RSUD Aceh Tamiang?
3. Seberapa besar keselamatan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada RSUD Aceh Tamiang?

4. Seberapa besar beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada RSUD Aceh Tamiang?
5. Seberapa besar kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada RSUD Aceh Tamiang?
6. Seberapa besar keselamatan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada RSUD Aceh Tamiang?
7. Seberapa besar beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada RSUD Aceh Tamiang?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh keselamatan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada RSUD Aceh Tamiang.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada RSUD Aceh Tamiang.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh keselamatan kerja terhadap kinerja pegawai pada RSUD Aceh Tamiang.
4. Untuk menguji dan menganalisis beban kerja terhadap kinerja pegawai pada RSUD Aceh Tamiang.
5. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada RSUD Aceh Tamiang.

6. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh keselamatan kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada RSUD Aceh Tamiang.
7. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada RSUD Aceh Tamiang.

1.4 Manfaat penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia, serta menambah referensi empiris mengenai pengaruh keselamatan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada RSUD Aceh Tamiang.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan dan pertimbangan bagi manajemen RSUD Aceh Tamiang dalam merumuskan kebijakan yang berkaitan dengan peningkatan keselamatan kerja, pengelolaan beban kerja, serta peningkatan kepuasan kerja guna mendukung terciptanya kinerja pegawai yang lebih optimal dan peningkatan kualitas pelayanan rumah sakit.

1.5 Ruang lingkup penelitian

Penelitian ini dibatasi pada variabel keselamatan kerja, beban kerja, kinerja pegawai, serta kepuasan kerja sebagai variabel mediasi dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dengan data yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner dan di analisis menggunakan teknik statistik. Objek penelitian adalah pegawai RSUD Aceh Tamiang. Penelitian ini berfokus pada pengaruh keselamatan kerja dan beban kerja sebagai variabel independen terhadap kinerja pegawai sebagai variabel dependen, dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.



BAB II

KAJIAN KEPUSTAKAAN

2.1 Landasan Teoritis

2.1.1 Kinerja Pegawai

2.1.1.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Menurut Sofyan, Nadiya, dan Sulfitra (2025), kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi. Kinerja menggambarkan tingkat keberhasilan pegawai dalam mencapai tujuan pekerjaan yang telah ditetapkan, baik dari segi kualitas maupun pencapaian hasil kerja. Berdasarkan penelitian Sofyan, Nadiya, dan Sulfitra (2025), peningkatan kinerja dapat dipengaruhi oleh kondisi organisasi, salah satunya melalui budaya organisasi yang baik. Budaya organisasi yang kuat mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung sehingga meningkatkan kepuasan kerja dan berdampak pada peningkatan kinerja.

Menurut Safitri (2023), kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dicapai oleh pegawai baik secara kualitas maupun kuantitas dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan target yang telah ditetapkan oleh organisasi melalui standar kinerja yang berlaku. Menurut Nugroho dan Prasetyo (2023) Kinerja pegawai merupakan tingkat keberhasilan individu dalam menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawabnya dengan memperhatikan kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu sebagai tolok ukur pencapaian.

Menurut Sutrisno (2022) Kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya berdasarkan keterampilan, pengalaman, dan ketepatan waktu, sesuai dengan indikator yang telah ditentukan oleh organisasi. Silaen et.al, (2021:30). Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target kerja.

Menurut Wulandari (2023). Kinerja pegawai adalah perilaku nyata yang ditunjukkan oleh setiap individu sebagai bentuk kontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi, yang diukur melalui indikator efektivitas, efisiensi, tanggung jawab, dan integritas kerja. Selanjutnya Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab diberikan dalam suatu periode tertentu (Presilawati dalam Syahputra Bradi dan susanti (2023:1077) penilaian kinerja merupakan proses mengevaluasi seberapa baik pegawai melakukan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan seperangkat standar, dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut kepada pegawai. Jadi meningkatkan kinerja pegawai demi tercapainya efisiensi, efektivitas, dan produktivitas perusahaan merupakan fokus penting untuk diupayakan. Sedangkan menurut Isvandiari dan Idris (2022:19) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Berdasarkan definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai merupakan suatu prestasi yang dicapai seseorang dalam kurun waktu tertentu yang merupakan bentuk kualitas dirinya terhadap tanggung jawab dan peran yang

diberikan. Jadi kinerja merupakan suatu hasil kerja atau prestasi kerja dalam bentuk kegiatan yang telah direncanakan berdasarkan sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan dan dilaksanakan dalam jangka waktu tertentu.

2.1.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Menurut Sofyan, Nadiya, dan Sulfitra (2025), faktor yang memengaruhi kinerja dalam organisasi dapat dilihat dari faktor internal maupun eksternal, yaitu:

1. Budaya Organisasi
Budaya organisasi menjadi faktor yang memengaruhi perilaku kerja pegawai melalui nilai, norma, dan kebiasaan yang berlaku dalam organisasi.
2. Kepuasan Kerja
Kepuasan kerja berperan dalam meningkatkan kinerja karena pegawai yang merasa puas terhadap pekerjaannya cenderung memiliki motivasi dan tanggung jawab yang lebih baik.
3. Lingkungan Organisasi
Kondisi organisasi yang mendukung dapat menciptakan suasana kerja yang nyaman sehingga membantu pegawai menghasilkan kinerja yang optimal.
4. Motivasi Kerja
Dorongan dalam diri pegawai untuk mencapai tujuan pekerjaan dapat meningkatkan semangat dan hasil kerja.

Berdasarkan Safitri, H. M. (2023), faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai antara lain:

1. Gaya kepemimpinan transaksional
Sistem kepemimpinan yang menekankan pada pencapaian target melalui reward (penghargaan) dan punishment (sanksi).
2. Budaya organisasi
Nilai, norma, dan kebiasaan kerja yang berkembang dalam organisasi dan menjadi pedoman perilaku pegawai.
3. Sistem penghargaan dan sanksi
Mekanisme yang digunakan organisasi untuk mendorong pegawai mencapai target kerja yang telah ditetapkan.
4. Nilai-nilai organisasi
Prinsip dasar yang menjadi pedoman dalam pelaksanaan pekerjaan pegawai.

Selain itu, menurut Riyadi dalam Melati dan Kharismasyah (2022 (2022:809) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja Pegawai, yaitu :

1. Efektifitas dan efisiensi

Bila suatu tujuan tertentu akhirnya bisa dicapai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetapi apabila akibat-akibat yang tidak dicari kegiatan menilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan kepuasan walaupun efektif dinamakan tidak efisien. Sebaliknya, bila akibat yang dicari-cari tidak penting atau remeh maka kegiatan tersebut efisien.

2. Otoritas (wewenang)

Otoritas adalah sifat dari suatu komunikasi atau perintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki seorang anggota organisasi kepada anggota yang lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya. Perintah tersebut mengatakan apa yang boleh dilakukan dan yang tidak boleh dalam organisasi tersebut.

3. Disiplin

Disiplin adalah taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku. Jadi, disiplin Pegawai adalah kegiatan Pegawai yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan organisasi dimana dia bekerja.

4. Inisiatif

Inisiatif yaitu berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi

2.1.1.3 Indikator Kinerja Pegawai

Indikator kinerja pegawai merupakan ukuran yang digunakan untuk menilai sejauh mana seorang pegawai mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. Melalui indikator ini, organisasi dapat mengetahui tingkat pencapaian kerja individu sekaligus menilai kontribusinya terhadap pencapaian tujuan instansi atau perusahaan.

Mengacu pada penelitian Sofyan, Nadiya, dan Sulfitra (2025), kinerja dapat dilihat melalui beberapa indikator, yaitu:

1. Kualitas Kerja

Tingkat kemampuan pegawai menghasilkan pekerjaan yang sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

2. Kuantitas Kerja

Jumlah hasil pekerjaan yang mampu diselesaikan oleh pegawai dalam periode tertentu.

3. Ketepatan Waktu

Kemampuan pegawai menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.

4. Efektivitas kerja
Tingkat penggunaan sumber daya secara optimal dalam mencapai hasil kerja.
5. Tanggung jawab kerja
Kesadaran pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan kewajiban yang diberikan.

Adapun indikator kinerja pegawai menurut Wulandari (2023) meliputi, antara lain:

1. Kualitas Kerja
Menunjukkan mutu hasil pekerjaan yang dihasilkan pegawai sesuai dengan standar yang ditetapkan.
2. Kuantitas Kerja
Menunjukkan jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan pegawai dalam periode tertentu.
3. Ketepatan Waktu
Menunjukkan kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.
4. Efektivitas
Menunjukkan kemampuan pegawai dalam memanfaatkan sumber daya secara optimal untuk mencapai hasil kerja yang maksimal.
5. Kemandirian
Menunjukkan kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas tanpa terlalu bergantung pada orang lain.
6. Kerja Sama
Menunjukkan kemampuan pegawai dalam berinteraksi dan bekerja sama dengan rekan kerja untuk mencapai tujuan bersama.

Berdasarkan penelitian Sofyan, Nadiya, dan Sulfitra (2025), indikator kinerja pegawai tidak hanya dilihat dari hasil akhir pekerjaan, tetapi juga mencakup kemampuan pegawai dalam menghasilkan pekerjaan yang berkualitas, mencapai target pekerjaan, menyelesaikan tugas sesuai waktu yang ditentukan, serta menjalankan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi. Oleh karena itu, indikator kinerja yang digunakan dalam penelitian Sofyan, Nadiya, dan Sulfitra (2025) dinilai relevan untuk digunakan dalam penelitian ini karena

mampu menggambarkan tingkat pencapaian kerja pegawai secara menyeluruh serta sesuai dengan kondisi organisasi dalam menilai kinerja pegawai.

2.1.2 Keselamatan Kerja

2.1.2.1 Pengertian Keselamatan Kerja

Menurut Nevi Fitria Aini dkk. (2025), keselamatan kerja adalah kondisi kerja yang mendukung perlindungan tenaga kerja melalui penerapan standar keselamatan yang mampu menurunkan angka kecelakaan kerja, meningkatkan kepatuhan terhadap regulasi, serta membentuk budaya kerja yang aman. Selanjutnya menurut Suparjo dan Risky Yusron (2021), keselamatan kerja adalah perlindungan terhadap kesejahteraan fisik pekerja dari cedera yang berhubungan dengan pekerjaan, serta kondisi kerja yang sehat dan aman bagi pekerja, perusahaan, maupun lingkungan sekitar tempat kerja.

Sedangkan menurut Yosafat Kurnia Adi dan Widodo Kushartomo (2023), keselamatan kerja merupakan perlindungan terhadap pekerja dari berbagai risiko bahaya kerja seperti jatuh, tertimpa benda, tersengat listrik, kebakaran, maupun paparan bahan berbahaya yang dapat menimbulkan kecelakaan kerja. Dan Menurut Suparjo dan Risky Yusron (2021), keselamatan kerja adalah perlindungan terhadap kesejahteraan fisik pekerja dari cedera yang berhubungan dengan pekerjaan, serta kondisi kerja yang sehat dan aman bagi pekerja, perusahaan, maupun lingkungan sekitar tempat kerja.

Menurut Sasanti, (2022), “Kesehatan dan keselamatan kerja (K3) adalah bidang yang terkait dengan kesehatan, keselamatan, dan kesejahteraan manusia

yang bekerja di sebuah institusi maupun lokasi proyek. Menurut Rivai & Sagala (2019:92), “Keselamatan dan kesehatan kerja menunjuk kepada kondisi-kondisi fisiologis-fisikal dan psikologis tenaga kerja yang diakibatkan oleh lingkungan kerja yang disediakan oleh perusahaan.

Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) adalah kondisi yang harus diwujudkan di tempat kerja dengan segala daya upaya berdasarkan ilmu pengetahuan dan pemikiran mendalam guna melindungi tenaga kerja, manusia serta karya dan budayanya melalui penerapan teknologi pencegahan kecelakaan yang dilaksanakan secara konsisten sesuai dengan peraturan perundangan dan standar yang berlaku (Parashaki & Putriawati, 2020).

Menurut Mangkunegara dalam Imron (2020), keselamatan kerja dikatakan sebagai ilmu beserta penerapannya yang berhubungan dengan mesin, alat kerja, bahan dan proses pengolahannya, pesawat, landasan tempat kerja serta lingkungan kerja. Keselamatan kerja juga mencakup cara-cara melakukan pekerjaan guna menjamin keselamatan tenaga kerja juga melindungi aset perusahaan supaya terhindar dari hal yang mampu menyebabkan terjadinya kecelakaan dan kerugian lainnya. Cakupan dalam keselamatan kerja termasuk penyediaan alat pelindung diri (APD), perawatan mesin dan pengaturan jam kerja yang manusiawi.

Menurut Suparjo dan Risky Yusron (2021), keselamatan kerja merupakan bentuk perlindungan terhadap kesejahteraan fisik tenaga kerja dari risiko kecelakaan maupun cedera yang berkaitan dengan pekerjaan, sehingga tercipta kondisi kerja yang sehat dan aman bagi pekerja maupun organisasi.

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa keselamatan kerja merupakan upaya organisasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang aman melalui penerapan prosedur, pengendalian risiko, serta perlindungan terhadap tenaga kerja agar terhindar dari kecelakaan kerja dan mampu bekerja secara optimal.

2.1.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Keselamatan Kerja

Menurut Suparjo dan Risky Yusron (2021), faktor-faktor yang dapat memengaruhi keselamatan kerja (K3) dalam lingkungan kerja antara lain:

1. Faktor manusia
Meliputi kurangnya keterampilan, kelalaian pekerja, kelelahan kerja, serta rendahnya kesadaran penggunaan alat pelindung diri (APD).
2. Faktor mesin/peralatan
Kondisi mesin yang tidak layak, kurang perawatan, atau penggunaan alat kerja yang tidak sesuai standar dapat meningkatkan risiko kecelakaan kerja.
3. Faktor metode kerja
Prosedur kerja yang tidak jelas, tidak adanya SOP, atau penerapan metode kerja yang salah dapat menyebabkan kecelakaan.
4. Faktor material/bahan
Penggunaan bahan berbahaya atau penyimpanan material yang tidak aman dapat memicu gangguan kesehatan maupun kecelakaan kerja.
5. Faktor lingkungan kerja.
Lingkungan kerja yang kurang aman seperti pencahayaan buruk, suhu tinggi, kebisingan, lantai licin, dan ventilasi yang tidak baik dapat memengaruhi keselamatan pekerja.

Selain itu, menurut Mangkunegara dalam Imron (2020), faktor-faktor yang memengaruhi keselamatan kerja meliputi beberapa aspek, yaitu:

1. Keadaan Tempat Kerja
Kondisi lingkungan kerja menjadi faktor penting dalam keselamatan kerja karena tempat kerja yang tidak aman dapat meningkatkan kemungkinan terjadinya kecelakaan. Lingkungan kerja yang baik harus memperhatikan aspek seperti tata ruang, pencahayaan, kebersihan, ventilasi, dan keamanan area kerja.
2. Penggunaan Peralatan Kerja

Peralatan kerja yang digunakan pegawai harus memenuhi standar keselamatan dan dalam kondisi yang baik. Peralatan yang rusak atau tidak sesuai prosedur dapat meningkatkan risiko kecelakaan kerja.

3. Pengaturan Proses Kerja

Proses kerja yang dilakukan harus mengikuti prosedur dan aturan yang telah ditetapkan organisasi. Adanya standar operasional prosedur (SOP) dapat membantu pegawai bekerja secara aman dan mengurangi kesalahan kerja.

4. Kondisi Fisik dan Kemampuan Pegawai

Kondisi fisik, kesehatan, serta kemampuan pegawai dalam menjalankan pekerjaan juga memengaruhi keselamatan kerja. Pegawai yang mengalami kelelahan atau kurang memahami pekerjaan memiliki risiko lebih besar mengalami kecelakaan.

5. Ketersediaan Alat Pelindung Diri (APD)

Penyediaan dan penggunaan alat pelindung diri merupakan bentuk perlindungan organisasi terhadap pegawai agar terhindar dari risiko bahaya selama bekerja.

2.1.2.3 Indikator Keselamatan Kerja

Menurut Nevi Fitria Aini dkk. (2025), indikator keselamatan kerja dapat dilihat dari beberapa aspek utama berikut:

1. Penurunan angka kecelakaan kerja
Menunjukkan efektivitas penerapan sistem keselamatan kerja dalam perusahaan.
2. Kepatuhan terhadap prosedur dan regulasi K3
Meliputi penerapan standar kerja aman, penggunaan APD, dan kepatuhan terhadap SOP.
3. Identifikasi dan pengendalian risiko kerja
Dilakukan melalui metode seperti HIRARC, JSA, dan FTA untuk mengurangi potensi bahaya di tempat kerja.
4. Budaya keselamatan kerja (safety culture)
Adanya kesadaran, partisipasi, dan kepedulian pekerja terhadap pentingnya keselamatan kerja.
5. Pelatihan dan kompetensi pekerja
Pekerja mendapatkan pelatihan K3 secara berkala agar mampu bekerja dengan aman dan memahami tindakan pencegahan risiko.
6. Komitmen manajemen terhadap K3
Dukungan perusahaan dalam penyediaan fasilitas keselamatan, pengawasan kerja, dan evaluasi K3 secara berkelanjutan.

Menurut Suma'mur dalam Yosafat Kurnia Adi dan Widodo Kushartomo (2023), indikator keselamatan kerja juga dapat dilihat dari beberapa aspek, yaitu:

1. Penggunaan Alat Pelindung Diri (APD)

Penggunaan APD menunjukkan kepedulian pegawai dan organisasi dalam melindungi pekerja dari risiko bahaya yang dapat terjadi selama bekerja.

2. Keamanan Lingkungan Kerja

Keamanan lingkungan kerja berkaitan dengan kondisi tempat kerja yang mendukung keselamatan, seperti pencahayaan, kebersihan, tata ruang, dan kondisi fasilitas kerja.

3. Pencegahan Kecelakaan Kerja

Pencegahan kecelakaan kerja dilakukan melalui penerapan prosedur keselamatan, pengendalian risiko, serta pengawasan terhadap aktivitas kerja.

4. Pengawasan Keselamatan Kerja

Pengawasan diperlukan untuk memastikan bahwa pegawai bekerja sesuai dengan aturan dan prosedur keselamatan yang berlaku.

5. Perlindungan terhadap Risiko Bahaya Kerja

Organisasi harus memberikan perlindungan kepada pegawai dari berbagai risiko seperti kecelakaan, cedera, maupun paparan bahaya yang berasal dari pekerjaan.

Berdasarkan beberapa indikator tersebut, penelitian ini menggunakan indikator keselamatan kerja yang mengacu pada Nevi Fitria Aini dkk. (2025) karena indikator tersebut mencakup aspek penerapan sistem keselamatan kerja, kepatuhan pegawai, pengendalian risiko, budaya keselamatan, pelatihan, dan dukungan manajemen yang sesuai untuk mengukur keselamatan kerja pada organisasi.

2.1.3 Beban Kerja

2.1.3.1 Pengertian Beban Kerja

Menurut Luthfi dan Safitri (2025), beban kerja menggambarkan kondisi ketika pegawai menghadapi tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan dalam periode tertentu. Beban kerja yang terlalu tinggi dapat menyebabkan pegawai mengalami tekanan dalam menjalankan pekerjaan sehingga berpotensi meningkatkan keinginan pegawai untuk meninggalkan organisasi (*turnover intention*). Menurut Aulia Rahman dkk. (2024) Beban kerja merupakan perbandingan antara tuntutan pekerjaan dengan kemampuan pekerja dalam menyelesaikan tugas secara efektif dan efisien sehingga memengaruhi

produktivitas kerja. Dan menurut Putra & Mulyadi (2021) Beban kerja adalah sejumlah aktivitas pekerjaan yang harus diselesaikan oleh pekerja dalam periode tertentu yang dapat memengaruhi kondisi fisik maupun mental tenaga kerja.

Sedangkan menurut Wulandari & Prasetyo (2023) Beban kerja adalah tingkat tekanan pekerjaan yang diterima pekerja akibat jumlah pekerjaan, target kerja, serta keterbatasan waktu dalam menyelesaikan tugas. Dan menurut Hutagalung dkk. (2022) Beban kerja diartikan sebagai tuntutan tugas yang diberikan kepada pekerja yang membutuhkan energi, perhatian, keterampilan, dan waktu penyelesaian tertentu. Dan juga menurut Koesomowidjojo (2021), Beban kerja merupakan seluruh proses atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh seseorang dalam jangka waktu tertentu sesuai kapasitas kemampuan pekerja.

Menurut Lestari dkk. (2025), beban kerja merupakan kondisi ketika seorang pegawai menghadapi tuntutan pekerjaan yang meliputi target, volume pekerjaan, Menurut Lestari dkk. (2025), beban kerja merupakan kondisi ketika seorang pegawai menghadapi tuntutan pekerjaan yang meliputi target, volume pekerjaan, dan keterbatasan waktu penyelesaian. Beban kerja yang tidak dikelola dengan baik dapat menyebabkan munculnya stres kerja, menurunkan motivasi, serta berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai.

Menurut Fadillah dan Nugroho (2025), beban kerja merupakan tingkat tuntutan pekerjaan yang harus dipenuhi oleh pegawai berdasarkan tugas dan perannya dalam organisasi. Beban kerja tersebut mencakup aspek fisik, mental,

dan waktu yang dibutuhkan pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan secara efektif.

Berdasarkan berbagai pendapat para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa beban kerja merupakan keseluruhan tuntutan pekerjaan yang meliputi jumlah tugas, tingkat kesulitan pekerjaan, target, tekanan waktu, serta tanggung jawab yang harus diselesaikan oleh pegawai sesuai dengan kemampuan dan kapasitas yang dimiliki. Beban kerja yang seimbang dapat mendukung efektivitas kerja dan meningkatkan kepuasan pegawai, sedangkan beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan tekanan kerja, kelelahan, serta menurunkan kualitas kinerja.

2.1.3.2 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja

Menurut Luthfi dan Safitri (2025), faktor-faktor yang memengaruhi beban kerja pegawai meliputi:

1. Faktor tuntutan tugas
Tuntutan tugas berkaitan dengan jumlah pekerjaan, tingkat kesulitan pekerjaan, serta tanggung jawab yang harus diselesaikan oleh pegawai. Semakin banyak tugas dan semakin kompleks pekerjaan yang diberikan, maka semakin besar beban kerja yang dirasakan.
2. Faktor kapasitas atau kemampuan pegawai
Beban kerja juga dipengaruhi oleh kesesuaian antara pekerjaan yang diberikan dengan kemampuan, keterampilan, dan pengalaman pegawai. Ketidaksesuaian antara tuntutan pekerjaan dan kemampuan pegawai dapat menyebabkan tekanan kerja.
3. Faktor waktu penyelesaian pekerjaan
Keterbatasan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan dapat meningkatkan beban kerja. Pegawai yang harus menyelesaikan banyak tugas dengan waktu terbatas cenderung mengalami tekanan yang lebih besar.
4. Faktor kondisi lingkungan kerja

Kondisi lingkungan kerja seperti dukungan organisasi, fasilitas kerja, dan hubungan antarpegawai dapat memengaruhi tingkat beban kerja yang dirasakan pegawai.

Selanjutnya, menurut Wulandari & Prasetyo (2023), faktor-faktor yang dapat memengaruhi beban kerja meliputi:

1. Jumlah pekerjaan
Semakin banyak tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada pekerja, maka semakin tinggi beban kerja yang dirasakan.
2. Target dan tuntutan pekerjaan
Target kerja yang tinggi dengan batas waktu yang singkat dapat meningkatkan tekanan kerja pada karyawan.
3. Waktu kerja
Jam kerja yang panjang, lembur, dan kurangnya waktu istirahat menjadi penyebab meningkatnya beban kerja.
4. Kemampuan dan keterampilan pekerja
Ketidaksiuaian antara kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan dapat menyebabkan pekerjaan terasa lebih berat.
5. Lingkungan kerja
Kondisi lingkungan kerja seperti kebisingan, suhu, pencahayaan, dan kenyamanan tempat kerja memengaruhi tingkat beban kerja.
6. Kondisi psikologis pekerja
Stres, tekanan emosional, serta konflik kerja dapat memperberat beban kerja mental.
7. Sarana dan fasilitas kerja
Kurangnya peralatan kerja atau fasilitas pendukung dapat memperlambat pekerjaan dan meningkatkan beban kerja pekerja.

2.1.3.3 Indikator Beban Kerja

Indikator beban kerja yang digunakan dalam penelitian Luthfi dan Safitri (2025) dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Target yang harus dicapai
Menggambarkan besarnya tuntutan pekerjaan atau jumlah hasil kerja yang harus diselesaikan pegawai dalam waktu tertentu.
2. Kondisi pekerjaan
Berkaitan dengan tingkat kesulitan pekerjaan, tanggung jawab, serta situasi yang dihadapi pegawai selama melaksanakan tugas.
3. Penggunaan waktu kerja
Menunjukkan bagaimana pegawai memanfaatkan waktu yang tersedia untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.
4. Standar pekerjaan

Berkaitan dengan tuntutan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang harus dipenuhi oleh pegawai sesuai aturan atau standar organisasi.

