

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Suatu perusahaan saat menjalankan aktivitasnya akan membutuhkan sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan suatu aset yang sangat penting bagi perusahaan karena sebagai penggerak seluruh kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan agar sesuai dengan target yang diharapkan oleh perusahaan. Kemampuan sumber daya manusia dalam menjalankan tugas yang telah ditentukan perusahaan, akan menentukan keberhasilan perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Keberhasilan perusahaan dalam pencapaian tujuannya dipengaruhi oleh kinerja setiap individu karyawan suatu perusahaan. Agar kontribusi yang diberikan oleh sumber daya manusia lebih optimal, maka perusahaan harus memperlakukan sumber daya manusia dengan baik. Semua potensi sumber daya manusia tersebut sangat berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam pencapaian tujuannya sehingga hubungan antara organisasi dan individu yang ada didalamnya merupakan satu kesatuan yang tidak bisa dipisahkan.

Menurut Bangun (2012) kinerja merupakan hasil pekerjaan yang dicapai karyawan berdasarkan persyaratan-persyaratan kerja. Hasil dari upaya karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan harus sesuai dengan standar kinerja perusahaan. Standar kinerja merupakan tingkat harapan perusahaan kepada karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan dengan membandingkan hasil yang dicapai dengan target yang

ingin dicapai (Bangun, 2012). Kinerja karyawan yang baik tentu akan memberikan hasil yang memuaskan bagi perusahaan dan karyawan akan puas terhadap hasil dari kinerja yang dilakukan olehnya. Namun apabila kinerja karyawan buruk akan menjatuhkan perusahaan sehingga tidak tercapainya tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan. Oleh karena itu, kinerja karyawan yang sesuai dengan harapan perusahaan sangat dibutuhkan agar tercapainya tujuan, selain itu juga mampu menyukseskan visi dan misi dari perusahaan.

Keselamatan dan kesehatan kerja adalah suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmaniah maupun rohaniah tenaga kerja pada khususnya, dan manusia pada umumnya, hasil karya dan budaya untuk menuju masyarakat adil dan makmur (Mangkunegara, 2017). Menurut Bangun (2012) keselamatan dan kesehatan kerja sangat penting diperhatikan untuk menjaga keamanan dan kenyamanan kerja karyawan yang menjadi tanggung jawab para pemberi kerja. Jika perusahaan memberikan jaminan keselamatan dan kesehatan kerja pada karyawan, maka karyawan akan meningkatkan kinerjanya dengan melakukan aktivitas pekerjaan sesuai dengan standar perusahaan. Ketika karyawan melakukan kinerja dengan baik sesuai standar perusahaan maka perusahaan akan mencapai target yang diharapkan dan karyawan lebih efektif dan efisien dalam bekerja.

Perusahaan yang memperhatikan keselamatan dan kesehatan kerja karyawannya akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan

mereka memberikan hal yang dinilai penting (Luthans, 2011). Perusahaan yang menerapkan keselamatan dan kesehatan kerja kepada karyawan untuk meminimalisir terjadinya kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja, maka karyawan merasa aman dan nyaman ketika bekerja karena perusahaan melindungi karyawannya. Hal ini membuat karyawan merasa senang dan puas dalam menyelesaikan sebuah pekerjaan yang diberikan perusahaan kepadanya. Perusahaan yang mengelola karyawannya dengan baik akan mendorong karyawan untuk melakukan kinerja dengan maksimal sesuai harapan perusahaan. Penerapan keselamatan dan kesehatan kerja ini akan membuat karyawan merasa tenang dan aman ketika berada dilokasi kerja, karyawan tidak perlu merasa khawatir terhadap suatu hal yang akan terjadi dilokasi pekerjaan dan puas kepada perusahaannya. Karyawan yang merasa puas dengan perusahaan karena telah memberikannya rasa aman kepadanya akan menggerakkan semangat pada dirinya untuk memberikan kinerja yang baik dengan hasil yang memuaskan untuk perusahaan.

