

The Role of Job Happiness and Loyalty on The Work Environment and Job Safety by Job Achievement in The Banten Company

Kardi, Furtasan Ali Yusuf, Ade Manggala Hardianto

Universitas Bina Bangsa
ademanggalahardianto78@gmail.com

Article History

accepted 15/2/2024

approved 1/3/2024

published 18/3/2024

Abstract

Work performance arises the work productivity and the innovation of a company's competitiveness. The aim of the research is to develop the company's competitiveness through work performance. This research is quantitative research which intervening variables as predictive variables indirectly. The data collection technique uses a survey method (questionnaire) on PLTU employees randomly. The data collected was 185 respondents and will be analyzed using the Structural Equation Model (SEM). The results of the research include work performance on work safety with a p-value of $0.000 < 0.05$, and work performance on the work environment with a p-value of $0.000 < 0.05$. The conclusion is the role of work performance in an organization is able to bridge work safety and the work environment and has a positive impact if the organization applies work performance as a measure of employee performance.

Keywords: Happiness, Work Loyalty, Work Environment, Work Safety, Work Performance

Abstrak

Prestasi kerja menimbulkan produktifitas kerja, dan inovasi daya saing perusahaan. Tujuan penelitian adalah untuk mengembangkan daya saing perusahaan melalui prestasi kerja. Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang menambahkan variable intervening sebagai variable prediksi yang memengaruhi secara tidak langsung. Teknik pengumpulan data dengan menggunakan metode survei (kuesioner) pada karyawan PLTU secara acak (random). Data yang terkumpul sebanyak 185 responden dan akan dianalisis dengan *Structural Equation Model (SEM)*. Hasil penelitian antara lain prestasi kerja terhadap keselamatan kerja dengan nilai *p-value* $0.000 < 0.05$, dan prestasi kerja terhadap lingkungan kerja dengan nilai *p-value* $0.000 < 0.05$. Simpulan penelitian ini yaitu peran prestasi kerja dalam organisasi mampu menjembatani keselamatan kerja dan lingkungan kerja dan berdampak positif apabila organisasi menerapkan prestasi kerja sebagai ukuran kinerja karyawan.

Kata kunci: Rasa Bahagia, Loyalitas Kerja, Lingkungan Kerja, Keselamatan Kerja, Prestasi Kerja



PENDAHULUAN

Perusahaan selalu berupaya agar karyawan terus meningkatkan kinerjanya, dan terus meningkatkan produktivitasnya. Iqbal Al Amin et al., (2024) menyatakan bahwa tenaga kerja merupakan factor utama pada keberhasilan perusahaan. Peranan karyawan juga berdampak pada kenyamanan pekerjaan, dan menjaga kondusifitas lingkungan kerja. Akan tetapi, kenyamanan lingkungan kerja dapat terganggu apabila karyawan diberi beban lebih, dan kondisi stress yang dialami karyawan. Setiyarti et al. (2024) menyatakan bahwa ada dua faktor utama yang mempengaruhi kinerja karyawan pada sebuah perusahaan adalah situasi lingkungan kerja yang kondusif dan gaya komunikasi yang berkembang pada perusahaan tersebut. Hal ini penting karena lingkungan kerja dan komunikasi mampu meningkatkan nilai tambah bagi karyawan dalam menjalankan pekerjaannya, dan menciptakan rasa aman dan nyaman sehingga karyawan dapat bekerja optimal dan merasa betah saat di tempat kerja. Selain itu, faktor yang menurunkan kinerja adalah rasa bosan pada pekerjaan (Pariakan et al., 2023).

Upaya perusahaan tersebut dipersepsikan sebagai upaya peningkatan daya tarik perusahaan selain citra perusahaan, dan keunggulan daya saing perusahaan. Putri & Zaman (2024) menyatakan bahwa daya tarik perusahaan dipengaruhi oleh tiga factor antara lain kompensasi, lingkungan kerja dan e-rekrutmen. Ketiga factor tersebut memiliki kekuatan besar, dan dapat dikembangkan ke dalam bentuk strategi peningkatan prestasi kerja, dan sebagai manifestasi perusahaan pada strategi pengembangan sumber daya. Selain itu, perusahaan perlu mempersiapkan strategi revolusi 5.0 di masa depan melalui (1) meningkatkan kualitas hidup manusia; (2) memanfaatkan teknologi dan kemampuan *creativity, critical thinking, communication, dan collaboration*; (3) menciptakan balance of work melalui rasa bahagia dan loyalitas karyawan.