Sedangkan menurut Sari dan Nugroho (2024), indikator beban kerja meliputi beberapa aspek sebagai berikut:

1. Beban Tugas (*Task Load*)
Menggambarkan jumlah pekerjaan atau tanggung jawab yang harus diselesaikan oleh karyawan dalam periode tertentu.
2. Beban Waktu (*Time Load*)
Menunjukkan tekanan yang dirasakan karyawan akibat keterbatasan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai target atau batas waktu yang ditentukan.
3. Beban Mental (*Mental Effort*)
Menggambarkan tingkat konsentrasi, pemikiran, dan kemampuan karyawan dalam menghadapi tuntutan pekerjaan yang diberikan.
4. Beban Fisik (*Physical Effort*)
Menunjukkan tingkat aktivitas fisik atau energi yang diperlukan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.
5. Tingkat Tekanan Kerja (*Work Pressure*)
Menggambarkan kondisi tekanan yang muncul akibat tuntutan pekerjaan, target, tanggung jawab, maupun kondisi lingkungan kerja.

Berdasarkan beberapa pendapat ahli mengenai indikator beban kerja, penelitian ini menggunakan indikator dari Luthfi dan Safitri (2025) yaitu target yang harus dicapai, kondisi pekerjaan, penggunaan waktu kerja, dan standar pekerjaan. Indikator tersebut dipilih karena sesuai untuk menggambarkan beban kerja pegawai melalui tuntutan tugas, kondisi pekerjaan, keterbatasan waktu, serta pencapaian standar kerja dalam organisasi.

2.1.4 Kepuasan Kerja

2.1.4.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Safitri dan Aprilyana (2022), kepuasan kerja merupakan kondisi emosional positif yang dirasakan karyawan terhadap pekerjaannya, yang muncul ketika pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan harapan, kebutuhan, dan nilai yang

dimiliki individu. Kepuasan kerja mencerminkan tingkat kenyamanan dan kebahagiaan karyawan dalam menjalankan tugasnya di dalam organisasi.

Menurut Rahman dkk. (2025) Kepuasan kerja adalah kondisi psikologis pegawai yang mencerminkan rasa puas terhadap tugas, tanggung jawab, penghargaan, dan suasana kerja sehingga memengaruhi kinerja pegawai. Dan menurut Afandi (2021) Kepuasan kerja merupakan sikap positif tenaga kerja terhadap pekerjaannya yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja, kerja sama antarpegawai, imbalan, dan faktor lingkungan kerja.

Sedangkan menurut Putri & Hidayat (2024) Kepuasan kerja merupakan respons emosional pekerja terhadap berbagai aspek pekerjaan seperti lingkungan kerja, hubungan kerja, kompensasi, dan beban kerja. Menurut Wibowo (2023) Kepuasan kerja diartikan sebagai tingkat perasaan individu terhadap pekerjaan yang menunjukkan adanya kesesuaian antara harapan dengan hasil yang diterima dalam pekerjaan. Dan menurut Koesomowidjojo (2021) Kepuasan kerja adalah perasaan senang atau tidak senang yang dirasakan karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja yang dialami.

Selain itu, Deci dan Ryan (2022:104) dalam teori Self-Determination mengungkapkan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh sejauh mana individu merasakan otonomi, kompetensi, dan hubungan sosial yang positif di tempat kerja. Mereka berpendapat bahwa ketika karyawan memiliki kebebasan untuk mengelola pekerjaan mereka, merasa mampu melaksanakan tugas dengan baik, dan memiliki hubungan yang mendukung dengan rekan kerja dan atasan, maka tingkat kepuasan kerja mereka akan meningkat secara signifikan. Dalam

penelitian terbaru, Kuvaas (2023:98) menyatakan bahwa keseimbangan kehidupan dan pekerjaan (work-life balance) semakin menjadi faktor penting yang memengaruhi kepuasan kerja.

Kepuasan kerja merupakan persepsi yang di rasakan individu terhadap pekerjaan yang dilakukan mereka. Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan yang dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut. Tinggi rendahnya kepuasan kerja tersebut dapat memberikan dampak yang tidak sama.

Kepuasan kerja merupakan persepsi individu terhadap pekerjaannya yang muncul akibat penilaian terhadap sejauh mana pekerjaan tersebut memenuhi kebutuhan, harapan, dan nilai pribadi seseorang. Menurut Luthans (2021), kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah suatu keadaan emosional yang menyenangkan atau positif yang berasal dari penilaian seseorang terhadap pekerjaan atau pengalaman kerjanya. Selanjutnya, Robbins dan Judge (2020) menjelaskan bahwa kepuasan kerja adalah sikap umum individu terhadap pekerjaannya, yang mencerminkan tingkat kesesuaian antara harapan dan kenyataan dalam lingkungan kerja.

Menurut Wibowo (2022), kepuasan kerja merupakan respon emosional karyawan terhadap berbagai aspek pekerjaan, seperti gaji, promosi, hubungan dengan rekan kerja, dan kondisi lingkungan kerja. Sementara Sutrisno (2021), mengemukakan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan positif terhadap

pekerjaan yang dihasilkan dari evaluasi terhadap berbagai faktor pekerjaan dan kondisi organisasi.

Berdasarkan definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah sikap positif individu terhadap pekerjaannya yang tercermin melalui perasaan, keyakinan, dan perilaku terhadap tugas-tugas yang dilakukan, serta merupakan hasil interaksi antara persepsi karyawan dengan kondisi dan situasi pekerjaan yang dihadapinya.

2.1.4.2 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan kerja

Menurut Putri & Hidayat (2024), faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja meliputi:

1. **Lingkungan Kerja**
Kondisi tempat kerja yang nyaman, aman, bersih, dan kondusif dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai.
2. **Kompensasi atau Gaji**
Pemberian gaji, insentif, bonus, dan tunjangan yang sesuai dengan pekerjaan akan memengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan.
3. **Beban Kerja**
Beban kerja yang terlalu tinggi dapat menimbulkan stres dan menurunkan kepuasan kerja, sedangkan beban kerja yang sesuai kemampuan dapat meningkatkan semangat kerja.
4. **Hubungan Kerja**
Hubungan yang baik antara atasan dan bawahan maupun antar rekan kerja dapat menciptakan suasana kerja yang harmonis dan meningkatkan kepuasan kerja.
5. **Kesempatan Pengembangan Karier**
Adanya peluang promosi jabatan, pelatihan, dan pengembangan kemampuan kerja dapat meningkatkan kepuasan pegawai terhadap perusahaan.
6. **Gaya Kepemimpinan**
Kepemimpinan yang adil, komunikatif, dan mendukung bawahan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.
7. **Keselamatan dan Keamanan Kerja**
Jaminan keselamatan kerja dan rasa aman dalam bekerja juga menjadi faktor penting dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

Menurut Ganapathi (2020), faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja dapat diklasifikasikan menjadi empat kelompok utama, yaitu:

1. Faktor Psikologis – Berhubungan dengan kondisi kejiwaan dan sikap individu terhadap pekerjaan, meliputi minat, ketentraman dalam bekerja, bakat, serta sikap terhadap pekerjaan. Karyawan yang memiliki keseimbangan psikologis dan rasa aman cenderung merasa lebih puas dalam bekerja (Wibowo, 2022).
2. Faktor Sosial – Berkaitan dengan interaksi sosial dalam lingkungan kerja, seperti hubungan antara sesama rekan kerja, dengan atasan, dan antarbagian dalam organisasi. Dukungan sosial terbukti meningkatkan kepuasan kerja dan menurunkan stres kerja (Hafiz & Santoso, 2023).
3. Faktor Fisik – Meliputi kondisi lingkungan kerja seperti fasilitas, penerangan, suhu ruangan, perlengkapan kerja, serta kondisi kesehatan pegawai. Menurut Nurdin (2021), lingkungan kerja yang nyaman dan aman dapat meningkatkan kepuasan serta loyalitas karyawan.
4. Faktor Finansial – Berkaitan dengan kompensasi dan kesejahteraan, meliputi gaji, tunjangan, jaminan sosial, serta kesempatan promosi. Hermawan dan Putri (2022) menyatakan bahwa keadilan kompensasi dan sistem penghargaan berperan penting dalam membentuk kepuasan kerja karyawan di perusahaan jasa.

Selain empat faktor di atas, penelitian terbaru menambahkan beberapa faktor modern yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja, seperti keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) dan pemberdayaan psikologis (*psychological empowerment*). Studi oleh Rahmawati & Prasetyo (2022) menunjukkan bahwa *work-life balance* memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja, terutama pada karyawan sektor teknologi dan layanan digital.

Banyak faktor yang telah diteliti sebagai faktor-faktor yang mungkin menentukan kepuasan kerja. Salah satunya Dalam Nur Intan menurut Ganapathi (2016) menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah:

1. Faktor Psikologi Merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan pegawai, yang meliputi: minat, ketentraman dalam bekerja, sikap terhadap kerja, bakat, dan keterampilan.

2. Faktor Sosial Merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial, baik antara sesama pegawai, dengan atasannya maupun pegawai yang berbeda jenis pekerjaannya.
3. Faktor Fisik Merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik pegawai, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja dan istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu udara, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan pegawai, umur dan sebagainya.
4. Faktor Finansial Merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan pegawai, yang meliputi sistem dan besarnya gaji atau upah, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi dan sebagainya.

2.1.4.3 Indikator Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan kondisi emosional positif yang dirasakan karyawan terhadap pekerjaannya ketika apa yang diperoleh sesuai dengan harapan, kebutuhan, dan nilai individu dalam organisasi (Safitri & Aprilyana, 2022). Kepuasan kerja mencerminkan tingkat kenyamanan karyawan dalam bekerja yang dapat memengaruhi sikap serta perilaku kerja di dalam organisasi. Berikut indikator kepuasan kerja menurut Safitri & Aprilyana, 2022). :

1. Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri
Menunjukkan tingkat kenyamanan dan kesenangan karyawan terhadap tugas yang dikerjakan sehari-hari.
2. Kepuasan terhadap gaji/kompensasi
Menggambarkan kepuasan karyawan terhadap imbalan yang diterima sesuai dengan beban kerja.
3. Kepuasan terhadap atasan
Berkaitan dengan hubungan kerja, arahan, serta perlakuan pimpinan terhadap karyawan.
4. Kepuasan terhadap rekan kerja
Menunjukkan kualitas hubungan sosial dan kerja sama antarpegawai dalam organisasi.
5. Kepuasan terhadap lingkungan kerja
Menggambarkan kondisi fisik maupun nonfisik tempat kerja yang mendukung kenyamanan bekerja.

Menurut Luthans, et.al. (2021) kepuasan kerja dapat diukur melalui beberapa indikator, yaitu:

1. Pekerjaan itu sendiri (*The Work Itself*)
Menunjukkan tingkat kepuasan individu terhadap tugas yang dikerjakan, tantangan pekerjaan, dan kesempatan untuk mengembangkan kemampuan.
2. Gaji (*Pay*)
Menggambarkan kepuasan terhadap kompensasi yang diterima sesuai dengan kontribusi dan tanggung jawab pekerjaan.
3. Kesempatan Promosi (*Promotion Opportunities*)
Menunjukkan peluang yang diberikan organisasi untuk pengembangan karier dan peningkatan jabatan.
4. Supervisi (*Supervision*)
Berkaitan dengan dukungan, arahan, dan perlakuan atasan dalam membantu pelaksanaan pekerjaan.
5. Rekan Kerja (*Co-workers*)
Menunjukkan kualitas hubungan kerja sama, komunikasi, dan dukungan sosial antarpegawai.

Berdasarkan beberapa sumber indikator tersebut, indikator kepuasan kerja yang dikemukakan oleh Safitri & Aprilyana (2022), dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan kondisi yang terbentuk dari berbagai aspek yang saling berkaitan, tidak hanya berasal dari faktor imbalan finansial, tetapi juga mencakup aspek pekerjaan itu sendiri, hubungan dengan atasan, rekan kerja, serta kondisi lingkungan kerja. Kelima indikator tersebut menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja pegawai dipengaruhi oleh kombinasi faktor psikologis, sosial, dan lingkungan yang secara bersama-sama membentuk kenyamanan dan sikap kerja individu dalam organisasi.

2.2 Penelitian Sebelumnya

Dalam Studi literatur ini, peneliti mencantumkan penelitian yang telah dilakukan oleh pihak lain sebagai bahan rujukan dalam mengembangkan materi yang ada dalam penelitian ini. Penelitian yang dilakukan oleh Rizky Pratama dan Dewi Lestari (2024) berjudul “Pengaruh Beban Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada PT Indofood Sukses Makmur”. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.

Penelitian oleh Andi Saputra dan Nanda Putri (2025) berjudul “Pengaruh Beban Kerja dan Pemberian Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Dinas Perhubungan Kota Surabaya”. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai.

Penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Fajar (2021) berjudul “Analisis Pengaruh Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT Semen Indonesia”. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keselamatan kerja dan kesehatan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

Penelitian oleh Budi Santoso dkk. (2024) berjudul “Analisis Beban Kerja, Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT Astra International”. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja dan kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Rina Oktavia dan Agus Setiawan (2022) berjudul “Pengaruh Keselamatan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT PLN Persero”. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keselamatan kerja dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Untuk lebih jelas dapat dilihat pada Tabel 2.1.

Tabel 2.1
Penelitian Sebelumnya

No	Judul	Metode Penelitian	Hasil penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Pengaruh Beban Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada PT Indofood Sukses Makmur,	Kuantitatif	Beban kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.	– Variabel beban kerja – Variabel Kinerja Karyawan – Variabel Kepuasan Kerja	- Variabel keselamatan kerja - Lokasi penelitian - Tahun penelitian

No	Judul	Metode Penelitian	Hasil penelitian	Persamaan	Perbedaan
	(Rizky Pratama & Dewi Lestari 2024)				
2	Pengaruh Beban Kerja dan Pemberian Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Dinas Perhubungan Kota Surabaya (Andi Saputra & Nanda Putri 2025)	Kuantitatif	Beban kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai.	– Variabel Beban Kerja – Variabel Kepuasan Kerja – Variabel Kinerja Pegawai	- Lokasi penelitian - Tahun Penelitian
3	Analisis Pengaruh Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening	Kuantitatif	Keselamatan kerja dan kesehatan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan.	– Variabel Keselamatan Kerja – Variabel Kinerja Karyawan – Variabel Kepuasan Kerja	- Variabel Kesehatan Kerja - Lokasi - Tahun Penelitian

No	Judul	Metode Penelitian	Hasil penelitian	Persamaan	Perbedaan
	pada PT Semen Indonesia (Muhammad Fajar 2021)				
4	Analisis Beban Kerja, Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT Astra International, (Budi Santoso dkk. 2024)	Kuantitatif	Beban kerja dan kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.	– Variabel Beban Kerja – Variabel Kinerja Karyawan – Variabel Kepuasan Kerja	– Variabel Disiplin Kerja – Variabel Disiplin Kerja – Lokasi penelitian – Tahun Penelitian
5	Pengaruh Keselamatan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT PLN Persero, (Rina	Kuantitatif	Keselamatan kerja dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan.	– Variabel Keselamatan Kerja, – Variabel Beban Kerja – Variabel Kinerja Karyawan – Variabel Kepuasan Kerja	- Lokasi penelitian - Tahun Penelitian

No	Judul	Metode Penelitian	Hasil penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Oktavia & Agus Setiawan (2022)				
6	Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja melalui Variabel Mediasi Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PNM Mekaar Area Batang 2 (Wulandari, Sutrisno & Kurniawan, 2022)	Kuantitatif	Kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja (P-Value = 0,082).	– Variabel Beban Kerja – Variabel Kinerja Karyawan – Variabel Kepuasan Kerja	- Lokasi penelitian - Tahun Penelitian - Variabel Stres Kerja

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, sebagian besar penelitian yang membahas keselamatan kerja, beban kerja, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai masih berfokus pada perusahaan, baik perusahaan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) seperti PT PLN (Persero), PT Semen Indonesia, maupun perusahaan swasta seperti PT Indofood dan PT Astra International, serta beberapa instansi pemerintahan. Sementara itu, penelitian yang dilakukan pada rumah sakit daerah masih relatif terbatas, terutama yang menguji kepuasan kerja sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara keselamatan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai.

Selain itu, karakteristik lingkungan kerja di rumah sakit berbeda dengan perusahaan maupun instansi pemerintahan karena berkaitan langsung dengan pelayanan kesehatan kepada masyarakat, sehingga hasil penelitian pada sektor tersebut belum tentu dapat digeneralisasikan pada organisasi pelayanan kesehatan. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk mengisi kesenjangan penelitian (*research gap*) tersebut dengan menguji pengaruh keselamatan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pada RSUD Aceh Tamiang. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan bukti empiris mengenai hubungan antarvariabel tersebut pada sektor pelayanan kesehatan, khususnya rumah sakit daerah, sehingga dapat memperkaya kajian mengenai keselamatan kerja, beban kerja, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Hubungan Keselamatan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Menurut Sari dan Nugroho (2024), keselamatan kerja merupakan upaya organisasi dalam menciptakan kondisi kerja yang aman agar pegawai dapat menjalankan tugas tanpa merasa terancam oleh risiko pekerjaan. Penerapan keselamatan kerja yang baik dapat meningkatkan rasa aman dan kenyamanan pegawai dalam bekerja.

Menurut Luthfi dan Safitri (2025), kepuasan kerja merupakan kondisi emosional pegawai yang menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaan yang dijalankan. Ketika pegawai merasa terlindungi melalui penerapan keselamatan kerja yang baik, maka tingkat kenyamanan dan kepuasan kerja akan meningkat.

Dengan demikian, semakin baik keselamatan kerja yang diterapkan, maka semakin tinggi kepuasan kerja pegawai.

2.3.2 Hubungan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Menurut **Luthfi dan Safitri (2025)**, beban kerja merupakan tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan pegawai dalam waktu tertentu sesuai tanggung jawab yang diberikan. Beban kerja yang sesuai dengan kemampuan pegawai akan menciptakan keseimbangan kerja sehingga pegawai dapat menyelesaikan tugas dengan baik.

Menurut **Sari dan Nugroho (2024)**, beban kerja yang terlalu tinggi dapat menyebabkan kelelahan, tekanan, dan ketidaknyamanan dalam bekerja yang berpengaruh terhadap menurunnya kepuasan kerja. Sebaliknya, beban kerja yang dikelola dengan baik dapat meningkatkan kenyamanan dan kepuasan pegawai dalam menjalankan pekerjaan.

2.3.3 Hubungan Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Menurut **Aulia Rahman dkk. (2024)**, keselamatan kerja menjadi salah satu faktor penting dalam mendukung efektivitas kerja pegawai karena lingkungan kerja yang aman dapat meningkatkan fokus dan produktivitas pegawai.

Menurut **Pratama dan Sari (2023)**, kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawabnya. Penerapan keselamatan kerja yang baik akan membuat pegawai merasa aman dan mampu bekerja secara optimal sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai.

2.3.4 Hubungan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Menurut **Luthfi dan Safitri (2025)**, beban kerja menggambarkan jumlah tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan oleh pegawai dalam periode tertentu. Beban kerja yang sesuai dengan kapasitas pegawai dapat membantu pegawai menyelesaikan pekerjaan secara efektif.

Menurut **Aulia Rahman dkk. (2024)**, beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan penurunan kemampuan kerja akibat kelelahan fisik maupun mental, sehingga berdampak pada rendahnya kinerja pegawai. Oleh karena itu, pengelolaan beban kerja yang tepat diperlukan untuk meningkatkan kinerja pegawai.

2.3.5 Hubungan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Menurut **Sutrisno dan Hidayat (2022)**, kepuasan kerja menunjukkan perasaan positif pegawai terhadap pekerjaan yang dilakukan. Pegawai yang memiliki kepuasan kerja tinggi cenderung memiliki motivasi dan komitmen yang lebih besar dalam menyelesaikan tugas.

Menurut kepuasan kerja yang baik dapat mendorong peningkatan kinerja karena Pratama dan Sari (2023), pegawai merasa lebih nyaman, termotivasi, dan bertanggung jawab terhadap pekerjaannya. Dengan demikian, semakin tinggi kepuasan kerja, maka semakin baik kinerja pegawai.

2.3.6 Hubungan Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja

Menurut **Sari dan Nugroho (2024)**, penerapan keselamatan kerja yang baik dapat menciptakan rasa aman dan nyaman bagi pegawai dalam bekerja. Kondisi tersebut dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai terhadap organisasi.

Menurut **Pratama dan Sari (2023)**, pegawai yang merasa puas terhadap pekerjaannya akan menunjukkan perilaku kerja yang lebih baik sehingga berdampak pada peningkatan kinerja. Oleh karena itu, kepuasan kerja dapat berperan sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara keselamatan kerja dan kinerja pegawai.

2.3.7 Hubungan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja

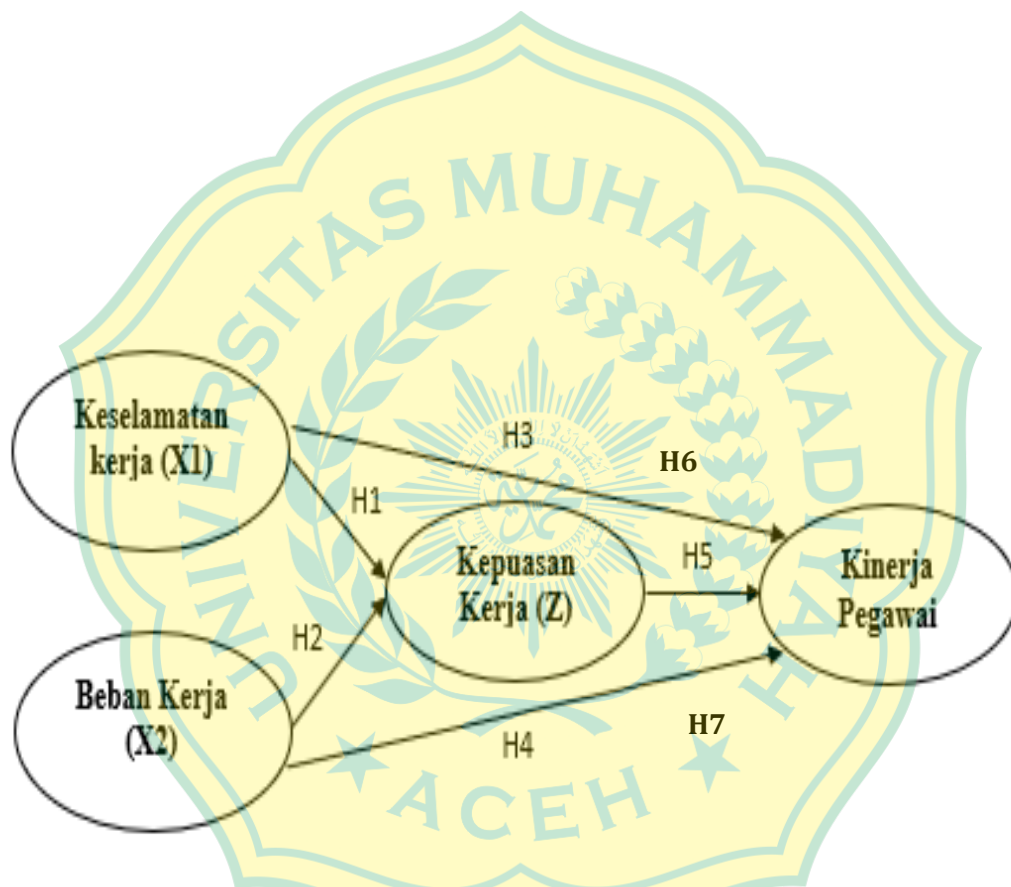
Menurut **Luthfi dan Safitri (2025)**, beban kerja yang sesuai dengan kemampuan pegawai dapat menciptakan kondisi kerja yang lebih nyaman dan mendukung penyelesaian tugas secara optimal.

Menurut **Sari dan Nugroho (2024)**, kondisi kerja yang baik akan meningkatkan kepuasan pegawai, sedangkan beban kerja yang berlebihan dapat menurunkan kepuasan kerja dan berdampak pada kinerja. Dengan demikian, kepuasan kerja dapat menjadi variabel perantara yang menjelaskan pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai.

2.4 Kerangka Pemikiran

Kerangka teori dalam suatu penelitian perlu dikemukakan apabila dalam penelitian tersebut berkenaan dua variable atau lebih. Ditinjau dari jenis hubungan

variable, yaitu berhubungan sebab akibat yaitu suatu variabel yang mempengaruhi variabel lain. Kerangka teori akan memberikan manfaat berupa persepsi yang sama antara penelitian dan pembaca terhadap jalur pemikiran peneliti, dalam rangka membentuk hipotesis risetnya secara logis.



Sumber: Dikembangkan oleh penulis berdasarkan penelitian sebelumnya oleh Muhammad Fajar (2021)

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran

2.5 Hipotesis

Hipotesis adalah kesimpulan atau jawaban sementara dari permasalahan penelitian yang akan dibuktikan dengan data empiris. Maka berdasarkan penjelasan dari rumusan masalah, hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H₁ : Keselamatan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pada RSUD Aceh Tamiang.

H₂ : Beban Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pada RSUD Aceh Tamiang.

H₃ : Keselamatan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Pada RSUD Aceh Tamiang.

H₄ : Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Pada RSUD Aceh Tamiang.

H₅ : Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Pada RSUD Aceh Tamiang.