Peraturan yang dibuat oleh pemerintah terkait hak pekerja/buruh memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja diatur dalam Pasal 86 ayat (1) Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi: “Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja”. Perlindungan ini guna mencegah dan meminimalisir terjadinya kecelakaan kerja. Hak pekerja/buruh ini bisa dengan diwujudkan oleh perusahaan dengan menerapkan keselamatan dan kesehatan kerja dengan baik. Selain itu,

pemerintah juga membuat program JKK (Jaminan Kecelakaan Kerja) yang dikeluarkan oleh BPJS (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial) Ketenagakerjaan bagi karyawan yang mengalami kecelakaan kerja. Hal ini selaras dengan Pasal 31 ayat (1) Undang-undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional yang berbunyi: “Peserta yang mengalami kecelakaan kerja berhak mendapatkan manfaat berupa pelayanan kesehatan sesuai dengan kebutuhan medisnya dan mendapatkan manfaat berupa uang tunai apabila terjadi cacat total tetap atau meninggal dunia”. Undang-undang yang dibuat dan program JKK (Jaminan Kecelakaan Kerja) oleh pemerintah ini membuktikan bahwa pemerintah serius dalam menanggulangi kecelakaan kerja. Penerapan keselamatan dan kesehatan kerja ini harus serius dilakukan oleh perusahaan demi menjamin rasa aman karyawan dalam bekerja.

Angka kecelakaan kerja di Indonesia cukup terbilang tinggi. Fakta angka kecelakaan kerja di Indonesia ini dapat diperkuat berdasarkan data yang dimiliki oleh BPJS (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial) Ketenagakerjaan, sebagai berikut:

Tabel 1.1
Angka Kecelakaan Kerja di Indonesia menurut BPJS Ketenagakerjaan

Tahun	Jumlah Kasus Kecelakaan Kerja
2015	110.285
2016	105.182
2017	123.041
2018	173.105
2019	155.327
2020	153.044

Sumber: www.bpjsketenagakerjaan.go.id

Berdasarkan data diatas membuktikan bahwa kasus kecelakaan kerja di Indonesia masih terbilang tinggi. Perusahaan perlu kesadaran untuk meningkatkan upaya keselamatan dan kesehatan kerja kepada karyawan. Keselamatan dan kesehatan kerja perlu dilakukan oleh perusahaan dengan serius karena hal tersebut merupakan tanggung jawab perusahaan agar menghindari kejadian kecelakaan kerja dan terserangnya penyakit pada karyawan selama bekerja.

Penelitian ini dilakukan di PT. Pismatex Pekalongan. Perusahaan ini merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang produksi kain sarung dengan merek Gajah Duduk. Lokasi penelitian dipilih sebagai objek penelitian, karena PT. Pismatex Pekalongan merupakan salah satu perusahaan industri kain sarung yang besar di Pekalongan sehingga dalam kegiatan produksinya menggunakan Alat Tenun Mesin (ATM) untuk menunjang produksinya yang mencapai puluhan ribu sarung per bulan. PT. Pismatex Pekalongan ikut berpartisipasi dalam memakmurkan pembangunan ekonomi sehingga berusaha menyerap tenaga kerja sebanyak mungkin. Potensi kecelakaan kerja yang terjadi pada karyawan pada perusahaan industri cenderung tinggi. Hal ini disebabkan karena pabrik tekstil menggunakan mesin produksi berukuran besar dan aliran listrik dengan tegangan tinggi. Selain itu, jam kerja cenderung lama, kurang lebih sekitar 8 jam kerja dengan posisi kerja dan gerakan yang monoton oleh karyawan pekerja. Meskipun demikian terkadang kecelakaan kerja bisa terjadi karena *human error*. Upaya perusahaan dalam menjamin keselamatan dan kesehatan kerja dapat

memberikan kenyamanan dan keamanan karyawan dalam bekerja, akan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Begitu pula adanya kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Bagi perusahaan yang bergerak di bidang industri *textile* tentunya selalu melakukan produksi untuk menghasilkan produk dari perusahaan. Karyawan bagian produksi lebih sering berinteraksi dengan alat-alat penunjang produksi. Penggunaan alat penunjang produksi tentunya akan memudahkan perusahaan dalam proses produksi. Upaya yang dapat dilakukan perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan saat bekerja pada lokasi kerja produksi salah satunya dengan menjamin keselamatan dan kesehatan kerja (*occupational safety and health*) karyawan. Agar karyawan merasa aman dan nyaman saat bekerja dan karyawan lebih optimal dalam melakukan pekerjaan.

