

Pengaruh Tunjangan Kesejahteraan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Mediasi Oleh Kepuasan Kerja Pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) PROVSU

Nur Sahbillah¹, Aulia Arief Nasution², Sopi Pentana³
Universitas Harapan Medan

ARTICLE INFO

Article history:

Received : 20 Maret 2023

Revised : 20 April 2023

Accepted : 31 Mei 2023

Keywords: *Welfare Benefits, Occupational Health, Job Satisfaction, Employee Performance*

HR Tax Planning,
Income tax Article 21,
Tax Burden Efficiency

ABSTRAK

This type of research is associative research with a quantitative approach. This research was conducted at the Human Resources Development Agency (BPSDM) which is a State-Owned Enterprise (BUMN) which is engaged in human resource development activities. Located at Jl. Ngalengko No.1 Perintis, East Medan District, Medan City, North Sumatra, the sample of respondents in this study was adjusted to 100 people from all employees of the Medan Human Resources Development Agency (BPSDM), the source of the data used in this study are primary and secondary data, Sub Structure I Variable Welfare Allowance (X1) of 0.371 states that every 1% addition of Welfare Allowance will increase Job Satisfaction by 0.371 or 37.1%, and vice versa if Welfare Allowance decreases by 1% then Job Satisfaction is predicted to decrease by 0.371 or 37.1%. Occupational Health Variable (X2) of 0.113 states that for every 1% addition of Occupational Health, it will increase Job Satisfaction by 0.113 or 11.3%, and vice versa if Occupational Health decreases by 1% then Job Satisfaction will be predicted to decrease by 0.113 or 11.3%. Sub Structure II Variable Welfare Allowance (X1) of 0.097 states that for every additional 1% of Welfare Allowance, it will increase Employee Performance by 0.097 or 9.7%, and vice versa if Welfare Allowance decreases by 1% then Employee Performance will be predicted to decrease by 0.097 or 9.7%. The Occupational Health variable (X2) of 0.101 states that for every 1% addition of Occupational Health, it will increase Employee Performance by 0.101 or 10.1%, and vice versa if Occupational Health decreases by 1% then Employee Performance will be predicted to decrease by 0.101 or 10.1%. The Job Satisfaction Variable (Z) of 0.668 states that every additional 1% of Job Satisfaction will increase Employee Performance by 0.668 or 66.8%, and vice versa if Job Satisfaction decreases by 1% then Employee Performance will be predicted to decrease by 0.668 or 66.8%.



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

Corresponding Author :

Nur Sahbillah

Universitas Harapan Medan

Email : Nursabillah150597@gmail.com

Pendahuluan

Perkembangan yang terjadi dalam perekonomian dunia semakin cepat dan sulit diprediksikan.

Semakin canggih ilmu pengetahuan dan teknologi menuntut organisasi untuk berbenah diri menghadapi tantangan dan perubahan yang serba tidak terduga. Salah satu tantangan yang dihadapi dimasa depan adalah untuk menciptakan organisasi yang menuntut pengelolaan sumber daya yang efisien dan efektif agar bisa berkembang dalam persaingan yang semakin ketat. Suatu organisasi perlu melakukan upaya untuk mengelola apa yang dimilikinya, termasuk dengan pengelolaan sumber daya manusia yang menggambarkan bahwa kebutuhan akan sumber daya manusia yang bermutu tinggi akan semakin besar.

Pada penelitian Gusriani (2018) Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam suatu organisasi harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan hasil kerja yang optimal. Tercapainya tujuan yang telah ditetapkan suatu organisasi tidak hanya tergantung pada peralatan moderen, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi juga tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Keberhasilan suatu organisasi sangat besar dipengaruhi oleh kinerja individu pegawainya. Tetapi kinerja masing-masing karyawan berbeda-beda karena disebabkan oleh kemampuan individu, pekerjaan yang diberikan dan fasilitas yang diberikan perusahaan.

Peran serta sumber daya manusia ini harus didukung dengan pemberian tunjangan kesejahteraan bagi karyawan serta kesehatan karyawan yang harus diperhatikan agar kepuasan bekerja timbul dan memberikan umpan balik kepada perusahaan berupa kinerja yang bagus. Seperti menurut penelitian Rahman (2020) kinerja karyawan merupakan hasil atau prestasi kerja karyawan yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Terdapat faktor negatif yang dapat menurunkan kinerja karyawan, di antaranya adalah menurunnya keinginan karyawan untuk mencapai prestasi kerja, tingkat absensi yang kurang, kurangnya ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan sehingga kurang menaati peraturan, serta program kerja yang tidak tercapai.

Semua perusahaan dan instansi tempat bekerja tentu ingin memiliki karyawan yang melaksanakan tugas nya dengan baik dan benar sesuai dengan target yang diharapkan, termasuk salah satu institusi pemerintahan yaitu Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Sumatera Utara. BPSDM merupakan instansi yang didirikan pemerintah dan mempunyai andil dalam mengembangkan sumber daya manusia, tentu didalamnya terdapat karyawan dengan kinerja yang bagus pula dan sebaliknya tentu ada kendala yang dialami perusahaan tersebut sehingga menyebabkan turun nya kinerja para karyawan.

