

IMPLEMENTASI PROGRAM K3 TERHADAP *EMPLOYEE SATISFACTION* DENGAN MEDIASI *EMPLOYEE ENGAGEMENT* PADA BRIN BATAN

Andreas Galih Widiaryanto
Yohanes Arianto Budi Nugroho
Universitas Katolik Indonesia Atma Jaya
galih.andreas109@gmail.com
yohanes.arianto@atmajaya.ac.id

ABSTRACT

The purpose of this research is to prove if there is a relationship on occupational safety and health on employee satisfaction with mediation of employee engagement. The research took place at BRIN Batan and aimed at employees and researchers who work in laboratories areas which can be exposed to radioactive radiation and possible other dangerous chemicals. The research managed to obtain 72 respondent data that works in BRIN Batan Labs. The data is processed with IBM SPSS ver software. 22 with PROCESS v3.5 by Andrew F. Hayes add-ons to better see the effect of mediation on the related variable. Through process and analysis of the data, it was found that there's a positive and significant influence between work safety on employee engagement. A positive and significant relationship was also found in the relationship between K3 and employee satisfaction, and so was the relationship between employee engagement and employee satisfaction. It was also found that the employee engagement does create complementary mediation relation to the other variable in this study.

Keywords : *Job Safety K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja), Employee engagement, Employee satisfaction, BRIN Batan.*

1. PENDAHULUAN

Wibowo (2016) mengutip Detik Finance (2012), menekankan bahwa keselamatan kerja di Indonesia yang terjadi pada tahun 2011 tercatat 96.400 kecelakaan kerja, dan meningkat pada tahun 2019 menjadi 114.000 kasus kecelakaan kerja yang tercatat. Hal ini memberikan gambaran bahwa di Indonesia angka kecelakaan kerja masih tinggi dan

meningkat dari tahun ke tahun. Hal ini cukup memprihatinkan karena Indonesia sedang memasuki era dimana angka tenaga kerja akan melimpah, namun *safety* di dunia kerja Indonesia masih kurang.

Penelitian ini ditujukan untuk melihat apakah terdapat hubungan antara K3 terhadap kepuasan kerja (*employee satisfaction*). Tujuannya untuk melihat apakah segala regulasi dan peraturan tentang *job safety* mampu memberikan kepuasan kerja bagi karyawan, karena terkadang dengan keberadaan aturan yang ketat saat melakukan kegiatan operasional kerja membuat karyawan menjadi dibatasi ruang geraknya, dan membuat kegiatan operasional menjadi rumit karena aturan yang berlaku.

Penelitian ini juga menggunakan variabel mediasi *employee engagement* untuk juga melihat, apakah dengan keberadaan K3 yang ketat akan malah mendorong terjadinya *engagement*. Hal ini dikarenakan disaat karyawan merasa aman tentunya akan menciptakan lingkungan kerja yang membuat tenaga kerja terhindar dari ketakutan dan rasa was-was di lingkup kerja. Rasa aman dan hilangnya kekhawatiran akan kecelakaan kerja ini membuat karyawan mendorong karyawan untuk bekerja dengan maksimal dan memberikan *engagement* yang lebih untuk perusahaan. Disaat karyawan mampu menyelesaikan tugas dengan optimal dan memberikan output yang baik tentunya akan dapat mendorong terjadinya kepuasan kerja.

Keberadaan penelitian yang dilakukan Kahfiadri (2017) menemukan bahwa variabel program keselamatan kerja dapat dikatakan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian yang Yusvita pada 2021 lalu memberikan hasil bahwa terdapat hubungan antara keselamatan dan kesehatan kerja terhadap keterikatan karyawan (*engagement*). Dan penelitian terkait *employee engagement* terhadap kepuasan kerja telah dilakukan oleh Suhery di tahun 2020 pada perbankan di Padang memberikan hasil bahwa terdapat hubungan signifikan dan positif antara kedua variabel tersebut.