Berikut data laporan kecelakaan kerja tahun 2016-2019 di PT. Pismatex Pekalongan:

Tabel 1.2
Angka Kecelakaan Kerja di PT. Pismatex Pekalongan

Tahun	Klasifikasi			Jumlah
	Ringan	Sedang	Meninggal	
2016	6	-	-	6
2017	7	-	-	7
2018	6	-	-	6
2019	5	-	3	8

Sumber: Data PT. Pismatex Pekalongan (2020)

Penelitian yang dilakukan oleh Yanti, dkk. (2020) yang menunjukkan bahwa karyawan PT. Pismatex Pekalongan mengalami keluhan *musculoskeletal disorder*. Keluhan ini dirasakan oleh karyawan dengan posisi kerja duduk dan berdiri selama kurang lebih 8 jam setiap hari.

Musculoskeletal disorder yang terjadi pada karyawan PT. Pismatex Pekalongan pada bagian tubuh sehingga mudah lelah dan gangguan pada aktifitas kerja karyawan. Keluhan *musculoskeletal disorder* karena beban kerja fisik yang dirasakan oleh karyawan dan monoton waktu yang sangat lama, menyebabkan keluhan pada bagian otot skeletal yang dirasakan karyawan. Perusahaan juga memberikan arahan atau prosedur kerja yang baik untuk mencegah risiko *musculoskeletal disorder*. Meskipun demikian perusahaan telah mengupayakan untuk mengatur sistem waktu kerja dan istirahat untuk karyawan selama 1 jam. Fenomena lainnya bahwa karyawan merasa kurang nyaman dengan kebisingan dan sirkulasi udara di ruang kerja. Meskipun demikian perusahaan telah mengupayakan dalam pemberian *haust fan*.

Karyawan produksi merasa kurang puas dengan peluang kesempatan promosi jabatan di PT. Pismatex Pekalongan. Agar tingkat kepuasan kerja karyawan meningkat, perusahaan perlu memperhatikan bagi karyawan yang memiliki kemampuan yang pantas untuk mengembangkan potensi yang dimiliki. Selain itu karyawan merasa kurang puas atas gaji yang diberikan perusahaan meskipun sudah sesuai dengan UMK Kabupaten Pekalongan yakni sebesar Rp. 2.018.161.

PT. Pismatex mengalami penurunan kinerja karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Hal ini bisa dilihat dari peningkatan kualitas dan kuantitas dari hasil produksi barang yang cacat dan rusak. Rata-rata peningkatan jumlah produksi sarung cacat atau rusak per kuartal I tahun 2011-2013 cenderung

mengalami peningkatan. Pada kuartal I tahun 2011 persentase rata-rata kerusakan mencapai 1,51%, kuartal I tahun 2012 persentase rata-rata kerusakan mencapai 1,58%, dan kuartal I tahun 2013 persentase rata-rata kerusakan mencapai 1,98%. Berikut lebih jelasnya jumlah produksi sarung cacat atau rusak:

Tabel 1.3
Data Jumlah Produksi Sarung dan Jumlah Produk Sarung Rusak
PT. Pismatex Pekalongan
Per Januari-April 2011, 2012, dan 2013

Tahun	Bulan	Jumlah Produksi (Per Potong)	Jumlah Produksi Cacat atau rusak (Per Potong)	Persentase Kerusakan Sarung dalam Produksi
2011	Januari	69.190	913	1,32%
	Februari	69.870	1.104	1,58%
	Maret	70.485	1.120	1,59%
	April	71.235	1.115	1,57%
Jumlah				6,05%
Rata-rata				1,51%
2012	Januari	70.236	1.045	1,49%
	Februari	70.145	1.115	1,59%
	Maret	72.120	1.170	1,62%
	April	72.480	1.165	1,61%
Jumlah				6,31%
Rata-rata				1,58%
2013	Januari	71.840	1.387	1,86%
	Februari	71.850	1.385	2,01%
	Maret	72.960	1.491	2,03%
	April	73.675	1.488	1,95%
Jumlah				7,85%
Rata-rata				1,98%

