

ANALISIS KINERJA DAN KEPUASAN KERJA TENAGA KERJA DI PROYEK KONSTRUKSI BENDUNGAN TEMEF – NTT

Yohanes Raymond Kanaf¹; Henny A. Manafe²; Simon Sia Niha³; David Manafe⁴

Universitas Katolik Widya Mandira Kupang^{1,2,3,4}

Email : hennyunwira@gmail.com

ABSTRAK

Sumber Daya Manusia (SDM) mencakup kualifikasi, pengalaman, keterampilan, pengetahuan, dan keahlian anggota organisasi, yang merupakan elemen penting dalam keberhasilan proyek konstruksi. SDM adalah manusia dengan kemampuan terpadu, baik dalam pola pikir maupun daya fisik. Manajemen SDM (MSDM) efektif diperlukan dalam proyek konstruksi untuk mengatasi tantangan seperti fluktuasi tenaga kerja, kurangnya pelatihan, dan minimnya perhatian terhadap kesejahteraan pekerja. Sektor konstruksi, dengan kontribusi 9,86% terhadap Produk Domestik Bruto (PDB) Nasional pada Triwulan III Tahun 2023, memainkan peran signifikan dalam perekonomian dan pembukaan lapangan kerja. Studi ini dimaksudkan guna menganalisis faktor internal dan eksternal tenaga kerja yang memengaruhi kinerja tenaga kerja, yang menempatkan kepuasan kerja sebagai mediator. Studi ini berpendekatan kuantitatif yang didukung oleh metode Structural Equation Modeling (SEM). Studi ini menggunakan kuesioner yang disebar kepada 80 responden yang selanjutnya diolah dengan bantuan SmartPLS 3.0. Variabel yang dianalisis meliputi Kinerja Tenaga Kerja (Y1), Kepuasan Kerja (Y2), Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Kompetensi (X3). Temuan yang didapat memperlihatkan bahwasanya Kesehatan dan Keselamatan Kerja (X1) dan Kompetensi (X3) secara positif signifikan memengaruhi kinerja tenaga kerja, dengan kepuasan kerja sebagai mediator. Hanya saja, lingkungan kerja (X2) memengaruhi positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja tenaga kerja. Manajemen SDM yang efektif, dengan fokus pada kesehatan dan keselamatan kerja serta pengembangan kompetensi, sangat penting untuk meningkatkan kinerja tenaga kerja dalam proyek konstruksi. Meski lingkungan kerja juga berperan, namun faktor ini memerlukan perhatian lebih lanjut untuk mengoptimalkan kontribusinya terhadap kinerja tenaga kerja.

Kata kunci : Kinerja; Kepuasan Kerja; K3; Lingkungan Kerja; Kompetensi

ABSTRACT

Human Resources (HR) encompass the qualifications, experience, skills, knowledge, and expertise of organizational members, which are crucial for the success of construction projects. HR refers to individuals with integrated capabilities, characterized by good cognitive and physical abilities. Effective Human Resource Management (HRM) is required in construction projects to address challenges such as high labor turnover, lack of training, and minimal attention to worker welfare. The construction sector, contributing 9.86% to the National Gross Domestic Product (GDP) in the third quarter of 2023, plays a significant role in the economy and job creation. This study aims to analyze the influence of internal and external factors of the workforce on labor performance, with job satisfaction as a mediator. This research employs a quantitative approach using Structural Equation Modeling (SEM). This research uses a questionnaire distributed to 80 respondents which are then processed

with the help of SmartPLS 3.0. The variables analyzed include Labor Performance (Y1), Job Satisfaction (Y2), Occupational Health and Safety (K3) (X1), Work Environment (X2), and Competence (X3). The results indicate that Occupational Health and Safety (X1) and Competence (X3) have a positive and significant impact on labor performance, with job satisfaction acting as a mediator. However, the work environment (X2) has a positive but not significant impact on labor performance. The conclusion of this study is that effective HRM, focusing on occupational health and safety and competency development, is essential for enhancing labor performance in construction projects. Although the work environment also plays a role, this factor requires further attention to optimize its contribution to labor performance.

Keywords : Performance; Job Satisfaction; OHS; Work Enviroment; Competence

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia ialah manusia yang bersiap, bersedia, dan benar-benar bisa memberikan sumbangan usaha dan kerja yang berharga dalam mencapai tujuan organisasi. Manusia adalah unsur utama dalam setiap aktivitas organisasi. Kendati kemampuan peralatan canggih untuk beroperasi secara instan, fungsinya bergantung pada manajemen manusia (Mangkunegara, 2015). Pemanfaatan sumber daya manusia dalam industri konstruksi terjadi melalui Penciptaan lapangan kerja yang tertuang dan tersirat dalam Proyek Strategis Nasional (PSN) yang diatur dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 109 Tahun 2020, Perubahan Ketiga Atas Peraturan Presiden No. 3 Tahun 2016 mengenai Percepatan Pelaksanaan Proyek Strategis Nasional, 2020. Peraturan ini penyelenggaraan Proyek Strategis Nasional memerlukan optimalisasi lebih lanjut untuk meningkatkan efektivitasnya dalam mempercepat pembangunan, penciptaan lapangan kerja, serta pemulihan perekonomian nasional. Hal ini juga mendukung berkembangnya industri konstruksi yang berkontribusi dalam PDB Nasional sebesar 9,86 % di tahun 2023.

Industri konstruksi, khususnya proyek pembangunan bendungan, merupakan bidang yang berisiko tinggi dengan kecelakaan kerja dan cedera (Yuli et al., 2022). Selain itu, (Bili et al., 2023) mengatakan bahwa aspek kesehatan, keselamatan, dan kesejahteraan pekerja menjadi fokus penting dalam lingkup ini. Menurut Burhan et al. (2022) dan Jackson & Mathis (2006) upaya untuk meningkatkan kinerja tenaga kerja di proyek konstruksi bendungan tidak hanya bergantung pada aspek fisik pekerjaan, tetapi juga terkait erat dengan kondisi lingkungan kerja, kompetensi tenaga kerja, dan kepuasan kerja. Penilaian kinerja berfungsi sebagai mekanisme yang efektif untuk

menilai kinerja karyawan dan mendorong pengembangan dan motivasi pegawai (Hasibuan, 2017).

Dalam konteks peranan SDM dalam suatu proyek konstruksi infrastruktur, terdapat faktor yang berpengaruh terhadap kinerja tenaga kerja: kesehatan dan keselamatan kerja (K3) (Darmadi, 2022), serta lingkungan kerja, serta pengembangan karir karena karyawan bekerja untuk mencapai target karir yang mereka inginkan (Mondy, 2010). Pemanfaatan sumber daya sebagai faktor krusial yang memengaruhi keberhasilan proyek; namun, banyak kontraktor sering kali dianggap tidak mampu memenuhi target yang diperlukan untuk mendapatkan hasil yang optimal (Othman et al., 2014)

Menurut Mardikaningsih et al. (2022), menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan adalah kunci untuk meningkatkan kinerja tim. Manajer proyek harus memperhatikan kesejahteraan fisik dan mental, menerapkan manajemen K3 yang efektif, memberikan penghargaan atas kinerja, mengawasi dan mengkoordinasikan kerja dengan baik, serta memperjelas tersedianya sumber daya maupun fasilitas yang dibutuhkan. Aspek kesehatan dan keselamatan kerja (K3) menjadi elemen krusial yang tidak dapat diabaikan dalam konteks mencapai tujuan organisasi. Penerapan aspek kesehatan dan keselamatan kerja (K3) merupakan landasan bagi produktivitas dan kinerja tenaga kerja yang optimal. Pentingnya memperhatikan K3 tidak hanya terkait dengan pemenuhan aspek regulasi dan kepatuhan terhadap standar keselamatan, tetapi juga berdampak langsung pada kesejahteraan tenaga kerja dan pada kinerja (Kanaf et al., 2023).

Siagian (2014) mendefinisikan kinerja sebagai tindakan atau kelambanan karyawan. Metrik kinerja karyawan standar untuk berbagai posisi mencakup indikator berikut: kuantitas keluaran, kualitas keluaran, ketepatan waktu hasil, dan kemampuan kolaboratif (Burin & Manafe, 2022).

Berdasarkan data BPJS Ketenagakerjaan, terlihat bahwa jumlah kecelakaan kerja dari tahun 2020 hingga 2022 mengalami peningkatan yang signifikan, mencapai sekitar 200 ribu kasus. Pada tahun 2020, tercatat 221.740 kasus kecelakaan kerja mengalami peningkatan pada tahun 2021 (234.270 kasus); hingga November 2022, angkanya mencapai 265.334 kasus (Adiratna, 2022). Tingkat peningkatan yang tinggi

ini menyoroti pentingnya penerapan keselamatan dan kesehatan kerja sebagai prioritas utama.

Lingkungan kerja yang kondusif sangat penting untuk mengoptimalkan kenyamanan dan kinerja tenaga kerja, sehingga memungkinkan kerja yang efektif dan maksimal (Dethan et al., 2023). Ihwal ini memperlihatkan bila seluruh aktivitas yang dilakukan oleh pekerja saling bersinggungan dengan lingkungan kerja, baik metode kerja maupun alat yang digunakan. Lingkungan kerja yang efektif meningkatkan produktivitas dan secara signifikan berdampak pada motivasi, kepuasan kerja, dan kesejahteraan karyawan secara menyeluruh. Lingkungan kerja berperan sebagai aspek terpenting yang harus mendapat perhatian oleh perusahaan karena secara signifikan berdampak pada kinerja pegawai (Here et al., 2024).

Selain kesehatan dan keselamatan kerja serta lingkungan kerja, kepuasan kerja secara substansial memengaruhi kinerja pekerja. Kepuasan kerja yang meningkat bisa meningkatkan motivasi, komitmen, dan keterlibatan pekerja sehingga secara positif memengaruhi kinerja (Burhan et al., 2022). Sebaliknya, ketidakpuasan kerja dapat mengakibatkan penurunan motivasi dan produktivitas, serta meningkatkan tingkat absensi dan turnover tenaga kerja. Kusumawardana et al. (2023) menyatakan kompetensi, penempatan kerja dan kepuasan kerja memengaruhi kinerja karyawan.

Kemahiran tenaga kerja juga sama pentingnya dalam menilai kinerja. Pelatihan dan pengembangan kompetensi tenaga kerja sangat penting untuk menjamin mereka berketerampilan sesuai yang diperlukan untuk memenuhi persyaratan pekerjaan mereka (Kanaf et al., 2023). Keahlian sumber daya manusia dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Burhan et al., 2022). Kompetensi secara positif substansial memengaruhi kinerja karyawan dan kepuasan kerja secara langsung, serta secara positif substansial kompetensi memengaruhi kinerja yang diperantarai oleh kepuasan kerja (Hidayat et al., 2020).

Meda et al. (2022) mengatakan bila ketidakamanan kerja memengaruhi loyalitas pegawai; iklim organisasi maupun pengembangan karier memengaruhi loyalitas tenaga kerja dan kepuasan kerja. Proyek konstruksi Bendungan Temef di Kabupaten TTS-NTT dimulai semenjak tahun 2018 dengan total menyentuh angka Rp1,3 triliun. Proyek ini terdiri dari empat paket pekerjaan yang dikerjakan oleh beberapa perusahaan konstruksi besar. Hingga Desember 2023, progress fisik proyek mencapai 97,36% dengan

beberapa deviasi dari rencana awal (Pratiwi, 2022). Tantangan dalam proyek ini meliputi insiden kecelakaan kerja, lingkungan kerja yang kurang mendukung, dan kurangnya kompetensi SDM. Hingga akhir 2023, terdapat empat insiden kecelakaan kerja yang termasuk dalam kategori kecil-menengah, namun tidak ada yang fatal. Lingkungan kerja dianggap memadai oleh tenaga kerja, namun beban kerja yang berlebihan dan ketidakpuasan terkait pendapatan menjadi keluhan utama.

Evaluasi hubungan antara penerapan K3, kondisi lingkungan kerja, dan kompetensi tenaga kerja menjadi kunci untuk memahami penyebab deviasi dalam pencapaian kinerja. Peningkatan dalam ketiga aspek ini akan menjadi langkah strategis untuk memastikan kinerja sesuai dengan rencana dan target yang telah ditetapkan. Manajemen SDM yang efektif dalam proyek konstruksi seperti Bendungan Temef sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi. Penerapan K3 yang baik, lingkungan kerja yang mendukung, dan kompetensi SDM yang tinggi merupakan faktor-faktor krusial yang mempengaruhi kinerja tenaga kerja. Dengan memperhatikan dan meningkatkan aspek-aspek ini, diharapkan deviasi dalam pencapaian kinerja dapat diminimalisir dan produktivitas serta kinerja keseluruhan organisasi dapat ditingkatkan.

Berdasarkan penjelasan dalam latar belakang maka tujuan dari penelitian ini adalah: Untuk menganalisis pengaruh kesehatan keselamatan kerja (K3), Lingkungan kerja, Kompetensi tenaga kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja tenaga kerja di proyek konstruksi bendungan Temef NTT.

TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Simbolon et al. (2024) menjelaskan penerapan Kesehatan dan keselamatan kerja (K3) yang baik akan meningkatkan kinerja tenaga kerja secara signifikan pada sebuah organisasi. Menurut Maslow, Kesehatan dan keselamatan kerja termasuk dalam kebutuhan fisiologis dan keamanan (*safety needs*). Ketika pekerja merasa aman di tempat kerja, mereka lebih mungkin mencapai tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi. Selanjutnya Herzberg menjelaskan bahwa Kesehatan dan keselamatan kerja adalah faktor hygiene. Jika aspek ini tidak terpenuhi, pekerja akan merasa tidak puas, sedangkan jika terpenuhi, itu akan meningkatkan kepuasan kerja.

Temuan studi terdahulu dari Wangi et al. (2020), menyimpulkan bila kesejahteraan dan keamanan kerja yang baik secara positif substansial berdampak pada produktivitas pekerja. Selanjutnya temuan penelitian dari Muhsin Zubair Ramadhani et

al. (2024) memberi simpulan bila keselamatan dan kesehatan kerja secara positif substansial memengaruhi tingkat kepuasan kerja. Berdasar pada teori maupun temuan sebelumnya, maka di rumuskan hipotesis:

H1: Kesehatan keselamatan kerja (K3) secara signifikan memengaruhi kinerja kerja di proyek konstruksi Bendungan Temef

H2: Kesehatan keselamatan kerja (K3) signifikan memengaruhi kepuasan kerja di proyek konstruksi Bendungan Temef

Teori kebutuhan Maslow menyampaikan bahwasanya lingkungan kerja yang mendukung kebutuhan dasar dan rasa aman dapat meningkatkan produktivitas pegawai. Robbins & Judge (2016) menegaskan bila lingkungan kerja yang aman dan sehat mengoptimalkan keterlibatan dan produktivitas pegawai. Herzberg mengelompokkan lingkungan kerja sebagai faktor hygiene. Faktor ini, meskipun tidak secara langsung memotivasi pekerja, sangat penting dalam menciptakan kepuasan kerja. Lingkungan kerja yang menjanjikan keamanan, kenyamanan, dan menunjang mampu memaksimalkan kepuasan kerja pegawai Menurut Bronfenbrenner, perilaku dan produktivitas individu sangat dipengaruhi oleh interaksinya dengan lingkungan fisik dan sosial. Lingkungan kerja yang menunjang mampu memaksimalkan produktivitas pegawai.

Temuan penelitian dari Here et al. (2024) mendapati bila faktor lingkungan kerja fisik dan psikologis secara substansial memengaruhi kinerja pegawai. Studi Rosento et al. (2022) menyimpulkan bila lingkungan kerja secara positif memengaruhi kepuasan kerja dan secara substansial memengaruhi hasil. Hipotesis selanjutnya dirumuskan berdasar pada kerangka teori dan temuan studi sebelumnya:

H3: Lingkungan kerja secara substansial memengaruhi kinerja kerja di proyek konstruksi Bendungan Temef

H4: Lingkungan kerja secara substansial memengaruhi kepuasan kerja di proyek konstruksi Bendungan Temef

Menurut Spencer & Spencer (1993), kompetensi tenaga kerja, yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan, merupakan predictor utama keberhasilan kerja. Temuan studi Kusumawardana et al. (2023) mengindikasikan bila kompetensi kerja merupakan faktor kunci dalam meningkatkan produktivitas tenaga kerja di sektor jasa. Luthans (2018) menyatakan bahwa individu yang merasa kompeten dalam

pekerjaannya cenderung merasa lebih puas. Temuan penelitian dari Habiburrahman & Zhavira (2021), kinerja pegawai terpengaruh secara positif dan substansial karena meningkatnya kualitas sumber daya manusia maupun ketepatan pelaksanaan tugas. Berdasarkan rumusan teori dan temuan penelitian terdahulu, peneliti bisa merumuskan hipotesis seperti uraian di bawah.

H5: Kompetensi tenaga kerja secara substansial memengaruhi kinerja kerja di proyek konstruksi Bendungan Temef

H6: Kompetensi tenaga kerja secara substansial memengaruhi kepuasan kerja di proyek konstruksi Bendungan Temef

Menurut Locke (1976), kepuasan kerja sebagai evaluasi efektif terhadap tugas kerja yang memengaruhi perilaku dan hasil kinerja individu. Luthans (2018) mengungkapkan bila kepuasan kerja memediasi lingkungan kerja dan kinerja pegawai. Temuan studi milik Hail Kusumawardana et al. (2023) menyimpulkan bahwasanya kepuasan kerja maupun kinerja dipengaruhi oleh kompetensi. Secara substansial, kepuasan kerja memengaruhi kinerja. Temuan studi milik Hutagaol & Arwiyah (2020) menyampaikan, kinerja tenaga kerja dipengaruhi oleh keselamatan maupun kesehatan kerja, lingkungan kerja, dan kompetensi melalui tingkat kepuasan kerja. Berdasar pada rumusan teori maupun temuan terdahulu di atas, peneliti bisa merumuskan hipotesis seperti uraian di bawah.

H7: Kepuasan kerja mampu memediasi kesehatan keselamatan kerja, lingkungan kerja dan kompetensi dalam memengaruhi kinerja tenaga kerja

METODE PENELITIAN

Kajian ini mempergunakan metode deskriptif kuantitatif untuk menganalisis korelasi antarvariabel yang diteliti. Kajian terlaksana pada proyek pembangunan Bendungan Temef yang terletak di Desa Konbaki, Kecamatan Polen, Kabupaten Timor Tengah Selatan, Nusa Tenggara Timur. Studi ini berfokus pada total 100 pekerja yang terlibat aktif dalam proyek pembangunan. Rumus Slovin dipergunakan untuk menentukan sampel dengan tingkat kesalahannya sejumlah 5% sehingga jumlah sampel yang dipakai sebesar 80 pekerja. Data dikumpulkan menggunakan teknik wawancara untuk mendapatkan informasi mengenai tempat penelitian dan kuesioner yang dibagi kepada 80 responden. Kuesioner disusun dengan skala Likert dengan kisaran jawaban dari satu (sangat tidak setuju) hingga lima (sangat setuju), yang kemudian mengolah

hasil kuesioner tersebut mempergunakan analisis partial least square (PLS) yang didukung oleh SmartPLS 4.

HASIL PENELITIAN DAN DISKUSI

Berdasar pada temuan yang didapat, memperlihatkan hasil pengujian hipotesis seperti uraian di bawah.

Kesehatan Keselamatan Kerja (K3) Memengaruhi Kinerja

Temuan pengujian kesehatan dan keselamatan kerja (K3) yang memengaruhi kinerja pekerja menghasilkan t-statistik sejumlah 2,955, melebihi nilai t-tabel sejumlah 1,96 ($2,955 > 1,96$). Nilai p sejumlah 0,003 di bawah tingkat alpha sejumlah 5% ($0,003 < 0,05$), yang mengindikasikan bila kesehatan dan keselamatan kerja secara positif substansial memengaruhi kinerja pekerja, terlihat dari nilai original sample sejumlah 0,276.

Temuan bahwa penerapan K3 memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja menegaskan bahwa pentingnya upaya dalam mengelola aspek K3 di Proyek Konstruksi Bendungan Temef – NTT. Kesehatan dan keselamatan kerja (K3) juga memegang peran yang cukup penting dalam menentukan kinerja tenaga kerja. Proyek konstruksi skala besar seperti ini melibatkan berbagai aktivitas berisiko tinggi yang menuntut perhatian khusus terhadap aspek keselamatan. Pengelolaan K3 yang baik tidak hanya melindungi pekerja dari bahaya tetapi juga meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja. Penerapan K3 yang efektif di proyek bendungan Temef dimulai dengan pelatihan dan edukasi menyeluruh bagi seluruh tenaga kerja. Setiap pekerja dibekali pengetahuan tentang prosedur keselamatan dan cara penggunaan alat pelindung diri (APD) yang benar. Pelatihan ini mencakup simulasi situasi darurat, cara penanganan bahan berbahaya, serta penggunaan alat berat dengan aman. Dengan demikian, para pekerja dapat mengenali potensi bahaya dan mengetahui langkah-langkah preventif yang harus diambil.

Inspeksi rutin dan audit keselamatan juga dilakukan secara berkala untuk memastikan kepatuhan terhadap standar K3. Tim keselamatan melakukan pemeriksaan alat dan fasilitas kerja untuk mendeteksi dan memperbaiki kondisi yang tidak aman. Misalnya, pemeriksaan scaffolding untuk memastikan stabilitas dan keamanan struktur sebelum digunakan oleh pekerja. Strategi yang tepat untuk meningkatkan pengaruh K3 terhadap kinerja tenaga kerja di Proyek Konstruksi Bendungan Temef Provinsi NTT

adalah Peningkatan budaya keselamatan kerja. Hal ini dilakukan dalam bentuk pelatihan keselamatan kerja yang rutin untuk mengurangi risiko kecelakaan di lokasi proyek. Membuat kampanye internal yang menekankan pentingnya keselamatan kerja, seperti poster, brosur, dan video edukasi. Melakukan audit keselamatan secara berkala untuk memastikan kepatuhan terhadap standar K3.

Kesehatan Keselamatan Kerja (K3) Memengaruhi Kepuasan Kerja

Temuan pengujian kesehatan dan keselamatan kerja (K3) yang memengaruhi kepuasan kerja menghasilkan t-statistik sejumlah 5,245 melebihi nilai t-tabel sejumlah 1,96 ($5,245 > 1,96$). Nilai *p-value* sejumlah 0,000 di bawah tingkat alpha 5% ($0,000 < 0,05$) serta nilai original sample sejumlah 0,440 mengindikasikan bila kesehatan dan keselamatan kerja secara positif substansial memengaruhi kepuasan kerja.

Keberhasilan dalam menerapkan praktik K3 yang baik telah memberikan dampak yang signifikan pada kepuasan kerja para pekerja. Ketika para pekerja merasa bahwa lingkungan kerja mereka aman dan sehat, hal ini tidak hanya meningkatkan kesejahteraan fisik mereka, tetapi juga memberikan rasa percaya diri dan kepuasan dalam menjalankan tugas-tugas mereka. Dengan merasa dihargai dan dilindungi oleh perusahaan melalui implementasi K3 yang baik, para pekerja cenderung merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka.

Implementasi K3 yang baik sering kali mencakup program penyuluhan dan kampanye K3 berkelanjutan bagi pekerja. Program-program ini tidak hanya meningkatkan keterampilan dan pengetahuan pekerja mengenai keselamatan dan kesehatan kerja, tetapi juga menunjukkan bahwa perusahaan peduli terhadap perkembangan profesional mereka. Perasaan dihargai ini berkontribusi pada kepuasan kerja, sebab pekerja mengasumsikan bila dirinya bukan hanya aset bagi perusahaan, tetapi juga individu yang pertumbuhannya diakui dan didukung.

Dengan demikian, hubungan antara K3 dan kepuasan kerja bukan hanya tentang memenuhi persyaratan hukum atau menghindari insiden, tetapi juga tentang membangun budaya organisasi yang menghargai dan memperhatikan kesejahteraan setiap anggotanya. Ini adalah investasi jangka panjang bukan sekadar mengoptimalkan kepuasan kerja, melainkan turut pula memaksimalkan kinerja; memastikan keberhasilan dan keberlanjutan operasi proyek konstruksi seperti Bendungan Temef – NTT.

Lingkungan Kerja Memengaruhi Kinerja Tenaga Kerja

Temuan pengujian lingkungan kerja yang memengaruhi kinerja karyawan menghasilkan t-statistik sejumlah 0,021 di bawah nilai t-tabel sejumlah 1,96 ($0,021 < 1,96$). Nilai p sejumlah 0,983 melebihi tingkat alpha 5% ($0,983 > 0,05$), dan nilai sampel awal sejumlah 0,002 mengindikasikan bila lingkungan kerja secara positif walaupun tidak signifikan memengaruhi kinerja pekerja.

Lingkungan kerja ikut mempengaruhi kinerja kendati tidak memberikan dampak yang besar. Hal ini menandakan bahwasanya sementara lingkungan kerja memengaruhi kinerja, faktor lainnya pun turut berperan krusial terkait penentuan kinerja pekerja di proyek tersebut. Temuan ini didukung oleh hasil wawancara dengan staff dan tenaga kerja, yang menyatakan bahwa meskipun fasilitas yang tersedia memadai dan mampu mengurangi stres, hal itu tidak secara langsung mempengaruhi kinerja mereka. Fokus utama pekerja adalah pada pencapaian target proyek, sehingga kondisi lingkungan kerja bukanlah faktor utama yang memengaruhi kinerja mereka.

Kondisi lingkungan kerja yang memadai tercermin dalam ketersediaan alat pengaman, mess penginapan, dan fasilitas pendukung lainnya. Ini menegaskan bahwa upaya penciptaan lingkungan kerja yang positif di proyek tersebut telah berhasil diterapkan dengan baik. Untuk mencapai peningkatan kinerja yang signifikan melalui pengoptimalan lingkungan kerja, diperlukan kontribusi faktor-faktor internal dari tenaga kerja itu sendiri. Hal ini mencakup motivasi, keterampilan, dan komitmen setiap individu dalam organisasi. Tanpa dukungan dan partisipasi aktif dari seluruh tenaga kerja, upaya untuk menciptakan lingkungan kerja yang optimal mungkin tidak akan memberikan hasil yang maksimal

Meskipun lingkungan kerja di proyek konstruksi bendungan Temef - NTT dinilai sangat baik dan telah menciptakan suasana yang nyaman bagi para pekerja, kinerja mereka cenderung lebih dipengaruhi oleh faktor-faktor lain seperti fokus pada pencapaian target daripada kondisi lingkungan kerja itu sendiri. Faktor-faktor ini termasuk aspek manajerial seperti pengelolaan waktu, kepemimpinan yang efektif, dan komunikasi yang baik antara tim proyek. Selain itu, motivasi intrinsik para pekerja, seperti komitmen terhadap penyelesaian proyek dan dorongan untuk mencapai hasil yang berkualitas tinggi, juga berperan signifikan dalam menentukan kinerja mereka.

Strategi yang Tepat untuk memperbaiki lingkungan kerja yang memengaruhi kinerja pekerja di Proyek Konstruksi Bendungan Temef Provinsi NTT adalah Pengelolaan lingkungan kerja. Adanya lingkungan kerja yang aman dan sehat akan meningkatkan kenyamanan kerja dan mengurangi kecelakaan kerja yang dapat menghambat produktivitas. Pengelolaan kesehatan dan keselamatan kerja yang baik termasuk penyediaan peralatan pelindung diri akan menjaga keselamatan para pekerja. Menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman sangat penting untuk menjaga kinerja dan kepuasan tenaga kerja. Memastikan bahwa protokol keamanan diikuti dengan ketat akan mengurangi risiko kecelakaan. Selanjutnya menyediakan fasilitas pendukung seperti area istirahat yang memadai, akses ke air bersih, dan sanitasi yang baik. Kondisi kerja yang baik akan meningkatkan kesehatan dan produktivitas pekerja.

Lingkungan Kerja Memengaruhi Kepuasan Kerja

Temuan pengujian lingkungan kerja yang memengaruhi kepuasan kerja menghasilkan t-statistik sejumlah 1,344 di bawah nilai t-tabel sejumlah 1,96 ($1,344 < 1,96$). Nilai p sejumlah 0,180 di atas ambang batas alpha 5% ($0,180 > 0,05$), mendapati bila nilai original sample sejumlah 0,116, maka memperjelas jika lingkungan kerja secara positif walaupun tidak signifikan memengaruhi kepuasan bekerja.

Penciptaan lingkungan kerja yang positif dan memadai di proyek konstruksi Bendungan Temef – NTT sudah sangat baik diterapkan. Lingkungan kerja yang baik mencakup ketersediaan alat pengaman, bangunan tempat kerja yang memadai (seperti mess penginapan), serta fasilitas pendukung lainnya seperti kantin, toilet, tempat ibadat, dan fasilitas hiburan. Kondisi ini seharusnya mampu mengurangi stres dan memberikan kenyamanan fisik bagi para pekerja, yang pada akhirnya bisa berkontribusi pada peningkatan kepuasan kerja.

Temuan studi memperlihatkan bila kendati lingkungan kerja secara positif memengaruhi kepuasan kerja, tetapi pengaruhnya tidak besar. Ini berarti bahwa meskipun fasilitas yang ada memadai dan membuat para pekerja nyaman, faktor ini tidak cukup kuat untuk menjadi penentu utama dalam meningkatkan kepuasan kerja. Wawancara dengan staf dan tenaga kerja mendukung temuan ini, dimana mereka menyatakan bahwa meskipun fasilitas yang ada mengurangi stres, hal tersebut tidak secara langsung mempengaruhi tingkat kepuasan kerja mereka.

Kompetensi Memengaruhi Kinerja

Temuan uji kompetensi yang memengaruhi kinerja tenaga kerja memperlihatkan t-statistik sejumlah 2,320 melebihi t-tabel sejumlah 1,96 ($2,320 > 1,96$). Nilai original sample sejumlah 0,255 menampilkan bila kompetensi secara positif dan substansial memengaruhi kinerja pekerja, dan nilai *p-value* sejumlah 0,021 di bawah alpha 5% ($0,021 < 0,05$).

Temuan tersebut memperlihatkan bahwasanya pekerja dalam proyek ini telah berhasil mencapai standar yang diharapkan dalam melaksanakan tugas-tugas mereka. Adanya keseimbangan antara kompetensi dan kinerja mencerminkan bahwa tenaga kerja tidak hanya memiliki kualifikasi yang dibutuhkan, tetapi juga mampu menerapkan pengetahuan dan keterampilan mereka dengan efektif dalam situasi nyata proyek. Hal ini menunjukkan bahwa tenaga kerja dalam proyek ini telah berhasil mencapai standar yang diharapkan dalam melaksanakan tugas-tugas mereka. Adanya keseimbangan antara kompetensi dan kinerja mencerminkan bahwa tenaga kerja tidak hanya memiliki kualifikasi yang dibutuhkan, tetapi juga mampu menerapkan pengetahuan dan keterampilan mereka dengan efektif dalam situasi nyata proyek

Lebih dari 80% dari tenaga kerja atau staf memiliki pendidikan tinggi dan SLTA, menggambarkan bahwa proyek ini telah berhasil menarik pekerja yang berkualitas dan berlatar belakang pendidikan yang baik. Pemaparan tersebut relevan dengan pengetahuan bahwa indikator pendidikan dan keterampilan memainkan peran penting dalam mempengaruhi kinerja. Pendidikan tinggi dan SLTA memberikan landasan yang kokoh bagi tenaga kerja untuk memahami tugas-tugas mereka dan regulasi penerapan K3 dengan baik, sementara keterampilan yang mereka miliki memungkinkan mereka untuk mengaplikasikan pengetahuan mereka secara efisien dalam lingkungan proyek.

Strategi yang Tepat untuk memperbaiki pengaruh kompetensi terhadap kinerja tenaga kerja di Proyek Konstruksi Bendungan Temef Provinsi NTT adalah menggunakan Pendekatan Sumber Daya Manusia. Artinya tenaga kerja harus diberi pelatihan yang relevan, baik secara teknis maupun non-teknis, yang mencakup keterampilan teknis terkait konstruksi, manajemen waktu, keselamatan kerja, serta pengembangan soft skills seperti komunikasi dan kerja tim. Proses rekrutmen harus efektif supaya bisa memperjelas bila perekrutan pekerja memiliki kualifikasi dan kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan proyek. Selain itu, seleksi yang ketat dapat

meminimalkan risiko karyawan yang tidak produktif. Pemberian insentif berdasarkan kinerja agar mampu mendorong tenaga kerja untuk bekerja lebih efisien. Sistem bonus atau penghargaan bagi tenaga kerja yang menunjukkan kinerja baik dapat meningkatkan motivasi dan semangat kerja

Kompetensi Memengaruhi Kepuasan Kerja

Temuan pengujian kompetensi tenaga kerja secara langsung memengaruhi kepuasan kerja mengindikasikan nilai t-statistik sejumlah 4,077 melebihi nilai t-tabel sejumlah 1,96. Berdasar pada nilai original sample sejumlah 0,369 dan *p-value* sejumlah 0,000 di bawah ambang batas alpha 5% ($0,000 < 0,05$), berarti memberi konklusi bila kompetensi secara positif substansial memengaruhi kepuasan kerja.

Kompetensi yang tinggi mencakup pengetahuan yang mendalam, keterampilan yang relevan, dan kemampuan untuk menerapkan pengetahuan tersebut dalam situasi praktis. Kondisi ini menunjukkan bahwa para tenaga kerja mampu melaksanakan tugas-tugas mereka dengan efektif dan efisien, serta mampu mengatasi tantangan yang mungkin muncul selama proyek berlangsung.

Kompetensi yang baik ini secara langsung berdampak pada kepuasan kerja. Ketika tenaga kerja merasa kompeten, mereka cenderung memiliki tingkat kepercayaan diri yang lebih tinggi, yang dapat meningkatkan rasa puas mereka terhadap pekerjaan. Para pekerja tidak hanya puas dengan kondisi kerja tetapi juga merasa dihargai dan diakui atas kompetensi mereka. Kepuasan ini dipengaruhi oleh beberapa faktor, termasuk bagaimana tenaga kerja menerapkan pengetahuan dan keterampilan mereka dalam pekerjaan sehari-hari.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kerja

Berdasarkan hasil uji pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Tenaga Kerja diperoleh nilai t-statistik sebesar 2,802 lebih besar dari t-tabel 1,96 ($2,802 > 1,96$). Nilai *p-value* sebesar 0,005 lebih kecil dari nilai alpha 5% ($0,005 < 0,05$) serta nilai original sample sebesar 0,324 menyatakan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Tenaga Kerja.

Kepuasan Kerja dalam proyek konstruksi Bendungan Temef - NTT ikut mempengaruhi Kinerja Tenaga Kerja secara signifikan. Ini menandakan bahwa mayoritas staf dan tenaga kerja merasa puas dengan berbagai aspek pekerjaan mereka, seperti lingkungan kerja, kompensasi, dan kesempatan untuk berkembang. Hal ini juga

mencerminkan efisiensi manajemen proyek dalam memenuhi kebutuhan dan harapan para pekerja.

Namun demikian, terdapat beberapa faktor yang menyebabkan ketidakseimbangan dalam kepuasan kerja, seperti tidak seimbangnya imbalan dengan beban kerja yang dipikul dan kurangnya kesempatan promosi. Meskipun demikian, hasil analisis statistik inferensial memperlihatkan bila kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dalam proyek ini. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun ada kekurangan dalam beberapa aspek, kepuasan kerja secara masih tetap memberikan kontribusi positif terhadap kinerja.

Kepuasan Kerja Memediasi Pengaruh Kesehatan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kerja

Berdasarkan hasil uji pengaruh tidak langsung terlihat bahwa pengaruh Kesehatan Keselamatan Kerja (K3) terhadap Kinerja Tenaga Kerja melalui Kepuasan Kerja sebagai mediasi, diperoleh nilai t-statistik sebesar 2,587 lebih besar dari t-tabel 1,96 ($2,587 > 1,96$). Nilai p-value sebesar 0,010 lebih kecil dari nilai alpha 5% ($0,010 < 0,05$) serta nilai original sample sebesar 0,143 menyatakan bahwa Kepuasan Kerja secara positif dan signifikan mampu memediasi Kesehatan Keselamatan Kerja (K3) terhadap Kinerja Tenaga Kerja.

Kepuasan kerja berperan sebagai perantara penting yang memperkuat dampak positif K3 terhadap kinerja. Ketika sistem K3 diterapkan dengan baik dan para pekerja merasa aman dan sehat, mereka cenderung merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka. Kepuasan kerja ini kemudian memotivasi mereka untuk bekerja lebih keras dan lebih efisien, yang bisa meningkatkan kinerja mereka. Pengaruh positif dan signifikan ini dapat dijelaskan melalui beberapa mekanisme. Pertama, ketika pekerja merasa aman dan terlindungi di tempat kerja, tingkat stres dan kecemasan mereka menurun. Dengan kondisi mental yang lebih baik, mereka dapat fokus lebih baik pada tugas-tugas mereka, yang meningkatkan produktivitas dan kualitas pekerjaan yang mereka hasilkan. Rasa aman ini juga mengurangi ketidakhadiran dan turnover, karena pekerja merasa lebih nyaman dan berkomitmen untuk tetap berada di lingkungan kerja yang mendukung.

Kedua, kepuasan kerja yang tinggi menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis dan kolaboratif. Ketika pekerja merasa dihargai dan diakui, mereka cenderung berpartisipasi lebih aktif dalam tim, berbagi pengetahuan, dan membantu satu sama lain

untuk mencapai tujuan bersama. Ini menciptakan sinergi yang meningkatkan efisiensi dan efektivitas tim, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja keseluruhan proyek.

Kepuasan Kerja Memediasi Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kerja

Berdasarkan hasil uji pengaruh tidak langsung terlihat bahwa pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Tenaga Kerja melalui Kepuasan Kerja sebagai mediator, memperoleh nilai t-statistik sebesar 1,133 lebih kecil dari t-tabel 1,96 ($1,133 < 1,96$). Nilai p-value sebesar 0,258 yang dimana lebih besar dari ketentuan nilai tingkat alpha 5% ($0,258 > 0,05$) serta nilai original sample sebesar 0,038 menyatakan bahwa Kepuasan Kerja tidak mampu memediasi Kesehatan Keselamatan Kerja (K3) terhadap Kinerja Tenaga Kerja.

Meskipun ada hubungan positif antara lingkungan kerja dan kepuasan kerja, hubungan ini tidak cukup kuat untuk dianggap signifikan. Ini berarti bahwa meskipun lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kenyamanan fisik dan mengurangi stres, pengaruhnya terhadap kepuasan kerja tidak cukup besar untuk menjadi faktor penentu utama. Ini menunjukkan bahwa meskipun kepuasan kerja dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang baik, efeknya pada kinerja tenaga kerja tidak cukup kuat untuk dianggap signifikan. Artinya, meskipun para pekerja mungkin merasa lebih nyaman dan puas dengan kondisi lingkungan kerja, hal ini tidak secara langsung diterjemahkan ke dalam peningkatan kinerja yang signifikan.

Beberapa faktor mungkin menjelaskan mengapa lingkungan kerja, meskipun baik, namun berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja tenaga kerja ketika dimediasi oleh kepuasan kerja. Hal ini bias disebabkan belum adanya keseimbangan antara imbalan dan beban kerja yang merupakan faktor yang lebih dominan dalam mempengaruhi kepuasan kerja. Jika pekerja merasa imbalan yang mereka terima tidak sebanding dengan usaha yang mereka keluarkan, kepuasan kerja mereka tidak akan meningkat secara signifikan meskipun lingkungan kerja mereka baik. Tenaga kerja cenderung lebih termotivasi oleh pencapaian target dan hasil kerja daripada oleh kenyamanan lingkungan kerja.

Kepuasan Kerja Memediasi Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Tenaga Kerja

Ketika menguji hipotesis bila kepuasan kerja memperantarai hubungan antara kompetensi tenaga kerja dan kinerja, uji dampak tidak langsung menghasilkan t-statistik sejumlah 2,222, di atas nilai t-tabel sejumlah 1,96 ($2,222 > 1,96$). Kepuasan kerja mampu memoderasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja tenaga kerja, sesuai dengan nilai original sample sejumlah 0,143, dan nilai *p-value* sejumlah 0,027 di bawah ambang batas alpha 5% ($0,027 < 0,05$).

Kompetensi tenaga kerja yang tinggi dapat menghasilkan kinerja yang baik ketika tenaga kerja tersebut juga merasa puas dengan pekerjaan mereka. Kompetensi tenaga kerja yang tinggi mencakup pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas-tugas dengan efisien dan efektif. Namun, kompetensi saja tidak cukup untuk memastikan kinerja yang optimal. Kepuasan kerja memainkan peran penting dalam memotivasi tenaga kerja untuk menggunakan kompetensi mereka secara maksimal. Saat pekerja memperoleh kepuasan terkait tugas kerjanya, tentunya mereka akan berusaha lebih keras, menunjukkan inisiatif, dan berkontribusi lebih banyak terhadap keberhasilan proyek.

Hasil analisis terlihat bahwasanya kepuasan kerja secara positif substansial memengaruhi kinerja tenaga kerja. Dengan kata lain, sewaktu tenaga kerja merasa puas, dampak positif dari kompetensi mereka terhadap kinerja juga ikut menjadi baik. Kepuasan kerja menciptakan lingkungan yang mendukung di mana tenaga kerja merasa dihargai, diakui, dan termotivasi untuk bekerja dengan baik. Hal ini memperkuat hubungan antara kompetensi dan kinerja, karena tenaga kerja yang puas lebih mungkin untuk mempergunakan keterampilan dan pengetahuan mereka seefektif mungkin.

Implikasi dari Hasil Penelitian terhadap Pengembangan Kebijakan dan Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia di Industri Konstruksi, Khususnya pada Proyek Bendungan

Implikasi dari hasil penelitian terhadap pengembangan kebijakan dan praktik manajemen sumber daya manusia di industri konstruksi, khususnya pada proyek-proyek bendungan.

1. Pengembangan Kebijakan Pelatihan dan Pengembangan SDM

Temuan yang didapat memperlihatkan bila keterampilan maupun kompetensi tenaga kerja sangat mempengaruhi kinerja, mendorong pengembangan kebijakan yang lebih fokus pada pelatihan teknis. Perusahaan konstruksi harus mengintegrasikan program pelatihan berkelanjutan yang disesuaikan dengan kebutuhan spesifik proyek bendungan. Kebijakan SDM perlu mendukung tenaga kerja dalam mendapatkan sertifikasi yang relevan, yang tidak hanya meningkatkan kompetensi mereka tetapi juga mematuhi standar industri.

2. Peningkatan Keselamatan dan Kesehatan Kerja K3)

Temuan yang didapat memperlihatkan bila keamanan dan keselamatan kerja merupakan faktor kritis, maka kebijakan perusahaan harus lebih menekankan pada penerapan standar K3 yang ketat, pelatihan K3 yang rutin, dan audit keselamatan berkala. Kebijakan SDM wajib memperjelas bila semua pekerja mempunyai akses yang mudah dan memadai terhadap APD, serta pemahaman yang baik tentang penggunaannya.

3. Adopsi Teknologi dan Inovasi

Kebijakan SDM di industri konstruksi harus mendorong penggunaan teknologi untuk meningkatkan efisiensi, seperti sistem pelacakan kinerja, aplikasi manajemen tenaga kerja, dan teknologi keselamatan kerja. Mendorong inovasi yang dapat mempercepat proses konstruksi tanpa mengorbankan kualitas, berdasarkan temuan penelitian tentang efisiensi tenaga kerja.

4. Kebijakan Rekrutmen dan Seleksi yang Lebih Ketat.

Kebijakan rekrutmen harus difokuskan pada pemilihan tenaga kerja yang tidak hanya memiliki keterampilan teknis, tetapi juga sesuai dengan budaya kerja dan kebutuhan spesifik proyek konstruksi.

5. Penyesuaian Kebijakan Berbasis Data

Hasil penelitian dapat mendorong penerapan kebijakan SDM yang berbasis data, di mana keputusan manajerial didasarkan pada data kinerja dan umpan balik dari tenaga kerja, sehingga kebijakan yang diambil lebih relevan dan efektif

KESIMPULAN

Berdasar pada temuan yang diperoleh, memberi simpulan seperti penjelasan di bawah:

1. Kesehatan dan keselamatan kerja (K3) secara positif substansial memengaruhi kinerja tenaga kerja, serta terhadap kepuasan kerja. Apabila penerapan Kesehatan Keselamatan Kerja (K3) semakin baik, maka Kinerja Tenaga Kerja akan meningkat
2. Lingkungan Kerja memiliki pengaruh yang positif tetapi tidak signifikan terhadap Kinerja Tenaga Kerja pada Proyek Konstruksi Bendungan Temef, NTT). Hal ini berarti apabila Lingkungan Kerja dioptimalkan, maka Kinerja Tenaga Kerja tetap atau tidak berubah
3. Kompetensi secara substansial memengaruhi Kinerja Tenaga Kerja pada Proyek Konstruksi Bendungan Temef, NTT). Dapat dijelaskan bahwa apabila Kompetensi Tenaga Kerja semakin baik, maka Kinerja Tenaga Kerja akan meningkat.
4. Kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh Kesehatan Keselamatan Kerja (K3) dan kompetensi pekerja terhadap Kinerja Tenaga Kerja pada Proyek Konstruksi Bendungan Temef, NTT. Sebaliknya kepuasan kerja tidak bisa memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja tenaga kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Bili, M. G., FoEh, J. E., Manafe, H. A., & Man, S. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Terhadap Pengembangan Karir (Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 4(4), 183–192. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v5i3.1893>
- Burhan, M., FoEh, J. E. H. J., & Manafe, H. A. (2022). Pengaruh Employee Engagement, Komitmen Organisasi, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(2), 514–526. <https://doi.org/10.38035/jim.v1i2.59>
- Burin, S. N. B., & Manafe, D. (2022). *WOMEN AS LEADERS: IMPROVING ORGANIZATIONAL PERFORMANCE THROUGH COMMUNICATION, COMMITMENT, AND ORGANIZATIONAL CULTURE IN THE KUPANG CITY INVESTMENT AND INTEGRATED SERVICES OFFICE*. 5(2), 152–164.
- Darmadi, M. Z. (2022). Pengaruh Keselamatan & Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Masa Pandemi Covid-19. *Universitas Hasanuddin*.
- Dethan, S. C. H., Foeh, J. E. H. J., & Manafe, H. A. (2023). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi (Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 4(4), 675–687. <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>
- Habiburrahman, & Zhavira, F. (2021). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Bina Marga Dan Bina Konstruksi Provinsi Lampung. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 11(2), 216–223. <https://doi.org/10.24967/dikombis.v2i2.2237>

- Hasibuan, S. P. M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Bumi Aksara.
- Here, A. F. N. M., Manafe, D., & Hamid, V. S. (2024). Peningkatan Kinerja Pegawai Melalui Pengawasan Dan Lingkungan Kerja Dimediasi Oleh Motivasi Dan Disiplin Kerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 8(2), 657–676. <https://doi.org/10.31955/mea.v8i2.4064>
- Hidayat, A., Mattalatta, S., Sani, A., & Nurhadi, M. (2020). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pada Dinas Sosial Kota Makassar. *Jurnal Mirai Managemnt*, 6(1), 2597–4084.
- Hutagaol, M. F., & Arwiyah, M. Y. (2020). *Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT. Pabrik Es Siantar Unit Produksi)*.
- Jackson, J. H., & Mathis, R. L. (2006). *Human Resource Management : Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat.
- Kanaf, Y. R., Foeh, J. E. H. J., & Manafe, H. A. (2023). Pengaruh Kesehatan Keselamatan Kerja (K3), Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Tenaga Kerja Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi (Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ilmu Terapan*, 4(6), 886–897. <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>
- Kusumawardana, D., Rosidi, & Halim, A. (2023). PENGARUH KOMPETENSI DAN PENEMPATAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN KABUPATEN PROBOLINGGO. *Jurnal Al-Idārah*, 4(1).
- Locke, E. A. (1976). *The Nature and Causes of Job Satisfaction. Handbook of Industrial and Organizational Psychology*. Rand McNally.
- Luthans, F. (2018). *Organizational Behavior*. (Eigth Edit). McGrawHill Co.
- Mangkunegara, A. P. (2015). *Sumber Daya Manusia Perusahaan (12 ed.)*. Remaja Rosdakarya.
- Mardikaningsih, R., Sinambela, E. A., Retnowati, E., Darmawan, D., Arif Rachman Putra, Samsul Arifin, Louise Elizabeth Radjawane, Fayola Issalillah, & Rafadi Khan Khayru. (2022). Dampak Stres, Lingkungan Kerja dan Masa Kerja terhadap Produktivitas Pekerja Konstruksi. *Jurnal Penelitian Rumpun Ilmu Teknik*, 1(4), 38–52. <https://doi.org/10.55606/juprit.v1i4.616>
- Meda, J., John E.H.J. FoEh, & Simon Sia Niha. (2022). Pengaruh Ketidakamanan Kerja, Iklim Organisasi dan Pengembangan Karir terhadap Loyalitas Karyawan yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(2), 392–407. <https://doi.org/10.38035/jim.v1i2.50>
- Mondy, R. W. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga.
- Othman, I., Napiah, M., & Potty, N. S. (2014). Resource management in construction project. *Applied Mechanics and Materials*, 567, 607–612. <https://doi.org/10.4028/www.scientific.net/AMM.567.607>
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia. (2012). *Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 50 Tahun 2012 tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan Dan Kesehatan Kerja, Pub. L. No. 50*.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia. (2016). *Percepatan Pelaksanaan Proyek Strategis Nasional, Pub. L. No. 3*.

- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia. (2020). *Perubahan Ketiga atas Peraturan Presiden Nomor 3 Tahun 2016 tentang Percepatan Pelaksanaan Proyek Strategis Nasional, Pub. L. No. 109.*
- Pratiwi, A. D. (2022). Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan PT. Kaleng Sumarni Mustajab Batu). *Universitas Muhammadiyah Malang.*
- Ramadhani, N. N., Nasrul, Syaifuddin, D. T., Maharani, S. W., & Putera, A. (2024). ANALISIS MEDIASI KEPUASAN KERJA PADA PENGARUH KESEHATAN KERJA, KESELAMATAN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Jurnal HUMANIS: Halu Oleo Manajemen Dan Bisnis, 1(1)*, 14–31.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2016). *Organizational Behavior* (17th ed.). Harlow Pearson Education.
- Rosento, Yulistria, R., & Handayani, E. P. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan Pada PT Ekspresindo Jakarta. *Swabumi, 10(2)*, 121–131. <https://doi.org/10.31294/swabumi.v10i2.12370>
- Siagian, S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Simbolon, R. R., Harramain, F. P., & Sonjaya, M. R. P. (2024). Pentingnya Penerapan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Sebagai Faktor Penentu Optimalisasi Produktivitas Kerja. *Pajak Dan Manajemen Keuangan, 1(3)*, 17–31. <https://doi.org/10.61132/pajamkeu.v1i3.122>
- Spencer, L. M., & Spencer, S. M. (1993). *Competence at Work: Models for Superior Performance*. John Wiley & Sons.
- Wangi, V. K. N., Bahiroh, E., & Imron, A. (2020). Dampak Kesehatan Dan Keselamatan Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Bisnis, 7(1)*, 40–50. <https://doi.org/10.33096/jmb.v7i1.532>
- Yuli, A., Sudi, A., Muhammad, F., Subhan, Sugistria, Hadi, P., Khair, Arnes, B., & Putri. (2022). *Profil Keselamatan dan Kesehatan Kerja Nasional Indonesia Tahun 2022.*

GAMBAR, GRAFIK DAN TABEL

Tabel 1. Uji Pengaruh Langsung (*Direct Effect*)

	Original Sample (O)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
K3 -> Kinerja	0.276	2.955	0.003
K3 -> Kepuasan Kerja	0.440	5.245	0.000
Lingkungan Kerja -> Kinerja	0.002	0.021	0.983
Lingkungan Kerja -> Kepuasan Kerja	0.116	1.344	0.180
Kompetensi -> Kinerja	0.255	2.320	0.021
Kompetensi -> Kepuasan Kerja	0.369	4.077	0.000
Kepuasan Kerja -> Kinerja	0.324	2.802	0.005

Tabel 2. Uji Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect*)

	Original Sample (O)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Kesehatan Keselamatan Kerja -> Kepuasan Kerja -> Kinerja	0.143	2.587	0.010
Lingkungan Kerja -> Kepuasan Kerja -> Kinerja	0.038	1.133	0.258
Kompetensi -> Kepuasan Kerja -> Kinerja	0.119	2.222	0.027