Contents lists available at: Google Schoolar

Jurnal Mahasiswa Entreprenur

Jurnal Homepage : Jurnal Mahasiswa Entrepreneur

PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3), KOMPENSASI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS BINA MARGA BANYUWANGI MELALUI *JOB SATISFACTION* SEBAGAI VARABEL *INTERVENING*

Hikmal Maulana Mashudi[1], Muhammad Yahya Arief[2], Rini Kartika Sari[3]

[1]Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Abdurachman Saleh Situbondo, Email : hikmalmaulana081@gmail.com
[2]Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Abdurachman Saleh Situbondo, Email: muhammadyahya@unars.ac.id
[3]Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Abdurachman Saleh Situbondo, Email : rinikartikasari@unars.ac.id

*Corresponding Author : Hikmal Maulana Mashudi
*Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Abdurachman Saleh Situbondo, Email : hikmalmaulanamashudi@gmail.com

ARTICLE INFO

Article History :
Receive : June 17, 2026
Accepted : June 17, 2026
Available Online : June 17, 2026

Keywords:
Occupational Safety and Health (OSH), Compensation, Work Environment, Employee Performance, Job Satisfaction

Copyright © 2026 by Author. Published by Universitas Abdurachman Saleh Situbondo

A B S T R A C T

"This study aims to analyze the influence of Occupational Safety and Health (OHS), compensation, and work environment on employee performance through job satisfaction as an intervening variable at PT Bina Marga. The study used a quantitative approach with a survey method on PT Bina Marga employees as respondents. Research data were obtained through questionnaires distributed to all target samples and analyzed using the Partial Least Square (PLS) method.

The results showed that the OHS variable had a positive but insignificant effect on job satisfaction, while compensation had a positive and significant effect on job satisfaction. The work environment also showed a positive but insignificant effect on job satisfaction. In terms of the direct relationship to employee performance, OHS and compensation had a positive but insignificant effect, while the work environment had a negative but insignificant effect on performance. In addition, job satisfaction had a positive but insignificant effect on employee performance.

The results of the indirect effect test showed that job satisfaction was unable to mediate the influence of OHS, compensation, and work environment on employee performance. The findings of this study indicate that compensation is the most influential factor in increasing employee job satisfaction, while OHS and work environment have not been able to provide a significant influence on job satisfaction or employee performance. Therefore, companies need to improve the compensation system continuously to support job satisfaction and achieve more optimal performance, while also re-evaluating the implementation of health, safety, and workplace conditions to better support employees."

I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan bagian integral yang tidak terpisahkan dari keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan-tujuan strategisnya. konteks organisasi publik maupun swasta, kualitas sumber daya manusia menjadi determinan utama dalam penyelenggaraan fungsi dan tugas organisasi secara efektif dan efisien. Pengelolaan sumber daya manusia yang optimal tidak lagi dapat dilakukan secara konvensional, melainkan memerlukan dukungan sistem informasi manajemen kepegawaian yang memadai serta penerapan prinsip-prinsip manajemen modern yang mempertimbangkan berbagai aspek kesejahteraan dan keselamatan kerja.

Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga sebagai perangkat daerah memiliki peran strategis dalam penyelenggaraan pembangunan dan pemeliharaan infrastruktur jalan dan jembatan. Keberhasilan pelaksanaan tugas dan fungsi Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang dimiliki, khususnya melalui kinerja pegawainya. Kinerja pegawai mencerminkan tingkat pencapaian hasil kerja yang dilakukan sesuai dengan tugas, fungsi, dan tanggung jawab yang diemban. Wibowo (2017:7) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam organisasi sesuai dengan standar dan tujuan yang telah ditetapkan.

Copyright © 2026 by Author. Published by Universitas Abdurachman Saleh Situbondo

Praktiknya, kinerja pegawai pada instansi pemerintah, termasuk Dinas Pekerjaan Umurn Bina Marga, sering kali menghadapi berbagai permasalahan yang kompleks. Fenomena yang kerap ditemui antara lain masih adanya keterlambatan penyelesaian pekerjaan, kurang optimalnya pengawasan lapangan, serta ketidaksesuaian antara target pekerjaan dan realisasi di lapangan Permasalahan-permasalahan ini tidak hanya berdampak pada efektivitas penyelenggaraan pelayanan publik, tetapi juga pada kualitas infrastruktur yang dihasilkan.

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) merupakan upaya perlindungan bagi pegawai agar terhindari dari risiko kecelakaan dan gangguan kesehatan akibat pekerjaan. Mangkunegara (2017:161) menjelaskan bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) bertujuan untuk menciptakan kondisi kerja yang aman dan sehat guna meningkatkan produktivitas kerja. Penerapan K3 yang optimal akan menciptakan lingkungan kerja vang kondusif, sehingga pegawai dapat bekerja dengan fokus dan penuh semangat. Fenomena di lapangan menunjukkan bahwa apabila penerapan K3 belum optimal, pegawai cenderung bekerja dengan rasa khawatir dan tidak fokus, yang pada akhirnya menurunkan kualitas dan kuantitas hasil kerja.

Selain K3, fenomena lain yang sering muncul di lingkungan kerja sektor publik adalah terkait dengan sistem kompensasi. Meskipun pegawai telah melaksanakan tugas sesuai tanggung jawabnya, masih terdapat persepsi bahwa kompensasi yang diterima belum sepenuhnya sebanding dengan beban kerja, terutama bagi pegawai yang bekerja di lapangan dengan risiko kerja tinggi Kompensasi yang tidak adil, dapat menurunkan kepuasan kerja dan berdampak pada penurunan kinerja Hasibuan (2019:118). Fenomena ini menunjukkan bahwa kompensasi tidak hanya berpengaruh secara langsung terhadap kinerja tetapi juga memengaruhi sikap dan kepuasan pegawai terhadap pekerjaannva Kompensasi yang memadai dan adil akan meningkatkan motivasi kerja dan lovalitas pegawai terhadap organisasi.

Berbagai fenomena tersebut menunjukkan bahwa kepuasan keria (Job *Satisfaction*) memiliki peran penting dalam menjembatani hubungan antara kondisi kerja dan kinerja pegawai. Kepuasan kerja mencerminkom perasa pegawai terhadap pekerjaannya secara keseluruhan, meliputi aspek intrinsik maupun ekstrinsik dari pekerjaan. Kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan yang dirasakan pegawai terhadap pekerjaannya (Sutrisno, 2019:74): Pegawai yang merasa puas cenderung memiliki motivasi, lovalitas, dan kinerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan pegawai yang tidak puas Kepuasan kerja menjadi variabel intervening yang dapat memperkuat atau memperlemah pengaruh faktor-faktor eksternal terhadap kinerja.

Berdasarkan fenomena empiris dan kajian teoritis tersebut, dapat disimpulkan bahwa kineria pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Banyuwangi tidak hanya dipengaruhi oleh faktor individu, tetapi juga oleh penerapan keselamatan dan kesehatan keria, sistem, kompensasi, lingkungan kerja. Kepuasan kerja-berperan sebagai variabel intervening yang memperkuat atau memperlemah pengaruh ketiga, variabel tersebut terhadap kineria pegawai Oleh karena itu, penelitian mengenai pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3), kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

Penting untuk dilakukan guna memberikan konttisai teoritis dan praktis bagi peningkatao, kineria, pegawai, di lingkungan Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga. Penelitian serupa masih terbatas dilakukan pada konteks Organisasi perangkat daerah di bidang pekerjaan umum, khususnya Dinas Pekerjaan Unum Bina Marga. Oleh karena itu, diperlukan penelitian empiris yang lebih kommprehensif untuk menguji hubungan kausal antara variabel-variabel penelitian dalam konteks spesifik tersebut. Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh gambaran yang komprehensif sebagai dasar perumsan. kebijakan peningkatan kinerja pegawai secara berkelanjutan

II. TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia di organisasi berperan sebagai aset penting dan berharga, karena berperan dalam menjalankan seluruh aktivitas operasional. Pengelolaan SDM yang dilakukan secara tepat dapat membantu organisasi dalam mencapai tujuannya dengan lebih efektif dan efisien. “Sumber daya manusia memegang peran penting dalam organisasi, sebab setiap kegiatan organisasi dijalankan oleh manusia guna mencapai tujuan yang telah direncanakan” (Yohanson *et al*. 2021). Setiap organisasi dibentuk berdasarkan visi tertentu yang pelaksanaannya sangat bergantung pada peran tenaga kerja yang mengelola dan menjalankan berbagai kegiatan organisasi.

Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

MSDM akan mengoptimalkan pengelolaan pegawai melalui fungsi-fungsi berikut:

1) Perencanaan Kebutuhan SDM untuk Organisasi Identifikasi jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan, kompetensi yang harus dimiliki, serta kemampuan yang diperlukan agar tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif..
2) Perekrutan dan Seleksi
   Pencarian kandidat potensial, pelaksanaan tahapan seleksi seperti wawancara dan evaluasi, hingga penetapan calon karyawan yang paling memenuhi kriteria jabatan yang tersedia.
3) Pengembangan Karyawan

Vol. 5, No. 1, January 2026 : 1-9
Open Acces DOI: 10.36841/jme.v5i1.8086

Upaya ini dilakukan dengan menyelenggarakan pelatihan untuk meningkatkan kompetensi dan pengetahuan karyawan, serta menyediakan peluang pengembangan karier dan jalur promosi yang terstruktur guna mendukung pertumbuhan profesional mereka.

Keselamatan dan Kesehatan Kerja

K3 adalah suatu sistem yang dirancang untuk menjamin keamanan dan kesehatan pekerja selama menjalankan aktivitas kerja. Melalui lingkungan kerja yang kondusif dan bebas dari potensi bahaya, risiko terjadinya kecelakaan kerja serta gangguan kesehatan dapat ditekan, yang pada akhirnya mendukung peningkatan produktivitas organisasi. "Keselamatan dan kesehatan kerja adalah kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian ditempat kerja" Mangkunegara (2015:161). Keselamatan kerja berkaitan dengan berbagai risiko yang terdapat di tempat kerja yang berpotensi menimbulkan cedera fisik bagi pekerja. Risiko tersebut dapat berupa kebakaran, tersengat listrik, luka sayatan, memar, keseleo, patah tulang, serta kerusakan pada fungsi tubuh, termasuk penglihatan dan pendengaran

Kompensasi

Kompensasi dapat diartikan sebagai seluruh bentuk balas jasa yang diterima karyawan atas pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya di dalam organisasi Handoko (2016:155). Imbalan tersebut dapat diberikan secara langsung maupun tidak langsung, baik dalam bentuk finansial maupun nonfinansial, sebagai wujud penghargaan perusahaan terhadap kontribusi tenaga kerja. Kompensasi dapat diberikan dalam beberapa bentuk, sesuai dengan kebutuhan pegawai. Seperti yang diungkapkan oleh Hasibuan (2019:119) bahwa Sebagai bentuk apresiasi terhadap jasa dan kontribusi karyawan, perusahaan memberikan kompensasi dalam berbagai bentuk, seperti uang, barang, atau fasilitas lain yang dapat diterima secara langsung maupun melalui mekanisme tidak langsung.

Lingkungan kerja

lingkungan kerja merupakan faktor penting yang berpengaruh terhadap hasil kerja karyawan dan produktivitas kerja. Kondisi lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung mampu menciptakan rasa aman serta, motivasi, serta keterlibatan pegawai sehingga mereka mampu bekerja secara optimal. Oleh sebab itu, perusahaan perlu menciptakan kondisi kerja yang mendukung agar karyawan merasa puas dan mampu menghasilkan kinerja yang optimal guna mendukung tercapainya tujuan organisasi. Dengan lingkungan kerja yang baik, diharapkan karyawan dapat bekerja lebih efektif dan efisien.

Job Satisfacion

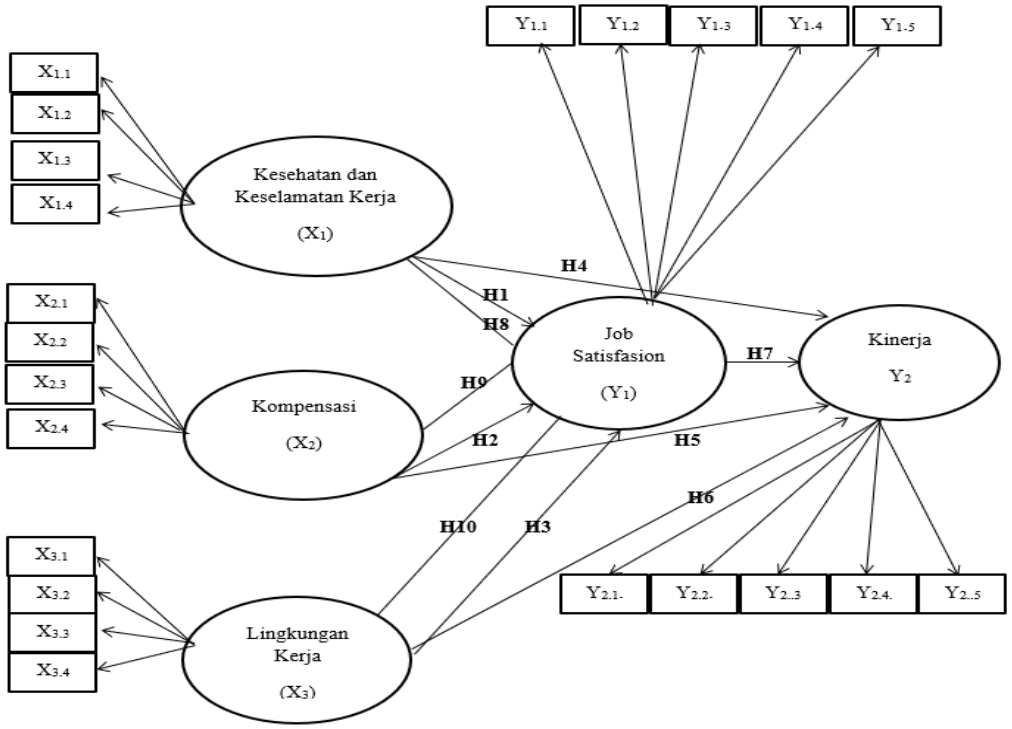
Kepuasan kerja dapat diartikan sebagai bentuk respons positif karyawan terhadap pekerjaan yang dijalaninya setelah melakukan pengamatan atau evaluasi terhadap pekerjaan tersebut. Kepuasan kerja menjadi salah satu faktor yang berperan penting dalam menentukan kesejahteraan hidup seseorang, karena sebagian besar waktu manusia dihabiskan di lingkungan kerja (Wijonarko, 2023). Kesimpulannya, kepuasan kerja sangat penting karena memengaruhi sikap, motivasi, dan kinerja karyawan. Karyawan yang puas cenderung bekerja lebih baik dan memiliki semangat tinggi, sementara yang kurang puas menunjukkan sikap negatif dan berisiko meninggalkan pekerjaan. Selain itu, kepuasan kerja juga berdampak pada kualitas hidup seseorang.