Sumber: Data PT. Pismatex Pekalongan (2014)

Berdasarkan penelitian terdahulu ditemukan kesimpangsiuran hasil pada pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan. Tabel *research gap* pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan sebagai berikut:

Tabel 1.4**Research Gap Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Peneliti, Tahun	Hasil	Research Gap
Heri Mulyantoro; Siswoyo Haryono; Fauziyah, 2018	Keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	Terdapat kesimpangsiuran hasil hubungan keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan.
Iheanacho Maryjoan U. and Ebitu Ezekiel Tom, 2016	Keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan	
Patrick Gbadago; Sedem N. Amedome; Ben Q. Honyenuga, 2017	Keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan	
Iva Aviana; Siti Saroh; Ratna Nikin Hardati, 2019	Keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan	
Vivin Maharani Ekowati and Firqiyatul Makhfudloh Amin, 2018	Keselamatan dan kesehatan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan	

Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan terdapat kesimpangsiuran hasil antar beberapa peneliti sebelumnya. Berikut tabel *research gap* pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan:

Tabel 1.5**Research Gap Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Peneliti, Tahun	Hasil	Research Gap
Benish Shabbir and Raza Naqvi, 2017	Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	Terdapat kesimpangsiuran hasil hubungan beban kerja terhadap kinerja karyawan.
Jeky K R Rolos; Sofia A P Sambul; Wehelmina Rumawas, 2018	Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	
Baiq Nurmalisa Dwinati; Surati; Lalu M. Furkan, 2019	Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	
Yudha Adityawarman; Bunasor Sanim; Bonar M Sinaga, 2015	Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	
Wahyu Rohmatulloh; Budhi Satrio, 2017	Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	

Pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja terdapat kesimpangsiuran hasil antar beberapa peneliti sebelumnya. Berikut tabel *research gap* pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja:

Tabel 1.6
Research Gap Beban Kerja terhadap Kepuasan Karyawan

Peneliti, Tahun	Hasil	Research Gap
Tri Tandi <i>and</i> Imran Syafei M. Nur, 2016	Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja	Terdapat kesimpangsiuran hasil hubungan beban kerja terhadap kepuasan kerja.
Paijan; Anugrah Hutami Putri, 2019	Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja	
I Ketut R. Sudiarditha; Mardi; Leny Margaretha, 2019	Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja	
Lili E Lucky Meilasari; Ryani Dhyhan Parashakti; Justian; Efa Wahyuni, 2020	Beban kerja positif dan tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja	
Dewi Sartika Dg. Malino; Jusuf Radja; Herman Sjahruddin, 2020	Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja	

Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan terdapat kesimpangsiuran hasil antar beberapa peneliti sebelumnya. Berikut tabel *research gap* pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan:

Tabel 1.7
Research Gap Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Peneliti, Tahun	Hasil	Research Gap
Tri Maryati; Rini Juni Astuti; Udin Udin, 2019	Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan	Terdapat kesimpangsiuran hasil hubungan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.
Ivan Timothy, 2017	Kepuasan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan	
Lidia Lusri dan Hotlan Siagian, 2017	Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan	
Deny Arianto, 2017	Kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan	
Erline intine, 2017	Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	

Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja terdapat kesimpangsiuran hasil antar beberapa peneliti sebelumnya. Berikut tabel *research gap* keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja:

Tabel 1.8

Research Gap Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja

Peneliti, Tahun	Hasil	Research Gap
Endro Wibowo dan Hardi Utomo, 2016	Keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja	Terdapat kesimpangsiuran hasil hubungan keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja
Iftikhar Ahmad; Abdul Sattar; Allah Nawaz, 2017	Kepuasan kerja memediasi pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan	
Rahma Lia Andini dan Tri Wulida Afrianty, 2019	Kepuasan kerja memediasi pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan	
Devi Nurmelita Sari, 2019	Tidak terdapat pengaruh variabel keselamatan kesehatan kerja terhadap kepuasan kerja yang diintervening oleh kepuasan kerja	