H₆ : Keselamatan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja Pada RSUD Aceh Tamiang.

H₇ : Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja Pada RSUD Aceh Tamiang.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih. Jenis penelitian yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif. Asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dua variabel atau lebih. Karena penelitian ini bertujuan untuk mengetahui “Pengaruh Keselamatan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada RSUD Aceh Tamiang”.

3.2 Lokasi dan Objek Penelitian

Lokasi penelitian dalam menyelesaikan tugas akhir ini yaitu pada RSUD Aceh Tamiang yang beralamat pada Jalan Kesehatan No.1, Desa Kesehatan, Kecamatan Karang Baru, Kabupaten Aceh Tamiang, Provinsi Aceh, dengan kode pos 24476. serta subjek penelitian ini difokuskan kepada pegawai RSUD Aceh Tamiang. Pembatasan penelitian ini difokuskan pada 4 variabel yang akan dibahas yaitu, Keselamatan Kerja, Beban Kerja, Kinerja Pegawai dan Kepuasan Kerja. Penelitian ini dilakukan dengan membagikan kuisioner kepada pegawai yang menjadi responden dalam penelitian ini untuk memudahkan penulis dalam mengumpulkan data dan informasi yang dibutuhkan.

3.2.1 Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2019:17) pendekatan kuantitatif diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif / statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Menurut Sugiyono (2019:23) data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka, atau data kuantitatif yang diangkakan (*scoring*). Jadi data kuantitatif merupakan data yang memiliki kecenderungan dapat dianalisis dengan cara atau teknik statistik. Data tersebut dapat berupa angka atau skor dan biasanya diperoleh dengan menggunakan alat pengumpul data yang jawabannya berupa rentang skor atau pertanyaan yang diberi bobot. Metode kuantitatif juga disebut dengan metode positivistik dikarenakan berasaskan pada filsafat *positivisme*.

Selain itu metode ini juga dikenal dengan metode *scientific* atau metode ilmiah dikarenakan sudah memenuhi kaidah ilmiah seperti empiris, terukur, objektif, sistematis dan rasional. Metode ini disebut juga dengan metode *discovery* dikarenakan metode jenis ini bisa dikembangkan dan ditemukan berbagai iptek baru. Metode yang juga mendapat sebutan metode kuantitatif karena datanya berupa angka dan analisis menggunakan statistik

Peneliti yang menggunakan pendekatan kuantitatif akan menguji suatu teori dengan cara merinci suatu hipotesis-hipotesis yang spesifik, lalu mengumpulkan data untuk mendukung atau membantah hipotesis tersebut. Dapat

disimpulkan bahwa pendekatan kuantitatif merupakan suatu pendekatan di dalam penelitian untuk menguji hipotesis dengan menggunakan uji data statistik yang akurat.

3.2.2 Horizon Waktu

Penelitian deskriptif yang digunakan berdasarkan rentang waktu (time horizon) yaitu *cross sectional*. Menurut Nurrahman (2016:60) “sebuah Studi cross-sectional merupakan sebagai jenis penelitian observasional yang menganalisis data variabel yang dikumpulkan pada satu titik waktu tertentu di seluruh populasi sampel atau yang telah ditentukan”. Horizon waktu atau waktu pelaksanaan dalam penelitian ini yaitu dimulai dari pertengahan bulan Juli 2026 sampai dengan penelitian selesai.

Tabel 3.1
Horizon Waktu

No	Kegiatan	Bulan-Tahun			
		Mei-26	Juni-26	Juli-26	Agustus-26
1.	Pengajuan Judul				
2.	Pengurusan Perizinan dan Survey Awal				
3.	Pembuatan Proposal				
4.	Seminar Proposal				
5.	Pelaksanaan Penelitian				
6.	Pengelolaan Data				
7.	Sidang Skripsi				

3.2.3 Unit Analisis

Unit analisis dalam penelitian adalah satuan tertentu yang diperhitungkan sebagai subjek penelitian (Wahyuni 2019:28). Pengertian lain, Dalam Studi kasus klasik, mungkin bisa berkenaan dengan seseorang, sehingga perorangan merupakan kasus yang akan dikaji, dan individu tersebut unit analisis primernya. Berdasarkan pengertian unit analisis di atas dapat disimpulkan bahwa unit analisis dalam penelitian ialah subjek yang akan diteliti kasusnya. Dengan demikian unit analisis dalam penelitian ini adalah menganalisis pengaruh keselamatan kerja dan beban kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pegawai RSUD Aceh Tamiang.

3.3 Populasi Dan Sampel Penelitian

3.3.1 Populasi

Sugiyono (2019:130) mengemukakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai RSUD Aceh Tamiang yang terdiri dari Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebanyak 133 orang dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) sebanyak 76 orang, sehingga total populasi dalam penelitian ini berjumlah **209 pegawai**.

3.3.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2019:127), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel merupakan sebagian anggota populasi yang dipilih untuk dijadikan sumber data penelitian sehingga hasil penelitian dapat mewakili karakteristik populasi secara keseluruhan. Dalam penelitian ini, teknik pengambilan sampel menggunakan *probability sampling* dengan metode *proportionate stratified random sampling*, karena populasi terdiri atas dua kelompok, yaitu Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). Melalui teknik ini, setiap anggota populasi memiliki kesempatan yang sama untuk dipilih menjadi responden sesuai dengan proporsi masing-masing kelompok dalam populasi.

Jumlah sampel ditentukan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan (e) sebesar 5%, karena jumlah populasi telah diketahui dan peneliti menghendaki tingkat ketelitian sebesar 95%. Rumus Slovin digunakan untuk menentukan jumlah sampel yang representatif sehingga hasil penelitian dapat menggambarkan kondisi populasi dengan tingkat kesalahan yang dapat diterima. Adapun rumus Slovin adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan:

n = Ukuran sampel

N = Ukuran Populasi

e = Proses Kelonggaran 5%

$$n = \frac{209}{1 + 209 (0.05)^2}$$

$$n = \frac{209}{1 + 209 (0,0025)}$$

$$n = \frac{209}{1 + 0,0025}$$

$$n = \frac{209}{1,5225}$$

$n = 137,2$ dibulatkan menjadi **137 responden**.

Berdasarkan teori dan hasil perhitungan menggunakan rumus Slovin, jumlah sampel yang ditetapkan dalam penelitian ini adalah sebanyak 137 responden dari total populasi pegawai RSUD Aceh Tamiang. Pengambilan sampel dilakukan menggunakan teknik *proportionate stratified random sampling*, sehingga jumlah sampel pada setiap kelompok disesuaikan dengan proporsi populasi masing-masing. Dari total 137 responden, sebanyak 87 responden berasal dari kelompok PNS dan 50 responden berasal dari kelompok PPPK. Pembagian sampel secara proporsional ini bertujuan agar setiap kelompok populasi terwakili secara seimbang sehingga sampel yang diperoleh dapat merepresentasikan kondisi populasi secara lebih akurat.

3.4 Sumber dan Teknik Pengumpulan data

Menurut Hardani, dkk (2020:121) menyatakan “Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Tanpa mengetahui teknik pengumpulan data, maka peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi

standar data yang ditetapkan. Pengumpulan data dapat dilakukan dalam berbagai *setting*, berbagai sumber, dan berbagai cara. Bila dilihat dari setting-nya, data dapat dikumpulkan pada setting alamiah (*natural setting*), pada laboratorium dengan metode eksperimen, di rumah dengan berbagai responden, pada suatu seminar, diskusi, di jalan dan lain-lain. Bila dilihat dari sumber datanya, maka pengumpulan data dapat menggunakan sumber primer, dan sumber sekunder”.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua macam yaitu data primer dan data sekunder.

1. Data Primer

Data primer merupakan data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh peneliti secara langsung dari sumber datanya. Data Primer disebut juga data asli atau data baru yang memiliki sifat *up to date*. Untuk mendapatkan data primer, peneliti harus mengumpulkan secara langsung. Untuk mengumpulkan bisa melalui observasi, kuesioner dan wawancara secara langsung dengan pimpinan dan karyawan organisasi sesuai dengan kebutuhan dalam penelitian ini. Data primer dapat berupa opini subjek (orang) secara individual atau kelompok, hasil observasi terhadap suatu benda (fisik), kejadian atau kegiatan dan hasil pengujian. Skala *Likert* digunakan untuk sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok tentang kejadian atau gejala sosial. Skala ini memberikan gambaran kepada responden terkait dengan ukuran persepsi mereka atas butir kuesioner tersebut. Kuesioner pada skala model *likert* terdapat 5 poin yang akan menghasilkan data

interval, digunakan dalam penelitian ini mengacu pada 5 alternatif jawaban sebagai berikut:

Tabel 3. 2 Skala Likert

No	Pilihan Jawaban	Kode	Skor
1	Sangat Setuju	SS	5
2	Setuju	S	4
3	Kurang Setuju	KS	3
4	Tidak Setuju	TS	2
5	Sangat Tidak Setuju	STS	1

2. Data Sekunder

Data Sekunder adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan peneliti dari berbagai sumber yang telah ada atau dapat dikatakan peneliti sebagai tangan kedua. Data sekunder diperoleh peneliti dari berbagai sumber seperti buku, jurnal ilmiah, dokumen, serta literatur lain yang berkaitan dengan keselamatan kerja, beban kerja, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai.

3.5 Definisi Operasional Variabel

Variabel operasional dalam penelitian ini dibagi menjadi variabel *independent*, dan variabel *dependen*. Definisi operasional variabel dapat dilihat pada Tabel 3.3.

Tabel 3. 3
Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Ukuran	Skala	Item
Variabel Dependen						
1	Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung	1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Ketepatan waktu 4. Tanggung	1-5	Likert	A1- A5

No	Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Ukuran	Skala	Item
		jawab yang diberikan oleh organisasi. Sofyan, Nadiya, dan Sulfitra (2025),	jawab kerja 5. Kemampuan Kerja Sama Sofyan, Nadiya, dan Sulfitra (2025)			
Variabel Independen						
2	Keselamatan Kerja (X_1)	Keselamatan kerja adalah kondisi kerja yang mendukung perlindungan tenaga kerja melalui penerapan standar keselamatan yang mampu menurunkan angka kecelakaan kerja, meningkatkan kepatuhan terhadap regulasi, serta membentuk budaya kerja yang aman. (Nevi Fitria Aini dkk. (2025))	1. Penurunan angka kecelakaan kerja 2. Kepatuhan terhadap prosedur dan regulasi K3 3. Identifikasi dan pengendalian risiko kerja 4. Budaya keselamatan kerja (safety culture) 5. Pelatihan dan kompetensi pekerja 6. Komitmen manajemen terhadap K3 (Nevi Fitria Aini dkk. (2025))	1-5	Likert	B1- B6
3	Beban Kerja (X_2)	Beban kerja menggambarkan kondisi ketika pegawai menghadapi tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan dalam periode tertentu. Luthfi dan Safitri (2025)	1. Target yang harus dicapai 2. Kondisi pekerjaan. 3. Penggunaan waktu kerja. 4. Standar pekerjaan. Luthfi dan Safitri (2025)	1-5	Likert	C1- C4
4	Kepuasan kerja (Z)	Kepuasan kerja merupakan kondisi emosional positif yang dirasakan karyawan terhadap pekerjaannya, yang muncul ketika pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan harapan, kebutuhan, dan nilai yang dimiliki individu. Safitri dan Aprilyana	1. Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri. 2. Kepuasan terhadap gaji/kompensasi 3. Kepuasan terhadap atasan 4. Kepuasan terhadap rekan kerja 5. Kepuasan terhadap	1-5	Likert	D1- D5

No	Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Ukuran	Skala	Item
		(2022)	lingkungan kerja. Safitri & Aprilyana, 2022).			

3.6 Teknik Analisis Data

Untuk menguji hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini digunakan analisis jalur (path analysis). Analisis jalur merupakan metode untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung antara variabel independen terhadap variabel dependen melalui variabel mediasi. Menurut Sugiyono (2024), analisis jalur merupakan bagian dari regresi yang digunakan untuk menganalisis hubungan sebab akibat antar variabel. Koefisien jalur diperoleh dari standardized coefficients hasil regresi.

Dalam penelitian ini, analisis dilakukan untuk mengetahui pengaruh keselamatan kerja (X1) dan beban kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) melalui kepuasan kerja (Z) sebagai variabel mediasi. Persamaan matematis model jalur adalah:

$$Y^1 = \rho_{zx_1}X^1 + \rho_{yz}Z + e^2$$

$$Z = \rho_{zx_1}X_1 + \rho_{zx_2}X_2 + e_1$$

$$Y_2 = \rho_{zx_2}X_2 + \rho_{yz}Z + e_3$$

1. Model Regresi I

Untuk mengetahui pengaruh Keselamatan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

2. Model Regresi II

Untuk mengetahui pengaruh Keselamatan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja.

3. Model Regresi III

Untuk mengetahui pengaruh Keselamatan Kerja, Beban Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

Keterangan:

Y = Kinerja Pegawai

Z = Kepuasan Kerja

X_1 = Keselamatan Kerja

X_2 = Beban Kerja

ρ_{zx_1} = Koefisien jalur Keselamatan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

ρ_{zx_2} = Koefisien jalur Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja

ρ_{yx_1} = Koefisien jalur Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

ρ_{yx_2} = Koefisien jalur Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai

ρ_{yz} = Koefisien jalur Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

e_1 = Error struktural pada persamaan Z

e_2 = Error struktural pada persamaan Y_1

e_3 = Error struktural pada persamaan Y_2

3.7 Pengujian Data

Pengujian data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas dan reliabilitas yang bertujuan untuk menguji apakah suatu kuesioner yang dirancang layak atau tidak digunakan sebagai instrumen/alat penelitian. Perhitungan Statistik hasil pengujian validitas dan reliabilitas ini menggunakan bantuan program *Software SPSS* Versi 29.

3.7.1 Uji Validitas

Sahir (2021:31) menyatakan “Uji validitas adalah uji coba pertanyaan penelitian dengan tujuan untuk melihat sejauh mana responden mengerti akan pertanyaan yang diajukan peneliti. Pengujian validitas dalam penelitian ini

dilakukan untuk mengetahui sejauh mana instrumen penelitian mampu mengukur variabel yang diteliti secara tepat. Uji validitas dilakukan menggunakan Pearson Product Moment Correlation dengan bantuan program IBM SPSS Statistics versi 27. Suatu item pernyataan dinyatakan valid apabila nilai r hitung lebih besar daripada r tabel dan memiliki nilai signifikansi (Sig.) lebih kecil dari 0,05. Nilai r tabel diperoleh berdasarkan derajat kebebasan ($df = n - 2$), sehingga dengan jumlah responden sebanyak 137 orang diperoleh $df = 135$ dan pada taraf signifikansi 5% (two-tailed) nilai r tabel sebesar 0.167.

1. Jika r hitung $>$ r tabel, maka pernyataan tersebut dinyatakan valid.
2. Jika r hitung $<$ r tabel, maka pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid.

Jika telah memenuhi syarat, maka dapat disimpulkan bahwa instrumen tersebut telah memiliki validitas konstruk yang baik. Sementara butir-butir pertanyaan yang tidak valid akan gugur dan dikeluarkan. Setelah semua butir pertanyaan dinyatakan valid maka instrumen tersebut layak sebagai kuesioner penelitian”.

3.7.2 Uji Reliabilitas

Sahir (2021:33) menyatakan “Reliabilitas adalah menguji kekonsistenan jawaban responden. Reliabilitas dinyatakan dalam bentuk angka, biasanya sebagai koefisien, semakin tinggi koefisien maka reliabilitas atau konsistensi jawaban responden tinggi. Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur keakurasian dan konsistensi instrumen atau alat penelitian dengan menguji kendala butir-butir pertanyaan dalam kuesioner, butir soal yang sudah dinyatakan valid dalam uji

validitas akan ditentukan reliabilitasnya dengan kriteria yaitu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0.60 ".

3.7.3 Pengujian Asumsi Klasik

Menurut Hasiara (2019:190) menyatakan "Uji asumsi klasik merupakan uji yang sering dipakai ketika peneliti menggunakan regresi, yang mengisyaratkan harus melakukan uji asumsi klasik. Hal ini dijelaskan bahwa jika menggunakan statistik parametrik itu diharuskan menggunakan uji asumsi klasik. Walaupun uji ini bukan hal baru, namun ketika peneliti menggunakan regresi linier berganda, maka menjadi syarat mutlak untuk uji asumsi klasik".

3.7.3.1 Uji Normalitas

Menurut Ghazali (2019:63) pengujian normalitas ini dilakukan untuk mengetahui distribusi normal terhadap masing-masing variabel independen, dependen atau kedua variabel. Pada uji normalitas data dapat dilakukan dengan menggunakan uji One Sample Kolmogorov Smirnov yaitu dengan ketentuan apabila nilai signifikansi diatas 5% atau 0,05 maka data memiliki distribusi normal. Sedangkan jika hasil uji One Sample Kolmogorov Smirnov menghasilkan nilai signifikan dibawah 5% atau 0,05 maka data tidak memiliki distribusi normal.

3.7.3.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas menurut Ghazali, (2019:63) menjelaskan model regresi yang baik seharusnya tidak terdapat korelasi diantara variabel independen. Apabila variabel independen memiliki angka VIF (Variance Inflation Factor) lebih kecil dari 10, dan nilai toleransi lebih besar dari 0,10 maka dapat dikatakan tidak memiliki Multikolinearitas atau sebaliknya.

3.7.3.3 Uji Heterokedastisitas

Menurut Sahir, (2021:69) menyatakan “Uji Heterokedastisitas adalah untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Dasar yang digunakan dalam pengambilan keputusan yaitu untuk melihat dari angka probabilitas dengan ketentuan, sebagai berikut:

1. Apabila nilai signifikansi atau nilai probabilitas $> 0,05$ maka, hipotesis diterima karena data tersebut tidak ada Heterokedastisitas.
2. Apabila nilai signifikansi atau nilai probabilitas $< 0,05$ maka, hipotesis ditolak karena data ada Heterokedastisitas”.

3.8 Pengujian Hipotesis

Untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variable dependen. Maka dilakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan:

3.8.1 Uji Parsial (Uji t)

Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan uji t (t-test) pada tingkat keyakinan (*convident interval*) 95% dengan keputusan digunakan untuk menguji tingkat signifikansi variabel X terhadap Y Melalui Z. Dengan kriteria pengujian:

H_{01} : Keselamatan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Pada RSUD Aceh Tamiang.

H_{a1} : Keselamatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Pada RSUD Aceh Tamiang.

H_{02} : Beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Pada RSUD Aceh Tamiang.

Ha₂ : Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Pada RSUD Aceh Tamiang.

Ho₃ : Keselamatan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja Pada RSUD Aceh Tamiang.

Ha₃ : Keselamatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja Pada RSUD Aceh Tamiang.

Ho₄ : Beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja Pada RSUD Aceh Tamiang.

Ha₄ : Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja Pada RSUD Aceh Tamiang.

Ho₅ : Kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Pada RSUD Aceh Tamiang.

Ha₅ : Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Pada RSUD Aceh Tamiang.

Kriteria pengambilan keputusan adalah :

H₀ diterima jika $t_{hitung} < t_{table}$ pada $\alpha = 5\%$

H₀ ditolak jika $t_{hitung} > t_{table}$ pada $\alpha = 5\%$

3.8.2 Uji Simultan (Uji F)

Sahir (2022:53) menyatakan “Uji hipotesis secara simultan (uji F) percobaan F ini dipakai buat mengenali terdapat tidaknya pengaruh dengan cara bersama-sama (simultan) variabel bebas terhadap variabel terikat. Kriteria pengujiannya adalah:

H_{01} : Keselamatan Kerja dan Beban Kerja secara simultan tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja Pada RSUD Aceh Tamiang.

H_{a1} : Keselamatan Kerja dan Beban Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja Pada RSUD Aceh Tamiang.

Kriteria pengambilan keputusannya adalah :

H_0 diterima jika $F_{hitung} < F_{table}$ pada $\alpha = 5\%$

H_0 ditolak jika $F_{hitung} > F_{table}$ pada $\alpha = 5\%$

3.8.3 Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Ghazali, (2019) koefisien Determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa besar kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika Koefisien Determinasi (R^2) semakin besar (mendekati satu) menunjukkan semakin baik kemampuan X menerangkan Y, dimana $0 < R^2 < 1$. Sebaliknya, jika R^2 semakin kecil (mendekati nol), maka akan dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas adalah kecil terhadap variabel terikat. Pada penelitian ini *R Square* yang digunakan adalah *R Square* yang sudah disesuaikan atau *Adjusted R Square* (*Adjusted R2*) dengan jumlah variabel yang digunakan dalam penelitian ini. Nilai *Adjusted R2* dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan kedalam.

3.8.4 Uji Sobel (Sobel Test)

Pengujian hipotesis mediasi dapat dilakukan dengan prosedur yang dikembangkan oleh uji sobel (sobel test). Menurut Ghazali (2019: 251) uji sobel

digunakan untuk menguji apakah pengaruh variable mediasi yang dihasilkan pada analisis jalur nanti akan signifikan atau tidak. Sobel test sendiri menghendaki asumsi nilai koefisien mediasi berdistribusi normal.

$$Sab\sqrt{b^2sa^2 + a^2sb^2 + sa^2sb^2}$$

Keterangan :

Sab : Standard error pengaruh mediasi

a : Jalur X ke Z

b : Jalur Z ke Y

sa : Standard error koefisien a

sb : Standard error koefisien b

Kemudian untuk menguji signifikan, maka dapat menghitung nilai t dari hasil Sab dan koefisien ab dengan rumus sbgai berikut :

$$t = \frac{ab}{sab}$$

Nilai t hitung akan dibandingkan dengan nilai t tabel. Apabila t hitung lebih besar dari nilai t tabel, maka dapat disimpulkan terjadi pengaruh mediasi.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Aceh Tamiang merupakan rumah sakit milik Pemerintah Kabupaten Aceh Tamiang yang berfungsi sebagai fasilitas pelayanan kesehatan rujukan bagi masyarakat di Kabupaten Aceh Tamiang dan sekitarnya. RSUD Aceh Tamiang memberikan pelayanan kesehatan secara menyeluruh yang meliputi pelayanan rawat jalan, rawat inap, instalasi gawat darurat, pelayanan penunjang medis, pelayanan diagnostik, rehabilitasi medis, farmasi, serta berbagai pelayanan kesehatan lainnya. Sebagai rumah sakit pemerintah, RSUD Aceh Tamiang memiliki peran strategis dalam meningkatkan derajat kesehatan masyarakat melalui pelayanan yang bermutu, profesional, aman, dan berorientasi pada kepuasan pasien.

Berdasarkan ketentuan organisasi perangkat daerah Kabupaten Aceh Tamiang, RSUD Aceh Tamiang merupakan unsur pendukung Pemerintah Daerah yang dipimpin oleh seorang Direktur dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah. Rumah sakit ini mempunyai tugas menyelenggarakan pelayanan kesehatan secara berdaya guna dan berhasil guna dengan mengutamakan upaya promotif, preventif, kuratif, dan rehabilitatif secara terpadu, melaksanakan pelayanan kesehatan sesuai standar rumah sakit, serta berperan sebagai rumah sakit rujukan dan pendukung kegiatan pendidikan maupun

pengembangan ilmu kesehatan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Dalam melaksanakan tugas tersebut, RSUD Aceh Tamiang memiliki beberapa fungsi, yaitu menyelenggarakan pelayanan medis dan keperawatan, pelayanan penunjang medis dan nonmedis, pelayanan administrasi dan ketatausahaan rumah sakit, penyusunan program dan pengelolaan keuangan, pengelolaan sumber daya manusia, pengembangan mutu pelayanan, serta pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh pemerintah daerah sesuai dengan kewenangannya. Seluruh fungsi tersebut diarahkan untuk mendukung terciptanya pelayanan kesehatan yang efektif, efisien, profesional, dan berorientasi pada keselamatan pasien.

Visi RSUD Aceh Tamiang adalah "Menjadikan Rumah Sakit Berkualitas dan Profesional." Untuk mewujudkan visi tersebut, RSUD Aceh Tamiang menetapkan beberapa misi, yaitu:

1. Mewujudkan pelayanan kesehatan rujukan yang aman, efektif, dan efisien melalui standarisasi tata kelola rumah sakit sesuai dengan nilai-nilai sosial kemasyarakatan.
2. Meningkatkan kompetensi dan profesionalisme sumber daya manusia.
3. Menyediakan sarana dan prasarana yang aman, bermutu, serta mengembangkan promosi pelayanan kesehatan rujukan.

Dalam mendukung pencapaian visi dan misi tersebut, RSUD Aceh Tamiang menerapkan motto pelayanan "BETUAH", yang merupakan akronim dari Bermutu, Efisien, Transparan, Ukhuwah, Aman, dan Handal. Motto ini

menjadi pedoman bagi seluruh pegawai dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat secara profesional dan berorientasi pada kepuasan pasien.

Penelitian ini dilaksanakan pada pegawai RSUD Aceh Tamiang dengan fokus menganalisis pengaruh keselamatan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Pemilihan RSUD Aceh Tamiang sebagai objek penelitian didasarkan pada pentingnya penerapan keselamatan kerja dan pengelolaan beban kerja dalam menciptakan kepuasan kerja serta meningkatkan kinerja pegawai sehingga mampu mendukung tercapainya pelayanan kesehatan yang berkualitas dan profesional.