Kinerja

Menurut Mathis dan Jackson 2012 mengemukakan bahwa Kinerja pada dasarnya menggambarkan segala tindakan dan perilaku yang ditunjukkan pegawai dalam melaksanakan tugas serta tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja dalam bahsa inggris disebut dengn *job performanc* atau *actual performance* atau *level of performance* yang menunjukkan tingkat keberhasilan pegawai dalam menyesuaikan pekerjaannya. Kinerja tidak dapat diartikan sebagai bakat atau kemampuan yang dimiliki seseorang, tetapi merupakan bentuk nyata dari pemanfaatan bakat dan kemampuan tersebut dalam pelaksanaan pekerjaan.

Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan gambaran sistematis yang menjelaskan hubungan antarvariabel penelitian berdasarkan teori dan hasil penelitian terdahulu. Menurut Sugiyono (2021:60), Kerangka konseptual dapat diartikan sebagai rancangan pemikiran yang menjelaskan hubungan antar variabel independen dan variabel dependen yang dirumuskan oleh peneliti sebagai dasar dalam penyusunan hipotesis penelitian. Kerangka konseptual membantupeneliti dalam memperjelas arah penelitian sehingg analisi yang dilakukan menjadi lebih terstruktur dan logis. Gambar 1 di bawah ini menggambarkan secara visual hubungan antara variabel yang di jelaskan dalam rangka konseptual ini.



Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian

Hipotesis Penelitian

H_1 : Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) berpengaruh signifikan terhadap *Job Satisfaction;*

H_2 : Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap *Job Satisfaction*;

H_3 : Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap *Job Satisfaction*;

H_4 : Keselamatan dan Kesehatan Kerja *(*K3 berpengaruh signifikan terhadap Kinerja;

H_5 : Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja;

H_6 : Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja;

H_7 : *Job Satisfaction* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja;

H_8 : Keselamatan dan Kesehatan Kerja(K3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja melalui *Job Satisfaction*;

H_9 : Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja melalui *Job Satisfasion*;

H_{10} : Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja melalui *Job Satisfaction*.

III. METODE PENELITIAN

Waktu dan Tempat Penelitian

Persepsi ini dilaksanakan di Dinas Bina Marga banyuwangi yang beralamat di Jl. Nusantara No.11 RT.1, Kampungmandar, Kec. Banyuwangi, Kabupaten Banyuwangi, Jawa Timur 68411. Pemilihan lokasi penelitian ini didasarkan pada pertimbangan bahwa Dinas Bina Marga banyuwangi merupakansala satu instansi Mengelolah jalan dan Pembangunan jalan Jembatan yang memiliki pegawai dengan karakteristik pekerjaan yang beragam, sehingga relevan dengan variabel yang diteliti. Waktu penelitian dilaksanakan pada bulan Februari sampai dengan April tahun 2026, terhitung sejak Proses penelitian yang dimulai dari perencanaan, pengumpulan informasi, analisis data, sampai pada penyusunan kesimpulan penelitian.

Populasi

. Populasi ialah keseluruhan subjek penelitian yang mempunyai karakteristik tertentu sesuai dengan tujuan penelitian (Sugiyono, 2019:126). Populasi digunakan sebagai dasar dalam penentuan sampel penelitian agar hasil penelitian dapat mewakili kondisi sebenarnya dari objekyang diteliti. Seluruh pegawai Dinas Bina Marga Banyuwangi menjadi populasi dalam penelitian ini, yang berjumlah 42 orang, yang memiliki tugas dan tanggung jawab dalam mendukung operasional jalan dan Jembatan provinsi.

Sampel

Sampel jenuh merupakan teknik pengambilan sampel yang menggunakan seluruh anggota populasi sebagai responden penelitian. (Sugiyono, 2019:127). Penggunaan teknik sampel jenuh bertujuan untuk memperoleh data yan lebih akurat karena seluruh elemen populasi dilibatkan secara langsung dalam penelitian. Teknik ini dianggap tepat karena Karena jumlah populasi tergolong terbatas, seluruh anggota populasi dapat dijadikan responden dalam penelitian oleh peneliti, Berdasarkan kondisi tersebut, seluruh anggota populasi dijadikan sampel melalui penggunaan teknik sampel jenuh (sensus). jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 42 responden yaitu seluruh pegawai Dinas Bina Marga Banyuwangi.

Metode Analisis Data

Analisis data adalah kegiatan mengolah, dan menyusun, untuk hasil yang diperoleh mudah dimengerti oleh pembaca penelitian. Metode ini dengan menggunakan pendekatan Partial Least Square (PLS) 3.0.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas Konvergen

Convergent Validity mengukur apakah seperangkat indikator mewakili satu variabel laten dan mendasari variabel laten tersebut. *Convergent Validity* mengukur bagaimana seperangkat indikator mewakili satu variabel laten dan mendasari variabel laten tersebut. Validitas konvergen, digunakan nilai Average Variance Extracted (AVE) dengan ketentuan nilai yang diterima minimal 0,50. Dengan memenuhi nilai 0,5 maka indikator dalam penelitian tersebut dapat dikatakan valid karena telah memenuhi nilai AVE (Ghozali, 2018:25).Nilai *outer loading* minimal 0,70 dan nilai AVE sesuai dengan batas yang telah ditentukan yang harus terpenuhi dalam penelitian ini minimal angka diatas 0,5. Uji validitas konvergen dalam penelitian ini akan *Smart* PLS 3. untuk mengukur nilai AVE (*Average Variance Extracted*) dan mengukur nilai *outer loading*.

Tabel 1
Hasil Uji Validitas Konvergen

	X_1. K3	X_2. Kompensasi	X_3. Lingkungan kerja	Y_1. *Job satisfaction*	Y_2. Kinerja	Keterangan
$X_{1.1}$	0,980					Valid
$X_{1.2}$	0,945					Valid
$X_{1.3}$	0,976					Valid
$X_{1.4}$	0,970					Valid
$X_{2.1}$		0,951				Valid
$X_{2.2}$		0,973				Valid
$X_{2.3}$		0,953				Valid
$X_{2.4}$		0,973				Valid
$X_{3.1}$			0,961			Valid
$X_{3.2}$			0,970			Valid
$X_{3.3}$			0,974			Valid
$Y_{1.1}$				0,968		Valid
$Y_{1.2}$				0,935		Valid
$Y_{1.3}$				0,951		Valid
$Y_{1.4}$				0,971		Valid
$Y_{1.5}$				0,954		Valid
$Y_{2.1}$					0,961	Valid
$Y_{2.2}$					0,943	Valid
$Y_{2.3}$					0,934	Valid
$Y_{2.4}$					0,907	Valid
$Y_{2.5}$					0,874	Valid

Sumber: Lampiran 6 (2026)

Berdasarkan data pada Tabel 13 tersebut menunjukkan bahwa nilai ***outer loading*** untuk masing-masing indikator ($X_{1.1}$, $X_{1.2}$, $X_{1.3}$, $X_{1.4}$, $X_{2.1}$, $X_{2.2}$, $X_{2.3}$, $X_{2.4}$, $X_{3.1}$, $X_{3.2}$, $X_{3.3}$, $Y_{1.1}$, $Y_{1.2}$, $Y_{1.3}$, $Y_{1.4}$, $Y_{1.5}$, $Y_{2.1}$, $Y_{2.2}$, $Y_{2.3}$, $Y_{2.4}$, $Y_{2.5}$) yaitu lebih dari 0,7 dengan demikian dapat dinyatakan valid (angka berwarna hijau). Uji validitas Konvergen dapat dilakukan juga dengan melihat pada output ***Construct Realibility*. *and Validity*** yaitu dengan melihat nilai Average Variance Extracted (AVE). Hasil pengujian tersebut disajikan pada Tabel Uji Validitas Konvergen berikut:

Tabel 2
Hasil Uji Validitas Konvergen (AVE)

Variabel Penelitian	*Average Variance*	*Cut Off*	Keterangan

	Extracted (AVE)		
X_1. K3	**0,937**	**0,5**	**Valid**
X_2. Kompensasi	**0,926**	**0,5**	**Valid**
X_3. Lingkungan kerja	**0,938**	**0,5**	**Valid**
Y_1. *Job satisfaction*	**0,914**	**0,5**	**Valid**
Y_2. Kinerja	**0,854**	**0,5**	**Valid**

Sumber : Lampiran 6 (2026)

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan nilai *Average Varian Extracted* (AVE) diatas 0,5 (angka berwarna hijau) maka dapat diartikan instrumen yang digunakan didalam penelitian yaitu "Valid". Sebaliknya apabila nilai *Average Varian Extracted* (AVE) dibawah 0,5 (angka berwarna merah) maka dapat diartikan instrumen yang digunakan didalam penelitian yaitu "Tidak Valid".

Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode ***Cronbach alpha.*** "Reliabilitas merupakan suatu alat ukur dalam kuesioner terhadap indikator yang terdapat dalam penelitian. Variabel penelitian menunjukkan hasil reliabilitas dangan nilai *alpha* > 0,70 apabila *alpha* < 0,70 maka dapat di artikan tidak reliabel" (Ghozali 2018:38). Berdasarkan hasil analisis pada output *Construct Reliability and Validity*, nilai reliabilitas masing-masing konstruk dapat dilihat pada Tabel 9 Uji Reliabilitas berikut:

Tabel 3
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	*Cronbach's Alpha*	Keterangan
X_1. K3	**0,978**	**Valid**
X_2. Kompensasi	**0,973**	**Valid**
X_3. Lingkungan kerja	**0,967**	**Valid**
Y_1. *Job satisfaction*	**0,976**	**Valid**
Y_2. Kinerja	**0,957**	**Valid**

Sumber: Lampiran 6 (2026)

bahwaa nilai Cronbach's alpha lebih besar dari 0,70, dengan demikian instrumen yang digunakan reliabel dalam penelitian ini.

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya keralasi antar variabel bebas. Uji multikolinieritas dapat dilakukan dengan melihat nilai *Collinierity Statistics* (VIF) pada "*inner VIF Values"* pada hasil analisis aplikasi *partial least square Smart* PLS 3.0, dalam skripsi disajikan Tabel Uji Asumsi Klasik Multikolinieritas seperti berik

Tabel 4
Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel penelitian	X_1. K3	X_2. Kompensasi	X_3. Lingkungan kerja	Y_1. *Job satisfaction*	Y_2. Kinerja
X_1. K3				**21,740**	**24,870**
X_2. Kompensasi				**14,411**	**23,835**
X_3. Lingkungan kerja				**32,344**	**65,953**
Y_1. *Job satisfaction*					**111,809**
Y_2. Kinerja					

Sumber: Lampiran 6 (2026)

Pada aplikasi Smart PLS 3.0 dikatakan tidak terjadi pelanggaran asumsi klasik "Multikolinieritas" apabila nilai VIF (Varians inflation factor) ≤ 5,00, namun apabila nilai VIF > 5,00 maka melanggar asumsi Multikolinieritas, yang artinya antar variabel bebas saling berkorelasi dalam mempengaruhi (angka berwarna merah). Berdasarkan hasil analisis di atas menunjukkan bahwa K3 dan Kompensasi saling berkorelasi dalam mempengaruhi Komitmen (VIF>5,00), artinya terjadi pelanggaran asumsi klasik multikolinieritas. Disamping itu K3, Kompensasi, Lingkungan kerja dan *Job satisfaction* juga saling berkorelasi dalam mempengaruhi Kinerja (VIF>5,00),

hal ini juga menunjukkan terjadi pelanggaran asumsi klasik multikolinieritas. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hasil temuan berdasarkan olah data statistik menunjukkan bahwa variabel bebas saling berkorelasi baik dalam mempengaruhi *Job satisfaction* maupun dalam mempengaruhi Kinerja

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data pada setiap variabel penelitian berdistribusi normal atau tidak. Distribusi data dikatakan normal apabila penyebaran data berada di sekitar nilai tengah (median) sehingga tidak menimbulkan penyimpangan yang terlalu besar. Data dinyatakan memenuhi asumsi normalitas apabila nilai *Critical Ratio* (CR) pada *Excess Kurtosis* maupun *Skewness* berada pada rentang -2,58 hingga 2,58. Hasil pengujian normalitas tersebut selanjutnya disajikan pada Tabel 17 Uji Asumsi Klasik Normalitas berikut:

Smart PLS 3.0. Hasil pengujian tersebut selanjutnya disajikan pada tabel 5, sebagaimana ditampilkan berikut:

Tabel 5
Hasil Uji Normalitas

Indikator	*Excess Kurtosis*	*Skewness*	Kategori
$X_{1.1}$	2.606	-1.202	Normal
$X_{1.2}$	2.573	-0.962	Normal
$X_{1.3}$	2.543	-1.135	Normal
$X_{1.4}$	2.525	-1.014	Normal
$X_{2.1}$	1.889	-1.141	Normal
$X_{2.2}$	1.870	-0.916	Normal
$X_{2.3}$	1.870	-0.916	Normal
$X_{2.4}$	1.839	-1.078	Normal
$X_{3.1}$	1.363	-0.819	Normal
$X_{3.2}$	1.264	-1.016	Normal
$X_{3.3}$	0.824	-0.803	Normal
$Y_{1.1}$	-0.547	-0.557	Normal
$Y_{1.2}$	-0.583	-0.477	Normal
$Y_{1.3}$	-0.596	-0.399	Normal
$Y_{1.4}$	-0.642	-0.457	Normal
$Y_{1.5}$	-0.667	-0.204	Normal
$Y_{2.1}$	-1.053	-0.172	Normal
$Y_{2.2}$	-1.053	-0.172	Normal
$Y_{2.3}$	-2.061	0.199	Normal
$Y_{2.4}$	-2.092	0.099	Normal
$Y_{2.5}$	-2.092	-0.099	Normal
$X_{1.1}$	2.606	-1.202	Normal
$X_{1.2}$	2.573	-0.962	Normal

Sumber: Lampiran 6 (2026)

Berdasarkan Tabel 5, dapat disimpulkan bahwa data pada seluruh indikator penelitian telah memenuhi asumsi normalitas. Hal ini ditunjukkan oleh nilai *skewness* atau *kurtosis* yang berada dalam rentang kriteria yang ditetapkan, sehingga data dapat dinyatakan berdistribusi normal.

Uji *Goodness of Fit* (GOF)

Setelah pengujian sebelumnya dilakukan, langkah selanjutnya adalah menilai kelayakan model melalui uji *Goodness of Fit* (GOF). Pengujian ini digunakan untuk mengetahui kesesuaian antara data hasil penelitian dengan model teoritis yang dikembangkan. Pada aplikasi SmartPLS 3.0, evaluasi kesesuaian model dilakukan dengan melihat nilai SRMR, *Chi-Square*, dan NFI. Model penelitian dikatakan *fit* artinya konsep model struktural yang dibangun di dalam penelitian telah sesuai dengan fakta yang terjadi di lapangan, sehingga hasil penelitian bisa diterima baik dari segi teoritis maupun praktis. Pada skripsi disajikan Tabel uji *goodness of fit* seperti dibawah ini:

Tabel 5
Uji *Goodness of Fit* (GOF)

Kriteria	*Saturated*	*Estimated*	*Cut Off*	Keterangan Model

	Model			
SRMR	0,050	0,050	≤ 0.10	*Good Fit*
d-ULS	0,584	0,584	≥ 0.05	*Good Fit*
d_G	n/a	n/a	≥ 0.05	*Good Fit*
Chi-Square	infinite	infinite	-	Tidak dapat dihitung
NFI	n/a	n/a	-	Tidak tersedia

Sumber Lampiran 6, 2026

Berdasarkan hasil pengujian Smart PLS 3.0 model fit, diperoleh nilai SRMR sebesar 0,050. Nilai kecil tersebut lebih dari 0,10 sehingga menunjukkan bahwa model menunjukkan tingkat kesesuaian yang baik (*good fit*). Sementara itu, nilai *Chi-Square* dan NFI tidak dapat ditampilkan oleh Smart PLS 3.0 (infinite dan n/a), yang dapat terjadi karena karakteristik model PLS-SEM dan tidak memengaruhi kelayakan model selama kriteria validitas, reliabilitas, dan SRMR telah terpenuhi.

Uji Koefisien Determinasi

Tahap pengujian *inner model* bertujuan untuk mengetahui pengaruh dan hubungan antar konstruk dalam model penelitian, yaitu antara variabel eksogen dan variabel endogen. Penilaian dilakukan dengan memperhatikan nilai *R-Square Adjusted*, khususnya pada model yang melibatkan lebih dari dua variabel independen. Nilai tersebut menunjukkan kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Hasil pengujian koefisien determinasi disajikan pada Tabel 19 berikut:

Tabel 6
Uji Koefisien Determinasi

Variabel Terikat	R *Square*	R *Square Adjusted*
Y_1. *Job satisfaction*	0,991	0,990
Y_2. Kinerja	0,986	0,985

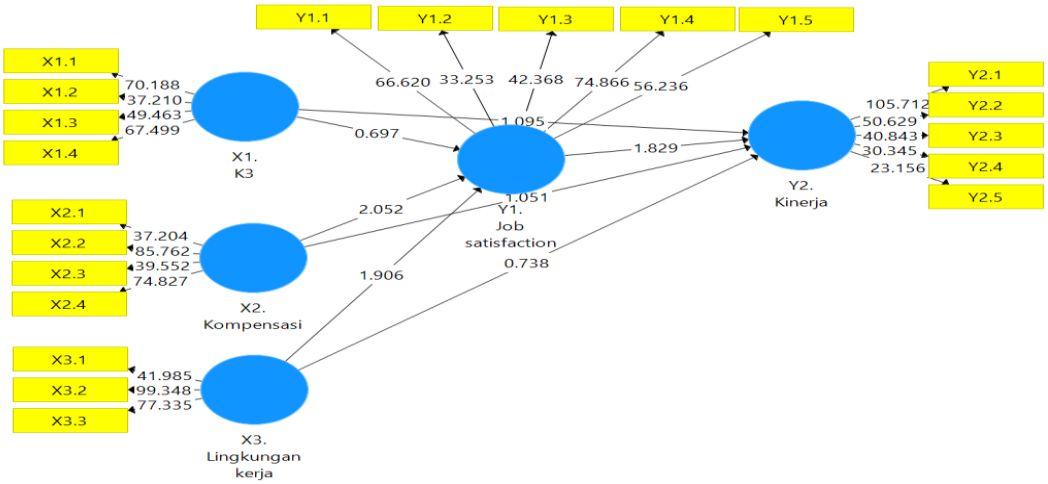
Sumber Lampiran 6, 2026

Berdasarkan Tabel 19 tersebut, dapat diartikan bahwa:

a. Variabel K3 (X_1) Kompensasi (X_2) dan Lingkungan kerja (X_3) mempengaruhi *Job satisfaction* (Y_1) sebesar 0,99 (99%), sedangkan sisanya 0,01 (1%) dipengaruhi variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian.
b. Variabel K3 (X_1) Kompensasi (X_2) dan Lingkungan kerja (X_3) mempengaruh *Job satisfaction* (Y_1) mempengaruhi Kinerja (Y_2) sebesar 0,98 (98%), sedangkan sisanya 0,02 (2%) dipengaruhi variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian.

Uji Hipotesis Penelitian

Pengujian hipotesis penelitian ini dilakukan dengan menggunakan aplikasi Smart PLS 3.0 menggunakan metode bootstrapping. Tujuan uji ini untuk mengetahui signifikansi hubungan pengaruh antar variabel yang dapat dikrtahui dari nilai *path coefficient*, *t statistic*, dan p-*value*, sehiingga dapat ditentukan hipotesis diterima atau ditolak. Hasil pengujian berikut ini:



Gambar 2. Hasil Model Struktural dengan Aplikasi Smart PLS
Sumber : Sumber Lampiran 6, (2026)

Berdasarkan Gambar 3 diatas, hasil uji hipotesis hasil yang diperoleh melalui SmartPLS disajikan pada tabel Uji Hipotesis Penelitian seperti berikut :

Tabel 7
Uji Hipotesis Penelitian

	Original Sample (*O*)	*Sample Mean* (*M*)	*Standard Deviation* (*STDEV*)	*T Statistics* (|*O/STDEV*)	*P Values*
X1._K3 ➔ Y1._*Job satisfaction*	0,167	0,254	0,240	0,697	**0,486**
X2._Kompensasi ➔ Y1._*Job satisfaction*	0,290	0,331	0,141	2,052	**0,041**
X3._Lingkungan kerja ➔ Y1._ *Job satisfaction*	0,548	0,422	0,288	1,906	**0,057**
X1._K3 ➔ Y2._Kinerja	0,304	0,275	0,278	1,095	**0,274**
X2._Kompensasi ➔Y2._Kinerja	0,224	0,224	0,213	1,051	**0,294**
X3._Lingkungan kerja ➔ Y2._Kinerja	-0,294	-0,283	0,398	0,738	**0,461**
Y1._ *Job satisfaction* ➔ Y2._Kinerja	0,765	0,783	0,418	1,829	**0,068**
X_1._K3 ➔ Y1._Job satisfaction ➔ Y_2._Kinerja	0,128	0,186	0,227	0,564	**0,573**
X_2._Kompensasi ➔ Y_1._ *Job satisfaction* ➔ Y_2._Kinerja	0,222	0,253	0,165	1,346	**0,179**
X_3._Lingkungan kerja ➔ Y_1._ *Job satisfaction* ➔ Y_2._Kinerja	0,420	0,349	0,334	1,255	**0,210**

Sumber: Lampiran 6, 2026

Pembahasan

Pengaruh K3 terhadap *Job satisfaction*

Hasil uji hipotesis menyatakan bahwa **K33** berpengaruh signifikan positif terhadap *Job satisfaction* dengan nilai *original sample* yaitu positif (0,167), nilai *T-Statistic* yaitu 0,697 (<1,964) dengan nilai P *Value* yaitu sebesar **0,486** (>0,05), Berdasarkan pengujian maka dapat disimpulkan **H_1 ditolak**, maka peningkatan maupun penurunan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) belum mampu memberikan pengaruh yang signifikan terhadap tingkat *Job Satisfaction*. K3 pegawai diharapkan dapat bersifat melayani seluruh elemen di Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Kabupaten Banyuwangi. Hal tersebut menunjukkan bahwa peningkatan maupun penurunan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) belum mampu memberikan pengaruh yang signifikan terhadap tingkat *Job Satisfaction* pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Kabupaten Banyuwangi. Hasil penelitian ini tidak di dukung oleh penelitian yang dilakukan olehh Muchtarruddin *et al*. (2023)