Kebosanan kerja menyebabkan karyawan tidak memperhatikan pekerjaan mereka, dan dapat mengganggu prestasi karyawan. Prestasi karyawan adalah suatu hasil kerja yang diperoleh karyawan selama bekerja di perusahaan, dan telah memenuhi syarat standarisasi kerja (SOP). Prestasi kerja seseorang akan bernilai baik apabila ia mempunyai motivasi kerja yang tinggi, serta mempunyai kemampuan serta pengalaman yang positif. Lebih lanjut lagi, prestasi merupakan tindakan untuk melakukan suatu tugas yang dapat diukur dalam ukuran prestasi secara umum meliputi: kualitas kerja, kuantitas kerja, pengetahuan tentang pekerjaan, perencanaan kerja, menciptakan sumber daya manusia yang dapat bersaing dan memiliki kemampuan serta keinginan yang besar untuk terus meningkatkan keahliannya bukanlah perkara yang mudah, dibutuhkan motivasi yang tinggi, motivasi sendiri. Rokhimah et al. (2024) berpandangan bahwa dalam melaksanakan tugas maupun pekerjaan seorang karyawan/pegawai diperlukan adanya keterampilan yang mendukung terlaksananya pekerjaan atau tugas dengan baik, sesuai dengan prosedur kerja dan dapat melaksanakan pekerjaan atau tugas sesuai dengan harapan dan dapat menyelesaikan pekerjaan atau tugas sesuai dengan pengaruh keterampilan, lingkungan kerja dan pelatihan terhadap prestasi kerja.

Upaya perusahaan untuk meningkatkan prestasi karyawan akan berdampak pada dua hal yaitu berdampak pada lingkungan kerja, dan berdampak pada keselamatan kerja. Dampak prestasi karyawan terhadap lingkungan kerja dapat termati dari berbagai sisi antara lain untuk meningkatkan prestasi kerja, perusahaan telah berupaya melakukan segala bentuk kegiatan seperti peningkatan pelatihan kerja (Ikaputri et al., 2023), pemberian reward untuk memotivasi kerja (Pariakan et al., 2023), menciptakan iklim budaya organisasi yang melandasi kenyamanan saat bekerja (Rahmi et al., 2024), menghargai daya juang dan hasil kerja keras karyawan melalui pemberian promosi (Mas'udah & Nastiti, 2024), membangun keseimbangan hasil kerja

dan kepuasan kerja atau disebut *work life balance* (Arifin & Rufial, 2024), dan dan meningkatkan kualitas kerja karyawan/pegawai (Regiasa, 2023).

Sedangkan, prestasi keselamatan kerja merupakan harapan bersama karena tidak ada satu karyawan menginginkan kecelakaan saat bekerja. Kecelakaan kerja menimbulkan kerugian besar pada perusahaan dan karyawannya, dan umumnya disebabkan minimnya kesadaran pada keselamatan kerja. Soekiswara, (2024) kecelakaan kerja terjadi akibat dari factor manusia yang tidak memiliki sertifikat kerja, lingkungan kerja, akibat cuaca dan material yang mudah terbakar dan peralatan kerja akibat minimnya persediaan cadangan peralatan dan umur peralatan yang tua. Untuk menghindari kecelakaan kerja dibutuhkan kemampuan adaptasi kerja. Astawa et al., (2024) factor yang memengaruhi kemampuan adaptasi pada keselamatan kerja antara lain factor usia, tingkat Pendidikan, dan masa kerja. Factor usia kerja berkaitan dengan komitmen untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan, dan rasa tanggung jawab terhadap hasil pekerjaannya. Factor tingkat Pendidikan menyertai pengetahuan yang lebih baik dan meningkatkan sifat kognitif inividu. Sedangkan factor masa kerja berkaitan dengan pengalaman kerja yang menggambarkan profesionalitas karyawan.

METODE

Penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif yang menggambarkan potensi prestasi kerja sebagai mediasi antara rasa bahagia, dan loyalitas terhadap lingkungan. Populasi yang ditetapkan adalah karyawan perusahaan PLTU, dengan sampel random diadakan untuk meminimalisir tendensi kepentingan. Teknik pengumpulan data melalui observasi data dengan cara bekerjasama dengan divisi sumber daya, agar tidak mengganggu aktifitas bekerja karyawan. Karyawan dapat menjawab instrument penelitian melalui link googleform yang dikirim, dan jawaban responden yang peneliti terima sebanyak 170 responden. Peneliti menganalisis dengan alat statistic yaitu *structural equation Model (SEM)* yang dipergunakan untuk memprediksi model, kekuatan hubungan antar variable, uji mediasi (pengaruh tidak langsung), dan uji path analysis. Sebagaimana pendapat para ahli SEM sebagai pemodelan persamaan structural kuadrat terkecil parsial untuk menghindari kesalahan model (Zeng et al., 2021). PLS terkait dengan kelas model tertentu yang secara konseptual sangat berbeda dari model seperti regresi dengan variabel prediktor independen, yang biasanya digunakan dalam analisis data (Wold et al., 2001)

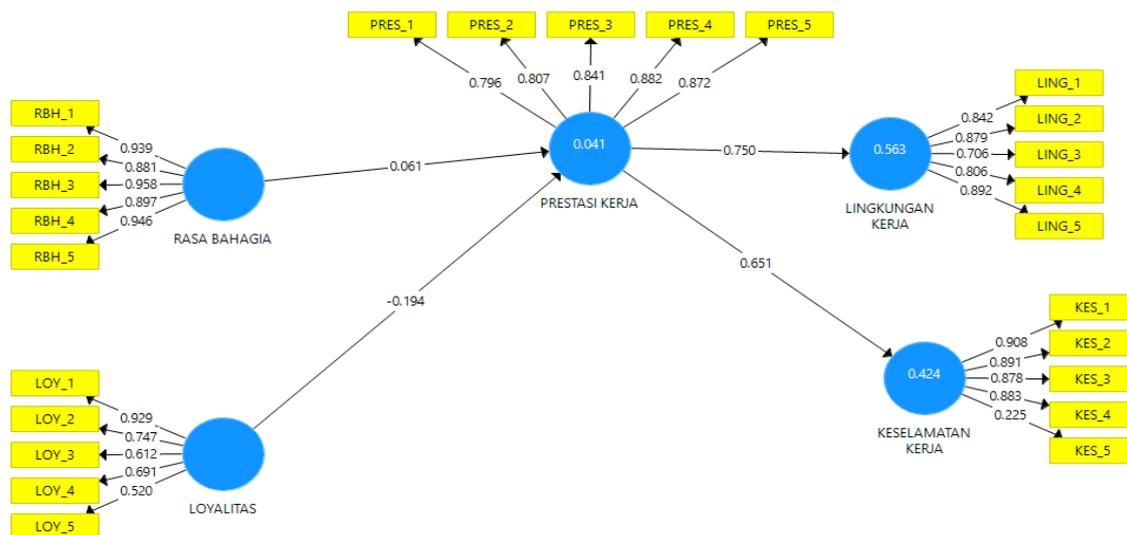
HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian merupakan hasil proses olah data secara bertahap yaitu tahap pengujian outer model dan dilanjutkan ke pengujian inner model. Pengujian outer model merupakan tahap awal peneltian untuk menilai factor loading masing – masing instrument variabel, dan untuk menilai reabilitas dan validates data responden. Apabila data telah memenuhi syarat dan ketentuan, maka dapat dilanjutkan uji inner model untuk menilai pengaruh langsung dan mediasi, dan untuk dijadikan bahasan (interpretasi) hasil dan untuk mengembangkan teori McClelland's dan inovasi pengetahuan lainnya yang bersumber dari peneliti sebelumnya.

Pengujian Outer Model

Convergent Validity

Nilai *convergent validity* adalah nilai *loading factor* pada variable *laten* dengan manifestnya dan berdasarkan *convergent validity* dari semua indicator menunjukkan angka loading factor > 0.7.



Gambar 1. Pengujian outer Model

Discriminant Validity

Nilai ini merupakan nilai *cross loading factor* yang berguna untuk mengetahui apakah konstruk memiliki diskriminan yang memadai yaitu dengan cara membandingkan nilai *loading* pada konstruk yang dituju harus lebih besar dibandingkan dengan nilai *loading* dengan konstruk yang lain. Pada bagian ini akan diuraikan hasil uji *discriminant validity*. Uji *discriminant validity* menggunakan nilai *cross loading*. Suatu manifest reflektif akan dinyatakan memenuhi *discriminant validity* apabila nilai *cross loading* manifest pada variabelnya adalah yang terbesar dibandingkan pada variabel lainnya. Berikut adalah nilai *cross loading* masing-masing manifest.

Tabel 2. *Discriminant Validity*

Variabel	Keselamatan Kerja	Lingkungan Kerja	Loyalitas	Prestasi Kerja	Rasa Bahagia
Keselamatan Kerja	0.802				
Lingkungan Kerja	0.630	0.828			
Loyalitas	-0.088	-0.069	0.713		
Prestasi Kerja	0.651	0.750	-0.194	0.840	
Rasa Bahagia	0.009	0.026	-0.004	0.062	0.924

Average Variance Extracted (AVE)

Nilai AVE yang > 0.5, maka dikatakan memiliki nilai *discriminant validity* yang baik. Validitas dari konstruk dengan melihat nilai AVE > 0.5 mengisyaratkan layak untuk dijadikan model.

Tabel 3. *Average Variance Extracted (AVE)*

Variabel	Rata-rata varians diekstrak (AVE)
Keselamatan Kerja	0.644
Lingkungan Kerja	0.685
Loyalitas	0.509
Prestasi Kerja	0.709
Rasa Bahagia	0.855

Composite Reliability

Data yang memiliki *composite reliability* > 0.7 mempunyai reliabilitas yang tinggi. Berdasarkan sajian output data dapat diketahui bahwa nilai *composite reliability* untuk semua variabel penelitian > 0,7. Hasil ini menunjukkan bahwa masing-masing variabel telah memenuhi *composite reliability* sehingga dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel memiliki *level internal consistency reliability* yang tinggi.

Tabel 4. *Composite Reliability*

Variabel	Composite Reliability
Keselamatan Kerja	0.889
Lingkungan Kerja	0.915
Loyalitas	0.833
Prestasi Kerja	0.923
Rasa Bahagia	0.967

Keseluruhan hasil Pengujian Outer Model

Berdasarkan Tabel pengujian outer model terlihat bahwa semua item kuesioner telah memenuhi standar uji validitas konvergen yaitu AVE di atas 0,5 dan factor loading di atas 0,5 yang berarti bahwa seluruh item dinyatakan valid, serta telah memenuhi standar uji *composite reliability* yaitu lebih besar dari 0,7 yang berarti bahwa seluruh item dinyatakan reliabel.

Tabel 5. Pengujian Outer Model

Variabel	Indicator	Factor loading	AVE	Composite Reability
Rasa Bahagia	RBH_1	0.939	0.855	0.967
	RBH_2	0.881		
	RBH_3	0.958		
	RBH_4	0.897		
	RBH_5	0.946		
Loyalitas	LOY_1	0.929	0.509	0.833
	LOY_1	0.747		
Prestasi Kerja	PRES_1	0.796	0.709	0.923
	PRES_2	0.807		
	PRES_3	0.841		
	PRES_4	0.882		
	PRES_5	0.872		
Lingkungan Kerja	LING_1	0.842	0.685	0.915
	LING_2	0.879		
	LING_3	0.706		
	LING_4	0.806		
	LING_5	0.892		
Keselamatan Kerja	KES_1	0.908	0.644	0.889
	KES_2	0.891		
	KES_3	0.878		
	KES_4	0.883		

Pengujian Inner Model**Colinearity**

Adalah uji antar hubungan kuat atau tidak antar variable melalui penilaian Variance Inflation Factor (VIF). Jika nilai VIF lebih besar dari 5,00 maka berarti terjadi masalah kolinearitas, dan sebaliknya tidak terjadi masalah kolinearitas jika nilai VIF. Hasil olah data mengindikasikan tidak terjadi collinearity artinya tidak ada potensi hubungan yang kuat antar variable. Bagian yang perlu dianalisis dalam model

structural yakni, koefisien determinasi (R Square) dengan pengujian hipotesis. Pengujian kolinearitas adalah untuk membuktikan korelasi antar variabel laten/konstruksi apakah kuat atau tidak. Jika terdapat korelasi yang kuat berarti model mengandung masalah jika dipandang dari sudut metodologis, karena memiliki dampak pada estimasi signifikan statistiknya. Masalah ini disebut dengan kolinearitas (*colinearity*). Nilai yang digunakan untuk menganalisisnya adalah dengan melihat nilai Variance Inflation Factor (VIF). Jika nilai VIF lebih besar dari 5,00 maka berarti terjadi masalah kolinearitas, dan sebaliknya tidak terjadi masalah kolinearitas jika nilai VIF.

Tabel 6. *Colinearity*

Variabel	Keselamatan Kerja	Lingkungan Kerja	Prestasi Kerja
Loyalitas			1.000
Prestasi Kerja	1.000	1.000	
Rasa Bahagia			1.000

Uji R-Square

Nilai R^2 menunjukkan tingkat determinasi variabel eksogen terhadap endogennya. Nilai R^2 semakin besar menunjukkan tingkat determinasi yang semakin baik. Menurut Hair (Latan & Ghazali, 2012), suatu model dikatakan kuat jika nilai *R-square* 0.75, model moderat jika nilai *R-square* 0.50, dan model lemah jika nilai *R-square* 0.25.

Tabel 7. R-square

Variabel	R Square	R Square Adjusted
Keselamatan Kerja	0.424	0.418
Lingkungan Kerja	0.563	0.559
Prestasi Kerja	0.041	0.021

Uji Goodness of Fit (GoF)

Hasil uji GoF didapat dari perkalian nilai akar rata – rata AVE dengan nilai akar rata – rata R-Square. Dari hasil perhitungan didapat hasil nilai GoF sebesar 0,482 sehingga dapat disimpulkan bahwa model memiliki GoF yang tinggi, semakin besar nilai GoF maka semakin sesuai dalam menggambarkan sampel penelitian. Rumus untuk menghitung nilai GoF adalah sebagai berikut:

$$GoF = \sqrt{AVE \times R^2}$$

$$GoF = \sqrt{0,680 \times 0,342}$$

$$GoF = \sqrt{0,233}$$

$$GoF = 0,482$$

Q-Square

Nilai Q-square pengujian model struktural dilakukan dengan melihat nilai Q^2 (*predictive relevance*), dimana semakin tinggi Q-Square, maka model dapat dikatakan semakin fit dengan data. Hasil perhitungan Q^2 menunjukkan nilai Q^2 sebesar 0,501. Menurut Ghazali (2014), nilai Q^2 dapat digunakan untuk mengukur seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameternya. Nilai Q^2 lebih besar dari 0 menunjukkan bahwa model dikatakan baik sehingga prediksi yang dilakukan oleh model dinilai telah relevan. Adapun hasil perhitungan nilai Q-Square adalah sebagai berikut.

$$QSquare = 1 - \{(1 - 0,424) X (1 - 0,563)\}$$

$$QSquare = 1 - \{(0,576) X (0,437)\}$$

$$QSquare = 1 - \{0,2517\}$$

$$QSquare = 0.501$$

F-Square

Nilai *f square* model digunakan untuk mengetahui besarnya *effect size* variabel laten endogen terhadap variabel laten eksogen. Apabila nilai *f square* sama dengan 0,35 maka dapat diinterpretasikan bahwa prediktor variabel laten memiliki pengaruh besar, apabila bernilai sama dengan 0,15 maka memiliki pengaruh menengah dan apabila bernilai sama dengan 0,02 maka memiliki pengaruh kecil (Ghozali, 2014).

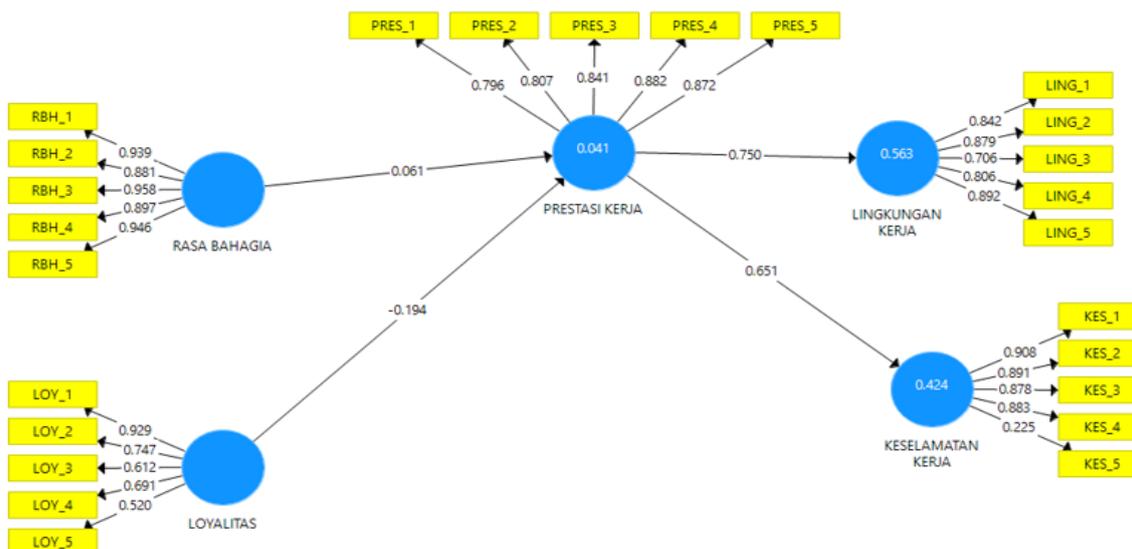
Tabel 8. *Effect Size*

Variabel	Keselamatan Kerja	Lingkungan Kerja	Prestasi Kerja
Loyalitas			0.039
Prestasi Kerja	0.736	1.289	
Rasa Bahagia			0.004

Berdasarkan tabel effect size maka hasil dari *effect size* diinterpretasikan sebagai berikut: (1) hubungan loyalitas terhadap prestasi kerja memiliki nilai *effect size* sebesar 0,039 pengaruhnya kecil; (2) hubungan prestasi kerja terhadap keselamatan kerja memiliki nilai *effect size* sebesar 0.736 pengaruh besar; (3) hubungan prestasi kerja terhadap lingkungan kerja memiliki nilai *effect size* sebesar 1.289 pengaruhnya sangat besar; serta (4) hubungan rasa bahagia terhadap prestasi kerja memiliki nilai *effect size* sebesar 0.004 pengaruhnya sangat kecil.

Hasil Bootstrapping

Dalam SmartPLS, pengujian setiap hubungan dilakukan dengan menggunakan simulasi dengan metode *bootstrapping* terhadap sampel. Pengujian ini bertujuan untuk meminimalkan masalah ketidaknormalan data penelitian. Hasil pengujian dengan metode *bootstrapping* dengan menggunakan software SmartPLS adalah sebagai berikut:



Gambar 2. Bootstrapping Inner Model

Evaluasi *Path Coefficients*

Evaluasi *path coefficient* digunakan untuk menunjukkan seberapa kuat efek atau pengaruh variabel independen kepada variabel dependen. Dari gambar dapat dijelaskan bahwa nilai *path coefficient* terbesar ditunjukkan dengan pengaruh rasa Bahagia terhadap prestasi kerja sebesar 0.061. pengaruh loyalitas terhadap prestasi kerja sebesar -0.194. pengaruh prestasi kerja terhadap lingkungan kerja sebesar 0.750, dan pengaruh prestasi kerja keselamatan kerja sebesar 0.651. Berdasarkan uraian hasil tersebut di atas menunjukkan bahwa keseluruhan variabel dalam model ini memiliki *path coefficient* dengan angka yang positif dan negatif. Hal ini menunjukkan beberapa variabel (positif) jika semakin besar nilai *path coefficient* pada satu variabel independen terhadap variabel dependen, maka semakin kuat juga pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen tersebut. Tetapi bila variabel (negative) akan terjadi pengaruh yang tidak kuat antara variabel independen dengan dependent.

Uji Hipotesis

Untuk mengukur nilai signifikansi diterimanya suatu hipotesis dilakukan dengan melihat nilai P-Values. Hipotesis penelitian dapat dinyatakan diterima apabila nilai P-Values < 0,05. Untuk melihat nilai P-value dalam SmartPLS dilakukan melalui proses *bootstrapping* terhadap model yang sudah valid dan reliabel serta memenuhi kelayakan model. Hasil dari *bootstrapping* dapat dilihat Tabel *Path Coefficients*.

Tabel 9. *Path Coefficients*

Variabel	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Rasa Bahagia terhadap prestasi kerja	0.061	0.064	0.133	0.460	0.646
Loyalitas terhadap prestasi kerja	-0.194	-0.097	0.230	0.842	0.400
Prestasi kerja terhadap keselamatan kerja	0.651	0.648	0.096	6.781	0.000
Prestasi kerja terhadap lingkungan kerja	0.750	0.745	0.090	8.373	0.000

H1: Pengaruh rasa bahagia terhadap prestasi kerja

Dari hasil koefisien jalur yang diperoleh pengaruh rasa bahagia terhadap prestasi kerja sebesar 0.646 dengan nilai *p-value* 0.646 > 0.05 disimpulkan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara rasa bahagia terhadap prestasi kerja maka H1 ditolak.

H2: Pengaruh loyalitas terhadap prestasi kerja

Dari hasil koefisien jalur yang diperoleh pengaruh loyalitas terhadap prestasi kerja sebesar 0.842 dengan nilai *p-value* 0.400 > 0.05 disimpulkan bahwa tidak ada pengaruh loyalitas terhadap prestasi kerja maka H2 ditolak.

H3: Pengaruh prestasi kerja terhadap keselamatan kerja

Dari hasil koefisien jalur yang diperoleh pengaruh prestasi kerja terhadap keselamatan kerja sebesar 6.781 dengan nilai *p-value* 0.000 < 0.05 disimpulkan bahwa ada pengaruh prestasi kerja terhadap keselamatan kerja maka H3 diterima.

H4: Pengaruh prestasi kerja terhadap lingkungan kerja

Dari hasil koefisien jalur yang diperoleh pengaruh prestasi kerja terhadap lingkungan kerja sebesar 8373 dengan nilai *p-value* 0.000 < 0.05 disimpulkan bahwa ada pengaruh prestasi kerja terhadap lingkungan kerja, maka H4 diterima.

Uji Mediasi

Tabel 10. Uji Mediasi

Variabel	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (O/STDEV)	P Values
Loyalitas terhadap keselamatan kerja melalui prestasi kerja	-0.126	-0.058	0.162	0.780	0.436
Rasa Bahagia terhadap keselamatan kerja melalui prestasi kerja	0.040	0.040	0.086	0.463	0.643
Loyalitas terhadap lingkungan kerja melalui prestasi kerja	-0.145	-0.071	0.181	0.804	0.422
Loyalitas terhadap lingkungan kerja melalui prestasi kerja	0.046	0.047	0.098	0.469	0.639

Uji mediasi melibatkan prestasi kerja sebagai variable mediasi. Mediasi penuh (*fully mediating*) terjadi jika pada *total effects* ditemukan hubungan variabel independen terhadap variabel dependen menjadi tidak signifikan, bila signifikan maka mediasi ini hanya bersifat semu atau *partial (partially mediating)* artinya variabel independen mampu memengaruhi secara langsung variabel dependen tanpa melalui atau melibatkan variabel mediator (Hartono dan Abdillah, 2014). Karena hasil p Values > 0.05 maka terjadi mediasi penuh pada Keselamatan kerja dan lingkungan kerja.

Inovasi daya saing merupakan inovasi yang dapat meningkatkan citra perusahaan. Daya saing perusahaan merupakan daya tarik perusahaan yang disebabkan lingkungan kerja yang kondusif sehingga dapat meningkatkan sumber daya manusia. Pandangan ini didukung oleh hasil penelitian terdahulu bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Rosmana & Wahyuningsih, 2023), lingkungan kerja memengaruhi prestasi kerja (Rokhimah et al., 2024), lingkungan kerja memengaruhi kepuasan kerja (Jumani & Rianto, 2023), lingkungan kerja memengaruhi produktivitas kerja (Sahputra & Wahyudi, 2023), dan lingkungan kerja memengaruhi Kesehatan (Triski et al., 2022).

Berbeda dengan peneliti terdahulu, inovasi daya saing juga dapat dilihat dari sisi prestasi kerja. Prestasi kerja merupakan salah satu ukuran kinerja karyawan di perusahaan. Prestasi kerja memiliki dampak positif pada dua aspek yaitu prestasi berdampak pada aspek keselamatan kerja dan berdampak pada aspek lingkungan kerja. Hal ini senada dengan hasil temuan antara lain prestasi kerja terhadap keselamatan kerja sebesar 6.781 dengan nilai *p-value* $0.000 < 0.05$, dan prestasi kerja terhadap lingkungan kerja sebesar 8373 dengan nilai *p-value* $0.000 < 0.05$ disimpulkan bahwa ada pengaruh prestasi kerja terhadap lingkungan kerja. Hasil temuan tersebut mengembangkan teori McClelland's yang menelaah faktor-faktor yang melatarbelakangi manusia berbuat sesuatu lebih baik.

Prestasi kerja merupakan harapan dan keinginan karyawan yang diwujudkan ke dalam bentuk prestasi kerja, dan sebagai bentuk daya saing perusahaan di masa depan. Bagi perusahaan yang memiliki banyak karyawan berprestasi tentu menjadi kebanggaan dan dapat mendorong karyawan lainnya untuk ikut berprestasi. Selain itu, prestasi karyawan mengindikasikan aktivitas rutin perusahaan dalam peningkatan kualitas kerja karyawan. Pandangan ini didukung oleh peneliti sebelumnya telah menemukan prestasi belajar dipengaruhi oleh prestasi kerja di perusahaan dipengaruhi oleh pelatihan kerja karyawan (Ikaputri et al., 2023), budaya organisasi dan kepuasan kerja (Rahmi et al., 2024), kompetensi (Arifin & Rufial, 2024).

Analisis hasil temuan menggambarkan prestasi kerja memengaruhi faktor internal perusahaan yaitu lingkungan kerja dan keselamatan kerja. Pertama, dampak prestasi karyawan terhadap lingkungan kerja berkaitan erat dengan etos kerja, dan iklim

kerja perusahaan. Kondisi ini senada dengan pandangan Damare et al., (2023) bahwa etos kerja adalah motivasi kerja yang ditekuni dan diterima oleh lingkungan kerja dan masing-masing individu mampu mengekspresikannya dengan baik. Kedua, dampak prestasi karyawan terhadap keselamatan kerja dapat mendorong daya saing perusahaan. Pandangan ini didukung riset sebelumnya mengungkapkan umumnya keselamatan kerja memengaruhi produktivitas kerja karyawan (Pramesti et al., 2023; Sahputra & Wahyudi, 2023), dan keselamatan kerja memengaruhi kinerja karyawan (Khunaini et al., 2024; Rini & Laili, 2024).

SIMPULAN

Berdasarkan hasil dan diskusi penelitian, maka dapat disimpulkan bahwa: (1) tidak ada pengaruh yang signifikan antara rasa bahagia terhadap prestasi kerja; (2) tidak ada pengaruh loyalitas terhadap prestasi kerja; (3) ada pengaruh prestasi kerja terhadap keselamatan kerja; (4) ada pengaruh prestasi kerja terhadap lingkungan kerja; (5) karena hasil p values > 0.05 maka terjadi mediasi penuh pada keselamatan kerja dan lingkungan kerja. Simpulan penelitian ini yaitu peran prestasi kerja dalam organisasi mampu menjembatani keselamatan kerja dan lingkungan kerja dan berdampak positif apabila organisasi menerapkan prestasi kerja sebagai ukuran kinerja karyawan. Hasil penelitian ini dapat dijadikan rekomendasi bagi perusahaan untuk memperhatikan daya saing perusahaan dari sisi prestasi kerja karena prestasi kerja berdampak positif terhadap lingkungan kerja dan keselamatan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Arifin, R. F., & Rufial. (2024). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan, Kompetensi, Dan Work Life Balance Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Hotel D'Arcici Al-Hijra Cempaka Putih). *IKRAITH-EKONOMIKA*, 7(1), 1–10.
- Ayu Pramesti, D. A., Subroto Maheri L, S., & Aulia Munawaroh, N. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Keselamatan Kerja, dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan diUD Mugi Lestari Papar. *Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen (EBISMEN)*, 2(4), 166–177.
- Astawa, I. M. A., Wati, N. M. N., & Wati, K. L. (2024). Hubungan Kemampuan Adaptasi Kerja dengan Penerapan Kesehatan dan Keselamatan Kerja Perawat. *Holistic Nursing and Health Science*, 6(2), 96–106. <https://doi.org/10.14710/hnhs.6.2.2023.96-106>
- Damare, O., Prayekti, P., & Septyarini, E. (2023). Pengaruh Etos Kerja, Iklim Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Warung Padang Upik Yogyakarta. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 6(1), 151–160. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v6i1.3443>
- dwi sahputra, R., & Wahyudi, P. (2023). PENGARUH KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA TERHADAP TINGKAT PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT. KBU BAYUNG LENCIR KABUPATEN MUSI BANYUASIN. *Jurnal DIALOGIKA*, 4, 84–93. <https://doi.org/10.31949/dialogika>
- Ikaputri, T. D., Andriana, I., Farla, W., & Santati, P. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Jambi. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 6(3), 1488–1497. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v6i3.3633>