2. TINJAUAN LITERATUR

Keselamatan Kerja K3

Redjeki (2016) mengatakan bahwa keselamatan kerja difilosofikan sebagai suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmani maupun rohani dari tenaga kerja, hal itu ditujukan untuk menuju

masyarakat yang makmur dan sejahtera. Karena kesehatan dan keselamatan dari tenaga kerja merupakan aset suatu perusahaan yang harus dijaga. Karyawan yang tidak sehat secara jasmani maupun rohani dapat mempengaruhi kinerja dan tugasnya, dan dapat berdampak pada berjalannya lini kegiatan diinstansi maupun perusahaan tersebut.

Zohar (2010) dalam Huang et.al. (2016) *safety climate* merupakan sejauh mana karyawan mempersepsikan bahwa keselamatan merupakan prioritas di perusahaan mereka. Redjeki (2016) juga mengemukakan fungsi keselamatan K3 adalah kerja sebagai (1.) Identifikasi dan melakukan penilaian terhadap risiko dari bahaya kesehatan di tempat kerja. (2.) Memberikan saran terhadap perencanaan dan pengorganisasian dan praktek kerja termasuk desain tempat kerja. (3.) Memberikan saran, informasi, pelatihan, dan edukasi tentang kesehatan kerja dan APD. (4.) Melaksanakan survei terhadap kesehatan kerja. (5.) Terlibat dalam proses rehabilitasi. (6.) Mengelola P3K dan segala tindakan darurat.

Employee Engagement

Menurut Bakker et al., (2011) dalam Mangundjaya (2020) *engagement* adalah bentuk dedikasi bekerja yang berkelanjutan karyawan dalam organisasi. *Employee engagement* menurut Vance (2006) dalam Fernando (2016) menyatakan bahwa *employee engagement* adalah suatu upaya yang luar biasa dalam pikiran dan hati karyawan. Mengartikan bahwa *employee engagement* merupakan sebuah tindakan dan emosi positif dan usaha berlebih yang muncul dari dalam diri karyawan itu sendiri untuk mau memberikan *output* yang lebih demi kebaikan perusahaan/organisasi tempat ia bekerja.

Karyawan/tenaga kerja yang *engage* akan memberikan 3 sifat *engagement* yaitu secara vigor (semangat dan energi yang berlebih yang diberikan untuk pekerjaannya), dedication (komitmen dan perasaan senang untuk berkontribusi), dan absorption (karyawan yang bekerja akan memberikan seluruh perhatiannya pada pekerjaannya, sehingga bisa lupa waktu). Tercapainya sifat - sifat *engagement* tersebut akan mendorong terciptanya ambisi yang berlebih dalam diri karyawan dan dapat mempengaruhi kinerja atau *output* dari karyawan tersebut.

Employee satisfaction

Employee Satisfaction adalah sebuah perasaan dan emosi yang menyenangkan dan positif yang dihasilkan dari evaluasi pekerjaan atau pengalaman seseorang dalam menjalankan kehidupan profesionalnya Locke and Lathan (1986). Perasaan *satisfied* ini bisa muncul dengan terpenuhinya *Maslow's Need Hierarchy Theory* 1. *Physiological needs*: adalah kebutuhan fisik untuk mempertahankan hidup individu, yaitu makan, minum, tempat tinggal, dan sebagainya. 2. *Safety and security needs*: adalah kebutuhan akan terbebasnya individu dari ancaman yang bisa kapan saja menimpa dirinya. Hal-hal yang mampu membantu mereka terhindar dari ancaman tersebut adalah proteksi di tempat kerja, asuransi kesehatan, hingga asuransi harta. 3. *Affiliation or acceptance needs*: yaitu kebutuhan akan sosial diantaranya teman, dicintai, afiliasi, dan segala jenis bentuk interaksi dirinya di lingkungannya. 4. *Esteem or status needs*: yaitu kebutuhan akan penghargaan diri dan pengakuan dari karyawan dan masyarakat sekitarnya. 5. *Self actualization*: yaitu kebutuhan akan aktualisasi diri disaat dirinya menggunakan segala kemampuan, potensi dirinya untuk mencapai sebuah prestasi di dalam pekerjaannya. Terpenuhinya hal-hal diatas menjadi penting untuk dituju setiap instansi dan organisasi dikarenakan menurut Judge et al., (2001) dalam Huang et.al (2016) mengatakan bahwa *employee satisfaction* mampu mendorong *output* dari organisasi yang mengartikan bahwa hal ini berdampak positif bagi banyak variabel kinerja karyawan di perusahaan

3. METODE PENELITIAN

Lokasi dan Waktu Penelitian

Tempat penelitian dilakukan di BRIN Kota Tangerang Selatan gedung laboratorium BATAN. Waktu penyebaran instrumen penelitian dilaksanakan pada bulan September 2022.

Metode Penelitian dan Instrumen Pengumpulan Data

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif . Tujuan dari penelitian ini adalah melihat hubungan antara K3 terhadap kepuasan kerja dengan mediasi *employee engagement*. Teknik yang digunakan untuk memperoleh data adalah penyebaran kuesioner

secara daring. Kuesioner menggunakan metode skala likert, dimana responden cukup mengisi skor 1-5, dimana angka satu menunjukkan angka sangat tidak setuju, dan 5 menunjukkan sangat setuju pada suatu poin

Subjek Penelitian, Populasi dan Sampel

Subjek penelitian adalah karyawan laboratorium BRIN BATAN, dengan jumlah populasi 85 orang. Menggunakan rumus slovin didapati bahwa sampel yang diperlukan adalah 70 orang. menggunakan metode *simple random sampling*, seluruh karyawan yang bekerja didalam laboratorium BATAN memiliki kesempatan yang sama untuk mengisi kuesioner.

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

N = jumlah populasi

E = nilai margin error

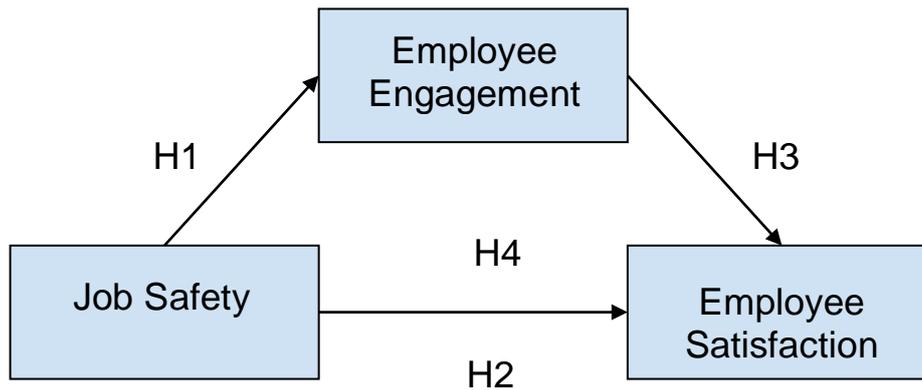
n = sample yang dicari

$$n = \frac{85}{1+85(0.05)^2} = 70.1, \text{ dengan pembulatan didapati } 70 \text{ orang.}$$

Metode Pengolahan Data

Pengolahan data dilakukan menggunakan SPSS ver.22 dengan tambahan program PROCESS Hayes 3.5. Analisis yang dilakukan adalah dengan menggunakan analisis uji validitas, reliabilitas, dan uji klasik (normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas) untuk memastikan data yang digunakan dapat diolah lebih lanjut. Selanjutnya menggunakan PROCESS Hayes 3.5. untuk melihat hubungan antara K3 terhadap kepuasan kerja, dan melihat hubungannya dengan tambahan mediasi *employee engagement* terhadap kepuasan kerja. Analisis akhir akan dilakukan dengan melihat bagan *Zhao Simple Mediation Analysis* untuk melihat bentuk mediasi yang terjadi.

Model Penelitian



Gambar 1. Model Penelitian

Dari skema gambar model penelitian diatas maka hipotesis yang diambil adalah :

1. H1 : Keselamatan Kerja (K3) berpengaruh signifikan terhadap employee engagement.
2. H2 : Employee engagement berpengaruh signifikan terhadap employee satisfaction.
3. H3 : Keselamatan Kerja (K3) berpengaruh signifikan terhadap employee satisfaction.
4. H4 : Keselamatan Kerja (K3) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja yang dimediasi oleh employee engagement.

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas, Reliabilitas, dan Uji Klasik

Uji validitas adalah pengujian untuk mengetahui sejauh mana pertanyaan-pertanyaan yang diberikan mampu dan sesuai untuk mewakili objek yang diamati. Setelah menyebarkan ke 72 responden dan melakukan pengolahan menggunakan rumus Pearson, didapati bahwa r hitung $>$ r tabel dengan signifikansi 5%, mengartikan bahwa pertanyaan dapat digunakan.

Uji reliabilitas digunakan untuk melihat konsistensi hasil pengukuran sebuah instrumen pengukur. Alat instrumen pengukur dikatakan reliabel disaat instrumen pengukur diatas 0.6 (metode Cronbach Alpha). Didapati uji reliabilitas pada K3 mendapat hasil 0.894, *employee engagement* mendapat hasil 0.881, dan *employee satisfaction* mendapat skor 0.884. Menjadikan instrumen dapat dikatakan reliabel.

Uji normalitas merupakan uji untuk mengetahui nilai residual yang akan digunakan terdistribusi secara normal atau tidak Mardiatmoko (2020) . Suatu data dapat dikatakan terdistribusi normal disaat nilai signifikansi > 0.05 , dan didapati dari penelitian ini bahwa nilai signifikansi yang didapat adalah 0.057 yaitu normal.

Multikolinearitas adalah keadaan dimana terjadi hubungan linear yang sempurna atau mendekati antar variabel independen dalam model regresi Mardiatmoko (2020). Model regresi dikatakan mengalami multikolinearitas disaat terdapat fungsi linear yang sempurna pada beberapa variabel. Multikolinearitas tidak terjadi jika $VIF(Variance Inflation Factor) < 10$ atau $VIF > 0.01$. hasil pengujian multikolinearitas pada penelitian didapati VIF 1.610 menandakan tidak terjadi multikolinearitas.

Heteroskedastisitas merupakan keadaan dimana terjadi ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi Mardiatmoko (2020). Penelitian dapat dikatakan baik jika tidak terjadi heteroskedastisitas. Sebuah penelitian melalui uji Glestjer dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas disaat nilai absolut residual > 0.05 signifikan. Penelitian ini mendapatkan nilai absolut residual sebesar 0.981 > 0.05 , menjadikan bahwa penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas

Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif dilakukan untuk melihat distribusi jawaban kuesioner responden. Distribusi jawaban ini didapat dari hasil penyebaran kuesioner dan diisi 72 karyawan di laboratorium BRIN BATAN. Analisis ini digunakan untuk melihat dan mendeskripsikan variabel K3, *employee engagement* dan kepuasan kerja.

Untuk mengetahui kelas-kelas tingkat nilai tiap butir kuesioner maka perlu mengetahui tingkatan tinggi nilai yang diperoleh. Sehingga analisis deskriptif ini menggunakan rumus berikut untuk mendapatkan interval kelas yang diperlukan.

$$I = R/K$$

R = Nilai tertinggi - nilai terendah

K = Jumlah nilai

$$I = (5-1)/5 = 0.8$$

$$I = 0.8$$

Interval tiap kelas adalah 0.8 sehingga didapati kelas sebagai berikut :

Kelas Interval	Keterangan
1.00 - 1.80	Sangat Rendah
1.81 - 2.60	Rendah
2.61 - 3.40	Netral
3.41 - 4.20	Tinggi
4.20 - 5.00	Sangat Tinggi

Variabel K3 (X)

Penelitian variabel K3 (keselamatan kerja) memiliki butir kuesioner yang diambil berdasarkan penelitian dari Arghami et.al. Penelitian ini mengelompokan 4 dimensi indikator yaitu Keamanan lingkungan kerja, Kemampuan karyawan yang mencukupi dan sesuai, Kesadaran akan keselamatan, dan Tindakan dari organisasi. butir-butir dari pertanyaan ini menanyakan dan mendeskripsikan mengenai regulasi keamanan di lingkungan kerja, pengetahuan pekerja tentang keselamatan, ketersediaan alat keamanan, dan tindakan pasca kecelakaan kerja. Dapat disimpulkan mean dari rata-rata tiap dimensi indikator (total keseluruhan) mendapatkan skor sebesar 4.29, angka ini menggambarkan bahwa keselamatan di laboratorium BRIN Batan sangat tinggi. Hal ini didorong dari kesadaran organisasi dan karyawannya yang menjunjung tinggi keselamatan diri sendiri dan orang lain. Peran karyawannya yang sangat menguasai lingkungan kerjanya juga menjadi peran besar, serta tindakan pasca kecelakaan kerja yang terus mendorong evaluasi kecelakaan kerja membuat organisasi terus menciptakan lingkup kerja yang lebih aman.

Tabel 1. Jawaban Responden terhadap K3

Dimensi	Pertanyaan	Skor
Keamanan lingkungan Pekerjaan Skor 4.01 - Tinggi	Q1	3.75 - Tinggi
	Q2	4.31 – Sangat Tinggi
	Q3	3.97 - Tinggi
Kemampuan karyawan yang mencukupi dan sesuai Skor 4.04 - Tinggi	Q4	4.04 - Tinggi

Kesadaran akan Keselamatan	Q5	4.54 – Sangat Tinggi
	Q6	4.60 – Sangat Tinggi
Skor 4.57 – Sangat Tinggi		
Tindakan dari Organisasi	Q7	4.46 – Sangat Tinggi
	Q8	4.43 – Sangat Tinggi
	Q9	4.43 – Sangat Tinggi
	Q10	4.39 – Sangat Tinggi
Skor 4.43 – Sangat Tinggi		
Total Keseluruhan		4.29 – Sangat Tinggi

Variabel *Employee Engagement* (M)

Variabel *employee engagement* menggunakan butir kuesioner dengan menggunakan pertanyaan dari penelitian yang pernah dilakukan oleh Vorina et.al. Penelitian ini dikelompokkan menjadi 4 dimensi indikator yaitu *dedication*, *vigor*, *absorption*, dan dan tambahan relasi yang dijalin didalam organisasi. Pada variabel ini pertanyaan mengacu pada ekspektasi mereka bekerja, kesiapan untuk melakukan pekerjaan, memberikan opini, perasaan positif saat melakukan pekerjaan, memberikan waktu lebih dalam bekerja, dan relasi serta interaksi dalam pekerjaan. Dengan mendapatkan skor mean rata-rata sebesar 4.10. dapat dikatakan bahwa karyawan laboratorium BRIN Batan sudah memiliki *employee engagement* yang tinggi. Hal ini terlihat dari *dedication*, *vigor*, dan *absorption* mereka saat bekerja memberikan nilai tinggi pada *employee engagement*. Untuk meningkatkan *employee engagement* ini dapat ditingkatkan melalui interaksi dan relasi karyawan yang ada di laboratorium BRIN Batan, meski sudah dapat dibilang baik karena mendapat skor tinggi, namun bagian ini masih dapat lebih ditingkatkan lagi demi membanggung karyawan yang lebih *engage*.

Tabel 2. Jawaban Responden terhadap *Employee Engagement*

Dimensi	Pertanyaan	Skor
Kesadaran dan antusias penuh akan tugas dan tanggung jawabnya (<i>Dedication</i>)	Q1	4.39 – Sangat Tinggi
	Q2	4.17 – Tinggi
	Q3	4.39 – Sangat Tinggi
	Q4	3.92 – Tinggi
	Q5	4.40 – Sangat Tinggi
Skor 4.25 – Sangat Tinggi		
Semangat menjalankan	Q6	4.25 – Sangat Tinggi

tugas dan pekerjaan (<i>Vigor</i>)	Q7	4.25 – Sangat Tinggi
Skor 4.28 – Sangat Tinggi	Q8	4.35 – Sangat Tinggi
Tingkat kenyamanan dalam menjalankan tugas (<i>Absorption</i>)	Q9	3.43 - Tinggi
Skor 3.43 - Tinggi		
Relasi yang dijalin di dalam organisasi	Q10	4.22 – Sangat Tinggi
	Q11	3.36 - Netral
	Q12	4.10 - Tinggi
Skor 3.89 - Tinggi		
Total keseluruhan		4.10 - Tinggi

Variabel Kepuasan Kerja (Y)

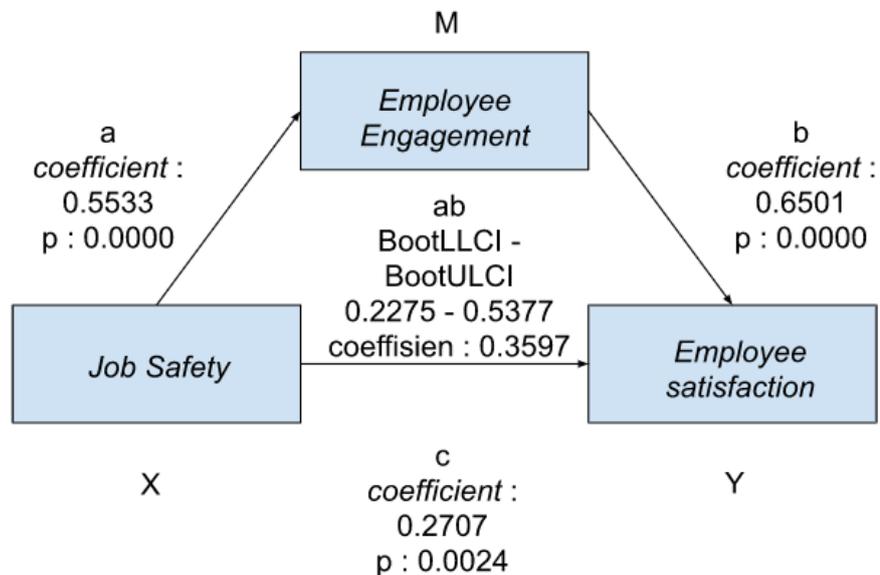
Variabel kepuasan kerja tidak memiliki dimensi indikator khusus dengan butir pertanyaan yang digunakan diambil dari penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Dziuba et.al. Pada bagian ini kuesioner menanyakan hal-hal yang mendorong karyawan menjadi *satisfied* dalam pekerjaannya. Butir-butir pertanyaannya adalah, kondisi kerja fisik yang sesuai dengan ekspektasi, *job desk* yang sesuai dengan ekspektasi, pelatihan untuk lebih meningkatkan kualitas diri pekerja rutin diberikan, hubungan antar supervisor terjalin baik, dan *work life balance* antara waktu kerja dan keluarga dihormati dengan baik oleh organisasi. Pada variabel kepuasan kerja ini, didapati karyawan lab BRIN Batan merasakan *satisfaction* yang tinggi dalam menjalankan pekerjaannya, tentu ini adalah hal baik karena karyawan yang *satisfied* akan memberikan banyak benefit terhadap organisasinya, diantaranya fokus dalam bekerja, mental yang sehat, dan relasi organisasi yang baik.

Tabel 3. Jawaban Responden terhadap Kepuasan Kerja

Butir Pertanyaan	Nilai Mean	Keterangan
Q1	4,03	Tinggi
Q2	4,24	Sangat Tinggi
Q3	4,46	Sangat Tinggi

Q4	4,21	Sangat Tinggi
Q5	3,94	Tinggi
Q6	4,04	Tinggi
Q7	4,13	Tinggi
Q8	4,43	Sangat Tinggi
Q9	3,85	Tinggi
Q10	3,97	Tinggi
Q11	3,58	Tinggi
Total	4,08	Tinggi

Hasil penelitian yang dilakukan mendapati bagan sebagai berikut :



Gambar 2. Hasil Penelitian

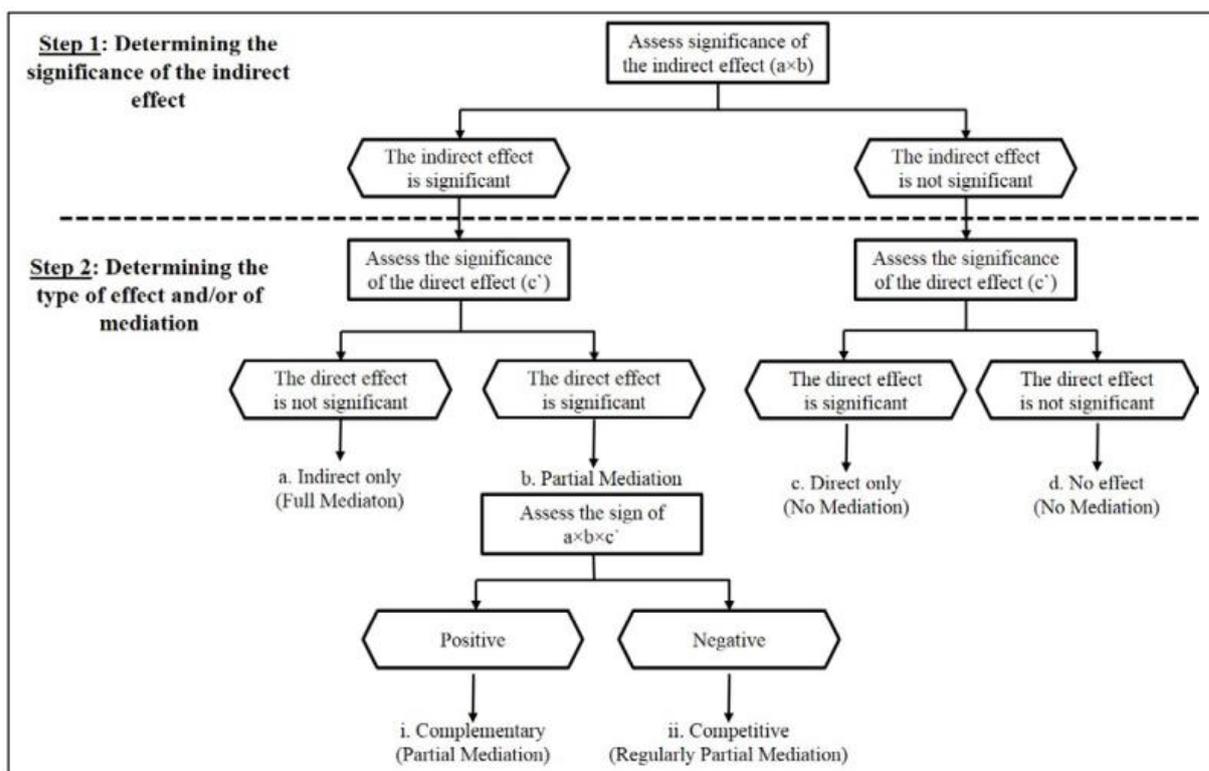
data diolah menggunakan PROCESS Hayes 3.5. dengan IBM SPSS ver.22.

Hipotesis 1 : digambarkan melalui jalur a (job safety terhadap employee engagement), didapati bahwa koefisien jalur a mendapatkan skor koefisien sebesar 0.5533 positif dengan

p hitung sebesar 0.0000 $p < 0.05$. Hal ini mengartikan job safety terhadap employee engagement memiliki hubungan yang signifikan dengan koefisien positif.

Hipotesis 2 : digambarkan melalui jalur b (employee engagement terhadap employee satisfaction), didapati bahwa koefisien jalur b mendapatkan skor koefisien sebesar 0.6501 dengan p hitung sebesar 0.0000 & $p < 0.05$. hal ini mengartikan bahwa hubungan antara employee engagement terhadap employee satisfaction memiliki hubungan yang signifikan dengan koefisien yang positif.

Hipotesis 3 : digambarkan melalui jalur c atau jalur direct (job safety terhadap employee satisfaction). Pada jalur ini didapati bahwa koefisien yang didapatkan adalah sebesar 0.2707. dengan p hitung 0.0024 < 0.05 sehingga pada jalur ini didapati bahwa hubungan antara job safety dan employee satisfaction adalah signifikan dengan koefisien positif.



Gambar 3. Bagan Simple Mediator Analysis Zhao

Bagan Zhao et.al 2010 dalam Nitzl et.al

Hipotesis 4 : merupakan jalur ab, (job safety terhadap employee satisfaction yang dimediasi oleh employee engagement.) didapati bahwa diantara LLCI dan ULCI tidak melewati angka null (0), sehingga hubungannya adalah signifikan. Didapati pula bahwa koefisien

yang didapat adalah 0.3597 yaitu positif. Mengurut dari hasil penelitian yang telah dilakukan dan menarik kesimpulan melalui bagan bagan *simple mediation* Zhao didapati bahwa bentuk mediasi yang terjadi pada penelitian ini adalah bentuk mediasi komplementer. Mediasi komplementer merupakan jenis mediasi positif yang mendukung variabel independen untuk mempengaruhi variabel dependen, meski begitu keberadaan variabel mediasi komplementer tidaklah begitu mempengaruhi, sehingga keberadaan variabel mediasi dapat dipakai ataupun tidak dipakai, karena tidak begitu mempengaruhi hasil.

5.SIMPULAN

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan variabel K3 memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. *Employee engagement* sebagai variabel mediasi memberikan efek mediasi komplementer, yaitu mediasi positif, namun keberadaan mediasi tidak begitu diperlukan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tingginya K3 di lab BRIN Batan mampu mendorong kepuasan kerja yang tinggi di organisasinya, semakin tinggi K3 di suatu organisasi, semakin tinggi kepuasan kerja dilingkungan tempat bekerja tersebut. Meski begitu penelitian ini dilakukan pada sebuah instansi negara yang memang sudah sangat mengimplementasikan K3-nya dengan sangat baik. Implementasi ini juga sudah tertanam pada setiap diri karyawannya, dan mereka juga sudah paham betul konsekuensi dan tanggungjawab apabila SOP K3 ini mereka langgar.

Dari simpulan yang telah dibuat penulis memberikan usulan untuk penelitian yang akan datang dimana penting adanya untuk peneliti memahami objek-objek yang akan mereka teliti lebih dalam. Peneliti selanjutnya bisa melakukan observasi atau langsung mengadakan survey tempat penelitian untuk memastikan bahwa objek yang akan di teliti sesuai dengan apa yang inginkan. Fungsi dari observasi dan survey objek ini ditujukan agar peneliti berikutnya memahami betul akan apa yang objek penelitian lakukan dan dampaknya terhadap pemberian data pada penelitian yang mereka lakukan.

6.DAFTAR RUJUKAN

- Arghami, S., Nouri Parkestani, H., & Alimohammadi, I. (2013). Reliability and validity of a safety climate questionnaire. *Journal of Research in Health Sciences*, 14(2), 140-145.
- Dziuba, S. T., Ingaldi, M., & Zhuravskaya, M. (2020). Employees' job satisfaction and their work performance as elements influencing work safety. *System Safety: Human-Technical Facility-Environment*, 2(1).
- Hayes, A. F. (2012). PROCESS: A versatile computational tool for observed variable mediation, moderation, and conditional process modeling [White paper]. Retrieved from <http://www.afhayes.com/public/process2012.pdf>
- Fajri, Kahfiardi, et al. "Pengaruh Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Brantas Abipraya (Persero) Dalam Proyek Pembangunan Wisma Atlet Kemayoran)." *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, vol. 46, no. 1, 26 May. 2017, pp. 11-19.
- Mardiatmoko, G. (2020). Pentingnya uji asumsi klasik pada analisis regresi linier berganda (studi kasus penyusunan persamaan alometrik kenari muda [*canarium indicum* L.]). *BAREKENG: Jurnal Ilmu Matematika Dan Terapan*, 14(3), 333-342.
- Nitzl, Christian & Roldán, José & Cepeda-Carrion, Gabriel. (2016). Mediation Analysis in Partial Least Squares Path Modeling: Helping Researchers Discuss More Sophisticated Models. *Industrial Management & Data Systems*. 116. 1849 - 1864. 10.1108/IMDS-07-2015-0302.
- Suhery, S., Ravelby, T. A., Sutyem, S., Linda, M. R., & Nurofik, A. (2020). Pengaruh Self-Efficacy dan Employee Engagement terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Perbankan di Padang. *Media Bina Ilmiah*, 15(4), 4239-4248.
- Vorina, A., Simonič, M., & Vlasova, M. (2017). An analysis of the relationship between job satisfaction and employee engagement. *Economic themes*, 55(2), 243-262.
- Wibowo, E., & Utomo, H. (2016). Pengaruh keselamatan kerja dan kesehatan kerja terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening (Studi kasus pada karyawan bagian produksi unit serbuk effervescent PT Sido Muncul Semarang). *Among Makarti*, 9(1).

YUSVITA, F., HANDAYANI, P., MUDA, C. A. K., & ANI, N. (2022). Hubungan Budaya Keselamatan Dengan Employee Engagement Pada Pekerja Generasi Millennial Tahun 2021. *Journal Of Nursing And Public Health*, 10(1), 40-48.