Bedasarkan observasi di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Sumatera Utara didapati fenomena masalah yang terjadi yaitu, setelah melihat data melalui absensi didapati hasil bahwa dari bulan Oktober 2021 – Desember 2021 banyak karyawan yang menggunakan izin dan sakit seperti yang bisa kita lihat tabel 1 dibawah ini .

Tabel 1. Absensi Karyawan BPSDM Provsu Oktober 2021 – Desember 2021

No.	Bulan	Jumlah Karyawan Yang Izin	Jumlah Karyawan Yang Sakit	Jumlah Karyawan Yang Alpha
1	Oktober	15	3	9
2	November	19	1	6
3	Desember	28	5	6

Sumber : Absensi Karyawan BPSDM PROVSU

Perbedaan penelitian ini dan sebelumnya yang di pimpin oleh penelitiannya Suryawan *et al* (2018) terletak pada variabel penelitiannya, kadek hanya menggunakan variabel moderasi

dengan independent kesehatan dan keselamatan bekerja di moderasi oleh kepuasan bekerja. Sedangkan pada penelitian penulis menggunakan variabel mediasi dengan independent tunjangan kesejahteraan dan kesehatan pekerja dan di mediasi oleh intervening kepuasan bekerja serta kinerja karyawan. Selain itu perbedaan terdapat pada populasi yang dimanfaatkan oleh peneliti sebagai responden, pada penelitian Kadek menggunakan 107 orang sebagai responden penelitian, sedangkan pada penelitian penulis menggunakan (isi) orang sebagai responden penelitian.

Metode

Tunjangan Kesejahteraan

Menurut Manulang (2005), tunjangan kesejahteraan karyawan merupakan program pelayanan karyawan dan membentuk, memelihara semangat karyawan, yaitu sejumlah ganjaran yang dimaksudkan untuk memberikan rasa tenang bagi para pekerja dan anggota keluarga, yang berfungsi untuk meningkatkan kesejahteraan kerja, pembayaran upah selama tidak bekerja dan pelayanan bagi pekerja yang bertujuan untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja sehingga tenaga kerja dapat melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.

Kesehatan Kerja

Menurut Mathis dan Jackson (2002), kesehatan kerja adalah kondisi yang merujuk pada kondisi fisik, mental dan stabilitas emosi secara umum. Individu yang sehat adalah individu yang bebas dari penyakit, cidera serta masalah mental emosi yang bisa mengganggu aktivitas.

Kepuasan Kerja

Menurut Siagian (2002) kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun yang bersifat negatif tentang pekerjaannya. Oleh karena itu, tidak sederhana dalam melakukan analisis terhadap kepuasan kerja karyawan, banyak faktor yang perlu mendapat perhatian dalam menganalisis kepuasan kerja seseorang.

Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Veithzal dan Basri, 2005:97). Kinerja karyawan tidak hanya sekedar informasi untuk dapat dilakukannya promosi atau penetapan gaji bagi perusahaan. Akan tetapi bagaimana perusahaan dapat memotivasi karyawan dan mengembangkan satu rencana untuk memperbaiki kemerosotan kinerja dapat dihindari.

Hasil Dan Pembahasan

Hasil Penelitian

Sub Struktur 1

Tabel 2. Hasil Analisis Jalur Persamaan Regresi
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	19,594	3,748		5,228	,000
Tunjangan kesejahteraan X ¹	,495	,156	,371	3,174	,002
Kesehatan Kerja X ²	,147	,152	,113	,968	,336

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Z

Hasil output SPSS dengan nilai *Standardized Coefficients Beta*, Tunjangan Kesejahteraan sebesar 0,371 dan Sig. 0,002 yaitu lebih kecil dari 0,05, Kesehatan Kerja 0,113 dan Sig. 0,336 yaitu lebih besar dari 0,05, hasil menunjukkan bahwa Tunjangan Kesejahteraan berpengaruh Positif terhadap Kepuasan Kerja Nilai 0,371 dan Sig. 0,002 merupakan nilai path atau jalur (P1), Kesehatan Kerja berpengaruh Positif 0,113 dan tidak Sig. 0,336 merupakan nilai path atau jalur (P2) Hasil analisis jalur persamaan regresi seperti yang disajikan pada tabel 2, maka persamaan regresinya adalah sebagai berikut:

$$Z = a + \beta X1 + \beta X2 + e$$

$$Z = 19,594 + 0,371 + 0,113 + e$$

Dari persamaan regresi diketahui bahwa nilai konstanta 19,594 menunjukkan jika variabel Tunjangan Kesejahteraan dan Kesehatan Kerja dianggap konstan, maka rata-rata Kepuasan kerja (Z) bernilai 19,594. Koefisien regresi tunjangan kesejahteraan (X^1) sebesar 0,371 menyatakan jika Tunjangan Kesejahteraan meningkat sebesar satu persen maka akan meningkatkan Kepuasan Kerja sebesar 0,371. Kesehatan Kerja (X^2) sebesar 0,113 menyatakan jika Kesehatan Kerja meningkat sebesar satu persen maka akan meningkatkan Kepuasan Kerja sebesar -0,113.

Uji F (Uji Simultan)

Tabel 3. Uji F (Uji Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	352,585	2	176,292	12,359	,000 ^b
	Residual	1383,605	97	14,264		
	Total	1736,190	99			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Z

b. Predictors: (Constant), Kesehatan Kerja X2, Tunjangan kesejahteraan X1

Hasil tabel diatas nilai F-hitung sebesar 352,585 Nilai F-tabel dengan taraf signifikansi 0,05 dengan $df1 = k-1 = 4-1 = 3$ dan $df2 = n - k = 100 - 3 = 97$,diperoleh sebesar 352,585, dan nilai Sig sebesar 0,000. Hasil F-hitung > F-tabel ($352,585 > 2,698$) dan nilai Sig. < 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka kesimpulannya bahwa Kompetensi, Etos Kerja, berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Komitmen.

Koefisien Determinasi

Tabel 4. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,451 ^a	,203	,187	3,777

a. Predictors: (Constant), Kesehatan Kerja X2, Tunjangan kesejahteraan X1

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Z

Hasil tabel di atas dapat diketahui bahwa besarnya nilai korelasi/hubungan R sebesar 0,451 dan dijelaskan besarnya presentase pengaruh variabel dependen dengan koefisien determinasi yang merupakan hasil pengkuadratan dari R. Hasil output diatas diperoleh koefisien determinasi R Square sebesar 0,203, artinya pengaruh variabel Tunjangan Kesejahteraan (X^1), Kesehatan Kerja (X^2), terhadap Kepuasan Kerja (Z) 20,3% sedangkan sisanya di pengaruhi variabel lain.

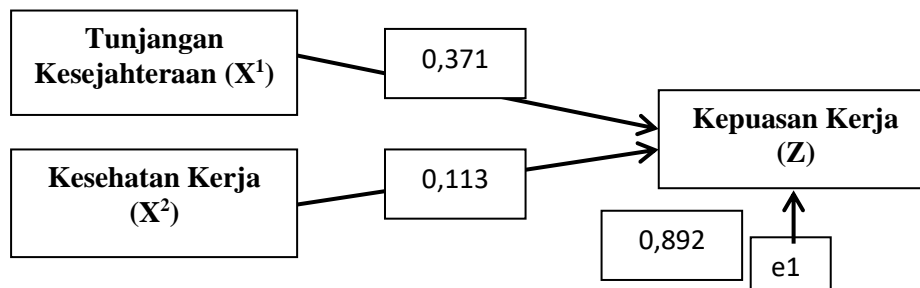
Uji Hipotesis
Uji t (Parsial)

Tabel 5. Hasil Uji t (Uji Parsial)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	19,594	3,748		5,228	,000
Tunjangan kesejahteraan X1	,495	,156	,371	3,174	,002
Kesehatan Kerja X2	,147	,152	,113	,968	,336

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Z

Tabel *Coefficient* di atas diperoleh nilai t-hitung untuk variabel Tunjangan Kesejahteraan (X^1) adalah 3,174 dengan nilai Sig 0,002 Kesehatan Kerja (X^2) 0,968 dengan nilai sig 0,336, $df = n - k = 100 - 4 = 96$, diperoleh 1,661. Nilai Sig. $0,000 < 0,05$ yang berarti signifikan. Penelitian uji t-hitung $3,174 > t\text{-tabel } 1,661$, maka hipotesis teruji. Nilai Sig $0,002 > 0,05$ yang berarti tidak signifikan penelitian uji t-hitung $0,968 < 1,661$ maka hipotesis tidak teruji. Hasil disimpulkan bahwa Tunjangan Kesejahteraan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja, artinya setiap meningkatnya Tunjangan Kesejahteraan maka meningkat pula Kepuasan Kerja, jika mengalami penurunan dalam Tunjangan Kesejahteraan terhadap Kepuasan Kerja akan turun secara signifikan. Hasil dari Kesehatan Kerja berpengaruh Positif dan tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja artinya setiap meningkat Kesehatan Kerja maka akan meningkat Kesehatan Kerja jika Kesehatan Kerja menurun maka Kepuasan Kerja akan menurun.



Gambar 1. Tunjangan Kesejahteraan (X^1) Kesehatan Kerja (X^2) Kepuasan Kerja (Z)

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 6. Hasil Uji regresi linier berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	19,594	3,748		5,228	,000
Tunjangan kesejahteraan X1	,495	,156	,371	3,174	,002
Kesehatan Kerja X2	,147	,152	,113	,968	,336

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Z

$$Z = a + \beta_1 X_1 - \beta_2 X_2 + e_1$$

$$Z = 19,594 + 0,371 + 0,113 + 0,892$$

1. Konstanta $\alpha = 19,594$

Nilai konstanta sebesar 19,594 menunjukkan bahwa nilai variabel Tunjangan Kesejahteraan (X^1) Kesehatan Kerja (X^2), dalam keadaan konstanta (tetap), maka nilai besarnya variabel Kepuasan Kerja (Z) sebesar 19,594 satuan.

2. Koefisien regresi Tunjangan Kesejahteraan (X^1)

Variabel Tunjangan Kesejahteraan (X^1) sebesar 0,371 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% Tunjangan Kesejahteraan, maka akan meningkatkan Kepuasan Kerja sebesar 0,371 atau 37,1%, dan sebaliknya jika Tunjangan Kesejahteraan menurun 1% maka Kepuasan Kerja akan diprediksi menurun sebesar 0,371 atau 37,1%.

3. Koefisien regresi Kesehatan Kerja (X^2)

Variabel Kesehatan Kerja (X^2) sebesar 0,113 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% Kesehatan Kerja, maka akan meningkatkan Kepuasan Kerja sebesar 0.113 atau 11,3%, dan sebaliknya jika Kesehatan Kerja menurun 1% maka Kepuasan Kerja akan diprediksi menurun sebesar 0,113 atau 11,3%.

Sub Struktur 2

Tabel 7. Hasil Analisis Jalur Persamaan Regresi
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3,217	2,087		1,541	,127
Tunjangan kesejahteraan X1	,087	,081	,097	1,081	,282
Kesehatan Kerja X2	,089	,075	,101	1,178	,242
Kepuasan Kerja Z	,452	,050	,668	9,041	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan Y

Hasil output SPSS dengan nilai *Standardized Coefficients Beta*, Tunjangan Kesejahteraan sebesar 0,097 dan Sig. sebesar 0,282 yaitu lebih besar dari 0,05, Kesehatan Kerja 0,101 dan Sig. 0,242 yaitu lebih besar dari 0,05, Kepuasan Kerja 0,668 dan Sig. 0,000 hasil menunjukkan bahwa Tunjangan Kesejahteraan berpengaruh Positif terhadap Kinerja karyawan Nilai 0,097 dan Sig. 0,282 merupakan nilai path atau jalur (P1), Kesehatan Kerja berpengaruh Positif 0,101 dan tidak Sig. 0,242 merupakan nilai path atau jalur (P2) Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan Nilai 0,668 dan Sig. 0,000 merupakan nilai path atau jalur (P3). Maka persamaan regresinya adalah sebagai berikut:

$$Z = a + \beta_3 X1 + \beta_4 X2 + \beta_5 Z + e$$

$$Z = 3,217 + 0,097 + 0,101 + 0,668 + e$$

Persamaan regresi tersebut dapat diketahui bahwa, Nilai konstanta 3,217, menunjukkan bahwa jika variabel Tunjangan Kesejahteraan, Kesehatan Kerja dan Kepuasan Kerja dianggap konstan, maka rata-rata Kinerja Karyawan (Y) bernilai 3,217. Koefisien regresi Tunjangan Kesejahteraan (X^1) sebesar 0,097 menyatakan jika Tunjangan Kesejahteraan meningkat sebesar satu persen maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,097. Kesehatan Kerja (X^2) sebesar 0,101 menyatakan jika Kesehatan Kerja meningkat sebesar satu persen maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,101. Kepuasan Kerja (Z) sebesar 0,668 menyatakan jika Kepuasan Kerja meningkat maka secara signifikan Kinerja Karyawan meningkat sebesar 0,668.

Uji F (Uji Simultan)

Tabel 8. Uji F (Uji Simultan)

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	461,403	3	153,801	44,560	,000 ^b
	Residual	331,347	96	3,452		
	Total	792,750	99			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan Y

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja Z, Kesehatan Kerja X², Tunjangan kesejahteraan X¹

Hasil tabel diatas nilai F-hitung sebesar 44,560 Nilai F-tabel dengan taraf signifikansi 0,05 dengan df1 = k-1 = 4-1 = 3 dan df2 = n - k = 100 - 3 = 97 ,diperoleh sebesar 2,466, dan nilai Sig sebesar 0,000. Hasil F-hitung > F-tabel (44,560 > 2,466) dan nilai Sig. < 0,05 (0,000 < 0,05), maka kesimpulannya bahwa Tunjangan Kesejahteraan, Kesehatan Kerja, Kepuasan Kerja, berpengaruh positif dan signifikan secara simultan Kinerja Karyawan.

Koefisien Determinasi

Tabel 9. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,763 ^a	,582	,569	1,858

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja Z, Kesehatan Kerja X², Tunjangan kesejahteraan X¹

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan Y

Hasil tabel di atas dapat diketahui bahwa besarnya nilai korelasi/hubungan R sebesar 0,763 dan dijelaskan besarnya presentase pengaruh variabel dependen dengan koefisien determinasi yang merupakan hasil pengkuadratan dari R. Hasil output diatas diperoleh koefisien determinasi (R²) sebesar 0,582, artinya pengaruh variabel Tunjangan Kesejahteraan (X¹), Kesehatan Kerja (X²) Kepuasan Kerja (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y) 58,2% sedangkan sisanya di pengaruhi variabel lain.

Uji Hipotesis

Uji t (Parsial)

Tabel 10. Hasil Uji t (Uji Parsial)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	T	
(Constant)	3,217	2,087		1,541	,127
Tunjangan kesejahteraan X ¹	,087	,081	,097	1,081	,282
Kesehatan Kerja X ²	,089	,075	,101	1,178	,242
Kepuasan Kerja Z	,452	,050	,668	9,041	,000

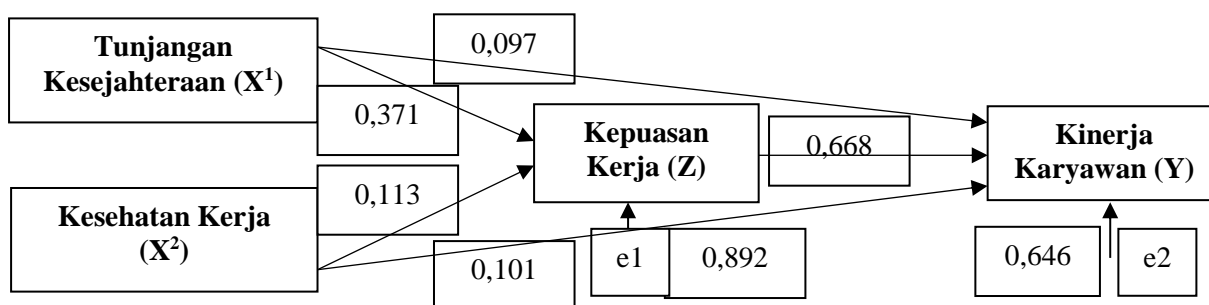
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan Y

Tabel *Coefficient* di atas diperoleh nilai t-hitung untuk variabel Tunjangan Kesejahteraan (X¹) adalah 1,081 dengan nilai Sig 0,282 Kesehatan Kerja (X²) 1,178 dengan nilai sig 0,242 Kepuasan Kerja (Z) 9,041 nilai sig 0,000 Sementara nilai t-tabel dengan taraf signifikansi 0,05 dan df = n-k = 100 - 4 = 96, diperoleh 1,661. Nilai Sig. 0,000 < 0,05 yang berarti signifikan. Penelitian uji t-hitung 1,081 < t-tabel 1,661, maka hipotesis tidak teruji variabel (X¹) Nilai Sig 0,282 > 0,05 yang berarti tidak signifikan, penelitian uji t-hitung 1,178 < 1,661 maka hipotesis tidak teruji variabel (X²) Nilai sig 0,242 > 0,05 yang berarti tidak signifikan.

Penelitian uji t hitung $9,042 > 1,661$ maka hipotesis teruji variabel (Z) sig $0,000 > 0,05$ yang berarti signifikan.

Hasil disimpulkan bahwa Tunjangan Kesejahteraan berpengaruh secara Positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan, artinya setiap meningkatnya Tunjangan Kesejahteraan maka meningkat pula Kinerja Karyawan, jika mengalami penurunan dalam Tunjangan Kesejahteraan Maka Kinerja Karyawan akan turun secara tidak signifikan. Hasil dari Kesehatan Kerja berpengaruh Positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan artinya setiap meningkat Kesehatan Kerja maka akan meningkat Kinerja jika Kesehatan Kerja menurun maka Kinerja akan menurun. Hasil dari Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan artinya setiap meningkat Kepuasan Kerja maka akan meningkat Kinerja Karyawan secara signifikan, begitu juga jika menurun Kepuasan Kerja maka Kinerja akan menurun.

Path Analysis



Gambar 3. Tunjangan Kesejahteraan (X¹) Kesehatan Kerja (X²) Kepuasan Kerja (Z) Kinerja Karyawan (Y)

Hasil gambar di atas adalah model path analisis yaitu Sub Struktur I Variabel Tunjangan Kesejahteraan (X¹) sebesar 0,371 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% Tunjangan Kesejahteraan maka akan meningkatkan Kepuasan Kerja sebesar 0,371 atau 37,1%, dan sebaliknya jika Tunjangan Kesejahteraan menurun 1% maka Kepuasan Kerja akan diprediksi menurun sebesar 0,371 atau 37,1%. Variabel Kesehatan Kerja (X²) sebesar 0,113 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% Kesehatan Kerja, maka akan meningkatkan Kepuasan Kerja sebesar 0,113 atau 11,3%, dan sebaliknya jika Kesehatan Kerja menurun 1% maka Kepuasan Kerja akan diprediksi menurun sebesar 0,113 atau 11,3%. Sub Struktur II Variabel Tunjangan Kesejahteraan (X¹) sebesar 0,097 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% Tunjangan Kesejahteraan, maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,097 atau 09,7%, dan sebaliknya jika Tunjangan Kesejahteraan menurun 1% maka Kinerja Karyawan akan diprediksi menurun sebesar 0,097 atau 09,7%. Variabel Kesehatan Kerja (X²) sebesar 0,101 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% Kesehatan Kerja, maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,101 atau 10,1%, dan sebaliknya jika Kesehatan Kerja menurun 1% maka Kinerja Karyawan akan diprediksi menurun sebesar 0,101 atau 10,1%. Variabel Kepuasan Kerja (Z) sebesar 0,668 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% Kepuasan Kerja maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,668 atau 66,8%, dan sebaliknya jika Kepuasan Kerja menurun 1% maka Kinerja Karyawan akan diprediksi menurun sebesar 0,668 atau 66,8%. Model akhir dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 12. Koefisien Determinasi

Persamaan	Blok	Variabel Independent	Variabel Dependent	Koefisien Jalur	R2
1	Sub I	X1	Z	0,371	134,7%
		X2	Z	0,113	
2	Sub II	X1	Y	0,097	140,4%
		X2	Y	0,101	
		Z	Y	0,668	

$Z = 0,371 X1 + 0,113 X2 + 0,892 = 1,376$ jika di persenkan 137,6%

$Y = 0,097 X1 + 0,101 X2; + 0,668 Z + 0,646 = 1,512$ jika di persenkan 151,2%

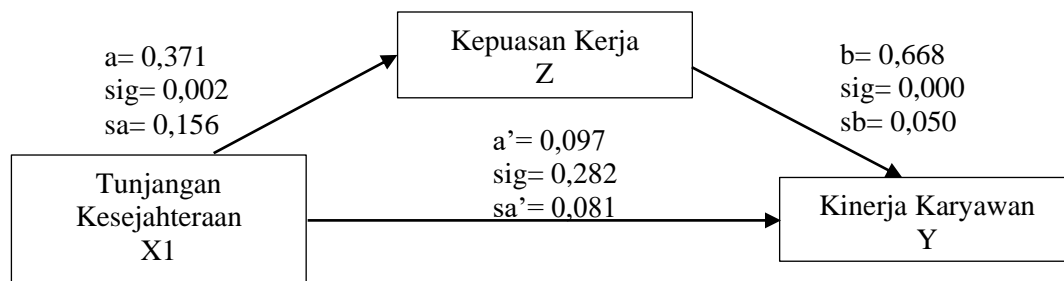
Dengan: $R2 \text{ model} = 1 - (1 - 1,376)(1 - 1,512) = 0,807$

Kesimpulan bahwa total seluruhnya sebesar 0,807 atau 80,7%

Sobel Test

Pengaruh tidak langsung Tunjangan Kesejahteraan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja.

Dari hasil regresi menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi Tunjangan Kesejahteraan terhadap Kepuasan Kerja sebesar 0,371 dengan standart eror 0,156 dan nilai Sig. 0,002 Kemudian untuk Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan mendapat nilai koefisien 0,668 dengan standart eror 0,050 dan nilai Sig. 0,000. Tunjangan Kesejahteraan terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,097 dengan standart eror 0,081 dan nilai Sig. 0,282. Jika digambarkan akan terbentuk model:



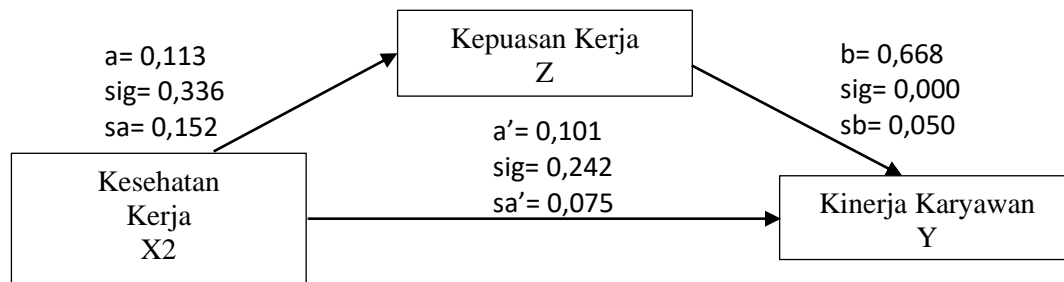
Gambar 4. Model Sobel Tes X¹

$$\begin{aligned}
 S_{ab} &= \sqrt{b^2 sa^2 + a^2 sb^2 + sa^2 sb^2} \\
 &= \sqrt{0,668^2 0,156^2 + 0,371^2 0,050^2 + 0,156^2 0,050^2} \\
 &= \sqrt{0,010 + 0,000 + 0,000} \\
 &= 0,010 \\
 t &= \frac{ab}{S_{ab}} \\
 &= \frac{0,371 \times 0,668}{0,010} = 24,78 > 1,96
 \end{aligned}$$

Oleh karena itu t hitung = 26,70 lebih besar dari t tabel dengan tingkat signifikan 0,05 yaitu sebesar 1,96 maka dapat di simpulkan bahwa koefisien mediasi 24,78 berarti Kepuasan Kerja mampu memediasi Tunjangan Kesejahteraan terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh tidak langsung Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil analisis untuk model analisis jalur akan di lakukan sobel test sebagai berikut: Dari hasil regresi menunjukkan bahwa nilai koefisien rgresi menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi Kesehatan Kerja terhadap Kepuasan Kerja sebesar 0,113 dengan standart eror 0,152 dan nilai Sig. 0,336 Kemudian untuk Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan mendapat nilai koefisien 0,668 dengan standart eror 0,050 dan nilai Sig. 0,000. Kompetensi terhadap Kinerja sebesar 0,101 dengan standart eror 0,075 dan nilai Sig. 0,242. Jika digambarkan akan terbentuk model:



Gambar 5. Model Sobel Tes X²

$$\begin{aligned}
 S_{ab} &= \sqrt{b^2 sa^2 + a^2 sb^2 + sa^2 sb^2} \\
 &= \sqrt{0,668^2 0,152^2 + 0,113^2 0,050^2 + 0,152^2 0,050^2} \\
 &= \sqrt{0,010 + 0,000 + 0,000} \\
 &= 0,010 \\
 t &= \frac{ab}{S_{ab}} \\
 &= \frac{0,113 \times 0,668}{0,010} = 0,075 < 1,96
 \end{aligned}$$

Oleh karena itu t hitung = 0,075 lebih kecil dari t tabel dengan tingkat Sig. 0,05 yaitu sebesar 1,96 maka dapat di simpulkan bahwa koefisien mediasi 0,075 berarti Kepuasan Kerja tidak mampu memediasi Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Pembahasan

Tunjangan Kesejahteraan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja

Hasil output SPSS dengan nilai *Standardized Coefficients Beta*, Tunjangan Kesejahteraan sebesar 0,371 dan Sig. sebesar 0,002 yaitu lebih kecil dari 0,05, artinya jika Tunjangan Kesejahteraan meningkat maka secara signifikan Kepuasan Kerja meningkat sebesar 0,371 begitu juga sebaliknya jika Tunjangan Kesejahteraan menurun maka Kepuasan Kerja menurun sebesar 0,371 artinya tunjangan kesejahteraan itu sangat penting bagi pegawai untuk meningkatkan kinerja dan kepuasan pegawai dalam bekerja sehingga mereka tidak peduli jika di suruh lembur dan mengerjakan pekerjaan lain sekaligus karena adanya tunjangan yang memumpuni bagi para pegawa, sehingg kepuasan dalam bekerja tercapai oleh mereka. Terjadinya kepuasan dalaam bekeerja kaarena ada faktor yang menguntungkan bagi pegawai seperti tunjangan yang membuat kesejahteraan pegawai, jadi tidak ada alasan pegawai untuk tidak merasa puas jika Tunjangan yang di terima sangat gede.

Kesehatan Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja

Hasil output SPSS dengan nilai *Standardized Coefficients Beta*, Kesehatan Kerja 0,113 dan Sig. 0,336 yaitu lebih besar dari 0,05, artinya kesehatan kerja adalah modal utama untuk bekerja dengan adanya kesehatan semua yang akan di kerjakan dapat diselesaikan dalam pekerjaan baik itu berat ataupun ringan kesehatan adalah yang paling utama di perhatikan tanpa adanya kesehatan pekerjaan akan terganggu oleh penyakit yang di derita sehingga pekerjaan tidak dapat di selesaikan sehingga kepuasan tidak dapat muncul dikarenakan pekerjaan yang tidaak siap dan badan yang capek dan lemas di karenakan sakit itulah penyebabnya knp kesehatan sangat penting bagi pegawai yang memiliki pekerjaan pengaruh kesehatan sangat positif dan penting untuk melakukan suatu pekerjaan dan di siapkan dengan waktu yang sudah di tentukan sehingga kepuasan dalam bekerja muncul dengan sangat baik.

Tunjangan Kesejahteraan berpengaruh positif tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil output SPSS dengan nilai *Standardized Coefficients Beta*, Tunjangan Kesejahteraan sebesar 0,097 dan Sig. sebesar 0,282 yaitu lebih besar dari 0,05, dalam hal ini jika Tunjangan Kesejahteraan meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat sebaliknya jika Tunjangan Kesejahteraan menurun maka kinerja akan menurun, ini artinya jika tunjangan kesejahteraan tidak di berikan sesuai janji maka kinerja karyawan akan tidak baik sehingga pekerjaan akan tidak baik di kerjakan oleh pegawai atau juga akan bermalasan – malasan dalam mengerjakan sesuatu tetapi sebaliknya jika tunjangan kesejahteraan ada untuk karyawan maka kinerja karyawan akan baik dan bagus karena adaa yang di tuju oleh pegawai untuk mendapatkan tunjangan kesejahteraan.

Kesehatan Kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil output SPSS dengan nilai *Standardized Coefficients Beta*, Kesehatan Kerja 0,101 dan Sig. 0,242 yaitu lebih besar dari 0,05 hal ini merupakan jika kesehatan kerja meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat begitu sebaliknya jika menurun maka kinerja karyawan akan menurun artinya kesehatan sangat penti di pekerjaan karena jika akita kerja dalam keadaan sehat maka pekerjaanakan terasa ringan dan dapat di selesaikan sehingga kinerja karyawan baik di laksanakan tetapi jika kesehatan kerja tidak baik maka pekerjaan akan terbungkalai dan tidak masuk dalam bekerja dan pentingnya kesehatan untuk membuat kinerja karyawan baik serta menjaga keselamatan diri dari mara bahaya, kinerja yang baik itu adalah kinerja yang di mana pegawainya memiliki tubuh yang sehat.

Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil output SPSS dengan nilai *Standardized Coefficients Beta*, Kepuasan Kerja 0,668 dan Sig. 0,000 dalam hal ini kepuasan kerja meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat secara signifikan yang artinya tanpa ada kepuasan kerja dalam bekerja maka kinerja karyawan tidak akan baik malah pegawai akan semena mena menghbais kan waktu dia untuk bermain atau ngumpul dengan temannya begitu juga sebbaliknya jika kinerja karyawan tidak baik di lihat maka dapat di simpulkan bahwa pegawai tersebut tidak merasa puas dalam bekerja kaena adanya faktor yang membuat dia malas – malaasan dalam bekerja.

Tunjangan Kesejahteraan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja

Hasil dari perhitungan sobel adalah terdapat nilai 1,96 sebagai rumus dan lebih besar dari hasil sobel dengan nilai 24,78 dalam hal ini jika nilai perhitungan sobel lebih besar dari rumus 1,96 maka pengaruh secara tidak langsung antar tunjangan kesejahteraan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja di anggap berpengaruh positif, dalam hal ini ketika pegawai mendapat tunjangan maka kinerjanya akan lebih baik dari sebelumnya dikarenakan pegawai mendapat tunjangan kesejahteraan atas kerja kerasnya sehingga dia akan lebih rajin lagi bekerja untuk perusahaannya agar imagenya terhadap bos dan pegawai lain semakin baik dengan terjadinya pegawai mendapat tunjangan maka pegawai tersebut merasa puas akan kerja yang dia lakukan karena pekerjaan yang baik darinya sehingga dia dapat tunjangan kesejahteraan.maka dapat di simpulkan kepuasan kerja mampu memediasi tunjangan kesejahteraan terhadap kinerja karyawan

Kesehatan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja

Hasil dari perhitungan sobel adalah terdapat nilai 1,96 sebagai rumus dan lebih besar dari hasil sobel dengan nilai 0,075 dalam hal ini jika nilai perhitungan sobel lebih kecil dari rumus 1,96 maka pengaruh secara tidak langsung antar kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja di anggap tidak memediasi, dalam hal ini kepuasan kerja tidak dapat memediasi kesehatan kerja terhadap karyawan karena ketika badan sehat maka kinerja karyawan akan baik kesehatan dalam pekerjaan hal yang sangat penting tetapi walaupun keadaan badan sehat bukan berarti kinerja kepuasan dalam bekerja akan timbul malah ketika pekerjaan sudah selesai maka akan ada pekerjaan yang lain yang akan di kerjakan kepuasan kerja tidak mampu memediasi tunjangan kesejahteraan terhadap kinerja karyawan dan dalam model sobel yang ke dua malah kepuasan kerja menjadi variabel beda.

Kesimpulan

Adapun kesimpulan adalah sebagai berikut :Tunjangan Kesejahteraan berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Kesehatan Kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Tunjangan Kesejahteraan berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Kesehatan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Kepuasan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Tunjangan Kesejahteraan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja. Kesehatan Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja.

Referensi

- [1] Fatimah Oktarina, F. O. (2021). Hubungan Dukungan Keluarga Dengan Perawatan Diri (Self Care) Pasien Dengan Stroke Iskemik Di Ruang Rawat Inap RSUD Sekayu Tahun 2021 (Doctoral dissertation, STIK Bina Husada Palembang).
- [2] Gusriani. (2018) Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Takalar. Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar.
- [3] Manulang, M. (2005). *Dasar-Dasar Manajemen*. Gajah Mada Univ Press. Yogyakarta.
- [4] Mathis dan Jackson. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat. Jakarta.
- [5] Rahman Hakim. (2020). Pengaruh Kompensasi, Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Xyz Di Kota Batam. Volume 4 Nomor 4 Edisi November 2020 (240-250)
- [6] Ramadhan, Ilham Tita, Toni Herlambang, and Haris Hermawan. (2018) "Implementasi Program Keselamatan & Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Produktivitas Kerja Pada Ptpn

- Xi (Persero) Di Asembagus Kabupaten Situbondo.”
- [7] Siagian, S.P. (2002). *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta : Rineka Cipta.
- [8] Sobel, M. E. (1982). *Asymptotic Confidence Intervals For Indirect Effect In Structural Equation Models*. In S. Leinhardt (Ed.), *Sociological Methodology* 1982 (pp. 290-312). Washington DC: American Sociological Association
- [9] Suryawan, Kadek Senli Bonix, Riane J. Pio, and Wehelmina Rumawas. (2018). “Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Pandawa Surya Sentosa Di Kota Balikpapan, Kalimantan Timus.” *Jurnal Administrasi Publik* 4(61): 1–8.
- [10] Veithzal, Rivai & Ahmad Fawzi Mohd. Basri. (2005). *Performance Appraisal: Untuk Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- [11] Wijaya, Iwan Kurnia. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Bukit Sanomas.” *Agora* 6(2): 287109.