4.2 Karakteristik Responden

Penelitian ini menguraikan mengenai Pengaruh Keselamatan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada RSUD Aceh Tamiang. Jumlah responden yang dijadikan sampel dalam penelitian ini sebanyak 137 orang pegawai.

Karakteristik responden bertujuan untuk memberikan gambaran mengenai identitas responden yang menjadi objek penelitian. Karakteristik responden dalam penelitian ini dikelompokkan berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan lama masa kerja.

4.2.1 Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1	Perempuan	54	39.4
2	Laki-Laki	83	60.6
Jumlah		137	100.0

Sumber: Data Diolah (2026)

Berdasarkan Tabel 4.1 dapat diketahui bahwa dari 137 responden, sebanyak 54 orang (39,4%) berjenis kelamin perempuan dan 83 orang (60,6%) berjenis kelamin laki-laki. Dengan demikian, responden dalam penelitian ini didominasi oleh pegawai laki-laki.

4.2.2 Karakteristik Berdasarkan Usia

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Frekuensi	Persentase
1	≤ 30 tahun	29	21.2
2	30 - 35 tahun	31	22.6
3	36 - 40 tahun	47	34.3
4	≥ 40 tahun	30	21.9
Jumlah		137	100.0

Sumber: Data Diolah (2026)

Berdasarkan Tabel 4.2 dapat diketahui bahwa responden yang berusia ≤ 30 tahun sebanyak 29 orang (21,2%), usia 30–35 tahun sebanyak 31 orang (22,6%), usia 36–40 tahun sebanyak 47 orang (34,3%), dan usia ≥ 40 tahun sebanyak 30 orang (21,9%). Berdasarkan data tersebut, responden dalam penelitian ini didominasi oleh pegawai yang berusia 36–40 tahun.

4.2.3 Karakteristik Berdasarkan Pendidikan

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pendidikan

No	Pendidikan	Frekuensi	Persentase
1	Diploma	34	24.8
2	Sarjana	82	59.9
3	Pascasarjana	21	15.3
Jumlah		137	100.0

Sumber: Data Diolah (2026)

Berdasarkan Tabel 4.3 dapat diketahui bahwa responden dengan pendidikan terakhir Diploma (D3) sebanyak 34 orang (24,8%), Sarjana (S1) sebanyak 82 orang (59,9%), dan Pascasarjana (S2–S3) sebanyak 21 orang (15,3%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki tingkat pendidikan Sarjana (S1).

4.2.4 Karakteristik Berdasarkan Lama Masa Kerja

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Masa Kerja

No	Lama Masa Kerja	Frekuensi	Persentase
1	≤ 5 tahun	25	18.2
2	5- 10 tahun	39	28.5
3	11 - 15 tahun	34	24.8
4	16–20 tahun	22	16.1
5	≥ 20 tahun	17	12.4
	Jumlah	137	100.0

Sumber: Data Diolah (2026)

Berdasarkan Tabel 4.4 dapat diketahui bahwa responden dengan lama masa kerja ≤ 5 tahun sebanyak 25 orang (18,2%), 5–10 tahun sebanyak 39 orang (28,5%), 11–15 tahun sebanyak 34 orang (24,8%), 16–20 tahun sebanyak 22 orang (16,1%), dan ≥ 20 tahun sebanyak 17 orang (12,4%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki masa kerja 5–10 tahun, yang menggambarkan bahwa mayoritas pegawai telah memiliki pengalaman kerja yang cukup dalam menjalankan tugas di RSUD Aceh Tamiang.

4.3 Deskripsi Data Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap 137 responden melalui penyebaran kuesioner, untuk mendapatkan kecendrungan jawaban

responden terhadap jawaban masing-masing variabel akan didasarkan pada rentang skor jawaban sebagaimana pada rincian berikut ini:

1. Kinerja Pegawai (Y)

Deskripsi hasil penelitian pada variabel Kinerja Pegawai adalah sebagai berikut:

Tabel 4.5
Variabel Kinerja Pegawai

No	Pertanyaan	STS		TS		KS		S		SS		Mean
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	Saya mampu menghasilkan pekerjaan dengan kualitas yang baik sesuai standar organisasi.	0	0	1	0.7%	26	19.0%	88	64.2%	22	16.1%	3.96
2	Saya mampu menyelesaikan jumlah pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditentukan.	0	0	0	0	1	0.7%	67	48.9%	69	50.4%	4.50
3	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.	0	0	2	1.5%	12	8.8%	39	28.5%	39	28.5%	4.17
4	Saya melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab dan tugas yang diberikan kepada saya.	0	0	2	1.5%	20	14.6%	88	64.2%	27	19.7%	4.02
5	Saya mampu bekerja sama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan.	0	0	0	0	2	1.5%	75	54.7%	60	43.8%	4.42
Rata-Rata												4.21

Sumber: Data Diolah (2026)

Berdasarkan Tabel 4.5, variabel Kinerja Pegawai memperoleh nilai rata-rata (mean) sebesar 4,21, yang termasuk dalam kategori Sangat Setuju. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum responden sangat setuju bahwa pegawai RSUD Aceh Tamiang memiliki kinerja yang sangat baik dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Indikator dengan nilai rata-rata tertinggi adalah kemampuan menyelesaikan jumlah pekerjaan sesuai target dengan nilai mean 4,50, diikuti kemampuan bekerja sama dengan rekan kerja dengan nilai mean 4,42, yang keduanya berada pada kategori Sangat Setuju.

Sementara itu, indikator kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang telah ditentukan memperoleh nilai mean 4,17, melaksanakan pekerjaan sesuai tanggung jawab memperoleh mean 4,02, dan menghasilkan pekerjaan sesuai standar organisasi memperoleh mean 3,96, yang seluruhnya berada pada kategori Setuju. Secara keseluruhan, hasil tersebut menunjukkan bahwa responden sangat setuju pegawai RSUD Aceh Tamiang telah mampu menghasilkan pekerjaan yang berkualitas, mencapai target kerja, melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab, menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, serta menjalin kerja sama yang baik dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi.

2. Keselamatan Kerja (X1)

Deskripsi hasil penelitian pada variabel Keselamatan Kerja adalah sebagai berikut :

Tabel 4.6
Variabel Keselamatan Kerja

No	Pertanyaan	STS		TS		KS		S		SS		Mean
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	Penerapan	0	0	2	1.5%	12	8.8%	84	61.3%	39	28.5%	4.17

No	Pertanyaan	STS		TS		KS		S		SS		Mean
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
	keselamatan kerja di instansi ini mampu mengutangi risiko terjadinya kecelakaan kerja.											
2	Saya selalu mematuhi prosedur keselamatan kerja yang berlaku.	0	0	0	0	0	0	56	40.9%	81	59.1%	4.59
3	Risiko kerja di tempat saya bekerja dapat dikendalikan dengan baik.	0	0	0	0	1	0.7%	67	48.9%	69	50.4%	4.50
4	Budaya keselamatan kerja di instansi ini sudah diterapkan dengan baik.	0	0	1	0.7%	24	17.5%	88	64.2%	24	17.5%	3.99
5	Saya pernah mendapatkan pelatihan keselamatan kerja dari instansi	0	0	3	2.2%	87	63.5%	87	63.5%	22	16.1%	3.93
6	Pimpinan memberikan perhatian terhadap keselamatan kerja pegawai	0	0	0	0	1	0.7%	64	46.7%	72	52.6%	4.52
Rata – Rata												4.28

Sumber: Data Diolah (2026)

Berdasarkan Tabel 4.6, variabel Keselamatan Kerja memperoleh nilai rata-rata (mean) sebesar 4,28, yang termasuk dalam kategori Sangat Setuju. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum responden sangat setuju bahwa penerapan keselamatan kerja di RSUD Aceh Tamiang telah berjalan dengan sangat baik. Indikator dengan nilai rata-rata tertinggi adalah kepatuhan pegawai terhadap

prosedur keselamatan kerja yang berlaku dengan nilai mean 4,59, diikuti perhatian pimpinan terhadap keselamatan kerja pegawai dengan nilai mean 4,52, serta risiko kerja di tempat kerja dapat dikendalikan dengan baik dengan nilai mean 4,50, yang seluruhnya berada pada kategori Sangat Setuju.

Sementara itu, indikator penerapan keselamatan kerja mampu mengurangi risiko kecelakaan kerja memperoleh nilai mean 4,17, budaya keselamatan kerja telah diterapkan dengan baik memperoleh mean 3,99, dan pegawai pernah mendapatkan pelatihan keselamatan kerja dari instansi memperoleh mean 3,93, yang berada pada kategori Setuju. Secara keseluruhan, hasil tersebut menunjukkan bahwa responden sangat setuju penerapan keselamatan kerja di RSUD Aceh Tamiang telah terlaksana dengan baik melalui kepatuhan terhadap prosedur keselamatan kerja, pengendalian risiko kerja, perhatian pimpinan terhadap keselamatan pegawai, serta penerapan budaya keselamatan kerja yang mendukung terciptanya lingkungan kerja yang aman dan nyaman.

3. Beban Kerja (X2)

Deskripsi hasil penelitian pada variabel Beban Kerja kerja adalah sebagai berikut :

Tabel 4.7
Variabel Beban Kerja

No	Pertanyaan	STS		TS		KS		S		SS		Mean
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	Saya memiliki target pekerjaan yang harus diselesaikan sesuai dengan ketentuan organisasi.	0	0	0	0	2	1.5%	71	51.8%	64	46.7%	4.45
2	Pekerjaan yang saya lakukan	0	0	0	0	0	0	45	32.8%	92	67.2%	4.67

No	Pertanyaan	STS		TS		KS		S		SS		Mean
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
	memiliki tingkat kesulitan yang sesuai dengan tanggung jawab saya.											
3	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu kerja yang tersedia.	0	0	2	1.5%	11	8.0%	68	49.6%	56	40.9%	4.30
4	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan organisasi.	0	0	0	0	0	0	58	42.3%	79	57.7%	4.58
Rata – Rata												4.50

Sumber: Data Diolah (2026)

Berdasarkan Tabel 4.7, variabel Beban Kerja memperoleh nilai rata-rata (mean) sebesar 4,50, yang termasuk dalam kategori Sangat Setuju. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum responden sangat setuju bahwa beban kerja yang diberikan di RSUD Aceh Tamiang telah sesuai dengan tugas, tanggung jawab, dan kemampuan pegawai. Indikator dengan nilai rata-rata tertinggi adalah pekerjaan yang dilakukan memiliki tingkat kesulitan yang sesuai dengan tanggung jawab dengan nilai mean 4,67, diikuti kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang telah ditetapkan organisasi dengan nilai mean 4,58, memiliki target pekerjaan yang harus diselesaikan sesuai ketentuan organisasi dengan nilai mean 4,45, dan kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu kerja yang tersedia dengan nilai mean 4,30, yang seluruhnya berada pada kategori Sangat Setuju.

Secara keseluruhan, hasil tersebut menunjukkan bahwa responden sangat setuju beban kerja yang diberikan kepada pegawai RSUD Aceh Tamiang telah dikelola dengan baik. Pegawai memiliki target kerja yang jelas, tingkat kesulitan pekerjaan yang sesuai dengan tanggung jawab, mampu menyelesaikan pekerjaan dalam waktu yang tersedia, serta mampu memenuhi standar kerja yang telah ditetapkan organisasi. Kondisi ini mencerminkan bahwa beban kerja yang diterima pegawai masih berada dalam batas yang dapat dikelola sehingga mendukung pelaksanaan tugas secara efektif dan efisien.

4. Kepuasan Kerja (Z)

Deskripsi hasil penelitian pada variabel Kepuasan Kerja kerja adalah sebagai berikut :

Tabel 4.8
Variabel Kepuasan Kerja

No	Pertanyaan	STS		TS		KS		S		SS		Mean
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	Saya merasa pekerjaan yang saya lakukan memberikan tantangan yang menarik dan sesuai dengan kemampuan saya.	0	0	0	0	11	8.0%	69	50.4%	57	41.6%	4.34
2	Saya puas dengan gaji atau kompensasi yang saya terima.	0	0	7	5.1%	12	8.8%	84	61.3%	34	24.8%	4.06
3	Saya puas dengan kesempatan promosi jabatan yang ada.	0	0	0	0	3	2.2%	57	41.6%	77	56.2%	4.54

No	Pertanyaan	STS		TS		KS		S		SS		Mean
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
4	Saya puas dengan cara atasan membimbing pekerjaan saya.	0	0	0	0	0	0	56	40.9%	81	59.1%	4.59
5	Saya memiliki hubungan kerja yang baik dengan rekan kerja	0	0	0	0	0	0	70	51.1%	67	48.9%	4.49
Rata – Rata												4.40

Sumber: Data Diolah (2026)

Berdasarkan Tabel 4.8, variabel Kepuasan Kerja memperoleh nilai rata-rata (mean) sebesar 4,40, yang termasuk dalam kategori Sangat Setuju. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum responden sangat setuju bahwa pegawai RSUD Aceh Tamiang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi terhadap pekerjaannya. Indikator dengan nilai rata-rata tertinggi adalah kepuasan terhadap cara atasan membimbing pekerjaan dengan nilai mean 4,59, diikuti kepuasan terhadap kesempatan promosi jabatan dengan nilai mean 4,54, hubungan kerja yang baik dengan rekan kerja dengan nilai mean 4,49, serta pekerjaan yang memberikan tantangan sesuai kemampuan dengan nilai mean 4,34, yang seluruhnya berada pada kategori Sangat Setuju.

Sementara itu, indikator kepuasan terhadap gaji atau kompensasi yang diterima memperoleh nilai mean 4,06, yang berada pada kategori Setuju. Secara keseluruhan, hasil tersebut menunjukkan bahwa responden sangat setuju pegawai RSUD Aceh Tamiang merasa puas terhadap pekerjaannya, baik dari aspek pekerjaan itu sendiri, kesempatan promosi, bimbingan dari atasan, maupun hubungan dengan rekan kerja. Meskipun demikian, aspek kepuasan terhadap gaji

atau kompensasi masih berada pada kategori Setuju, sehingga masih terdapat peluang bagi pihak manajemen untuk terus meningkatkan kesejahteraan pegawai guna mendorong kepuasan kerja yang lebih optimal.

4.4 Hasil Pengujian Data

4.4.1 Pengujian Data

1. Pengujian Validitas

Pengujian validitas dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui sejauh mana instrumen penelitian mampu mengukur variabel yang diteliti secara tepat. Uji validitas dilakukan menggunakan metode *Pearson Product Moment Correlation* dengan bantuan program IBM SPSS Statistics versi 27. Suatu item pernyataan dinyatakan valid apabila nilai r hitung lebih besar daripada r tabel dan memiliki nilai signifikansi (Sig.) lebih kecil dari 0,05. Nilai r tabel diperoleh berdasarkan derajat kebebasan ($df = n - 2$). Dengan jumlah responden sebanyak 137 orang, maka diperoleh nilai $df = 137 - 2 = 135$. Pada taraf signifikansi 5% (*two-tailed*), diperoleh nilai r tabel sebesar 0,167.

Tabel 4.9
Uji Validitas Variabel Penelitian

Pertanyaan	Variabel	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Item A1	Y	0.676	0.167	Valid
Item A2		0.446	0.167	Valid
Item A3		0.502	0.167	Valid
Item A4		0.603	0.167	Valid
Item A5		0.564	0.167	Valid
Item B1	X1	0.418	0.167	Valid
Item B2		0.454	0.167	Valid
Item B3		0.555	0.167	Valid
Item B4		0.648	0.167	Valid
Item B5		0.611	0.167	Valid
Item B6		0.369	0.167	Valid
Item C1	X2	0.373	0.167	Valid
Item C2		0.790	0.167	Valid
Item C3		0.697	0.167	Valid

Pertanyaan	Variabel	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Item C4	Z	0.686	0.167	Valid
Item D1		0.622	0.167	Valid
Item D2		0.570	0.167	Valid
Item D3		0.639	0.167	Valid
Item D4		0.668	0.167	Valid
Item D5		0.507	0.167	Valid

Sumber: Data Primer Berdasarkan SPSS V.27

Berdasarkan Tabel 4.9, dapat diketahui bahwa seluruh item pernyataan pada variabel Kinerja Pegawai (Y), Keselamatan Kerja (X1), Beban Kerja (X2), dan Kepuasan Kerja (Z) memiliki nilai r hitung yang lebih besar daripada nilai r tabel sebesar 0,167. Dengan demikian, seluruh item pernyataan memenuhi kriteria validitas karena nilai r hitung $>$ r tabel. Oleh karena itu, seluruh item pernyataan dalam instrumen penelitian dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk mengukur variabel yang diteliti serta digunakan sebagai instrumen dalam penelitian ini.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Dalam hal ini SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur realibilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha* (α). Suatu variabel atau konstruk dikatakan reliabel jika memberikan nilai (α) $\geq 0,60$ (Ghozali, 2019:47). Hasil pengujian reliabilitas untuk masing-masing variabel diringkas pada tabel berikut ini:

Tabel 4.10
Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	kriteria	Status
Kinerja Pegawai (Y)	0.708	0.60	Reliable
Keselamatan Kerja (X1)	0.689	0.60	Reliable
Beban Kerja (X2)	0.740	0.60	Reliable
Kepuasan Kerja (Z)	0.729	0.60	Reliable

Sumber: Data Primer Berdasarkan SPSS V.27

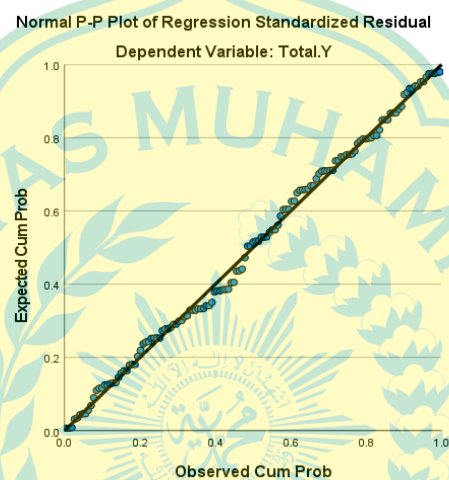
Hasil uji Reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien Alpha yang cukup besar yaitu pada variabel Y sebesar 0.708, variabel X1 sebesar 0.689, variabel X2 sebesar 0.740 dan variable Z sebesar 0.729. Semua variabel di atas 0.60 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliabel sehingga untuk selanjutnya item-item pada masing-masing konsep variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur.

4.4.2 Pengujian Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Pengujian normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variable pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Model regresi yang baik akan memiliki distribusi data normal atau penyebaran data statistik pada sumbu diagonal dari grafik distribusi normal. (Ghozali, 2019). Untuk mendeteksi normalitas dapat menggunakan analisis grafik melalui grafik normal P-P Plot. Normal atau tidaknya data dapat dilihat dengan dasar pengambilan keputusan sebagai berikut:

1. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
2. Jika data menyebar jauh dari diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.



Gambar 4.1
Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan Gambar 4.1 tersebut dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan menunjukkan indikasi normal. Analisis dari grafik diatas terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal

2. Uji Multikolineritas

Uji multikolineritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen dengan kriteria pengujian multikolineritas, apabila nilai tolerance $> 0,10$ dan nilai VIF < 10 , maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolineritas antar variabel

independen dalam model regresi. Pada model regresi yang baik tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Untuk uji multikolinearitas pada penelitian ini adalah melihat nilai Variance Inflation Factor (VIF). Hasil uji multikolinearitas model pertama dapat dilihat pada Tabel 4.11:

Tabel 4.11
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel Bebas	Toleransi	VIF	Keterangan
Keselamatan Kerja (X1)	0.790	1.266	Non Multikolinieritas
Beban Kerja (X2)	0.830	1.205	Non Multikolinieritas
Kepuasan Kerja (Z)	0.824	1.214	Non Multikolinieritas
a. Dependent Variable: Total.Y			

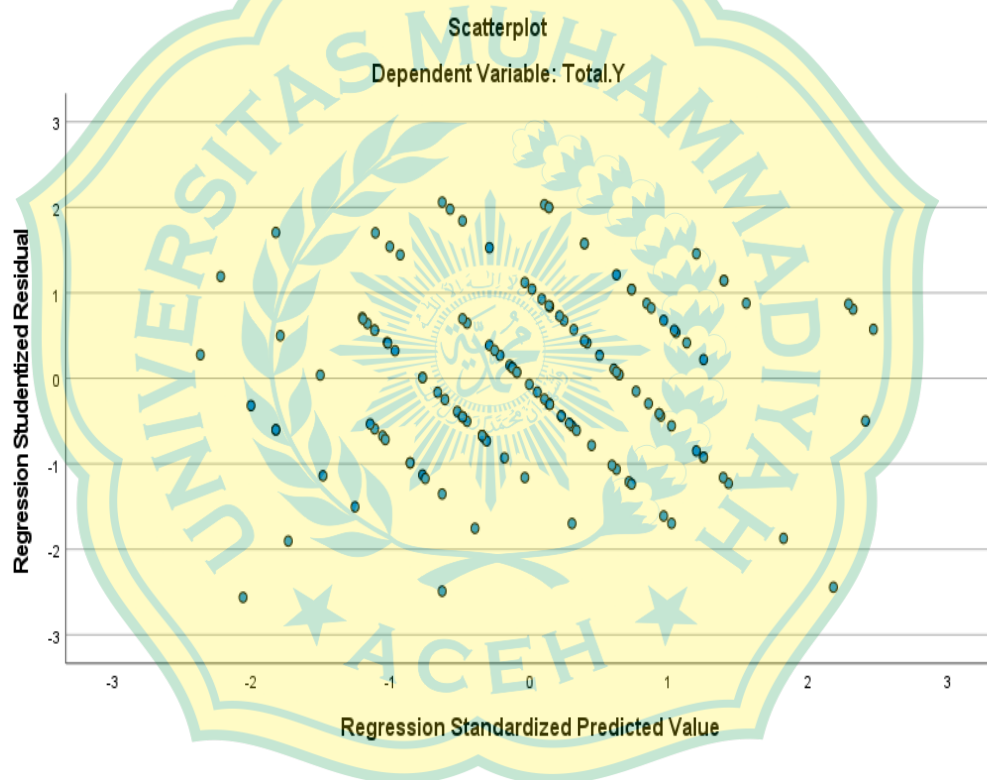
Sumber: Hasil Penelitian, 2026 (Data diolah)

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas pada Model III dengan variabel dependen Kinerja Pegawai (Y), diketahui bahwa variabel Keselamatan Kerja (X1) memiliki nilai tolerance sebesar 0,790 dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) sebesar 1,266. Variabel Beban Kerja (X2) memiliki nilai tolerance sebesar 0,830 dan VIF sebesar 1,205, sedangkan variabel Kepuasan Kerja (Z) memiliki nilai tolerance sebesar 0,824 dan VIF sebesar 1,214.

Berdasarkan hasil tersebut, seluruh variabel independen memiliki nilai tolerance lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat korelasi yang tinggi atau hubungan linear yang kuat antarvariabel independen dalam model regresi. Dengan demikian, variabel Keselamatan Kerja (X1), Beban Kerja (X2), dan Kepuasan Kerja (Z) dapat menjelaskan pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai (Y) secara independen tanpa menimbulkan gejala multikolinearitas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual pada satu pengamatan ke pengamatan yang lain.. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil pengujian heteroskedastisitas data persamaan pertama dalam penelitian ini menggunakan alat bantu SPSS dengan mengamati pola yang terdapat pada Scatterplot, dimana hasilnya dapat dilihat pada Gambar 4.2:



Gambar. 4.2
Hasil Pengujian Heteroskedastisitas

Hasil pengujian heteroskedastisitas menunjukkan, titik-titik yang menyebar secara acak, tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik di

atas maupun di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, hal ini berarti tidak terjadi penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas pada model regresi yang dibuat.

4.5 Pembahasan Hasil Penelitian

4.5.1 Uji t (Parsial)

Uji parsial (uji t) digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel independen, yaitu Keselamatan Kerja (X1), Beban Kerja (X2), dan Kepuasan Kerja (Z), berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Tabel 4.12
Uji Parsial (t-test)

No.	Variabel Idependen	t _{hitung}	t _{tabel}	Sig
1.	Keselamatan Kerja (X1)	18.091	1.656	0.000
2.	Beban Kerja (X2)	2.067	1.656	0.041
3.	Kepuasan Kerja (Z)	5.736	1.656	0.000
a. Dependent Variable: Total.Y				

Sumber: Data Primer (diolah) 2026

Berdasarkan hasil uji parsial diperoleh hasil sebagai berikut.

1. Pengaruh Keselamatan Kerja (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Variabel Keselamatan Kerja (X1) memperoleh nilai t-hitung sebesar 18,091, lebih besar daripada t-tabel sebesar 1.656 ($18.091 > 1.656$), dengan nilai signifikansi sebesar 0.000, yang lebih kecil dari 0.05 ($0.000 < 0.05$). Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa Keselamatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Semakin baik penerapan keselamatan kerja di lingkungan kerja, maka semakin tinggi pula kinerja pegawai.

2. Pengaruh Beban Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Variabel Beban Kerja (X2) memperoleh nilai t-hitung sebesar 2.067, lebih besar daripada t-tabel sebesar 1.656 ($2.067 > 1.656$), dengan nilai signifikansi sebesar 0.041, yang lebih kecil dari 0.05 ($0.041 < 0.05$). Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_2 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Arah pengaruhnya mengikuti tanda koefisien regresi; apabila koefisien regresi bernilai positif, maka peningkatan beban kerja yang sesuai atau pengelolaan beban kerja yang baik akan meningkatkan kinerja pegawai.

3. Pengaruh Kepuasan Kerja (Z) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Variabel Kepuasan Kerja (Z) memperoleh nilai t-hitung sebesar 5.736, lebih besar daripada t-tabel sebesar 1.656 ($5.736 > 1.656$), dengan nilai signifikansi sebesar 0.000, yang lebih kecil dari 0.05 ($0.000 < 0.05$). Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_3 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Artinya, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan pegawai, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan.

4.5.2 Uji F (Simultan)

Uji F atau uji secara simultan dilakukan untuk mengetahui signifikansi koefisien regresi seluruh prediktor (variabel independen) di dalam model secara serentak (simultan). Jadi dalam hal ini menguji signifikansi pengaruh Keselamatan Kerja (X1), Beban Kerja (X2), dan Kepuasan Kerja (Z), secara serentak (simultan) terhadap terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Tabel 4.13
Uji F Simultan

Model		Sum of Squares	Df	Mean Squares	F hitung	F Tabel	Sig.
1	Regression	264.346	3	88.115	112.618	2.440	0.000
	Residual	104.063	133	0.782			
	Total	368.409	136				
a. Predictors: (Constant), Keselamatan Kerja (X1), Beban Kerja (X2), dan Kepuasan Kerja (Z)							
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)							

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel Uji F diperoleh nilai F-hitung sebesar 112.618, sedangkan nilai F-tabel sebesar 2.440. Karena $F\text{-hitung} > F\text{-tabel}$ ($112,618 > 2,440$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Selain itu, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0.000, yang lebih kecil dari taraf signifikansi 0.05 ($0.000 < 0.05$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Keselamatan Kerja (X1), Beban Kerja (X2), dan Kepuasan Kerja (Z) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

4.5.3 Model Regresi

Untuk Pengaruh Keselamatan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Rsud Aceh Tamiang, dilakukan analisis regresi untuk mengetahui hubungan linear antar variabel. Analisis regresi menggunakan 4 variabel yaitu Keselamatan Kerja (X1) dan Beban Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) melalui Kepuasan Kerja (Z). Hasil penelitian pada persamaan atau model pertama dapat dilihat pada Tabel 4.16:

A. Model Regresi I

Analisis regresi linier berganda pada model pertama bertujuan untuk mengetahui pengaruh Keselamatan Kerja (X1) dan Beban Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hasil analisis regresi dapat dilihat pada Tabel Model Regresi Pertama.

Tabel 4.14
Model Regresi Pertama

Item	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
Konstanta	4.230	1.413		2.993	0.003
Keselamatan Kerja (X1)	0.791	0.051	0.850	15.424	0.000
Beban Kerja (X2)	0.194	0.066	0.163	2.964	0.004
Koefisien korelasi [R]	0.805				
R Square	0.648				
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)					

Sumber: Hasil Penelitian, 2026 (Data diolah)

Berdasarkan hasil analisis diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 4,230 + 0,791X_1 + 0,194X_2$$

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut.

1. Konstanta (a) sebesar 4.230 menunjukkan bahwa apabila variabel Keselamatan Kerja (X1) dan Beban Kerja (X2) dianggap tetap atau bernilai nol, maka nilai Kinerja Pegawai (Y) sebesar 4.230 satuan.
2. Koefisien regresi Keselamatan Kerja (X1) sebesar 0.791 menunjukkan bahwa setiap peningkatan Keselamatan Kerja sebesar satu satuan akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0.791 satuan, dengan asumsi variabel Beban Kerja

tetap. Nilai koefisien yang positif menunjukkan bahwa semakin baik penerapan keselamatan kerja, maka semakin tinggi pula kinerja pegawai.

3. Koefisien regresi Beban Kerja (X_2) sebesar 0.194 menunjukkan bahwa setiap peningkatan Beban Kerja sebesar satu satuan akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0.194 satuan, dengan asumsi variabel Keselamatan Kerja tetap. Nilai koefisien positif menunjukkan adanya hubungan positif antara Beban Kerja dan Kinerja Pegawai. Interpretasi hubungan positif ini perlu disesuaikan dengan instrumen penelitian. Jika skor yang lebih tinggi menunjukkan pengelolaan beban kerja yang semakin baik atau beban kerja yang sesuai dengan kemampuan pegawai, maka peningkatan skor tersebut akan diikuti oleh peningkatan kinerja pegawai.
4. Nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0.805 menunjukkan bahwa hubungan antara Keselamatan Kerja dan Beban Kerja secara bersama-sama dengan Kinerja Pegawai berada pada kategori sangat kuat. Hal ini mengacu pada pedoman interpretasi koefisien korelasi, di mana nilai antara 0.80–1.00 termasuk kategori hubungan sangat kuat
5. Nilai R Square sebesar 0.648 menunjukkan bahwa 64.8% variasi atau perubahan Kinerja Pegawai dapat dijelaskan oleh variabel Keselamatan Kerja dan Beban Kerja. Sementara itu, 35.2% sisanya dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian yang tidak diteliti, seperti motivasi kerja, kepemimpinan, lingkungan kerja, kompensasi, budaya organisasi, kompetensi pegawai, dan faktor lainnya.

B. Model Regresi II

Analisis regresi linier berganda pada model kedua bertujuan untuk mengetahui pengaruh Keselamatan Kerja (X1) dan Beban Kerja (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Z). Hasil analisis regresi dapat dilihat pada Tabel Model Regresi Kedua. Hasil persamaan atau model yang kedua dapat dilihat pada Tabel 4.17 berikut:

Tabel 4.15
Model Regresi Kedua

Item	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
Konstanta	9.854	2.280		4.322	0.000
Keselamatan Kerja (X1)	0.296	0.083	0.301	3.571	0.000
Beban Kerja (X2)	0.254	0.106	0.202	2.396	0.018
Koefisien korelasi [R]	0.420				
R Square	0.176				
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Z)					

Sumber: Hasil Penelitian, 2026 (Data diolah)

Berdasarkan hasil analisis diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Z = 9.854 + 0.296X_1 + 0.254X_2$$

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut.

1. Konstanta (a) sebesar 9.854 menunjukkan bahwa apabila variabel Keselamatan Kerja (X1) dan Beban Kerja (X2) dianggap konstan atau bernilai nol, maka nilai Kepuasan Kerja (Z) sebesar 9.854 satuan
2. Koefisien regresi Keselamatan Kerja (X1) sebesar 0.296 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada Keselamatan Kerja akan meningkatkan Kepuasan Kerja sebesar 0.296 satuan, dengan asumsi variabel Beban Kerja

tetap. Koefisien yang bernilai positif menunjukkan bahwa semakin baik penerapan keselamatan kerja, maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja pegawai.

3. Koefisien regresi Beban Kerja (X_2) sebesar 0.254 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada Beban Kerja akan meningkatkan Kepuasan Kerja sebesar 0.254 satuan, dengan asumsi variabel Keselamatan Kerja tetap. Apabila skor beban kerja yang lebih tinggi mencerminkan pengelolaan beban kerja yang semakin baik atau beban kerja yang sesuai dengan kemampuan pegawai, maka peningkatan tersebut akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai.
4. Nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0.420 menunjukkan bahwa hubungan antara Keselamatan Kerja dan Beban Kerja secara bersama-sama terhadap Kepuasan Kerja berada pada kategori sedang, karena berada pada rentang 0.40–0.599.
5. Nilai R Square sebesar 0.176 menunjukkan bahwa 17.6% variasi atau perubahan Kepuasan Kerja dapat dijelaskan oleh variabel Keselamatan Kerja dan Beban Kerja secara bersama-sama. Sementara itu, 82.4% sisanya dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian yang tidak diteliti, seperti kompensasi, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, budaya organisasi, peluang pengembangan karier, hubungan antar rekan kerja, maupun faktor-faktor lainnya yang dapat memengaruhi kepuasan kerja pegawai.

C. Model Regresi III

Analisis regresi linier berganda pada model ketiga bertujuan untuk mengetahui pengaruh Keselamatan Kerja (X_1), Beban Kerja (X_2), dan Kepuasan

Kerja (Z) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Model ini merupakan model utama dalam analisis jalur (path analysis) karena digunakan untuk menguji pengaruh langsung variabel independen terhadap variabel dependen setelah memasukkan variabel mediasi. Hasil persamaan atau model yang ketiga dapat dilihat pada Tabel 4.18 berikut:

Tabel 4.16
Model Regresi Ketiga

Item	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
Konstanta	6.950	1.356		5.126	0.000
Keselamatan Kerja (X1)	0.873	0.048	0.938	18.091	0.000
Beban Kerja (X2)	0.124	0.060	0.105	2.067	0.041
Kepuasan Kerja (Z)	0.276	0.048	0.291	5.736	0.000
Koefisien korelasi [R]	0.847				
R Square	0.718				
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)					

Sumber: Hasil Penelitian, 2026 (Data diolah)

Berdasarkan hasil analisis regresi diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Y = 6.950 + 0.873X1 + 0.124X2 + 0.276Z$$

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut.

1. Konstanta (a) sebesar 6.950 menunjukkan bahwa apabila variabel Keselamatan Kerja (X1), Beban Kerja (X2), dan Kepuasan Kerja (Z) dianggap konstan atau bernilai nol, maka nilai Kinerja Pegawai (Y) sebesar 6.950 satuan.
2. Koefisien regresi Keselamatan Kerja (X1) sebesar 0.873 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada Keselamatan Kerja akan meningkatkan

Kinerja Pegawai sebesar 0.873 satuan, dengan asumsi variabel Beban Kerja dan Kepuasan Kerja tetap. Nilai koefisien yang positif menunjukkan bahwa semakin baik penerapan keselamatan kerja, maka semakin tinggi kinerja pegawai.

3. Koefisien regresi Beban Kerja (X_2) sebesar 0.124 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada Beban Kerja akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0.124 satuan, dengan asumsi variabel Keselamatan Kerja dan Kepuasan Kerja tetap. Koefisien yang bernilai positif menunjukkan bahwa pengelolaan beban kerja yang baik akan meningkatkan kinerja pegawai.
4. Koefisien regresi Kepuasan Kerja (Z) sebesar 0.276 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada Kepuasan Kerja akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0.276 satuan, dengan asumsi variabel Keselamatan Kerja dan Beban Kerja tetap. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja pegawai, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan.
5. Nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0.847 menunjukkan bahwa hubungan antara Keselamatan Kerja, Beban Kerja, dan Kepuasan Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai berada pada kategori sangat kuat, karena berada pada rentang 0.80 – 1.00.
6. Nilai R Square sebesar 0.718 menunjukkan bahwa 71.8% variasi atau perubahan Kinerja Pegawai dapat dijelaskan oleh variabel Keselamatan Kerja (X_1), Beban Kerja (X_2), dan Kepuasan Kerja (Z) secara bersama-sama.

Sementara itu, 28.2% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian yang tidak dimasukkan dalam analisis, seperti motivasi kerja, kepemimpinan, budaya organisasi, kompensasi, lingkungan kerja, kompetensi pegawai, serta faktor-faktor lain yang dapat memengaruhi kinerja pegawai.

4.5.4 Pengujian Mediasi (Sobel Test)

Pengujian hipotesis mediasi dapat dilakukan dengan prosedur yang dikembangkan oleh uji sobel (sobel test). Menurut Ghozali (2019) uji sobel digunakan untuk menguji apakah pengaruh variable intervening yang dihasilkan pada analisis jalur nanti akan signifikan atau tidak. Sobel test sendiri menghendaki asumsi nilai koefisien mediasi berdistribusi normal.

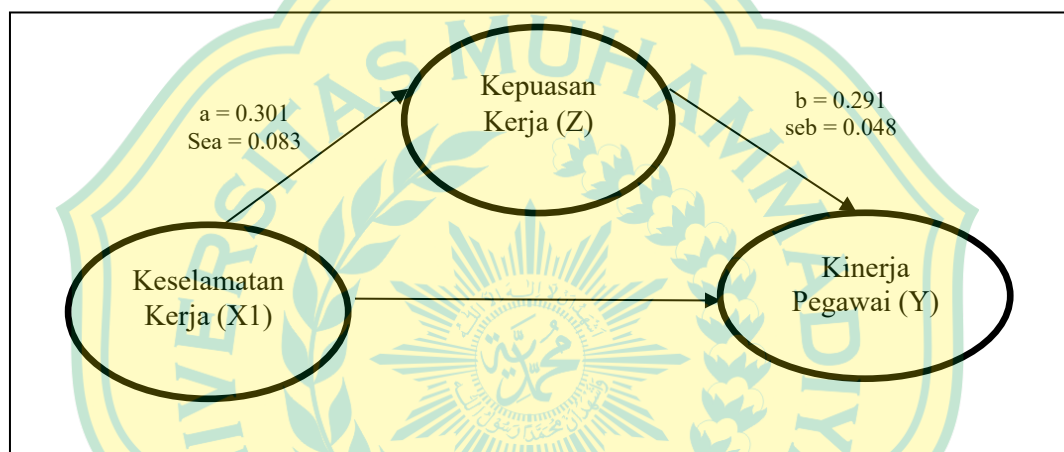
Tabel 4.17
Hasil Pengujian Mediasi

Coefficients ^a								
	Model	B	Std. Error	Beta	t	sig	Tolerance	VIF
1	(Constant)	9.854	2.280		4.322	.000		
	Keselamatan Kerja (X1)	0.296	0.083	0.301	3.571	0.000	0.865	1.156
	Beban Kerja (X2)	0.254	0.106	0.202	2.396	0.018	0.865	1.156
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Z)								

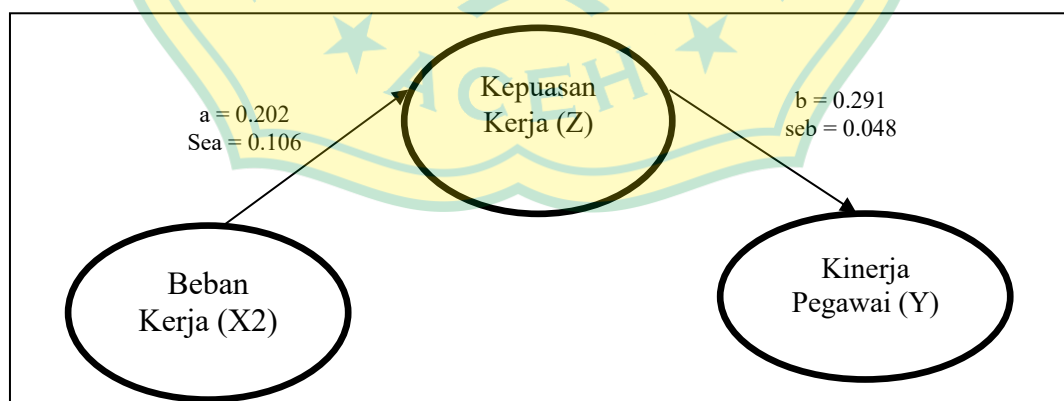
Coefficients ^a								
	Model	B	Std. Error	Beta	t	sig	Tolerance	VIF
1	(Constant)	6.950	1.356		5.126	.000		
	Keselamatan Kerja (X1)	0.873	0.048	0.938	18.091	0.000	0.790	1.266
	Beban Kerja (X2)	0.124	0.060	0.105	2.067	0.041	0.830	1.205
	Kepuasan Kerja (Z)	0.276	0.048	0.291	5.736	0.000	0.824	1.214
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)								

Sumber: Data Primer Berdasarkan SPSS V.27

Dari tabel 4.19 hasil regresi menunjukkan bahwa nilai koefisien Keselamatan Kerja (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Z) sebesar 0.296 dengan standar eror 0.083 dan nilai signifikansi 0.000, kemudian nilai koefisien Beban Kerja (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Z) sebesar 0.254 dengan standar eror 0.106 dan nilai signifikansi 0.018 dan untuk variabel Kepuasan Kerja (Z) terhadap Kinerja Pegawai (Y) mendapatkan nilai koefisien 0.276 dengan standar eror 0.048 dan nilai signifikansi 0.000.



Gambar 4.3
Skema Hasil Sobel Test I



Sumber: Data Primer Berdasarkan SPSS V.27

Gambar 4.4
Skema Hasil Sobel Test II

Model di atas merupakan model yang terbentuk dari hasil regresi sehingga membentuk model analisis jalur (*path analysis*) dengan variabel kepuasan Kerja sebagai mediatornya. Nilai z dari sobel test tidak dapat dihasilkan langsung dari regresi tetapi dengan perhitungan secara manual dengan rumus sobel test.

Berdasarkan hasil analisis jalur (*path analysis*) yang diperoleh dari dua tahap regresi sebelumnya serta hasil pengujian Sobel Test, pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah Kepuasan Kerja mampu memediasi pengaruh Keselamatan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Dengan kata lain, pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah Kepuasan Kerja berperan sebagai variabel *intervening* dalam hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen.

Melalui model persamaan jalur tersebut dapat diketahui besarnya pengaruh langsung maupun pengaruh tidak langsung dari Keselamatan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja. Hasil perhitungan pengaruh langsung, pengaruh tidak langsung, serta hasil pengujian Sobel Test disajikan pada Tabel 4.18 berikut :

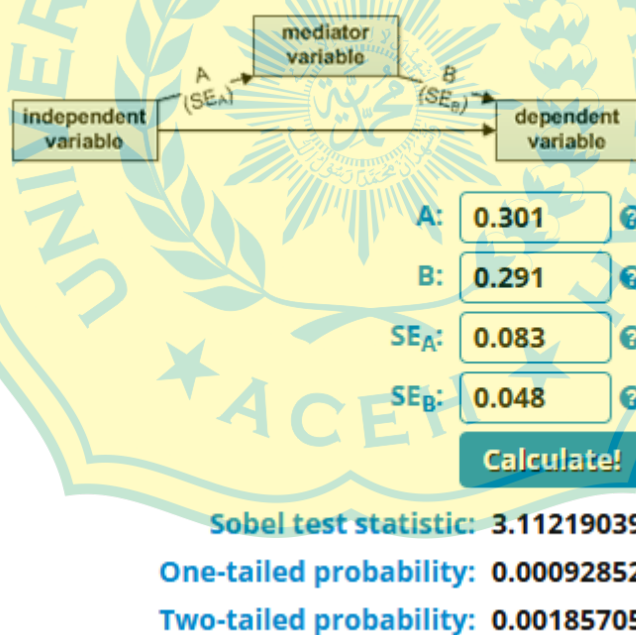
Tabel 4.18
Hasil Analisis Jalur dan Sobel Test

No	Pengaruh Antar variabel	Model	Beta	Sig
	Pengaruh langsung			
1	Keselamatan kerja terhadap kinerja pegawai (ρ_1)	$X_1 - Y$	0.938	0.000
2	Beban kerja terhadap kinerja pegawai (ρ_2)	$X_2 - Y$	0.105	0.041
3	Keselamatan kerja terhadap kepuasan kerja (ρ_3)	$X_1 - Z$	0.301	0.000
4	Beban kerja terhadap kepuasan kerja (ρ_4)	$X_2 - Z$	0.202	0.018
5	Kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai (ρ_5)	$Z - Y$	0.291	0.000
	Pengaruh tidak langsung			

No	Pengaruh Antar variabel	Model	Beta	Sig
	Pengaruh langsung			
6	Keselamatan kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja $\rho_3 \times \rho_5$	$X_1 - Z - Y$	0.087	0.000
7	Beban kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja $\rho_4 \times \rho_5$	$X_2 - Z - Y$	0.058	0.000
Total Pengaruh Tidak Langsung $\rho_1 + (\rho_3 \times \rho_5)$			1.025	0.000
Total Pengaruh Tidak Langsung $\rho_2 + (\rho_4 \times \rho_5)$			0.163	0.000
Sobel Test ($X_1 - Z - Y$)			3.11219039	0.001
Sobel Test ($X_2 - Z - Y$)			1.81796202	0.069
Z-Score $\alpha = 0,05$			1.96	0.05

Hasil uji dari pengaruh langsung dan tidak langsung dengan menggunakan Sobel Test Online dapat dilihat pada Gambar

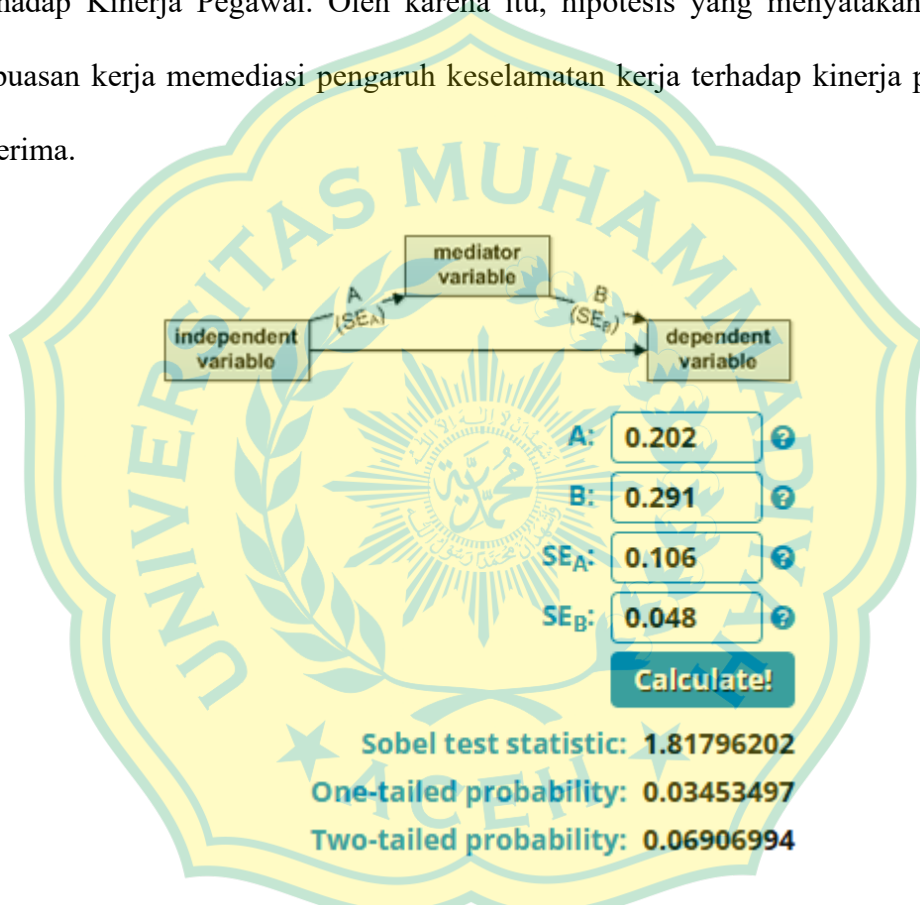
4.6.



Sumber: <https://www.danielsoper.com/statcalc/calculator.aspx?id=31>

Gambar 4.5
Hasil Screenshoot Uji Sobel Online I

Berdasarkan hasil Uji Sobel diperoleh nilai Sobel Test Statistic (Z) sebesar 3.112 dengan nilai two-tailed probability sebesar 0.001. Nilai tersebut menunjukkan bahwa Z hitung lebih besar dari 1.96 ($3.112 > 1.96$) dan p-value atau signifikansi lebih kecil dari 0.05 ($0.001 < 0.05$). Dengan demikian, Kepuasan Kerja terbukti dapat memediasi secara signifikan pengaruh keselamatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Oleh karena itu, hipotesis yang menyatakan bahwa kepuasan kerja memediasi pengaruh keselamatan kerja terhadap kinerja pegawai diterima.



Sumber: <https://www.danielsoper.com/statcalc/calculator.aspx?id=31>

Gambar 4.6
Hasil Screenshoot Uji Sobel Online II

Berdasarkan hasil Sobel Test pada gambar tersebut, diperoleh nilai Sobel test statistic (Z-hitung) sebesar 1,818, dengan one-tailed probability sebesar 0,0345 dan two-tailed probability sebesar 0,0691. Pada penelitian umumnya yang

menggunakan tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$) dan pengujian dua arah (two-tailed), nilai p-value sebesar 0,0691 lebih besar dari 0,05 serta Z-hitung sebesar 1,818 lebih kecil dari Z-tabel 1,96. Dengan demikian, pengaruh tidak langsung melalui variabel mediasi tidak signifikan.

Dengan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel mediasi belum mampu memediasi secara signifikan hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Artinya, meskipun terdapat pengaruh tidak langsung dari variabel independen terhadap variabel dependen melalui variabel mediator, pengaruh tersebut belum cukup kuat secara statistik. Oleh karena itu, hipotesis yang menyatakan bahwa variabel mediator memediasi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen ditolak atau tidak terbukti.

4.6 Pembuktian Hipotesis

Pembuktian hipotesis dilakukan menggunakan uji t untuk mengetahui pengaruh secara parsial, uji F untuk mengetahui pengaruh secara simultan, analisis jalur (*path analysis*) untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung antar variabel, serta Uji Sobel (Sobel Test) untuk menguji peran Kepuasan Kerja sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara Keselamatan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Suatu hipotesis dinyatakan diterima apabila nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 (Sig. < 0,05) atau nilai statistik uji memenuhi kriteria pengujian yang telah ditetapkan.

1. Pengaruh Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada RSUD Aceh Tamiang

Berdasarkan hasil uji t diperoleh nilai t hitung sebesar 18,091, sedangkan nilai t tabel sebesar 1,656, dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Karena t hitung lebih besar daripada t tabel ($18,091 > 1,656$) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka H_1 diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Keselamatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada RSUD Aceh Tamiang. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik penerapan keselamatan kerja di lingkungan kerja, maka semakin tinggi pula kinerja pegawai yang dihasilkan.

2. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada RSUD Aceh Tamiang

Berdasarkan hasil uji t diperoleh nilai t hitung sebesar 2,067, sedangkan nilai t tabel sebesar 1,656, dengan nilai signifikansi sebesar 0,041. Karena t hitung lebih besar daripada t tabel ($2,067 > 1,656$) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,041 < 0,05$), maka H_2 diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada RSUD Aceh Tamiang. Hasil ini menunjukkan bahwa pengelolaan beban kerja yang sesuai dengan kemampuan pegawai dapat meningkatkan kinerja pegawai.

3. Pengaruh Keselamatan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada RSUD Aceh Tamiang

Berdasarkan hasil uji t diperoleh nilai t hitung sebesar 5,736, sedangkan nilai t tabel sebesar 1,656, dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Karena t hitung lebih besar daripada t tabel ($5,736 > 1,656$) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka H_3 diterima. Dengan demikian, dapat

disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada RSUD Aceh Tamiang. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan pegawai, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan.

4. Pengaruh Kepuasan Kerja memediasi Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada RSUD Aceh Tamiang

Berdasarkan hasil Uji Sobel diperoleh nilai Sobel Test Statistic (Z) sebesar 3.112 dengan nilai two-tailed probability sebesar 0.001. Nilai tersebut menunjukkan bahwa Z hitung lebih besar dari 1.96 ($3.112 > 1.96$) dan p-value atau signifikansi lebih kecil dari 0.05 ($0.001 < 0.05$). Dengan demikian, Kepuasan Kerja terbukti dapat memediasi secara signifikan pengaruh keselamatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada RSUD Aceh Tamiang

5. Pengaruh Kepuasan Kerja memediasi Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada RSUD Aceh Tamiang

Berdasarkan hasil Uji Sobel Test, diperoleh nilai Sobel Test Statistic (Z-hitung) sebesar 1,818, dengan one-tailed probability sebesar 0,0345 dan two-tailed probability sebesar 0,0691. Pada penelitian ini, pengambilan keputusan mengacu pada pengujian dua arah (two-tailed) dengan tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$), sehingga suatu variabel dinyatakan mampu memediasi apabila nilai Z-hitung $> 1,96$ atau nilai signifikansi (two-tailed) $< 0,05$. Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai Z-hitung sebesar 1,818 lebih kecil dari 1,96 dan nilai two-tailed probability sebesar 0,0691 lebih besar dari 0,05, sehingga

pengaruh tidak langsung Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja tidak signifikan.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja tidak terbukti mampu memediasi pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada RSUD Aceh Tamiang. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa Kepuasan Kerja memediasi hubungan antara Beban Kerja dan Kinerja Pegawai ditolak. Hal ini mengindikasikan bahwa perubahan tingkat beban kerja yang dirasakan pegawai belum mampu meningkatkan atau menurunkan kinerja pegawai melalui peningkatan kepuasan kerja secara signifikan. Meskipun beban kerja dapat memengaruhi kepuasan kerja, pengaruh tersebut belum cukup kuat untuk diteruskan menjadi pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kondisi ini dapat disebabkan oleh beberapa faktor, seperti kemampuan pegawai dalam beradaptasi dengan beban kerja yang diberikan, adanya standar operasional kerja yang jelas, dukungan dari pimpinan maupun rekan kerja, serta profesionalisme pegawai dalam menjalankan tugasnya. Faktor-faktor tersebut memungkinkan pegawai tetap menunjukkan kinerja yang baik meskipun tingkat kepuasan kerjanya tidak menjadi mekanisme utama yang menjembatani pengaruh beban kerja terhadap kinerja. Dengan demikian, kepuasan kerja bukan merupakan variabel mediasi yang efektif dalam hubungan antara beban kerja dan kinerja pegawai pada RSUD Aceh Tamiang, sehingga peningkatan kinerja pegawai lebih mungkin dipengaruhi secara langsung oleh faktor-faktor lain di luar kepuasan kerja.

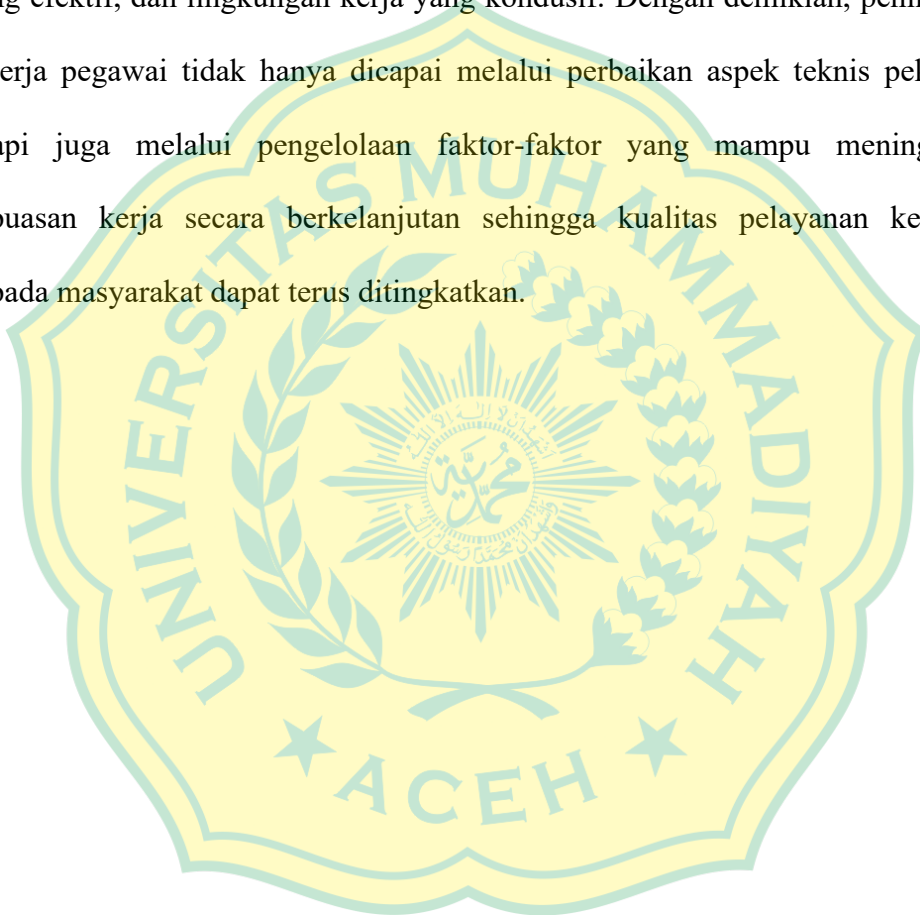
Hasil penelitian menunjukkan bahwa jenis mediasi berbeda pada masing-masing variabel independen. Pada hubungan Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja terjadi Partial Mediation (Complementary Mediation), karena pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung sama-sama signifikan. Sebaliknya, pada hubungan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja tidak terjadi mediasi (No Mediation), karena meskipun pengaruh langsung Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai signifikan, pengaruh tidak langsung melalui Kepuasan Kerja berdasarkan Uji Sobel tidak signifikan.

4.7 Implikasi Penelitian

Berdasarkan hasil pembuktian hipotesis, penelitian ini memberikan implikasi bahwa Keselamatan Kerja dan Beban Kerja merupakan faktor yang berperan penting dalam meningkatkan Kinerja Pegawai di RSUD Aceh Tamiang, baik secara langsung maupun melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel mediasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan keselamatan kerja yang baik mampu menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman sehingga meningkatkan motivasi serta produktivitas pegawai dalam melaksanakan tugasnya.

Di sisi lain, pengelolaan beban kerja yang sesuai dengan kemampuan, kompetensi, dan tanggung jawab pegawai juga berkontribusi terhadap peningkatan kinerja. Sementara itu, Kepuasan Kerja terbukti berperan sebagai variabel mediasi pada hubungan antara Keselamatan Kerja dan Kinerja Pegawai, tetapi tidak terbukti memediasi hubungan antara Beban Kerja dan Kinerja Pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai lebih terlihat secara langsung dibandingkan melalui Kepuasan Kerja.

Oleh karena itu, pihak manajemen RSUD Aceh Tamiang perlu menerapkan kebijakan pengelolaan sumber daya manusia secara terpadu melalui peningkatan standar keselamatan kerja, penyediaan fasilitas kerja yang memadai, pemerataan beban kerja sesuai kapasitas pegawai, serta upaya meningkatkan kepuasan kerja melalui pemberian penghargaan, kesempatan pengembangan karier, komunikasi yang efektif, dan lingkungan kerja yang kondusif. Dengan demikian, peningkatan kinerja pegawai tidak hanya dicapai melalui perbaikan aspek teknis pekerjaan, tetapi juga melalui pengelolaan faktor-faktor yang mampu meningkatkan kepuasan kerja secara berkelanjutan sehingga kualitas pelayanan kesehatan kepada masyarakat dapat terus ditingkatkan.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Pengaruh Keselamatan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada RSUD Aceh Tamiang, dapat disimpulkan bahwa:

1. Keselamatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada RSUD Aceh Tamiang. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien sebesar **0,301 atau 30,1%** dengan nilai t-hitung sebesar **3,571 > 1,656** dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Artinya, semakin baik penerapan keselamatan kerja yang dirasakan pegawai, maka semakin tinggi kepuasan kerja pegawai.
2. Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada RSUD Aceh Tamiang. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien sebesar **0,202 atau 20,2%** dengan nilai t-hitung sebesar **2,396 > 1,656** dan nilai signifikansi $0,018 < 0,05$. Artinya, pengelolaan beban kerja yang semakin sesuai dengan kemampuan dan kondisi pegawai dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai.
3. Keselamatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada RSUD Aceh Tamiang. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien sebesar **0,938 atau 93,8%** dengan nilai t-hitung **18,091 > 1,656**

dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Artinya, semakin baik penerapan keselamatan kerja, maka semakin tinggi kinerja pegawai.

4. Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada RSUD Aceh Tamiang. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien sebesar **0,105 atau 10,5%** dengan nilai t-hitung **2,067 > 1,656** dan nilai signifikansi $0,041 < 0,05$. Artinya beban kerja yang dikelola sesuai dengan kemampuan dan kapasitas pegawai dapat memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai.
5. Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada RSUD Aceh Tamiang. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien sebesar **0,291 atau 29,1%** dengan nilai t-hitung **5,736 > 1,656** dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Artinya semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan pegawai, maka semakin tinggi pula kinerja pegawai.
6. Kepuasan Kerja terbukti memediasi secara parsial (*partial mediation*) pengaruh Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada RSUD Aceh Tamiang. Pengaruh tidak langsung Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja memiliki koefisien sebesar 0,087 atau 8,7% dengan nilai signifikansi 0,000. Hasil uji sobel menunjukkan nilai z sebesar **3,112 > 1,96** dan p-value sebesar $0,001 < 0,05$, sehingga kepuasan kerja terbukti menjadi variabel mediasi dalam hubungan tersebut.
7. Kepuasan Kerja tidak terbukti memediasi (*no mediation*) pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada RSUD Aceh Tamiang. Pengaruh

tidak langsung Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja memiliki koefisien sebesar 0,058 atau 5,8%. Namun, hasil uji sobel menunjukkan nilai z sebesar $1,818 < 1,96$ dengan p-value sebesar $0,069 > 0,05$, sehingga Kepuasan Kerja tidak terbukti sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara Beban Kerja dan Kinerja Pegawai.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi RSUD Aceh Tamiang, disarankan untuk meningkatkan penerapan keselamatan kerja secara berkelanjutan, melalui pelatihan keselamatan kerja, simulasi keadaan darurat, penyediaan alat pelindung diri, serta evaluasi terhadap prosedur keselamatan kerja. Hal ini karena Keselamatan Kerja memberikan pengaruh sebesar **93,8%** terhadap Kinerja Pegawai.
2. Dalam pengelolaan beban kerja, RSUD Aceh Tamiang disarankan untuk melakukan pembagian tugas secara lebih proporsional, menetapkan target kerja yang realistis, serta menyesuaikan beban pekerjaan dengan kemampuan pegawai. Beban Kerja memberikan pengaruh sebesar **20,2%** terhadap Kepuasan Kerja dan **10,5%** terhadap Kinerja Pegawai.
3. RSUD Aceh Tamiang disarankan untuk meningkatkan aspek-aspek yang dapat mempertahankan dan meningkatkan kepuasan kerja pegawai, seperti pemberian kompensasi yang adil, menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, meningkatkan hubungan antar pegawai, serta memberikan

kesempatan pengembangan kemampuan. Hal ini karena Kepuasan Kerja memberikan pengaruh sebesar **29,1%** terhadap Kinerja Pegawai.

4. Karena Kepuasan Kerja terbukti memediasi pengaruh Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai, RSUD Aceh Tamiang disarankan untuk memperhatikan keselamatan sekaligus kenyamanan pegawai.
5. Karena Kepuasan Kerja tidak terbukti memediasi pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai, RSUD Aceh Tamiang disarankan untuk lebih fokus pada pengelolaan beban kerja secara langsung melalui pembagian tugas yang sesuai, penyesuaian pekerjaan dengan kemampuan pegawai, serta penyediaan fasilitas kerja yang memadai.
6. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk menambahkan variabel lain yang dapat memengaruhi Kinerja Pegawai, seperti motivasi kerja, kepemimpinan, lingkungan kerja, disiplin kerja, budaya organisasi, dan komitmen organisasi. Hal ini karena variabel dalam penelitian mampu menjelaskan **71,8%** Kinerja Pegawai, sedangkan 28,2% sisanya dijelaskan oleh faktor lain di luar penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Yogyakarta: Zanafala Publishing.
- Aini, N. F., dkk. (2025). *Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja di Lingkungan Pelayanan Kesehatan*. Jakarta: Penerbit Ilmu Kesehatan.
- Adi, Y. K., & Kushartomo, W. (2023). "Penerapan Keselamatan Kerja dalam Mengurangi Risiko Kecelakaan Kerja". *Jurnal Teknik Industri dan K3*, 7(1), 50–61.
- Aulia Rahman, dkk. (2024). "Pengaruh Beban Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai". *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 8(2), 112–120.
- Budi Santoso, dkk. (2024). "Analisis Beban Kerja, Disiplin Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT Astra International". *Jurnal Manajemen SDM*, 6(1).
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2022). *Self-Determination Theory: Basic Psychological Needs in Motivation, Development, and Wellness*. New York: Guilford Press.
- Fadillah, & Nugroho. (2025). *Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai*.
- Ganapathi. (2020). *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan*.
- Ghozali, I. (2019). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hardani, dkk. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*. Yogyakarta: Pustaka Ilmu.
- Hasiara, L. O. (2019). *Statistik dan Aplikasi Regresi dalam Penelitian Sosial*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Hermawan, & Putri. (2022). *Pengaruh Kompensasi dan Sistem Penghargaan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*.
- Hutagalung, dkk. (2022). *Pengaruh Beban Kerja terhadap Kondisi Kerja Pegawai*.
- Imron. (2020). *Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)*.

- Isvandiari, A., & Idris, B. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Koesomowidjojo, S. R. M. (2021). *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja*. Jakarta: Raih Asa Sukses.
- Kuvaas, B. (2023). *Work-Life Balance and Job Satisfaction in Organizational Context*.
- Lestari, dkk. (2025). *Pengaruh Beban Kerja terhadap Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Pegawai*.
- Luthfi, M., & Safitri, H. M. (2025). *Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention Pegawai pada Puskesmas Manggeng Aceh Barat Daya*. E-Mabis: Jurnal Ekonomi Manajemen dan Bisnis, 26(1), 225–234.
- Luthans, F. (2021). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach*. New York: McGraw-Hill.
- Luthans, F., Luthans, B. C., & Luthans, K. W. (2021). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach* (14th ed.). Information Age Publishing.
- Muhammad Fajar. (2021). “Analisis Pengaruh Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT Semen Indonesia”. *Jurnal Manajemen dan K3*, 5(2), 90–101.
- Nugroho, A., & Prasetyo, D. (2023). “Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai”. *Jurnal Manajemen SDM*, 7(2), 45–57.
- Parashaki, & Putriawati. (2020). *Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Penerapannya Sesuai Peraturan Perundangan*.
- Pratama, R., & Sari, D. (2023). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai*. Jurnal Ilmu Manajemen.
- Presilawati, F. (2023). *Manajemen Kinerja Pegawai*. Bandung: Alfabeta.
- Putra, R., & Mulyadi, A. (2021). “Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai”. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 4(3), 75–84.
- Putri, S., & Hidayat. (2024). “Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Pegawai”. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 10(1), 33–42.
- Rahman, A., dkk. (2025). *Kepuasan Kerja dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Penerbit Erlangga.

- Rahmawati, & Prasetyo. (2022). *Pengaruh Work-Life Balance terhadap Kepuasan Kerja*.
- Rina Oktavia, & Agus Setiawan. (2022). “Pengaruh Keselamatan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT PLN Persero”. *Jurnal Manajemen dan Ketenagakerjaan*, 6(2), 120–132.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2020). *Organizational Behavior*. Pearson.
- Safitri, H. M., & Nurfazilah. (2023). Pengaruh kepemimpinan transaksional dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Perindustrian Perdagangan Koperasi dan Usaha Kecil Menengah di Kabupaten Nagan Raya. *Jurnal Ilmiah Manajemen Muhammadiyah Aceh (JIMMA)*.
- Safitri, H. M., & Aprilyana, N. (2022). Pengaruh kepuasan kerja dan keterlibatan kerja terhadap komitmen organisasi karyawan pada PT Sukses Jaya Makmur Abadi di Aceh Besar. *JSI: Jurnal Saudagar Indonesia*.
- Sahir, S. H. (2022). *Statistik untuk Penelitian*. Yogyakarta: KBM Indonesia.
- Sari, & Nugroho. (2024). *Pengukuran Beban Kerja Berdasarkan Aspek Fisik dan Mental*.
- Sasanti. (2022). *Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) di Institusi dan Lokasi Proyek*.
- Silaen, N. R., dkk. (2021). *Kinerja Karyawan*. Bandung: Widina Bhakti Persada.
- Sofyan, Nadiya, & Sulfitra. (2025). “Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada SMK SMTI Banda Aceh”. *Jurnal Sains dan Ilmu Terapan*.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2024). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Suma'mur. (2023). *Higiene Perusahaan dan Keselamatan Kerja*. Jakarta: Sagung Seto.
- Suparjo, & Risky Yusron. (2021). “Analisis Faktor-Faktor Keselamatan Kerja pada Lingkungan Industri”. *Jurnal Teknik Industri*, 5(1), 22–31.

- Sutrisno, E., & Hidayat, R. (2022). *Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai*. Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia.
- Wibowo. (2023). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wulandari, R., & Prasetyo, A. (2023). “Analisis Beban Kerja terhadap Produktivitas Karyawan”. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 9(2), 100–111.



LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian

KUESIONER PENELITIAN

“PENGARUH KESELAMATAN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA RSUD ACEH TAMIANG”

Penelitian ini semata-mata bersifat ilmiah untuk mendapatkan data bagi penulis skripsi pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh. Saya sangat menghargai bantuan Bapak/Ibu yang telah menjawab semua pertanyaan dengan kondisi yang berlaku pada Bapak/Ibu sendiri.

A. Petunjuk Pengisian:

1. Bapak/ibu dimohon untuk mengisi identitas responden yang disediakan.
2. Untuk mengisi pertanyaan – pertanyaan di bawah ini, bapak/ibu di mohon untuk memberikan jawaban dengan checklist (√) pada kolom yang telah disediakan.

Keterangan Skor Penelitian:

- 5 = Sangat Setuju (SS)
- 4 = Setuju (S)
- 3 = Kurang Setuju (KS)
- 2 = Tidak Setuju (TS)
- 1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

B. Identitas Responden:

1. Jenis Kelamin:

- Laki-Laki
- Perempuan

2. Usia:

- ≤ 30 tahun
- 30-35 tahun
- 36-40 tahun
- ≥ 40 tahun

3. Pendidikan Terakhir:

- Diploma (D3)
- Sarjana (S1)
- Pascasarjana (S2-S3)
-

4. Lama Masa Kerja:

- ≤ 5 tahun
- 5-10 tahun
- 11-15 tahun
- 16-20 tahun
- ≥ 20 tahun

C. Variable Penelitian:**1. Kinerja Pegawai (Y)**

No.	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
1.	Saya mampu menghasilkan pekerjaan dengan kualitas yang baik sesuai standar organisasi..					
2.	Saya mampu menyelesaikan jumlah pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditentukan.					
3.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.					
4.	Saya melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab dan tugas yang diberikan kepada saya.					
5.	Saya mampu bekerja sama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan.					

2. Keselamatan Kerja (X1)

No.	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
1.	Penerapan keselamatan kerja di instansi kerja di instansi ini mampu mengutangi risiko terjadinya kecelakaan kerja.					
2.	Saya selalu mematuhi prosedur keselamatan kerja yang berlaku.					

3.	Risiko kerja di tempat saya bekerja dapat dikendalikan dengan baik.					
4.	Budaya keselamatan kerja di instansi ini sudah diterapkan dengan baik.					
5.	Saya pernah mendapatkan pelatihan keselamatan kerja dari instansi.					
6.	Pimpinan memberikan perhatian terhadap keselamatan kerja pegawai.					

3. Beban Kerja (X2)

No.	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
1.	Saya memiliki target pekerjaan yang harus diselesaikan sesuai dengan ketentuan organisasi.					
2.	Pekerjaan yang saya lakukan memiliki tingkat kesulitan yang sesuai dengan tanggung jawab saya.					
3.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu kerja yang tersedia.					
4.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan organisasi.					

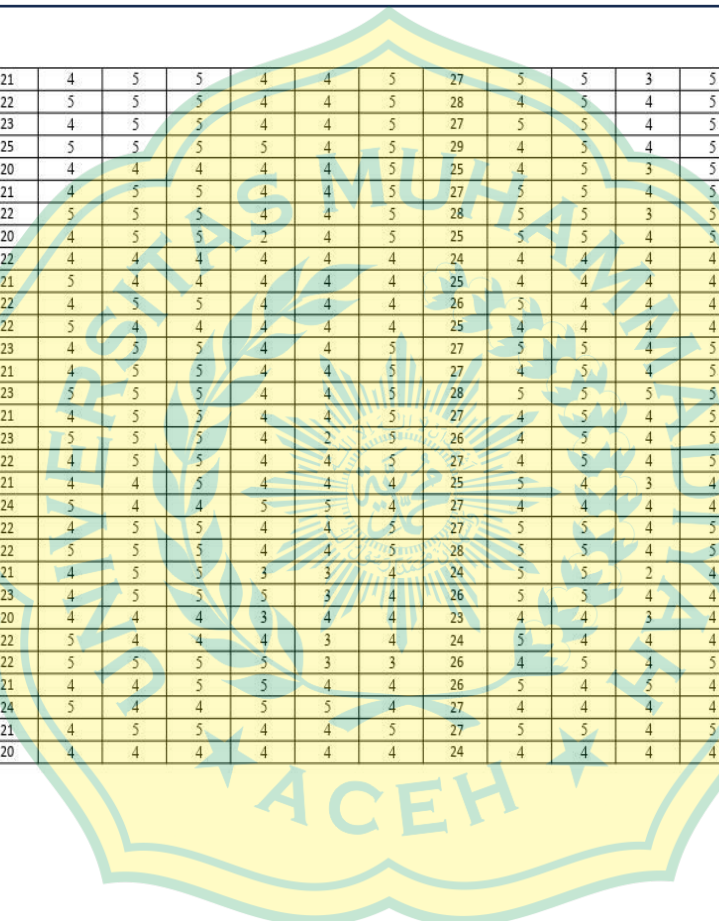
4. Kepuasan Kerja (Z)

No.	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
1.	Saya merasa pekerjaan yang saya lakukan memberikan tantangan yang menarik dan sesuai dengan kemampuan saya.					
2.	Saya puas dengan gaji atau kompensasi yang saya terima.					
3.	Saya puas dengan kesempatan promosi jabatan yang ada.					
4.	Saya puas dengan cara atasan membimbing pekerjaan saya.					
5.	Saya memiliki hubungan kerja yang baik dengan rekan kerja					

Lampiran 2. Data Tabulasi

Responden	Kinerja Pegawai (Y)						Keselamatan Kerja (X1)						Beban Kerja (X2)				Kepuasan Kerja (Z)							
	A1	A2	A3	A4	A5	Total.Y	B1	B2	B3	B4	B5	B6	Total.X1	C1	C2	C3	C4	Total.X2	D1	D2	D3	D4	D5	Total.Z
1	5	4	4	4	4	21	4	5	4	5	5	4	27	5	4	3	5	17	5	4	5	5	4	23
2	4	4	3	4	4	19	3	5	4	4	4	4	24	4	5	4	4	17	4	4	4	5	4	21
3	4	4	4	4	3	20	4	4	4	4	4	5	25	5	5	4	5	19	5	4	4	4	5	22
4	5	4	4	4	4	21	4	5	4	5	4	5	27	4	5	4	5	18	5	5	5	5	5	25
5	4	5	3	4	5	21	3	5	5	4	4	5	26	5	5	4	5	19	4	5	5	5	5	24
6	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	5	25	5	5	3	5	18	3	4	4	4	5	20
7	3	4	4	4	4	18	4	5	4	3	4	4	24	5	4	4	5	18	4	4	5	5	5	23
8	4	5	4	4	5	22	4	4	5	4	5	5	27	4	5	4	5	18	4	4	4	4	5	21
9	4	4	3	4	4	19	3	5	4	4	4	4	24	4	5	5	4	18	4	4	5	5	4	22
10	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	24	4	4	5	4	17	4	4	4	4	5	21
11	4	4	4	4	4	20	4	5	4	4	4	4	25	4	4	4	5	17	4	4	5	5	4	22
12	4	5	4	5	5	23	4	5	5	4	4	5	27	4	5	5	5	19	4	4	4	5	5	22
13	4	5	4	4	5	22	4	5	5	4	5	4	27	5	4	3	4	16	3	4	5	5	4	21
14	4	5	4	5	4	22	4	4	5	4	4	5	26	4	5	4	5	18	4	4	4	4	5	21
15	4	4	4	4	4	20	4	5	4	4	4	4	25	4	4	4	5	17	4	4	5	5	4	22
16	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	20	5	5	4	5	4	23
17	3	4	4	4	4	19	4	4	4	3	3	4	22	4	4	4	5	17	4	4	5	4	5	22
18	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	2	4	22	4	5	4	4	17	4	4	4	4	4	20
19	4	5	4	5	5	23	4	5	5	4	5	5	28	5	5	4	5	19	5	5	5	5	4	24
20	4	5	4	4	5	22	4	5	5	4	5	4	27	5	4	4	4	17	5	5	5	5	5	25
21	4	5	4	5	5	23	4	5	5	4	5	5	28	4	5	4	5	18	5	5	4	5	5	24
22	4	4	4	4	5	21	4	4	4	4	4	5	25	5	5	5	5	20	5	5	5	4	5	24
23	4	5	4	4	4	21	4	5	5	4	5	5	28	5	5	4	5	19	5	4	5	5	5	24
24	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	3	5	24	3	5	4	5	17	5	4	4	4	5	22
25	4	4	4	4	5	21	4	5	4	4	4	4	25	4	4	4	4	16	5	4	5	5	4	23
26	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	24	5	5	4	4	18	4	4	4	4	4	20
27	3	5	4	4	4	20	4	5	5	3	2	5	24	4	4	4	5	17	4	4	5	5	5	23
28	4	4	2	4	4	18	2	4	4	4	4	4	22	5	4	4	4	17	4	4	4	4	4	20
29	4	4	3	4	5	20	3	5	4	4	4	4	24	5	4	4	4	17	3	3	5	5	5	21
30	4	5	5	4	5	23	5	4	5	4	4	5	27	5	5	5	5	20	4	4	4	4	5	21
31	3	4	3	3	5	18	3	4	4	3	3	5	22	4	5	5	5	19	4	3	4	4	5	20
32	3	5	4	3	4	19	4	5	5	3	3	4	24	4	5	5	4	18	3	4	5	5	4	21
33	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	5	25	5	5	5	5	20	4	4	5	4	5	22
34	4	4	5	4	5	22	5	4	4	4	4	4	25	4	5	5	4	18	4	4	4	4	4	20
35	4	5	3	5	5	22	3	5	5	4	4	5	26	5	5	5	5	20	3	4	5	5	5	22
36	4	5	3	4	5	21	3	5	5	4	4	4	25	4	4	4	5	17	3	4	5	5	4	21
37	4	4	4	4	5	21	4	4	4	4	4	5	25	4	5	5	5	19	4	4	4	4	4	20
38	3	5	4	3	4	19	4	5	5	3	3	5	25	4	5	5	5	19	5	5	5	5	5	25
39	4	4	4	4	4	20	4	5	4	4	4	4	25	5	5	5	4	19	5	5	5	5	5	25
40	3	5	4	3	4	19	4	4	5	3	3	5	24	4	5	5	5	19	5	4	5	4	4	22
41	3	4	4	3	4	18	4	5	4	3	3	4	23	5	5	5	4	19	5	5	5	5	5	25
42	4	4	4	4	5	21	4	4	4	4	4	5	25	5	5	5	5	20	4	4	4	4	4	20
43	5	5	4	5	4	23	4	5	5	5	5	4	28	4	5	5	4	18	4	5	4	5	5	23
44	5	5	4	4	4	22	4	4	5	5	5	4	27	5	5	5	4	19	4	4	4	4	5	21
45	5	4	4	5	5	23	4	5	4	5	4	5	27	4	5	5	5	19	4	5	4	5	4	22
46	4	4	4	4	4	20	4	5	4	4	4	5	26	4	5	5	5	19	5	2	5	5	4	21
47	4	5	4	5	5	23	4	4	5	4	4	5	26	4	5	5	5	19	4	5	4	4	5	22
48	5	5	4	4	4	22	4	5	5	5	5	4	28	5	4	4	4	17	5	5	5	5	5	25
49	3	4	3	3	3	16	3	5	4	3	3	5	23	5	5	5	5	20	5	3	5	5	5	23
50	3	4	4	3	4	18	4	4	4	3	3	4	22	5	4	4	4	17	4	4	4	4	4	20
51	5	5	3	4	5	22	3	5	5	5	5	4	27	4	4	4	4	16	5	4	5	5	5	24
52	4	4	5	4	5	22	5	4	4	4	4	5	26	4	5	5	5	19	4	4	4	4	4	20
53	5	5	4	4	4	22	4	5	5	5	5	4	28	4	4	4	4	16	3	4	5	5	4	21
54	4	4	2	4	5	19	2	5	4	4	4	5	24	5	5	5	5	20	4	2	5	5	5	21
55	4	4	5	4	5	22	5	5	4	4	4	5	27	5	5	5	5	20	4	5	5	5	5	24

56	4	5	4	4	4	21	4	5	5	4	4	5	27	4	5	5	5	19	5	5	5	5	5	25
57	4	4	5	4	5	22	5	4	4	4	4	5	26	5	5	5	5	20	4	4	4	4	5	21
58	4	5	4	4	4	21	4	4	5	4	4	4	25	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20
59	3	5	4	3	4	19	4	4	5	3	3	5	24	3	5	5	5	18	4	4	4	4	5	21
60	5	4	3	4	5	21	3	5	4	5	5	4	26	4	5	5	4	18	5	4	5	5	4	23
61	4	4	5	4	4	21	5	4	4	4	4	5	26	4	5	5	5	19	4	4	4	4	5	21
62	5	5	4	4	4	22	4	5	5	5	5	4	28	4	5	5	4	18	5	4	5	5	4	23
63	4	5	3	4	5	21	3	5	5	4	4	5	26	4	5	5	5	19	5	3	5	5	5	23
64	5	5	5	4	5	24	5	5	5	5	4	4	28	5	5	5	4	19	4	4	4	5	4	21
65	4	4	5	4	5	22	5	5	4	4	4	5	27	5	5	5	5	20	4	4	4	4	5	22
66	4	4	4	4	4	20	4	5	4	4	4	4	25	4	5	5	4	18	5	5	5	5	5	25
67	5	5	5	5	5	25	5	4	5	5	5	5	29	5	5	5	5	20	4	4	4	4	4	20
68	4	5	4	4	4	21	4	5	5	4	4	5	27	5	5	5	5	20	5	4	5	5	4	23
69	4	4	5	4	5	22	5	5	4	4	4	4	26	5	5	5	4	19	4	5	5	5	5	24
70	4	5	5	4	5	23	5	5	5	4	4	4	27	5	5	4	4	18	4	4	5	5	5	23
71	4	5	4	4	4	21	4	5	5	4	4	5	27	4	5	5	5	19	5	5	5	5	5	25
72	4	5	5	4	5	23	5	4	5	4	4	5	27	5	5	5	5	20	4	4	4	4	4	20
73	4	4	4	5	4	21	4	4	4	4	4	5	25	4	5	5	5	19	4	4	4	4	4	20
74	5	5	4	4	4	22	4	5	5	5	5	4	28	4	4	4	4	16	5	4	5	5	4	23
75	4	5	4	4	5	22	4	5	5	4	4	5	27	5	5	5	5	20	5	2	5	5	5	22
76	4	4	4	4	4	20	4	5	4	4	4	4	25	4	4	4	4	16	5	4	5	5	4	23
77	4	5	5	4	5	23	5	4	5	4	4	5	27	4	5	5	5	19	4	4	4	4	4	20
78	4	4	4	4	4	20	4	5	4	4	4	5	26	5	5	5	5	20	5	4	5	5	4	23
79	4	4	5	4	5	22	5	5	4	4	4	5	27	4	5	5	5	19	3	3	5	5	5	21
80	4	4	5	4	5	22	5	4	4	4	4	5	26	5	5	5	5	20	4	4	4	4	4	20
81	3	4	5	3	5	20	5	5	4	3	3	5	25	4	5	5	5	19	4	3	4	5	5	21
82	3	5	4	3	4	19	4	4	5	3	3	5	24	4	5	5	5	19	3	4	5	4	4	20
83	4	5	4	4	4	21	4	5	5	4	4	4	26	5	4	4	4	17	4	4	5	5	4	22
84	3	5	4	3	4	19	4	4	5	3	3	4	23	4	4	4	4	16	5	4	5	4	4	22
85	3	4	5	3	5	20	5	5	4	3	3	5	25	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	25
86	4	5	4	4	4	21	4	4	5	4	4	4	25	5	4	4	4	17	4	4	4	4	4	20
87	5	5	5	4	5	24	5	5	5	5	5	5	30	4	5	5	5	19	4	5	4	5	5	23
88	4	4	4	4	4	20	4	5	4	4	5	4	26	5	4	4	4	17	5	5	5	5	5	25
89	4	5	4	5	4	22	4	5	5	4	3	4	25	5	5	4	4	18	5	3	5	5	5	23
90	3	4	5	3	4	19	5	4	4	3	4	4	24	4	4	3	4	15	4	4	4	4	4	20
91	4	4	4	4	5	21	4	4	4	4	3	4	23	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20
92	3	5	3	3	5	19	3	5	5	3	3	4	23	4	5	4	4	17	5	4	5	5	4	23
93	3	3	4	3	4	17	4	4	3	3	4	4	22	5	4	3	4	16	4	3	4	4	5	20
94	5	4	5	5	5	24	5	4	4	5	5	4	27	4	4	4	4	16	4	4	5	4	4	21
95	3	4	5	3	4	19	5	4	4	3	4	5	25	5	5	3	5	18	5	4	5	4	5	23
96	3	4	4	3	4	18	4	5	4	3	4	5	25	5	4	4	5	18	5	4	5	5	4	23
97	3	4	4	3	4	18	4	4	4	3	4	4	23	4	5	5	4	18	4	4	5	4	4	21
98	5	5	5	2	5	22	5	5	5	5	4	5	29	4	5	5	5	19	3	3	5	5	5	21
99	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20
100	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	3	4	23	5	4	4	4	17	4	4	4	4	4	20
101	3	5	5	3	5	21	5	5	5	3	3	5	26	4	5	5	5	19	3	4	5	5	5	22
102	4	4	4	4	5	21	4	4	4	4	3	4	23	4	4	2	4	14	4	4	4	4	4	20
103	4	4	5	4	4	21	5	5	4	4	3	5	26	5	5	4	5	19	5	4	5	5	4	23
104	5	5	5	2	5	22	5	5	5	5	4	5	29	5	5	4	5	19	5	5	5	5	5	25
105	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20
106	4	4	5	4	5	22	5	4	4	4	4	4	25	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20



107	4	5	4	4	4	21	4	5	5	4	4	5	27	5	5	3	5	18	5	5	5	5	5	25
108	4	5	5	4	4	22	5	5	5	4	4	5	28	4	5	4	5	18	5	4	5	5	4	23
109	4	5	4	5	5	23	4	5	5	4	4	5	27	5	5	4	5	19	5	5	5	5	5	25
110	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	4	5	29	4	5	4	5	18	4	2	5	5	4	20
111	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	5	25	4	5	3	5	17	5	4	5	4	4	22
112	4	5	4	4	4	21	4	5	5	4	4	5	27	5	5	4	5	19	4	5	5	5	5	24
113	4	5	5	4	4	22	5	5	5	4	4	5	28	5	5	3	5	18	5	5	5	5	5	25
114	2	5	4	5	4	20	4	5	5	2	4	5	25	5	5	4	5	19	5	5	5	5	5	25
115	4	4	4	5	5	22	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20
116	4	4	5	4	4	21	5	4	4	4	4	4	25	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20
117	4	5	4	4	5	22	4	5	5	4	4	4	26	5	4	4	4	17	4	5	4	5	5	23
118	4	4	5	5	4	22	5	4	4	4	4	4	25	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20
119	4	5	4	5	5	23	4	5	5	4	4	5	27	5	5	4	5	19	5	5	5	5	5	25
120	4	5	4	4	4	21	4	5	5	4	4	5	27	4	5	4	5	18	5	4	5	5	4	23
121	4	5	5	5	4	23	5	5	5	4	4	5	28	5	5	5	5	20	5	5	5	5	4	24
122	4	5	4	4	4	21	4	5	5	4	4	5	27	4	5	4	5	18	5	2	5	5	4	21
123	4	5	5	4	5	23	5	5	5	4	2	5	26	4	5	4	5	18	5	2	5	5	4	21
124	4	5	4	5	4	22	4	5	5	4	4	5	27	4	5	4	5	18	5	4	5	5	4	23
125	4	5	4	4	4	21	4	4	5	4	4	4	25	5	4	3	4	16	4	5	4	4	5	22
126	5	4	5	5	5	24	5	4	4	5	5	4	27	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20
127	4	5	4	4	5	22	4	5	5	4	4	5	27	5	5	4	5	19	5	5	5	5	5	25
128	4	5	5	4	4	22	5	5	5	4	4	5	28	5	5	4	5	19	5	5	5	5	5	25
129	3	5	4	5	4	21	4	5	5	3	3	4	24	5	5	2	4	16	5	3	3	5	4	20
130	5	5	4	5	4	23	4	5	5	5	3	4	26	5	5	4	4	18	5	3	3	5	5	21
131	3	4	4	5	4	20	4	4	4	3	4	4	23	4	4	3	4	15	4	4	4	4	4	20
132	4	4	5	4	5	22	5	4	4	4	3	4	24	5	4	4	4	17	4	4	4	4	4	20
133	3	5	5	4	5	22	5	5	5	5	3	3	26	4	5	4	5	18	5	4	3	5	4	21
134	3	5	4	5	4	21	4	4	5	5	4	4	26	5	4	5	4	18	4	3	4	4	5	20
135	5	4	5	5	5	24	5	4	4	5	5	4	27	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20
136	4	5	4	4	4	21	4	5	5	4	4	5	27	5	5	4	5	19	5	2	5	5	5	22
137	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20

LAMPIRAN 3 OUTPUT SPSS

• Deskripsi Frekuensi Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Statistics							
		A1	A2	A3	A4	A5	Total.Y
N	Valid	137	137	137	137	137	137
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean		3.96	4.50	4.17	4.02	4.42	21.07

Frequency Table

A1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	.7	.7	.7
	3	26	19.0	19.0	19.7
	4	88	64.2	64.2	83.9
	5	22	16.1	16.1	100.0
	Total	137	100.0	100.0	

A2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	.7	.7	.7
	4	67	48.9	48.9	49.6
	5	69	50.4	50.4	100.0
	Total	137	100.0	100.0	

A3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	1.5	1.5	1.5
	3	12	8.8	8.8	10.2
	4	84	61.3	61.3	71.5
	5	39	28.5	28.5	100.0
	Total	137	100.0	100.0	

A4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	1.5	1.5	1.5
	3	20	14.6	14.6	16.1
	4	88	64.2	64.2	80.3
	5	27	19.7	19.7	100.0
	Total	137	100.0	100.0	

A5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	1.5	1.5	1.5
	4	75	54.7	54.7	56.2
	5	60	43.8	43.8	100.0
	Total	137	100.0	100.0	

• Deskripsi Frekuensi Variabel Keselamatan Kerja (X1)

Statistics								
		B1	B2	B3	B4	B5	A6	Total.X 1
N	Valid	137	137	137	137	137	137	137
	Missing	0	0	0	0	0	0	0
Mean		4.17	4.59	4.50	3.99	3.93	4.52	25.69

Frequency Table

B1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	1.5	1.5	1.5
	3	12	8.8	8.8	10.2
	4	84	61.3	61.3	71.5
	5	39	28.5	28.5	100.0
	Total	137	100.0	100.0	

B2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	56	40.9	40.9	40.9
	5	81	59.1	59.1	100.0
	Total	137	100.0	100.0	

B3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	.7	.7	.7
	4	67	48.9	48.9	49.6
	5	69	50.4	50.4	100.0
	Total	137	100.0	100.0	

B4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	.7	.7	.7
	3	24	17.5	17.5	18.2
	4	88	64.2	64.2	82.5
	5	24	17.5	17.5	100.0
	Total	137	100.0	100.0	

B5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	2.2	2.2	2.2
	3	25	18.2	18.2	20.4
	4	87	63.5	63.5	83.9
	5	22	16.1	16.1	100.0
	Total	137	100.0	100.0	

B6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	.7	.7	.7
	4	64	46.7	46.7	47.4
	5	72	52.6	52.6	100.0
	Total	137	100.0	100.0	

• Deskripsi Frekuensi Variabel Beban Kerja (X2)

Statistics						
		C1	C2	C3	C4	Total.X2
N	Valid	137	137	137	137	137
	Missing	0	0	0	0	0
Mean		4.45	4.67	4.30	4.58	18.00

Frequency Table

C1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	1.5	1.5	1.5
	4	71	51.8	51.8	53.3
	5	64	46.7	46.7	100.0
	Total	137	100.0	100.0	

C2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	45	32.8	32.8	32.8
	5	92	67.2	67.2	100.0
	Total	137	100.0	100.0	

C3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	1.5	1.5	1.5
	3	11	8.0	8.0	9.5
	4	68	49.6	49.6	59.1
	5	56	40.9	40.9	100.0
	Total	137	100.0	100.0	

C4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	58	42.3	42.3	42.3
	5	79	57.7	57.7	100.0
	Total	137	100.0	100.0	

• Deskripsi Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja (Z)

Statistics							
		D1	D2	D3	D4	D5	Total.Z
N	Valid	137	137	137	137	137	137
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean		4.34	4.06	4.54	4.59	4.49	22.01

Frequency Table

D1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	11	8.0	8.0	8.0
	4	69	50.4	50.4	58.4
	5	57	41.6	41.6	100.0
	Total	137	100.0	100.0	

D2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	7	5.1	5.1	5.1
	3	12	8.8	8.8	13.9
	4	84	61.3	61.3	75.2
	5	34	24.8	24.8	100.0
	Total	137	100.0	100.0	

D3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	2.2	2.2	2.2
	4	57	41.6	41.6	43.8
	5	77	56.2	56.2	100.0
	Total	137	100.0	100.0	

D4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	56	40.9	40.9	40.9
	5	81	59.1	59.1	100.0
	Total	137	100.0	100.0	

D5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	70	51.1	51.1	51.1
	5	67	48.9	48.9	100.0
	Total	137	100.0	100.0	

Uji Validitas

• Kinerja Pegawai (Y)

Correlations							
		A1	A2	A3	A4	A5	Total.Y
A1	Pearson Correlation	1	.115	.112	.359**	.262**	.676**
	Sig. (2-tailed)		.181	.191	.000	.002	.000
	N	137	137	137	137	137	137
A2	Pearson Correlation	.115	1	.013	.146	.087	.446**
	Sig. (2-tailed)	.181		.880	.089	.311	.000
	N	137	137	137	137	137	137
A3	Pearson Correlation	.112	.013	1	.009	.204*	.502**
	Sig. (2-tailed)	.191	.880		.917	.017	.000
	N	137	137	137	137	137	137
A4	Pearson Correlation	.359**	.146	.009	1	.104	.603**
	Sig. (2-tailed)	.000	.089	.917		.225	.000
	N	137	137	137	137	137	137
A5	Pearson Correlation	.262**	.087	.204*	.104	1	.564**
	Sig. (2-tailed)	.002	.311	.017	.225		.000
	N	137	137	137	137	137	137
Total.Y	Pearson Correlation	.676**	.446**	.502**	.603**	.564**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	137	137	137	137	137	137
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).							
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).							

• Keselamatan Kerja (X1)

Correlations								
		B1	B2	B3	B4	B5	A6	Total.X1
B1	Pearson Correlation	1	-.131	.013	.137	.009	.136	.418**
	Sig. (2-tailed)		.127	.880	.110	.917	.113	.000
	N	137	137	137	137	137	137	137

● **Beban Kerja (X2)**

Correlations						
		C1	C2	C3	C4	Total.X2
C1	Pearson Correlation	1	.070	-.093	.035	.373**
	Sig. (2-tailed)		.417	.278	.684	.000
	N	137	137	137	137	137
C2	Pearson Correlation	.070	1	.447**	.565**	.790**
	Sig. (2-tailed)	.417		.000	.000	.000
	N	137	137	137	137	137
C3	Pearson Correlation	-.093	.447**	1	.248**	.697**
	Sig. (2-tailed)	.278	.000		.003	.000
	N	137	137	137	137	137
C4	Pearson Correlation	.035	.565**	.248**	1	.686**
	Sig. (2-tailed)	.684	.000	.003		.000
	N	137	137	137	137	137
Total.X2	Pearson Correlation	.373**	.790**	.697**	.686**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	137	137	137	137	137
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).						

● **Kepuasan Kerja (Z)**

Correlations							
		D1	D2	D3	D4	D5	Total.Z
D1	Pearson Correlation	1	.150	.265**	.331**	.083	.622**
	Sig. (2-tailed)		.081	.002	.000	.337	.000
	N	137	137	137	137	137	137
D2	Pearson Correlation	.150	1	.068	.066	.181*	.570**
	Sig. (2-tailed)	.081		.431	.442	.034	.000
	N	137	137	137	137	137	137
D3	Pearson Correlation	.265**	.068	1	.556**	.157	.639**
	Sig. (2-tailed)	.002	.431		.000	.067	.000
	N	137	137	137	137	137	137
D4	Pearson Correlation	.331**	.066	.556**	1	.219**	.668**
	Sig. (2-tailed)						

	Sig. (2-tailed)	.000	.442	.000		.010	.000
	N	137	137	137	137	137	137
D5	Pearson Correlation	.083	.181*	.157	.219**	1	.507**
	Sig. (2-tailed)	.337	.034	.067	.010		.000
	N	137	137	137	137	137	137
Total. Z	Pearson Correlation	.622**	.570**	.639**	.668**	.507**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	137	137	137	137	137	137
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).							
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).							

Uji Reliabilitas

• Kinerja Pegawai (Y)

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	137	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	137	100.0
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.			

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.708	6

• Keselamatan Kerja (X1)

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	137	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	137	100.0
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.			

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.689	7

• **Beban Kerja (X2)**

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	137	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	137	100.0
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.			

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.740	5

• **Kepuasan Kerja (Z)**

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	137	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	137	100.0
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.			

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.729	6

Uji Hipotesis

• Model Regresi I

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.805 ^a	.648	.642	.984
a. Predictors: (Constant), Total.X2, Total.X1				
b. Dependent Variable: Total.Y				

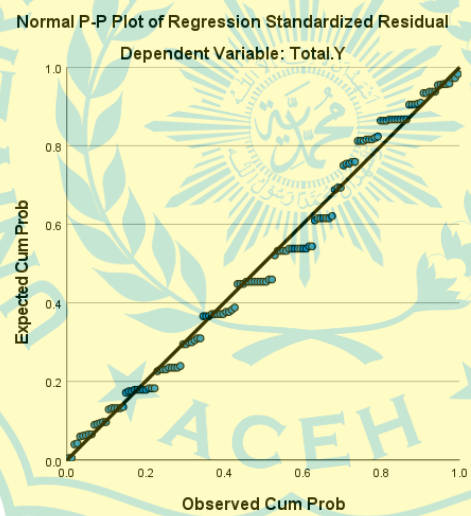
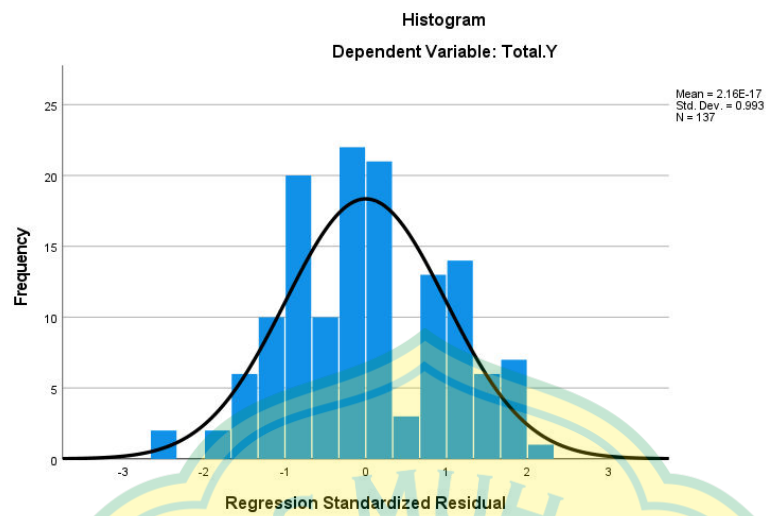
ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	238.602	2	119.301	123.155	.000 ^b
	Residual	129.806	134	.969		
	Total	368.409	136			

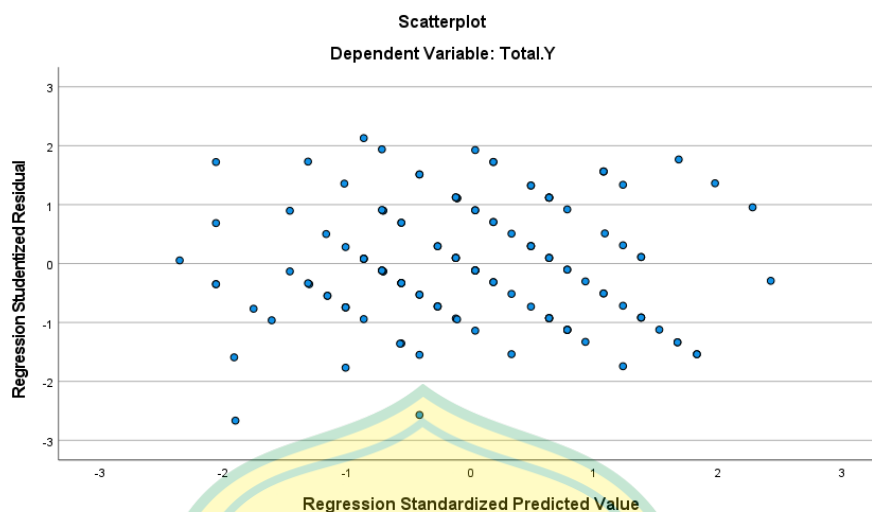
a. Dependent Variable: Total.Y

b. Predictors: (Constant), Total.X2, Total.X1

Coefficients ^a							
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics
		B	Std. Error	Beta			Tolerance VIF
1	(Constant)	4.230	1.413		2.993	.003	
	Total.X1	.791	.051	.850	15.424	.000	.865 1.156
	Total.X2	.194	.066	.163	2.964	.004	.865 1.156
a. Dependent Variable: Total.Y							

Charts





● **Model Regresi II**

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.420 ^a	.176	.164	1.588
a. Predictors: (Constant), Total.X2, Total.X1				
b. Dependent Variable: Total.Z				

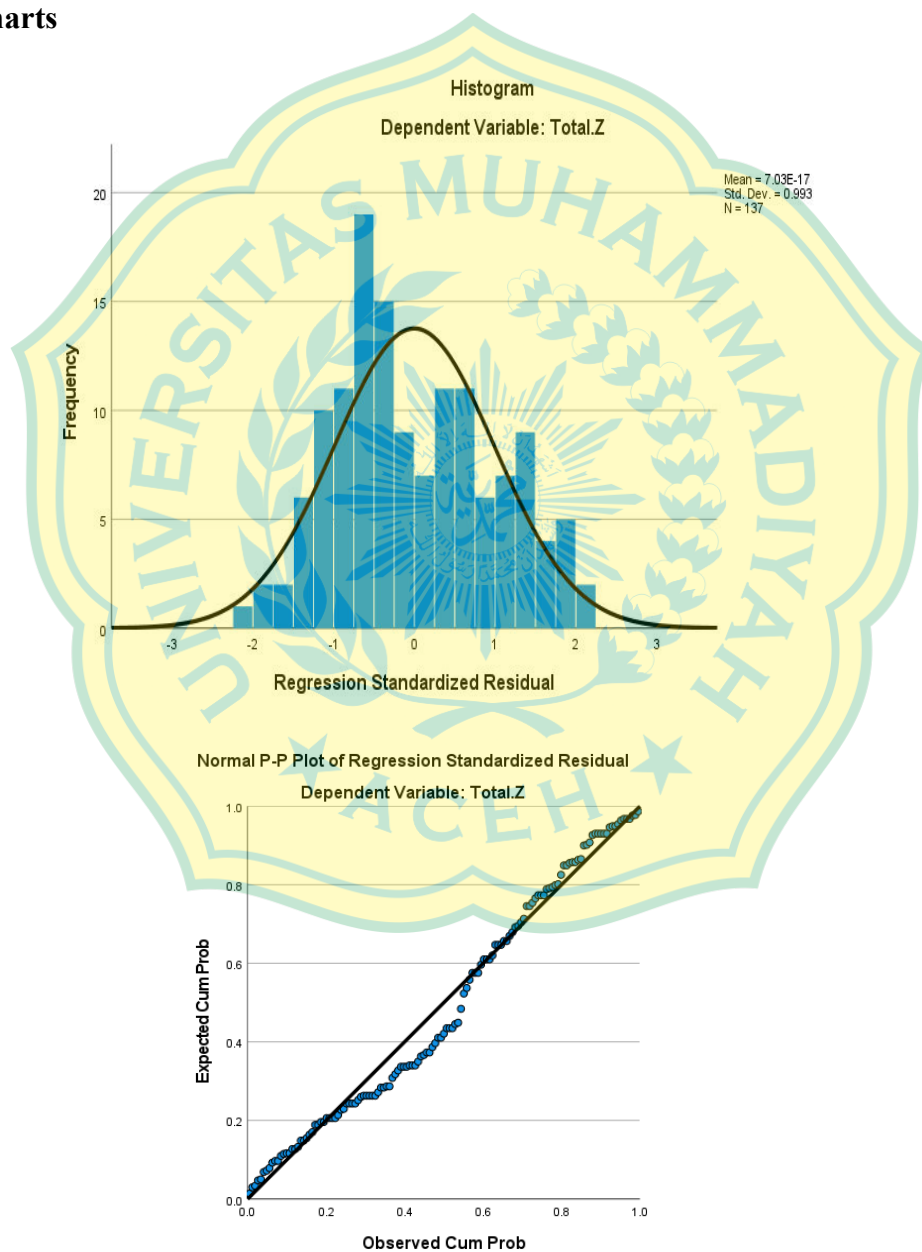
ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	72.164	2	36.082	14.313	.000 ^b
	Residual	337.806	134	2.521		
	Total	409.971	136			
a. Dependent Variable: Total.Z						
b. Predictors: (Constant), Total.X2, Total.X1						

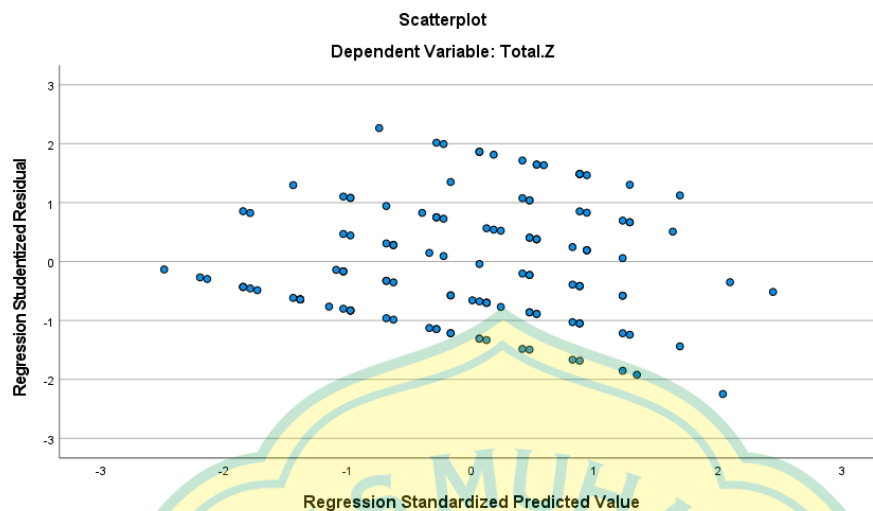
Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics

		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	9.854	2.280		4.322	.000		
	Total.X1	.296	.083	.301	3.571	.000	.865	1.156
	Total.X2	.254	.106	.202	2.396	.018	.865	1.156

a. Dependent Variable: Total.Z

Charts





● Model Regresi II

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.847 ^a	.718	.711	.885

a. Predictors: (Constant), Total.Z, Total.X2, Total.X1

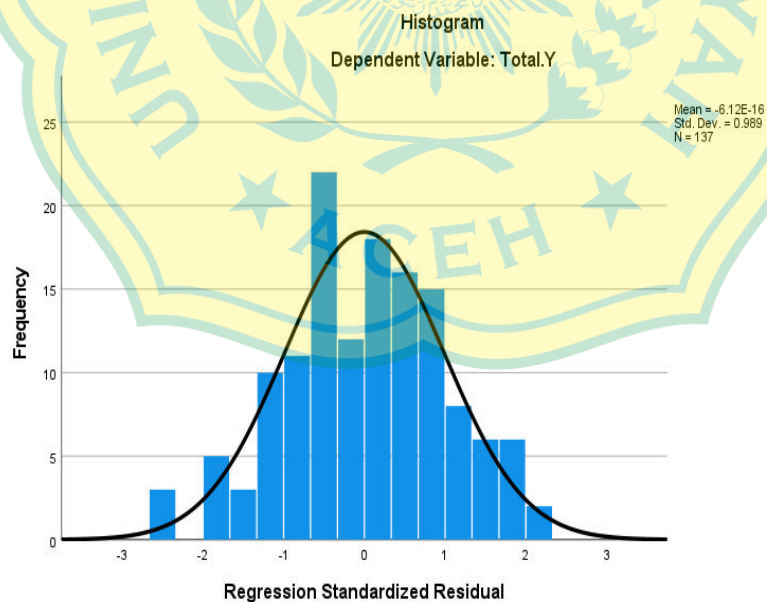
b. Dependent Variable: Total.Y

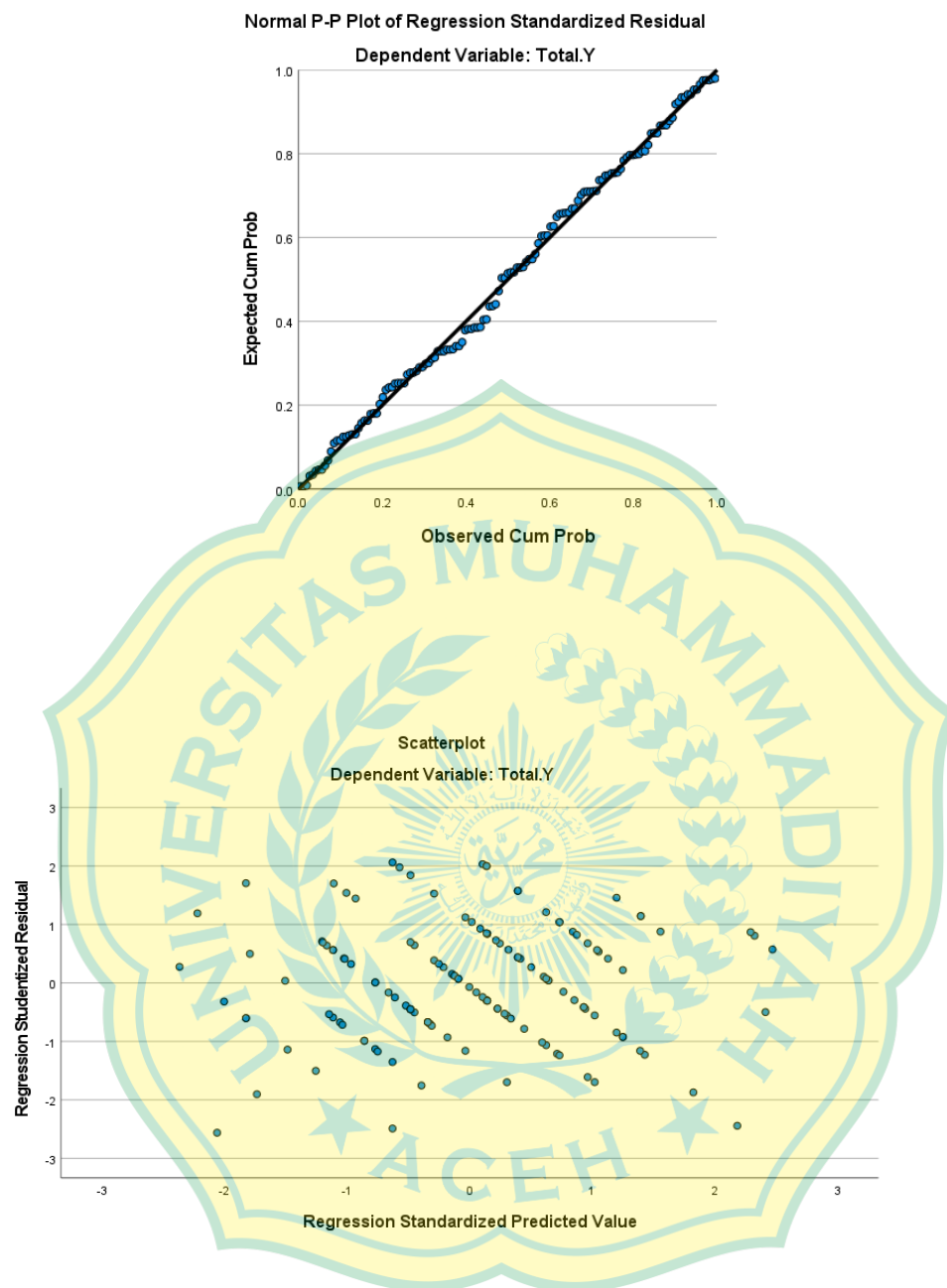
ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	264.346	3	88.115	112.618	.000 ^b
	Residual	104.063	133	.782		
	Total	368.409	136			
a. Dependent Variable: Total.Y						
b. Predictors: (Constant), Total.Z, Total.X2, Total.X1						

Coefficients ^a							
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics
		B	Std. Error	Beta			Tolerance VIF
1	(Constant)	6.950	1.356		5.126	.000	
	Total.X1	.873	.048	.938	18.091	.000	.790 1.266
	Total.X2	.124	.060	.105	2.067	.041	.830 1.205
	Total.Z	.276	.048	.291	5.736	.000	.824 1.214

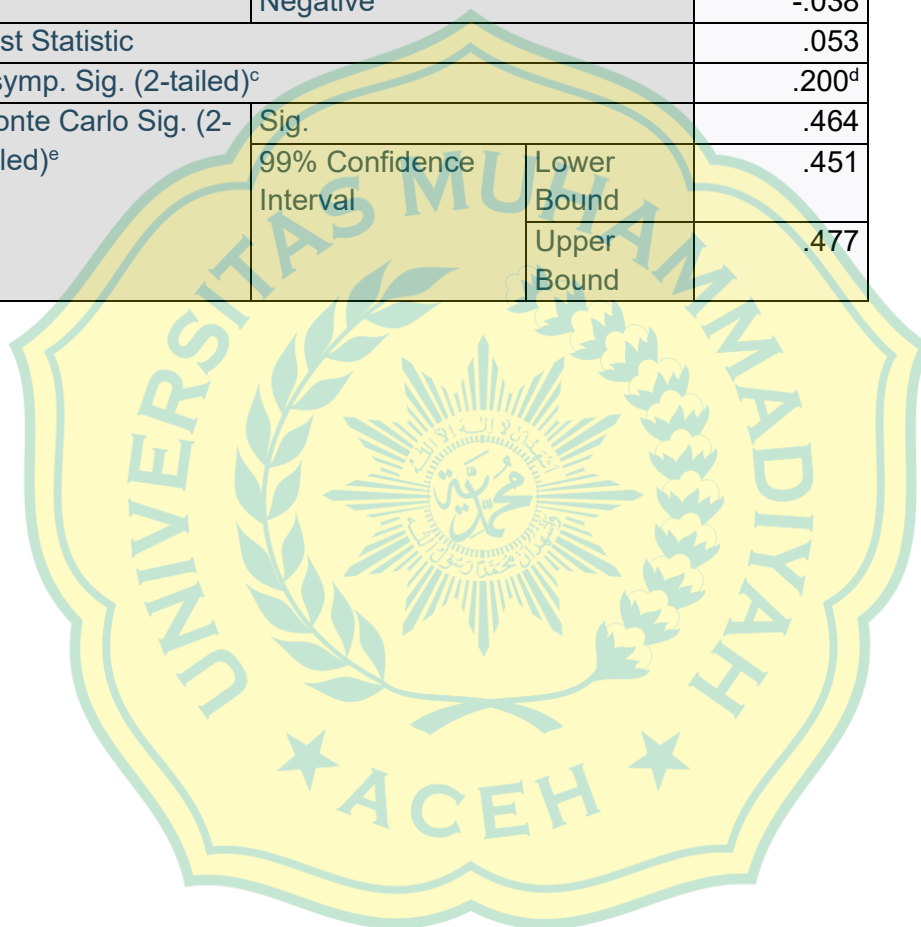
a. Dependent Variable: Total.Y

Charts





One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
			Unstandardized Residual
N			137
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		.0000000
	Std. Deviation		.87473863
Most Extreme Differences	Absolute		.053
	Positive		.053
	Negative		-.038
Test Statistic			.053
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c			.200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.		.464
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.451
		Upper Bound	.477



Lampiran 4 Nilai R tabel, T Tabel dan F tabel

NILAI R-TABEL

Tabel r untuk df = 101 - 150					
df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
101	0.1630	0.1937	0.2290	0.2528	0.3196
102	0.1622	0.1927	0.2279	0.2515	0.3181
103	0.1614	0.1918	0.2268	0.2504	0.3166
104	0.1606	0.1909	0.2257	0.2492	0.3152
105	0.1599	0.1900	0.2247	0.2480	0.3137
106	0.1591	0.1891	0.2236	0.2469	0.3123
107	0.1584	0.1882	0.2226	0.2458	0.3109
108	0.1576	0.1874	0.2216	0.2446	0.3095
109	0.1569	0.1865	0.2206	0.2436	0.3082
110	0.1562	0.1857	0.2196	0.2425	0.3068
111	0.1555	0.1848	0.2186	0.2414	0.3055
112	0.1548	0.1840	0.2177	0.2403	0.3042
113	0.1541	0.1832	0.2167	0.2393	0.3029
114	0.1535	0.1824	0.2158	0.2383	0.3016
115	0.1528	0.1816	0.2149	0.2373	0.3004
116	0.1522	0.1809	0.2139	0.2363	0.2991
117	0.1515	0.1801	0.2131	0.2353	0.2979
118	0.1509	0.1793	0.2122	0.2343	0.2967
119	0.1502	0.1786	0.2113	0.2333	0.2955
120	0.1496	0.1779	0.2104	0.2324	0.2943
121	0.1490	0.1771	0.2096	0.2315	0.2931
122	0.1484	0.1764	0.2087	0.2305	0.2920
123	0.1478	0.1757	0.2079	0.2296	0.2908
124	0.1472	0.1750	0.2071	0.2287	0.2897
125	0.1466	0.1743	0.2062	0.2278	0.2886
126	0.1460	0.1736	0.2054	0.2269	0.2875
127	0.1455	0.1729	0.2046	0.2260	0.2864
128	0.1449	0.1723	0.2039	0.2252	0.2853
129	0.1443	0.1716	0.2031	0.2243	0.2843
130	0.1438	0.1710	0.2023	0.2235	0.2832
131	0.1432	0.1703	0.2015	0.2226	0.2822
132	0.1427	0.1697	0.2008	0.2218	0.2811
133	0.1422	0.1690	0.2001	0.2210	0.2801
134	0.1416	0.1684	0.1993	0.2202	0.2791
135	0.1411	0.1678	0.1986	0.2194	0.2781
136	0.1406	0.1672	0.1979	0.2186	0.2771
137	0.1401	0.1666	0.1972	0.2178	0.2761
138	0.1396	0.1660	0.1965	0.2170	0.2752
139	0.1391	0.1654	0.1958	0.2163	0.2742
140	0.1386	0.1648	0.1951	0.2155	0.2733
141	0.1381	0.1642	0.1944	0.2148	0.2723
142	0.1376	0.1637	0.1937	0.2140	0.2714
143	0.1371	0.1631	0.1930	0.2133	0.2705
144	0.1367	0.1625	0.1924	0.2126	0.2696

NILAI T-TABEL

Titik Persentase Distribusi t (df = 121 –160)

Pr df	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
121	0.67652	1.28859	1.65754	1.97976	2.35756	2.61707	3.15895
122	0.67651	1.28853	1.65744	1.97960	2.35730	2.61673	3.15838
123	0.67649	1.28847	1.65734	1.97944	2.35705	2.61639	3.15781
124	0.67647	1.28842	1.65723	1.97928	2.35680	2.61606	3.15726
125	0.67646	1.28836	1.65714	1.97912	2.35655	2.61573	3.15671
126	0.67644	1.28831	1.65704	1.97897	2.35631	2.61541	3.15617
127	0.67643	1.28825	1.65694	1.97882	2.35607	2.61510	3.15565
128	0.67641	1.28820	1.65685	1.97867	2.35583	2.61478	3.15512
129	0.67640	1.28815	1.65675	1.97852	2.35560	2.61448	3.15461
130	0.67638	1.28810	1.65666	1.97838	2.35537	2.61418	3.15411
131	0.67637	1.28805	1.65657	1.97824	2.35515	2.61388	3.15361
132	0.67635	1.28800	1.65648	1.97810	2.35493	2.61359	3.15312
133	0.67634	1.28795	1.65639	1.97796	2.35471	2.61330	3.15264
134	0.67633	1.28790	1.65630	1.97783	2.35450	2.61302	3.15217
135	0.67631	1.28785	1.65622	1.97769	2.35429	2.61274	3.15170
136	0.67630	1.28781	1.65613	1.97756	2.35408	2.61246	3.15124
137	0.67628	1.28776	1.65605	1.97743	2.35387	2.61219	3.15079
138	0.67627	1.28772	1.65597	1.97730	2.35367	2.61193	3.15034
139	0.67626	1.28767	1.65589	1.97718	2.35347	2.61166	3.14990
140	0.67625	1.28763	1.65581	1.97705	2.35328	2.61140	3.14947
141	0.67623	1.28758	1.65573	1.97693	2.35309	2.61115	3.14904
142	0.67622	1.28754	1.65566	1.97681	2.35289	2.61090	3.14862
143	0.67621	1.28750	1.65558	1.97669	2.35271	2.61065	3.14820
144	0.67620	1.28746	1.65550	1.97658	2.35252	2.61040	3.14779
145	0.67619	1.28742	1.65543	1.97646	2.35234	2.61016	3.14739
146	0.67617	1.28738	1.65536	1.97635	2.35216	2.60992	3.14699
147	0.67616	1.28734	1.65529	1.97623	2.35198	2.60969	3.14660
148	0.67615	1.28730	1.65521	1.97612	2.35181	2.60946	3.14621
149	0.67614	1.28726	1.65514	1.97601	2.35163	2.60923	3.14583
150	0.67613	1.28722	1.65508	1.97591	2.35146	2.60900	3.14545
151	0.67612	1.28718	1.65501	1.97580	2.35130	2.60878	3.14508
152	0.67611	1.28715	1.65494	1.97569	2.35113	2.60856	3.14471
153	0.67610	1.28711	1.65487	1.97559	2.35097	2.60834	3.14435
154	0.67609	1.28707	1.65481	1.97549	2.35081	2.60813	3.14400
155	0.67608	1.28704	1.65474	1.97539	2.35065	2.60792	3.14364
156	0.67607	1.28700	1.65468	1.97529	2.35049	2.60771	3.14330
157	0.67606	1.28697	1.65462	1.97519	2.35033	2.60751	3.14295
158	0.67605	1.28693	1.65455	1.97509	2.35018	2.60730	3.14261
159	0.67604	1.28690	1.65449	1.97500	2.35003	2.60710	3.14228
160	0.67603	1.28687	1.65443	1.97490	2.34988	2.60691	3.14195

NILAI F-TABEL

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
91	3.95	3.10	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
92	3.94	3.10	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.94	1.89	1.86	1.83	1.80	1.78
93	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.83	1.80	1.78
94	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.83	1.80	1.77
95	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.82	1.80	1.77
96	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.19	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.80	1.77
97	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.19	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.80	1.77
98	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
99	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
100	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.97	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
101	3.94	3.09	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.93	1.88	1.85	1.82	1.79	1.77
102	3.93	3.09	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.77
103	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.76
104	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.76
105	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.81	1.79	1.76
106	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.79	1.76
107	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.18	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.79	1.76
108	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.18	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
109	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
110	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
111	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
112	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.96	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
113	3.93	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.92	1.87	1.84	1.81	1.78	1.76
114	3.92	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
115	3.92	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
116	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
117	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.80	1.78	1.75
118	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.80	1.78	1.75
119	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.78	1.75
120	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.78	1.75
121	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
122	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
123	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
124	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
125	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
126	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
127	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.86	1.83	1.80	1.77	1.75
128	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.86	1.83	1.80	1.77	1.75
129	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74
130	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74
131	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74
132	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
133	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
134	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
135	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.77	1.74