Pengaruh Kompensasi terhadap *Job satisfaction*

Hasil uji hipotesis kedua mengacu pada nilai *original sample* yaitu positif (0,290), nilai *T-Statistic* yaitu 2,52 (>1,964) dengan nilai P *Value* yaitu sebesar **0,041** (>0,05), maka dapat disimpulkan bahwa Kompensasi (X_2) berpengaruh signifikan positif terhadap *Job satisfaction* (Y_1), dengan demikian **H_2 diterima**, maka jika Kompensasi yang diberikan kepada pegawai Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Kabupaten Banyuwangi belum mampu memberikan pengaruh yang signifikan terhadap tingkat *Job satisfaction* pegawai. Pada penelitian ini mengindikasikan bahwa meskipun Kompensasi memiliki arah hubungan yang positif terhadap kepuasan kerja, pegawai tidak menjadikan Kompensasi sebagai faktor utama dalam menilai kepuasan kerja mereka. Pegawai cenderung memandang kompensasi yang diterima sebagai hak yang telah ditetapkan berdasarkan peraturan dan ketentuan instansi. Dengan demikian, peningkatan *Job satisfaction* pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Kabupaten Banyuwangi tidak hanya bergantung pada kompensasi, tetapi juga perlu didukung oleh perbaikan faktor-faktor lain yang berkaitan dengan kondisi dan kualitas lingkungan kerja. tetapi penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ningrum (2025)

Pengaruh Lingkungan kerja terhadap *Job satisfaction*

Hasil uji hipotesis ketiga mengacu pada nilai *original sample* yaitu positif (0,548), nilai *T-Statistic* yaitu 1.906 (<1,964) dengan nilai P *Value* yaitu sebesar **0,057** (>0,05), maka dapat disimpulkan bahwa Lingkungan kerja (X_3) berpengaruh Positif namun tidak signifikan terhadap *Job satisfaction* (Y_1) dengan demikian **Hipotesis ke 3 ditolak.** Berdasarkan pengujian maka dapat disimpulkan bahwa semakin baik Lingkungan kerja yang dirasakan pegawai, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang mereka miliki. Sebaliknya, apabila Lingkungan kerja mengalami penurunan, maka Kepuasan kerja pegawai juga cenderung menurun. Pada penelitian ini, lingkungan kerja menjadi salah satu faktor penting yang memengaruhi tingkat kepuasan kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Kabupaten Banyuwangi. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, bersih, serta didukung oleh fasilitas kerja yang memadai dan hubungan yang harmonis antarpegawai maupun dengan atasan mampu menciptakan suasana kerja yang kondusif. Hasil penelitian sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Beri (2022)

Pengaruh K3 terhadap Kinerja

Hasil uji hipotesis keempat mengacu pada nilai *original sample* yaitu positif (0,304), nilai *T-Statistic* yaitu 1.095 (<1,964) dengan nilai P *Value* yaitu sebesar **0,274** (>0,05), maka dapat disimpulkan bahwa K3 (X_1) berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja (Y_2) dengan demikian **Hipotesis ke 4 ditolak.** Berdasarkan pengujian peningkatan penerapan K3 cenderung diikuti oleh peningkatan kinerja pegawai, namun pengaruh tersebut belum cukup kuat untuk memberikan dampak yang signifikan secara statistik. Kondisi ini mengindikasikan bahwa meskipun program K3 mampu menciptakan rasa aman dan nyaman dalam bekerja, Oleh sebab itu, Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Kabupaten Banyuwangi perlu melakukan evaluasi terhadap faktor-faktor yang dapat mendukung peningkatan kinerja pegawai agar tujuan organisasi dapat tercapai secara optima. Hasil temuan ini berbeda dengan penelitian Asadama (2026)

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja

Hasil uji hipotesis kelima dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu positif (0,224), nilai *T-Statistic* yaitu 1,051 (<1,964) dengan nilai P *Value* yaitu sebesar **0,294** (>0,05), maka dapat disimpulkan bahwa Kompensasi (X_2) berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja (Y_2) dengan demikian **Hipotesis ke 5 ditolak.** Berdasarkan pengujian menunjukkan bahwa pegawai Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Kabupaten Banyuwangi tidak semata-mata berorientasi pada imbalan yang diterima dalam melaksanakan pekerjaannya. Hasil temuan ini menunjukkan bahwa kompensasi yang diberikan oleh Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Kabupaten Banyuwangi belum menjadi faktor utama yang mampu mendorong peningkatan kinerja pegawai. Kondisi tersebut dapat terjadi karena pegawai lebih berorientasi pada pelaksanaan tugas dan tanggung jawab pekerjaan yang telah ditetapkan dibandingkan pada besaran kompensasi yang diterima. Selain itu, sistem kompensasi pada instansi pemerintah umumnya telah diatur berdasarkan ketentuan yang berlaku sehingga pegawai menganggap kompensasi sebagai hak yang diterima secara rutin dan bukan sebagai pendorong utama untuk meningkatkan kinerja. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Putra (2023)

Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja

Hasil uji hipotesis keenam dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu negatif (-0,294), nilai *T-Statistic* yaitu 0,738 (<1,964) dengan nilai P *Value* yaitu sebesar **0,461** (>0,05), maka dapat disimpulkan bahwa Lingkungan kerja (X_3) berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap Kinerja (Y_2) dengan demikian **Hipotesis ke 6 ditolak.** Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan pegawai. Akan tetapi, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang ada di Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Kabupaten Banyuwangi belum mampu memberikan pengaruh yang nyata terhadap peningkatan kinerja pegawai. Temuan ini mengindikasikan bahwa meskipun lingkungan kerja mengalami perubahan, baik menjadi lebih baik maupun kurang baik, hal tersebut belum tentu diikuti oleh perubahan kinerja pegawai secara signifikan. Kondisi ini dapat terjadi karena pegawai tetap memiliki tanggung jawab untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target dan standar kerja yang telah ditetapkan organisasi. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Pranata (2022)

Pengaruh *Job satisfaction* terhadap Kinerja

Hasil uji hipotesis ketujuh dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu positif (0,765), nilai *T-Statistic* yaitu 1,829 (<1,964) dengan nilai P *Value* yaitu sebesar **0,068** (>0,05), maka dapat disimpulkan bahwa *Job satisfaction* (Y_1) berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja (Y_2), dengan demikian **Hipotesis ke 7 ditolak.** Berdasarkan pengujian maka dapat disimpulkan bahwa jika Job Satisfaction meningkat maka kinerja pegawai tidak meningkat secara signifikan, begitupun sebaliknya jika Job Satisfaction menurun maka kinerja pegawai juga tidak mengalami penurunan yang signifikan. penelitian ini menunjukkan bahwa *Job satisfaction* yang dimiliki pegawai Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Kabupaten Banyuwangi belum mampu memberikan pengaruh yang nyata terhadap peningkatan kinerja pegawai. Temuan ini mengindikasikan bahwa meskipun pegawai merasa puas terhadap pekerjaannya, kepuasan tersebut belum tentu mendorong peningkatan kinerja secara signifikan. Kondisi ini dapat terjadi karena pegawai tetap dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tugas pokok dan fungsi yang telah ditetapkan organisasi, sehingga tinggi rendahnya kepuasan kerja tidak menjadi faktor utama yang menentukan kinerja pegawai. Temuan ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Priatmoko (2025)

Pengaruh K3 terhadap Kinerja melalui *Job satisfaction*

Hasil uji hipotesis kedelapan dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu positif (0,128), nilai *T-Statistic* yaitu 0,564 (<1,964) dengan nilai P *Value* yaitu sebesar **0,573** (>0,05), maka dapat disimpulkan bahwa K3 (X_1) berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja (Y_2) melalui *Job satisfaction* (Y_1), dengan demikian **Hipotesis ke 8 ditolak.** Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) memiliki peran penting dalam menciptakan kondisi kerja yang aman dan nyaman bagi pegawai. Akan tetapi, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa K3 yang diterapkan di Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Kabupaten Banyuwangi belum mampu memberikan pengaruh yang nyata terhadap peningkatan kinerja pegawai apabila hanya melalui perantara *Job satisfaction*. Temuan ini mengindikasikan bahwa meskipun penerapan K3 dapat menciptakan rasa aman dalam bekerja, hal tersebut belum cukup untuk meningkatkan kepuasan kerja yang kemudian berdampak pada peningkatan kinerja pegawai. Kondisi ini dapat terjadi karena pegawai cenderung menganggap K3 sebagai standar kerja yang memang harus dipenuhi oleh organisasi sehingga keberadaannya

tidak secara langsung memengaruhi tingkat kepuasan kerja maupun kinerja mereka. Temuan ini tidak sejalan dengan penelitian Lestari (2025)

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja melalui *Job satisfaction*

Hasil uji hipotesis kesembilan dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu positif (0,222), nilai *T-Statistic* yaitu 1,346 (<1,964) dengan nilai P *Value* yaitu sebesar **0,179** (>0,05), maka dapat disimpulkan bahwa Kompensasi (X_2) berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja (Y_2) melalui *Job satisfaction* (Y_1), dengan demikian **Hipotesis ke 9 ditolak.** Kompensasi merupakan salah satu bentuk penghargaan yang diberikan organisasi kepada pegawai atas kontribusi yang telah diberikan dalam melaksanakan pekerjaan. Akan tetapi, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi yang diberikan kepada pegawai Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Kabupaten Banyuwangi belum mampu memberikan pengaruh yang nyata terhadap peningkatan kinerja melalui *job satisfaction*. Temuan ini mengindikasikan bahwa meskipun kompensasi yang diterima pegawai dapat memberikan rasa puas terhadap pekerjaannya, kepuasan tersebut belum cukup kuat untuk mendorong peningkatan kinerja secara signifikan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian oleh Hotimah (2024)

Lingkungan kerja terhadap Kinerja melalui *Job satisfaction*

Hasil uji hipotesis kesepuluh dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu positif (0,420), nilai *T-Statistic* yaitu 1,255 (<1,964) dengan nilai P *Value* yaitu sebesar **0,210** (>0,05), maka dapat disimpulkan bahwa Lingkungan kerja (X_3) berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja (Y_2) melalui *Job satisfaction* (Y_1), dengan demikian **Hipotesis ke 10 ditolak.** Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang ada di Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Kabupaten Banyuwangi belum mampu memberikan pengaruh yang nyata terhadap peningkatan kinerja pegawai melalui *job satisfaction*. Temuan ini mengindikasikan bahwa meskipun lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai, kepuasan tersebut belum cukup kuat untuk mendorong peningkatan kinerja secara signifikan. Kondisi ini dapat terjadi karena pegawai tetap dituntut untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai target yang telah ditetapkan organisasi, sehingga kinerja yang dihasilkan tidak hanya bergantung pada tingkat kepuasan yang muncul akibat lingkungan kerja yang nyaman. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Pamungkas (2024).

IV. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis serta pembahasan yang sudah dipaparkan pada bagian sebelumnya, dirumuskan beberapa kesimpulan yang mencerminkan keseluruhan temuan sebagai berikut:

1. K3 berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap *Job satisfaction*, (H_1 ditolak);
2. Kompensasi berpengaruh signifikan positif terhadap *Job satisfaction*, (H_2 diterima);
3. Lingkungan kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap *Job satisfaction*, (H_3 ditolak);
4. K3 berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja, (H_4 ditolak);
5. Kompensasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja, (H_5 ditolak);
6. Lingkungan kerja berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap Kinerja, (H_6 ditolak);
7. *Job satisfaction* berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja, (H_7 ditolak);
8. K3 berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja, melalui *Job satisfaction* (H_8 ditolak);
9. Kompensasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja, melalui *Job satisfaction* (H_9 ditolak);
10. Lingkungan kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja, melalui *Job satisfaction* (H_{10} ditolak);

Saran

Bagi Dinas PU Bina Marga Kabupaten Banyuwangi

Berdasarkan hasil penelitian, Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Kabupaten Banyuwangi diharapkan dapat terus meningkatkan penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), memberikan kompensasi yang sesuai, serta mewujudkan kondisi kerja yang aman dan memberikan kenyamanan bagi pegawai. Meskipun beberapa variabel dalam penelitian ini belum menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja, namun aspek-aspek tersebut tetap perlu diperhatikan karena dapat mendukung terciptanya kepuasan kerja pegawai. Selain itu, instansi juga perlu melakukan evaluasi secara berkala terhadap kondisi kerja pegawai agar kinerja yang dihasilkan dapat terus meningkat sesuai dengan tujuan organisasi.

Bagi Universitas Abdurachman Saleh Situbondo

Untuk Universitas Abdurachman Saleh Situbondo, penelitian ini diharapkan dapat menjadi dasar pengembangan kurikulum Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi Universitas Abdurachman Saleh Situbondo sebagai bahan pertimbangan dalam pengembangan kurikulum Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Selain itu, penelitian ini juga diharapkan dapat memperkaya wawasan dan sumber informasi bagi sivitas akademika mengenai peran penting Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), kompensasi, lingkungan kerja, dan *job satisfaction* dalam mendukung peningkatan kinerja pegawai. Temuan ini hendaknya dijadikan referensi literatur tambahan untuk memperkaya kajian akademik, khususnya dalam memahami dinamika tenaga kesehatan di daerah secara lebih mendalam kajian akademik, khususnya dalam memahami dinamika tenaga kesehatan di daerah secara lebih mendalam.

Bagi Penelitian Lainnya

Peneliti berikutnya diharapkan dapat memperluas penelitian ini dengan memasukkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi variabel yang diteliti, *Job satisfaction* dan kinerja pegawai, seperti K3, Kompensasi, dan Lingkungan. Selain itu, penelitian di masa mendatang disarankan untuk melibatkan objek penelitian yang berbeda dan jumlah responden yang lebih banyak agar diperoleh hasil yang lebih luas dan mendalam. Penggunaan variabel *job satisfaction* sebagai variabel intervening juga dapat dikembangkan dengan menambahkan variabel independen lainnya sehingga dapat memberikan gambaran yang lebih luas mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

Abrar, U., Kurdi, M., & Anwar, S. 2025. The Mediating Function of Job Satisfaction in the Interaction Between Financial and Non-Financial Compensation and Employee Performance. JBMP. DOI: 10.21070/jbmp.v12i1.2267. https://doi.org/10.21070/jbmp.v12i1.2267

Alessandri, G., Borgogni, L., & Latham, G. P. 2017. A Dynamic Model of the Longitudinal Relationship between Job Satisfaction and Supervisor-Rated Job Performance. DOI: 10.1111/apps.12091. https://doi.org/10.1111/apps.12091

Asadama, R. P., Nursiani, N. P., & Nafie, R. E. I. 2026. *Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan kompensasi terhadap kinerja kerja karyawan pada PT. PLN Nusa Daya ULP Kalabahi*. *GLORY: Jurnal Ekonomi dan Ilmu Sosial, 7*(2), 679–688. https://doi.org/10.70581/glory.v7i2.24051

Ayuwardani, M. 2021. The Impact of Compensation and Work Environment towards the Employee Performances Mediated by the Job Satisfaction. Admisi dan Bisnis, 22(1). DOI: 10.32497/ab.v22i1.2486. https://doi.org/10.32497/ab.v22i1.2486

Bari, M. M., Kusnadi, E., & Sari, L. P. (2022). Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada PT. Melio Indotama Sejahtera Situbondo. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneurship (JME)*, 1(9), 1842-1854. DOI: https://doi.org/10.36841/jme.v1i9.2236

Bryson, A., Forth, J., & Stokes, L. 2017. Does Employees' Subjective Well-being Affect Workplace Performance. DOI: 10.1177/0018726717693073. https://doi.org/10.1177/0018726717693073

Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2023). Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches (6th ed.). Sage Publications. ISBN: 9781071817940. https://doi.org/10.1002/job.98

Dormann, C., & Zapf, D. 2001. Job satisfaction: A meta-analysis of stabilities. Journal of Organizational Behavior, 22(5), 483–504. DOI: 10.1002/job.98. https://doi.org/10.1002/job.98

Ducharme, M. J., Singh, P., & Podolsky, M. 2005. Exploring the Links between Performance Appraisals and Pay Satisfaction. Compensation & Benefits Review, 37(5), 46–52. DOI: 10.1177/0886368705277654. https://doi.org/10.1177/0886368705277654

Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. 2022. A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM). DOI: 10.1007/978-3-031-06166-6. https://doi.org/10.1007/978-3-031-06166-6

Ningrum, D. P., Praja, Y., & Sari, R. K. (2025). *Pengaruh kompensasi, disiplin kerja dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan PT. SGN Pabrik Gula Assembagoes dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening*. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneurship (JME), 4*(6), 1238–1259. https://doi.org/10.36841/jme.v4i6.7000

Putra, F. S., Azhad, M. N., & Reskiputri, T. D. (2023). *Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan Bengkel Las Desta Jember*. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneurship (JME), 2*(2), xx–xx. https://doi.org/10.36841/jme.v2i2.3109

Hotimah, H., Soeliha, S., & Pramesthi, R. A. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada ASN Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Situbondo. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneurship (JME)*, 3(8), 1511-1525. DOI**:** https://doi.org/10.36841/jme.v3i8.5129

Jamaluddin, S. L., Razak, M., & Sujatmiko. 2026. *The Effect of Compensation and Work Environment on Employee Performance Through Job Satisfaction as an Intervening Variable at Al Mubarak Cendekia Islamic School*. *Journal of Management, Education and Leadership (JOMEL)*, **6**(1). https://doi.org/10.58191/jomel.v6i1.487

Judge, T. A., Weiss, H. M., Kammeyer-Mueller, J. D., & Hulin, C. L. 2017. Job Attitudes, Job Satisfaction, and Job Affect: A Century of Continuity and Change. DOI: 10.1037/apl0000181. https://doi.org/10.1037/apl0000181

Komara, E., & Rhamadhania, T. 2023. Pengaruh motivasi, pengembangan karir, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja dan dampaknya terhadap kinerja karyawan. Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Perbankan, 9(2). https://doi.org/10.35384/jemp.v9i2.385

Lestari, U. W., Qomariah, N., & Martini, N. N. P. 2025. *The Influence of Occupational Health and Safety (K3) on Employee Performance with Job Satisfaction as an Intervening Variable*. EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis, 13(3). https://doi.org/10.37676/ekombis.v13i3.7349

Lund, T. 2021. Research problems and hypotheses in empirical research. Scandinavian Journal of Educational Research, 66(7), 1183–1193.

https://doi.org/10.1080/00313831.2021.1982765

Marcelia, E., Efendi, S., & Sugiono, E. 2022. *Pengaruh kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan sebagai variabel intervening di PLTGU Proyek Muara Tawar*. Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan, 5(2), 598–613. https://doi.org/10.32670/fairvalue.v5i2.2319

Muchtarruddin, Ratnasari, S. L., Susanti, E. N., Ariyati, Y., Desi, V. T., & Andi, F. 2023. *Pengaruh lingkungan kerja, budaya organisasi, keselamatan dan kesehatan kerja (K3), disiplin kerja dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Batamindo Services Sinindo*. Jurnal Dimensi, 12(2), 422–429. https://doi.org/10.33373/dms.v12i2.5765

Pamungkas, M. E. S., Ediyanto, E., & Minullah, M. (2024). *Pengaruh kompensasi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai kontrak nonmedis rumah sakit dalam membangun kepuasan kerja pada Rumah Sakit Umum Asembagus Kabupaten Situbondo*. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneurship (JME), 3*(10). https://doi.org/10.36841/jme.v3i10.5276

Pradana, P. A., & Rahmawati, H. R. 2022. Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) serta Kepemimpinan Transformasional dan Reward terhadap Kinerja Karyawan. DOI: 10.30872/jimm.v7i4.10959. https://doi.org/10.30872/jimm.v7i4.10959

Pratomo, B. H., & Kasmir. 2019. Pengaruh keselamatan kesehatan kerja, disiplin kerja dan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan di divisi produksi PT. XYZ. Indikator: Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis, 3(2). https://doi.org/10.22441/indikator.v3i2.6360

Priatmoko, B. W., & Ahsani, R. F. 2024. *Pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi (Survei pada Karyawan PT. Andalan Dua Satu Ekspres Cabang Surabaya).* PENG: Jurnal Ekonomi dan Manajemen, 2(1), 679–693. https://doi.org/10.62710/z1et3402

Rahmania, V., Uliansyah, O., & Hanifa, R. (2022). Pengaruh K3 (keselamatan dan kesehatan kerja) terhadap kinerja karyawan SPBU COCO PLAJU 21.302.04. Journal of Management, Entrepreneur and Cooperative, 1(1), 10–20. https://doi.org/10.56869/jmec.v1i1.311

Rohmah, D. N., & Widiartanto. 2020. Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis, 9(1), 261–266. https://doi.org/10.14710/jiab.2020.26357

Pranata, A., Karnadi, K., & Pramesthi, R. A. (2023). *Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. Matahari Cipta Sentosa*. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneurship (JME), 2*(1). https://doi.org/10.36841/jme.v2i1.2633

Saman, A. 2020. Effect of Compensation on Employee Satisfaction and Employee Performance. International Journal of Economics, Business and Accounting Research, 4(1). DOI: 10.29040/ijebar.v4i01.947. https://doi.org/10.29040/ijebar.v4i01.947

Sarstedt, M., Ringle, C. M., & Hair, J. F. 2021. Partial Least Squares Structural Equation Modeling. DOI: 10.1007/978-3-030-80519-7_1. https://doi.org/10.1007/978-3-030-80519-7_1

Setiawan, F., & Astutik, M. 2022. The Effect of Training, Supervision and Occupational Safety and Health (K3) Culture on Employee Performance. DOI: 10.21070/ijler.v17i0.821. https://doi.org/10.21070/ijler.v17i0.821

Sopali, M. F., & Azizi, P. 2025. *The influence of work safety and work environment on employee performance through job satisfaction as an intervening variable*. *Digital Bisnis: Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen dan E-Commerce, 4*(1), 40–56. https://doi.org/10.30640/digital.v4i1.3791

Sudiarditha, I. K. R., Susita, D., & Kartini, T. M. 2019. Compensation and Work Discipline on Employee Performance with Job Satisfaction as Intervening Variable. DOI: 10.23969/trikonomika.v18i2.1755 https://doi.org/10.23969/trikonomika.v18i2.1755

Susilo, R. A., & Kasmir. 2022. The Effect of Job Training, Work Motivation, Occupational Health and Safety (K3) on Employee Performance at Cibitung Medika Hospital. Journal of Social Research, 2(1), 234–243. https://doi.org/10.55324/josr.v2i1.511

yuwardani, M. 2021. The Impact of Compensation and Work Environment towards Employee Performance Mediated by Job Satisfaction. DOI: 10.32497/ab v22i1.2486 https://doi.org/10.32497/ab.v22i1.2486