- Iqbal Al Amin, M., Adji Kusuma, K., & Abadiyah, R. (2024). The Effect of Workload, Work Stress and Work Environment on Employee Performance at the Tea Processing Company. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 5(1), 1223–1235. <http://journal.yrpiipku.com/index.php/msej>
- Jumani, A., & Rianto, M. R. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan CV. Kita Sukses Mandiri. *Studi Ilmu Manajemen Dan Organisasi (SIMO)*, 4(1), 39–50. <https://doi.org/10.35912/simo.v4i1.1779>
- Khunaini, A., Rizki Maulia, I., Putri Fadyanti, T., & Meliawati, W. (2024). Pengaruh Komunikasi Dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *PPIMAN: Pusat Publikasi Ilmu Manajemen*, 2(1), 109–122.
- Mas'udah, L., & Nastiti, D. (2024). Hubungan Antara Adversity Quotient dengan Prestasi Kerja pada Account Officer di PT. PBR Harta Swadiri dan Grup. *Web Of Scientist: International Scientific Research Journal*, 3(2), 1–10. <https://doi.org/10.47134/webofscientist.v>
- Pariakan, M. A., Manafe, henny A., Niha, S. S., & Paridy, A. (2023). Pengaruh Beban Kerja Pegawai, Motivasi Kerja, dan Kompetensi Pegawai terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 4(4), 1–10.
- Putri, I. D., & Zaman, K. (2024). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan E-Rekrutment terhadap Daya Tarik Perusahaan bagi Pelamar Kerja (Studi pada Generasi Z di Tribuana Global Group). *Al Qalam: Jurnal Ilmiah Keagamaan Dan Kemasyarakatan*, 18(1), 449. <https://doi.org/10.35931/aq.v18i1.2998>
- Rahmi, KUSDARIANTO, I., & SAMSINAR. (2024). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KEPUASAAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PT. SAMPOERNA KAYOE. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 7(1), 1–10.
- Regiasa, T. (2023). Pengaruh Kualitas Aparatur dan Etos Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kantor Kecamatan Tunjung Teja Kabupaten Serang. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 6(2).
- Rokhimah, A. K., Wolor, C. W., & Marsofiyati. (2024). Pengaruh Keterampilan, Lingkungan Kerja, Dan Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Pada LPM Econochannel FE UNJ. *OPTIMAL: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 4(1), 138–149.
- Rosmana, N. A., & Wahyuningsih, S. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan di Gtv Hotel and Apartemen di Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal on Education*, 5(4), 16606–16613.
- Setiyarti, T., Fajar Hariyani, P., Ketut Laswitarni, N., & Sundari, P. (2024). Kinerja Karyawan diantara Lingkungan Kerja dan Komunikasi Sebuah Perusahaan Jawatan. *Jurnal STIE Semarang*, 16(1), 1–16.
- Setyo Rini, E., & Hidayatul laili, N. (2024). Pengaruh Pengetahuan Kesehatan dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan UDD PMI Kota Surakarta Bulan Maret Tahun 2021. *Arrazi: Scientific Journal of Health*, 2(1). <https://journal.csspublishing/index.php/arrazi>

- Soekiswara, T. E. F. (2024). Faktor Kecelakaan dan Keselamatan Kerja Pada Penggunaan CRANE di Proyek Konstruksi. *Menara*, 1(12), 1–9.
- Triski, D. sagita, Soemaryani, I., & Zusnita Muizu, W. O. (2022). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA PADA MASA PANDEMI COVID-19 TERHADAP KONDISI KESEHATAN SERTA IMPLIKASINYA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA GURU SEKOLAH DASAR. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Admistrasi Dan Pelayanan Publik*, IX(3), 1–18.
- Wold, S., Trygg, J., Berglund, A., & Antti, H. (2001). Some recent developments in PLS modeling. *Chemometrics and Intelligent Laboratory Systems*, 58, 131–150. www.elsevier.com/locate/chemometrics
- Zeng, N., Liu, Y., Gong, P., Hertogh, M., & König, M. (2021). Do right PLS and do PLS right: A critical review of the application of PLS-SEM in construction management research. *Frontiers of Engineering Management*, 8(3), 356–369. <https://doi.org/10.1007/s42524-021-0153-5>