Berdasarkan penelitian yang pernah dilakukan oleh beberapa peneliti tahun sebelumnya, masih terdapat kesimpangsiuran hasil hubungan keselamatan dan kesehatan kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y), hubungan beban kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y), hubungan beban kerja (X2) terhadap kepuasan kerja (M), hubungan kepuasan kerja (M) terhadap kinerja karyawan (Y), dan hubungan keselamatan dan kesehatan kerja (X) terhadap kinerja karyawan (Y) melalui kepuasan kerja (M). Selain, itu fenomena kasus kecelakaan kerja di Indonesia masih terbilang tinggi yang perlu dilakukan upaya peningkatan keselamatan dan kesehatan kerja, upaya tersebut merupakan kewajiban yang harus dipenuhi perusahaan kepada karyawannya. Fenomena yang terjadi di PT. Pismatex Pekalongan yaitu pernah terjadi kecelakaan kerja yang disebabkan oleh *human error*. Fenomena lainnya karyawan mengalami keluhan *musculoskeletal disorder* karena beban kerja fisik yang dirasakan karyawan, karyawan kurang nyaman dengan kebisingan dan sirkulasi udara, kurang puas dengan peluang

kesempatan promosi jabatan pada karyawan bagian produksi, kurang puasnya gaji yang karyawan terima meski sudah sesuai UMK Kabupaten Pekalongan, dan masih terdapat kerusakan atau cacat produksi sarung.

Topik yang diambil dalam penelitian ini menarik untuk dilakukan penelitian karena kesadaran untuk meningkatkan keselamatan dan kesehatan kerja penting dilakukan oleh perusahaan untuk meminimalisir terjadinya kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja. Agar tercipta tempat kerja yang aman, nyaman, sehat, dan tercapainya produktivitas yang tinggi. Selain itu apabila beban kerja karyawan ringan sesuai dengan kemampuan dan kapasitas karyawan. Hal tersebut akan membuat karyawan merasa semangat dan senang dalam bekerja yang dapat meningkatkan kepuasan kerja, dan melakukan pekerjaan dengan optimal agar menghasilkan produk yang sesuai dengan harapan perusahaan yang berarti akan meningkatkan kinerja karyawan. Maka peneliti mengambil judul penelitian “Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel *Intervening*” (Studi pada Karyawan Bagian Produksi PT. Pismatex Pekalongan).

Penelitian ini merupakan penelitian yang bersifat modifikasi dari penelitian yang dilakukan oleh Wibowo dan Utomo (2016) dengan judul “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)”. Perbedaan dari penelitian sebelumnya adalah penelitian ini menambahkan

variabel beban kerja. Selain itu, penelitian sebelumnya dilakukan di PT. Sido Muncul Semarang sedangkan penelitian ini dilakukan di PT. Pismatex Pekalongan. Perbedaan kedua adalah jumlah sampel penelitian sebelumnya berjumlah 65 responden sedangkan penelitian ini sampel yang diambil berjumlah 197 responden. Perbedaan lainnya pada teknik analisis data, pada penelitian sebelumnya menggunakan analisis path sedangkan penelitian ini menggunakan SEM (*Structural Equation Model*).

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan fenomena pada latar belakang, maka rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja?
4. Apakah beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja?
5. Apakah kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan?
6. Apakah keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*?

7. Apakah beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai oleh peneliti melalui penelitian ini sebagai berikut:

1. Menganalisis pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Menganalisis pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kepuasan kerja.
4. Menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja.
5. Menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.
6. Menganalisis pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*.
7. Menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagi Pengembangan Ilmu Pengetahuan

Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat sebagai sumbangan pemikiran sehingga dapat dijadikan rujukan untuk referensi bagi penelitian selanjutnya sebagai kajian lebih lanjut mengenai keselamatan dan kesehatan kerja, beban kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan memberikan pengetahuan, data, informasi dan saran-saran yang dapat menjadi pertimbangan bagi PT. Pismatex Pekalongan dalam pengambilan keputusan untuk meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja karyawan dalam perusahaan dengan penerapan keselamatan dan kesehatan kerja agar diterapkan dan dilaksanakan, dan dapat mengetahui tingkat beban kerja karyawan.

3. Bagi Praktik

Peneliti akan mendapat wawasan mengenai keselamatan dan kesehatan kerja pada PT. Pismatex Pekalongan. Selain itu, peneliti dapat menambah pengalamannya dalam melakukan penelitian yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia.