

**PENGARUH KESELAMATAN KESEHATAN KERJA DAN KOMPETENSI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN *QUALITY OF WORK LIFE*
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi Kasus PT Sakura Java Indonesia)**

¹Tri Widayati, ²Suhendra

Email: widayati.tri00@gmail.com, suhendra.feb@uinjkt.ac.id

Fakultas Ekonomi, UIN Syarif Hidayatullah Jakarta

Abstract: *This study examines the influence of occupational health and safety and competence on employee performance with Quality of Work Life as an intervening variable at PT Sakura Java Indonesia. The background of this research stems from the need to enhance employee performance through better health, safety, and competency management. The study employed a simple random sampling technique involving 68 respondents, and data were analyzed using SEM-PLS with Smart PLS 3.0 software. The results show that occupational health and safety and competence both have significant effects on employee performance, either directly or indirectly through Quality of Work Life. Furthermore, both occupational health and safety and competence also positively influence Quality of Work Life, which in turn significantly affects employee performance.*

Keywords: Occupational health and safety, competence, Quality of Work Life, employee performance

Abstrak: Penelitian ini mengkaji pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja serta kompetensi terhadap kinerja karyawan dengan Quality of Work Life sebagai variabel intervening di PT Sakura Java Indonesia. Latar belakang penelitian ini berangkat dari pentingnya meningkatkan kinerja karyawan melalui pengelolaan keselamatan, kesehatan, dan kompetensi yang lebih baik. Penelitian ini menggunakan teknik simple random sampling dengan 68 responden, dan data dianalisis dengan SEM-PLS menggunakan software Smart PLS 3.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja serta kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui Quality of Work Life. Selain itu, keselamatan dan kesehatan kerja serta kompetensi juga berpengaruh positif terhadap Quality of Work Life yang pada akhirnya meningkatkan kinerja karyawan.

Kata Kunci: Keselamatan dan kesehatan kerja, kompetensi, Quality of Work Life, kinerja karyawan.

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia sangat diperlukan dalam konteks organisasi saat ini karena sumber daya manusia mempunyai dampak yang lebih besar terhadap efektivitas organisasi dibandingkan sumber daya lainnya. Meningkatnya peran sumber daya manusia disebabkan oleh keyakinan organisasi akan perannya yang strategis demi kesuksesan organisasi. Dengan pengaturan manajemen sumber daya manusia secara baik oleh perusahaan, diharapkan karyawan mampu bekerja secara profesional dalam menjalankan tugas dan kewajibannya. Dalam era globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin ketat, organisasi dituntut untuk terus meningkatkan produktivitas dan efisiensi. Salah satu faktor kunci dalam mencapai tujuan tersebut adalah dengan memastikan bahwa kinerja karyawan berada pada tingkat optimal. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor internal maupun eksternal, termasuk keselamatan dan kesehatan kerja, kompetensi, dan *Quality of Work Life*. Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan elemen fundamental dalam menciptakan lingkungan kerja yang aman dan sehat. Penerapan K3 yang baik tidak hanya mencegah kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja, tetapi juga meningkatkan rasa aman dan kenyamanan karyawan dalam bekerja. Di sisi lain, kompetensi karyawan yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja menjadi modal utama untuk menyelesaikan tugas secara efektif dan efisien. Namun, kedua faktor tersebut belum tentu memberikan dampak maksimal terhadap kinerja apabila tidak didukung oleh *Quality of Work Life* yang baik. *Quality of Work Life* mencerminkan sejauh mana lingkungan kerja mampu memenuhi kebutuhan dan harapan karyawan, baik dari segi fisik, psikologis, maupun sosial.

Kesehatan dan keselamatan kerja bertujuan menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan aman, sehingga dapat mengurangi kecelakaan kerja dan penyakit akibat kelalaian yang akan mengganggu produktivitas. Perlindungan ketenagakerjaan sebagaimana diatur dalam Pasal 86 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menegaskan hak pekerja untuk memperoleh perlindungan atas kesehatan dan keselamatan kerja. Menurut Hidayatullah dan Tjahjawati (2017), keselamatan serta kesehatan kerja merupakan pengawasan terhadap orang, mesin, material, serta tata cara yang mencakup area kerja supaya pekerja tidak mengalami luka. Bentuk kecelakaan kerja bisa berupa luka gores, terjatuh, tertimpa alat berat, hingga kematian. Berdasarkan data Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan, jumlah kecelakaan kerja di Indonesia terus mengalami kenaikan dalam lima tahun terakhir, yakni dari tahun 2017 sampai 2021. Sebagian besar kecelakaan tersebut terjadi di lokasi kerja, terutama pada waktu pagi hari antara pukul 06.00 hingga 12.00. PT Sakura Java Indonesia adalah perusahaan asing (Jepang) yang menjadi satu-satunya produsen *muffler* atau knalpot motor Yamaha di Indonesia. Jumlah kapasitas produksi *muffler* yang dihasilkan mengikuti jumlah produksi sepeda motor yang diproduksi oleh PT Yamaha Motor. Proses produksi di PT Sakura Java Indonesia menggunakan berbagai alat berat seperti mesin press, transfer auto press, *robot welding*, dan robot manual, yang memiliki risiko tinggi. Berdasarkan data kecelakaan kerja di PT Sakura Java Indonesia dalam dua tahun terakhir, kecelakaan kerja cenderung menurun, menunjukkan bahwa penerapan manajemen kesehatan dan keselamatan kerja berjalan sesuai harapan untuk mengurangi kecelakaan kerja di lingkungan perusahaan.

Kompetensi juga menjadi faktor penting dalam mendukung kinerja. Menurut Agustin et al. (2018), kompetensi adalah kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan dan tugas yang dilandasi atas keterampilan, pengetahuan, serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut pekerjaan tersebut. Di dalam perusahaan, karyawan dituntut memiliki kompetensi yang memadai, termasuk mengikuti pelatihan

berbasis kompetensi. Berdasarkan hasil pra-survei yang dilakukan peneliti, 7 dari 10 karyawan merasa belum mampu menyelesaikan tugas dengan pengetahuan yang dimiliki. Banyak karyawan yang kurang memiliki keterampilan atau kompetensi sesuai tuntutan pekerjaan, sehingga menyebabkan rendahnya produktivitas dan meningkatnya beban kerja rekan satu tim. Kurangnya kompetensi pengetahuan dapat mengganggu kinerja dan memengaruhi keberhasilan organisasi karena perusahaan kurang memberikan kesempatan kepada karyawan untuk memperbarui pengetahuannya. Kinerja sendiri merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai representasi kerja yang dihasilkan sesuai peran perusahaan (Sutarno et al., 2019). Berdasarkan hasil pra-survei, 8 dari 10 karyawan mengaku kurang yakin akan hasil pekerjaannya sesuai permintaan perusahaan. *Quality of Work Life* juga menjadi indikator penting dalam manajemen perusahaan yang membahas tentang manusia, pekerjaan, dan organisasi. Menurut Handayani (2018), kualitas kehidupan kerja adalah kondisi pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya pada suatu organisasi di mana iklim kerja mendukung pertumbuhan pekerja sehingga pekerja dapat menciptakan efektivitas organisasi secara keseluruhan. Keluhan terhadap kualitas hidup kerja, seperti stres kerja, ketidakseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi, serta lingkungan kerja yang tidak mendukung, berdampak negatif pada kinerja.

Meskipun berbagai penelitian telah mengkaji pengaruh keselamatan kesehatan kerja, kompetensi, dan kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja, penelitian yang menempatkan *Quality of Work Life* sebagai variabel intervening secara spesifik di industri manufaktur otomotif, terutama pada perusahaan asing seperti PT Sakura Java Indonesia, masih terbatas. Hal ini menjadi celah (*research gap*) yang perlu diisi untuk memberikan pemahaman lebih mendalam terkait mekanisme hubungan antar variabel tersebut dalam konteks industri berisiko tinggi. Oleh karena itu, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi praktis dalam upaya perbaikan manajemen sumber daya manusia di industri otomotif, sekaligus memperkaya literatur terkait pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja, kompetensi, serta *Quality of Work Life* terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian tersebut, penulis tertarik untuk meneliti lebih lanjut dalam bentuk penelitian yang berjudul “*Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan dengan Quality of Work Life sebagai Variabel Intervening pada PT Sakura Java Indonesia*”.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dengan pendekatan kuantitatif. Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji hubungan antara keselamatan kesehatan kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan dengan *Quality of Work Life* sebagai variabel intervening. Desain penelitian berbasis pada pengembangan pengujian hipotesis menggunakan model struktural.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Sakura Java Indonesia yang bergerak di bidang manufaktur muffler atau knalpot motor Yamaha. Sampel penelitian berjumlah 68 orang yang diambil menggunakan teknik sampel acak sederhana (*simple random sampling*) sehingga setiap anggota populasi memiliki peluang yang sama untuk terpilih sebagai responden. Data yang dikumpulkan terdiri atas data primer dan sekunder. Data primer diperoleh secara langsung melalui kuesioner yang dibagikan kepada karyawan sebagai responden. Kuesioner tersebut dirancang untuk mengukur variabel-variabel keselamatan kesehatan kerja, kompetensi, *Quality of Work Life*, dan kinerja karyawan menggunakan skala Likert. Sementara itu, data sekunder diperoleh dari

dokumen perusahaan seperti profil perusahaan, laporan tahunan, serta literatur yang mendukung kerangka penelitian ini.

Teknik analisis data dilakukan dengan menggunakan metode *Partial Least Square* (PLS) berbantuan program SmartPLS 3.0. PLS digunakan untuk menguji model struktural dan mengukur hubungan antar variabel laten dalam penelitian ini. Analisis mencakup pengujian outer model untuk menilai validitas dan reliabilitas indikator, serta inner model untuk menilai hubungan kausalitas antar konstruk. Penggunaan PLS dipilih karena mampu menangani model dengan indikator ganda dan sampel relatif kecil. Data diolah melalui serangkaian tahap, mulai dari pengujian validitas dan reliabilitas instrumen, hingga pengujian hipotesis terhadap pengaruh langsung dan tidak langsung antar variabel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian Outer Model

Outer Model atau model pengukuran (*measurement model*) adalah model yang menjelaskan secara spesifik kausalitas atau hubungan antara variabel laten yang dijelaskan secara endogen maupun eksogen dengan indikator atau pengukuran dalam variabel yang ada. Dimana hasil dari pengujian ini memberikan nilai pada analisis reliabilitas dan validitas (Musyaffi, *dkk*, 2022:10).

1. *Convergent Validity*

Nilai *Convergent Validity* menunjukkan nilai validitas atas indikator-indikator pengukuran variabel. Nilai ini dapat dilihat melalui nilai yang tertera pada *loading factor* pada variabel endogen dan eksogen. Nilai untuk *convergent validity* adalah $> 0,7$ pada model penelitian yang relatif sudah banyak diteliti.

Tabel 1.1

Convergent Validity

	KKK		K		KK		QWL
KKK1	0,920	K1	0,880	KK1	0,728	QWL1	0,841
KKK2	0,895	K2	0,905	KK2	0,845	QWL2	0,771
KKK3	0,923	K3	0,890	KK3	0,811	QWL3	0,884
KKK4	0,792	K4	0,746	KK4	0,837	QWL4	0,873
KKK5	0,819	K5	0,761	KK5	0,786	QWL5	0,847
KKK6	0,916	K6	0,876			QWL6	0,829
KKK7	0,922	K7	0,852			QWL7	0,810
KKK8	0,886	K8	0,894			QWL8	0,904
KKK9	0,919	K9	0,716			QWL9	0,860
KKK10	0,878					QWL10	0,867

KKK1 1	0,928					QWL1 1	0,875
KKK1 2	0,783					QWL1 2	0,807
						QWL1 3	0,903
						QWL1 4	0,881
						QWL1 5	0,843

Berdasarkan hasil uji *convergent validity*, seluruh indikator pada masing-masing variabel menunjukkan nilai *loading factor* > 0,7, yang berarti indikator-indikator tersebut valid dan dapat digunakan pada analisis berikutnya.

2. *Discriminant validity*

Nilai ini merupakan nilai cross loading factor yang bertujuan untuk mengetahui terkait dengan diskriminan yang ada dalam suatu konstruk penelitian. Cara untuk mengetahui suatu diskriminan memadai atau tidak dalam suatu konstruk adalah dengan perbandingan yang menghasilkan angka lebih besar antara nilai loading konstruk yang dituju dengan nilai loading pada konstruk yang lain.

Tabel 1.2
Discriminant validity

	Kompetensi	Kinerja Karyawan	Keselamatan Kesehatan	Quality of Work Life
K1	0,880	0,641	0,408	0,640
K2	0,905	0,577	0,289	0,583
K3	0,890	0,520	0,251	0,488
K4	0,746	0,370	0,279	0,369
K5	0,761	0,450	0,307	0,487
K6	0,876	0,602	0,427	0,688
K7	0,852	0,524	0,263	0,567
K8	0,894	0,522	0,246	0,503
K9	0,716	0,395	0,317	0,405
KK1	0,322	0,728	0,748	0,494
KK2	0,561	0,845	0,656	0,612
KK3	0,471	0,811	0,590	0,651
KK4	0,528	0,837	0,697	0,652
KK5	0,600	0,786	0,530	0,768
KKK1	0,367	0,770	0,920	0,587
KKK10	0,341	0,756	0,878	0,562
KKK11	0,249	0,715	0,928	0,491
KKK12	0,379	0,548	0,783	0,484

KKK2	0,336	0,777	0,895	0,540
KKK3	0,247	0,694	0,923	0,551
KKK4	0,340	0,567	0,792	0,433
KKK5	0,247	0,546	0,819	0,413
KKK6	0,389	0,777	0,916	0,566
KKK7	0,318	0,804	0,922	0,589
KKK8	0,398	0,691	0,886	0,572
KKK9	0,348	0,769	0,919	0,588
QWL1	0,574	0,665	0,448	0,841
QWL10	0,532	0,676	0,481	0,867
QWL11	0,617	0,634	0,416	0,875
QWL12	0,400	0,576	0,616	0,807
QWL13	0,654	0,674	0,494	0,903
QWL14	0,557	0,705	0,501	0,881
QWL15	0,555	0,691	0,480	0,843
QWL2	0,344	0,619	0,663	0,771
QWL3	0,628	0,768	0,577	0,884
QWL4	0,540	0,730	0,524	0,873
QWL5	0,550	0,720	0,509	0,847
QWL6	0,662	0,643	0,440	0,829
QWL7	0,380	0,634	0,659	0,810
QWL8	0,656	0,729	0,525	0,904
QWL9	0,515	0,670	0,452	0,860

Berdasarkan tabel diatas yang menunjukkan nilai *cross loading* hasil penelitian diatas menunjukkan bahwa nilai konstruk korelasi tiap indicator lebih besar dibandingkan nilai konstruk asosiasinya yang mengindikasikan bahwa adanya kecocokan suatu indicator untuk menjelaskan konstruk asosiasinya dibandingkan menjelaskan konstruk - konstruk yang lain (Henseler, Jorg; Ringle, Christian; Sinkovics, 2009). Berdasarkan hasil nilai *cross loading* tersebut maka dapat disimpulkan bahwa setiap variabel sudah memiliki *discriminant validity* yang baik dan penelitian dapat dilanjutkan.

3. **Average Variance Etxtraced (AVE), Cronbach alpha, Composite reliability**
Metode lain yang digunakan untuk menilai *discriminant validity* yaitu dengan menggunakan nilai *Averege Variance Extracted (AVE)* dimana rata-rata varian setidaknya sebesar 0,5. Kemudian dilakukan uji reabilitas kostruk dengan mengukur *composite reability* dan *Cronbach Alpha*. Apabila nilai *Composite Reliability* pada suatu variabel >0.7 maka suatu variabel tersebut dinyatakan memenuhi kriteria reliabel. Selanjunya, apabila nilai *Cronbach's alpha* lebih dari > 0.6 maka variabel tersebut dapat diandalkan atau reliabel.

Tabel 1.3

Average Variance Extracted (AVE), Cronbach alpha, Composite reliability

	<i>AVE</i>	<i>Cronbach Alpha</i>	<i>Composite reliability</i>
Keselamatan Kesehatan	0,780	0,974	0,978
Kompetensi	0,644	0,947	0,958

Kinerja	0,703	0,861	0,863
Quality of Work Life	0,729	0,973	0,974

Berdasarkan tabel 1.4 varian rata-rata di atas (AVE) menunjukkan bahwa untuk setiap variabel untuk setiap dalam penelitian ini, hasil uji nilai AVE melebihi 0,5, nilai daripada keseluruhan konstruk variabel penelitian (*composite reliability*) lebih besar dari 0,7 dan hasil uji pada nilai *Cronbach alpha* dari semua variabel penelitian menunjukkan lebih besar dari >0,6 sehingga semua konstruk dalam penelitian ini dapat dikatakan baik dan pernyataan yang digunakan dalam mengukur masing-masing variabel memiliki reabilitas yang baik.

Pengujian Linier

Pengujian pada model struktural ini bertujuan untuk mengidentifikasi serta melihat hubungan antara variabel eksogen dan endogen dalam suatu penelitian. Hubungan yang dimaksud nantinya akan menjawab tujuan penelitian yakni pengujian terhadap hipotesis yang disusun dalam suatu penelitian (Musyaffi, A. M., Khairunnisa, H., & Respati, 2022;12).

1. R Square

Tabel 1.4 R Square

	<i>R-square</i>	
Kinerja Karyawan	0,818	kuat
Quality of Work Life	0,568	Moderat

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan hasil Nilai R-Square untuk Kinerja Karyawan adalah 0,818, yang berarti bahwa variabel-variabel prediktor dalam model ini secara bersama-sama mampu menjelaskan sebesar 81,8% variasi dalam Kinerja Karyawan. Nilai R-Square Adjusted sebesar 0,809 (80,9%) memberikan estimasi yang serupa. Ini menunjukkan tingkat penjelasan yang sangat tinggi oleh model. Untuk variabel *Quality of Work Life*, nilai R-Square sebesar 0,568 menunjukkan bahwa variabel-variabel prediktor dalam model secara kolektif dapat menjelaskan 56,8% variasi dalam *Quality of Work Life*. Nilai R-Square Adjusted sebesar 0,555 (55,5%) mendukung interpretasi ini.

2. F Square

Merupakan prosedur yang dilaksanakan untuk mengetahui perubahan R Square pada konstruk endogen. Nilai F Square kategori kecil yakni 0,02, kategori menengah 0,15, dan kategori besar yakni 0,35.

Tabel 1.5 F square

	KKK	K	Kk	QWL
KKK			0,913	0,361
K				
Kk			0,136	0,464
QWL			0,293	

Berdasarkan Tabel diatas jika didasarkan pada kategori nilai F Square maka dapat disimpulkan bahwa variable yang memiliki pengaruh Keselamatan Kesehatan memiliki pengaruh besar terhadap Kinerja Karyawan. Keselamatan Kesehatan memiliki pengaruh besar terhadap *Quality of Work Life*. maka Kompetensi memiliki pengaruh menengah terhadap Kinerja Karyawan. maka Kompetensi memiliki pengaruh besar terhadap *Quality of Work Life*. maka *Quality of Work Life* memiliki pengaruh menengah terhadap Kinerja Karyawan. pengaruh besar terhadap *Quality of Work Life*. maka *Quality of Work Life* memiliki pengaruh menengah terhadap Kinerja Karyawan.

3. Uji Hipotesis

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STIDEV)	T statistic ((O/STDEV))	P values
KKK => KK	0,513	0,505	0,106	4,841	0,000
KKK => QWL	0,426	0,427	0,092	4,613	0,000
K => KK	0,205	0,205	0,071	2,886	0,004
K => QWL	0,483	0,484	0,088	5,474	0,000
QWL => KK	0,351	0,360	0,108	3,260	0,001
KKK=>QWL=>KK	0,150	0,157	0,069	2,180	0,029
K=>QWL=>KK	0,170	0,173	0,058	2,931	0,003

Pembahasan

Pengaruh Keselamatan Kesehatan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Keselamatan Kesehatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan ($\beta = 0,513$; $p < 0,05$). Temuan ini mendukung hasil penelitian Zultan dkk. (2024) yang menemukan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja memberikan kontribusi positif terhadap kinerja karyawan di PT Mataram Paint Surabaya. Secara teoritis, temuan ini sejalan dengan teori kebutuhan dasar Maslow, di mana rasa aman menjadi salah satu prasyarat agar individu dapat berfungsi secara produktif di tempat kerja. Lingkungan kerja yang aman dan sehat tidak hanya mengurangi risiko kecelakaan dan penyakit akibat kerja, tetapi juga meningkatkan rasa nyaman, motivasi, dan fokus karyawan dalam menyelesaikan tugas. Oleh karena itu, manajemen perusahaan perlu terus memperhatikan penerapan standar keselamatan dan kesehatan kerja sebagai strategi untuk meningkatkan produktivitas.

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis menunjukkan bahwa *Kompetensi* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan ($\beta = 0,205$; $p < 0,05$). Temuan ini memperkuat hasil penelitian Lisa & Tristiana (2022) yang menegaskan bahwa kompetensi karyawan, baik kompetensi teknis maupun non-teknis, secara langsung meningkatkan kualitas hasil kerja. Kompetensi yang baik mendorong karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan secara lebih efektif, efisien, dan kreatif. Hal ini sejalan dengan konsep *human capital theory*, yang menekankan bahwa pengembangan pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja merupakan investasi penting yang berdampak pada peningkatan produktivitas dan daya saing individu di tempat kerja.

Pengaruh Keselamatan Kesehatan terhadap *Quality of Work Life*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Keselamatan Kesehatan* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Quality of Work Life* ($\beta = 0,426$; $p < 0,05$). Hasil ini sejalan dengan temuan Laura & Mochammed (2017) yang menyebutkan bahwa lingkungan kerja yang aman meningkatkan kualitas hidup kerja dan berdampak pada produktivitas. Lingkungan kerja yang memperhatikan keselamatan dan kesehatan karyawan turut menciptakan rasa tenang, mengurangi stres kerja, serta meningkatkan kepuasan kerja, yang pada akhirnya berkontribusi pada kualitas hidup kerja secara keseluruhan.

Pengaruh Kompetensi terhadap *Quality of Work Life*

Kompetensi juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Quality of Work Life* ($\beta = 0,483$; $p < 0,05$). Temuan ini konsisten dengan penelitian I Wayan & Ni Luh (2016) yang menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki kompetensi tinggi akan lebih mampu menyesuaikan diri dengan tuntutan pekerjaan, memiliki kepercayaan diri yang lebih baik, serta lebih menikmati pekerjaannya. Hal ini berimplikasi pada meningkatnya kualitas hidup kerja karena individu merasa memiliki kontrol atas pekerjaannya dan dapat memberikan kontribusi yang berarti bagi organisasi.

Pengaruh *Quality of Work Life* terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian ini juga menemukan bahwa *Quality of Work Life* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Kinerja Karyawan* ($\beta = 0,351$; $p < 0,05$). Temuan ini mendukung penelitian Yusuf & Sri (2016) yang menekankan pentingnya kualitas hidup kerja dalam mendukung kinerja. Karyawan yang merasa puas dengan lingkungan kerjanya, memperoleh keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi, serta memiliki peluang pengembangan diri akan lebih termotivasi dan berkontribusi secara maksimal terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Pengaruh Mediasi *Quality of Work Life*

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Quality of Work Life* secara signifikan memediasi:

1. Pengaruh Keselamatan Kesehatan terhadap Kinerja Karyawan ($\beta = 0,150$; $p < 0,05$). Hasil ini mendukung teori bahwa lingkungan kerja yang aman dan sehat tidak hanya berdampak langsung terhadap kinerja, tetapi juga melalui peningkatan kualitas hidup kerja karyawan. Artinya, keselamatan dan kesehatan kerja menciptakan kondisi yang mendukung kesejahteraan karyawan, yang pada gilirannya mendorong peningkatan produktivitas.
2. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan ($\beta = 0,170$; $p < 0,05$). Temuan ini memperkuat hasil penelitian I Wayan & Ni Luh (2016) yang menyebutkan bahwa *Quality of Work Life* merupakan jalur penting yang menghubungkan kompetensi dengan kinerja. Kompetensi meningkatkan kualitas hidup kerja melalui rasa percaya diri, kepuasan, dan peluang pengembangan diri, yang kemudian berujung pada kinerja yang lebih baik.

KESIMPULAN

Berdasarkan data yang telah dikumpulkan dan dianalisis menggunakan model *Partial Least Square* (PLS), dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Keselamatan kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Keselamatan kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *quality of work life* (QWL).
4. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *quality of work life*.

5. Quality of work life berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
6. Keselamatan kesehatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui mediasi *quality of work life*.
7. Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui mediasi *quality of work life*.

Temuan ini menegaskan bahwa baik keselamatan kesehatan kerja maupun kompetensi, secara langsung maupun melalui peningkatan kualitas hidup kerja, berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustin, F. P. (2018). pengaruh kompetensi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai. majalah dian ilmiah dian ilmu, 17(2).
- Amalia, E. &. (2019). pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas pendidikan kota Banjarmasin. jurnal riset inspirasi manajemen dan kewirausahaan, 3(2), 94-102.
- Handayani, M. (2018). A literature Review of Quality of work life. 2(6), 630-636.
- Hidayatullah & Tjahjwati, S. (2017). pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. jurnal riset bisnis & investasi, 3.
- I Wayan Bagia, N. I. (2016). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja pegawai. Jurnal Manajemen Indonesia, 4 (2). International Labour Organization. (2013). Indonesia.
- M.L, S. (2013). pengaruh kompetensi dan kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja pegawai. majalah bisnis dan AMP IPTEK, 1-10.
- Mangkunegara, A. P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Musyafii, k. r. (2022). konsep dasar structural equation model partial least square SEM PLS menggunakan smart pls. pascal books.
- Nadiroh, R. (2022). Effect Quality Of Work Life Work Competency and Knowledge Sharing on Employee Perfomance. Management Studies and Entrepreneurship Journal, 3 (4), 2190.
- Purwanti, M. (2017). Pengaruh Keselamatan kesehatan Terhadap Kualitas Hidup Kerja dan Produktivitas Karyawan. Jurnal Administrasi Bisnis, 44 (1), 118 - 126.
- Setiyadi, W. (2016). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. Management Analysis Journal, 5 (4), 315-324.
- Sri, J. I. (2023). Pengaruh Keselamatan Kesehatan dan Kualitas Hidup Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirtana di Provinsi Sumatera Utara. Jurnal Simki Economics, 6 (1), 134-142.
- Sugiyono. (2016). metode penelitian kuantitatif,kualitatif dan R&D. Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2016). Manajemen Sumber daya manusia . kencana.
- Zultan,O, D. (2024). pengaruh keselamatan kesehatan kerjadan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT.Mataram paint surabaya. soetomo management review, 2 (6), 823-830.