

---

**PENGARUH KESELAMATAN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA RSUD ACEH TAMIANG**

<sup>1</sup>Tengku Melva Cahyani, <sup>2</sup>Husnaina Mailisa Safitri, <sup>3</sup>Sulfitra

<sup>1,2,3</sup>Fakultas Ekonomi, Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Aceh

Email: <sup>1</sup>[jammelvaa@gmail.com](mailto:jammelvaa@gmail.com)

**ARTICLE INFO**

**Kata Kunci:**

*Keselamatan Kerja, Beban Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Pegawai.*

**Cara Sitasi:**

Penulis, Tengku Melva Cahyani. "Pengaruh Keselamatan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada RSUD Aceh Tamiang." *Currency (Jurnal Keuangan dan Perbankan Syariah)* [Volume 05, Nomor 01](#) Oktober 2026

**ABSTRACT**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Keselamatan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel mediasi pada RSUD Aceh Tamiang. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan melibatkan 137 responden. Data dianalisis menggunakan Structural Equation Modeling–Partial Least Squares (SEM-PLS) melalui pengujian model pengukuran (outer model) dan model struktural (inner model), serta Uji Sobel untuk menguji peran Kepuasan Kerja sebagai variabel mediasi. Hasil SEM-PLS menunjukkan bahwa Keselamatan Kerja, Beban Kerja, dan Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Kepuasan Kerja terbukti memediasi pengaruh Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai, tetapi tidak terbukti memediasi pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Nilai  $R^2$  sebesar 0,718 menunjukkan bahwa 71,8% variasi Kinerja Pegawai dapat dijelaskan oleh variabel dalam penelitian, sedangkan 28,2% sisanya dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian.

*This study aims to analyze the effect of Occupational Safety and Workload on Employee Performance through Job Satisfaction as a mediating variable at RSUD Aceh Tamiang. This study employed a quantitative approach involving 137 respondents. Data were analyzed using Structural Equation Modeling–Partial Least Squares (SEM-PLS) through the assessment of the measurement model (outer model) and the structural model (inner model), as well as the Sobel test to examine the mediating role of Job Satisfaction. The SEM-PLS results showed that Occupational Safety, Workload, and Job Satisfaction had positive and significant effects on Employee Performance. Job Satisfaction was found to significantly mediate the effect of Occupational Safety on Employee Performance, but did not significantly mediate the effect of Workload on Employee Performance. The  $R^2$  value of 0.718 indicates that 71.8% of the variation in Employee Performance can be explained by the variables included in this study, while the remaining 28.2% is explained by other factors outside the research model.*

**Pendahuluan**

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor utama yang menentukan keberhasilan suatu organisasi, termasuk institusi pelayanan kesehatan seperti rumah sakit. Sebagai organisasi yang memberikan pelayanan publik, rumah sakit dituntut untuk mampu menyediakan pelayanan kesehatan yang optimal, cepat, tepat, dan berkualitas. Pencapaian tujuan tersebut tidak hanya bergantung pada ketersediaan sarana dan prasarana, tetapi juga pada kualitas sumber daya manusia yang menjalankan seluruh aktivitas pelayanan. Oleh karena itu, pegawai memiliki peran strategis dalam mendukung

keberhasilan organisasi rumah sakit melalui pelaksanaan tugas dan tanggung jawab secara profesional (Sutrisno & Hidayat, 2022).

Rumah sakit merupakan institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna, meliputi pelayanan promotif, preventif, kuratif, dan rehabilitatif. Dalam menjalankan fungsinya, rumah sakit harus memperhatikan keselamatan pasien (*patient safety*), mutu pelayanan, serta kepuasan masyarakat. Karakteristik pelayanan rumah sakit yang berlangsung secara berkelanjutan, bahkan selama 24 jam, membutuhkan pengelolaan sumber daya manusia yang efektif. Hal tersebut juga berlaku bagi RSUD Aceh Tamiang sebagai salah satu fasilitas pelayanan kesehatan daerah yang memiliki tanggung jawab dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat Kabupaten Aceh Tamiang dan sekitarnya. Aktivitas pelayanan yang berlangsung secara terus-menerus menuntut pegawai, baik tenaga medis maupun nonmedis, untuk mampu bekerja secara optimal dalam berbagai situasi, termasuk kondisi kerja yang memiliki tekanan dan risiko tinggi.

Dalam mendukung penyelenggaraan pelayanan kesehatan, RSUD Aceh Tamiang memiliki visi untuk menjadi rumah sakit yang memberikan pelayanan kesehatan berkualitas, profesional, dan berorientasi pada kepuasan masyarakat. Pencapaian visi tersebut memerlukan dukungan berbagai aspek organisasi, terutama peningkatan mutu pelayanan, pengembangan kompetensi sumber daya manusia, serta penciptaan lingkungan kerja yang aman dan nyaman. Dengan demikian, pegawai tidak hanya dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang telah ditetapkan, tetapi juga perlu memperoleh dukungan lingkungan kerja yang memungkinkan mereka melaksanakan tugas secara efektif dan bertanggung jawab.

Tantangan dalam penyelenggaraan pelayanan kesehatan di RSUD Aceh Tamiang semakin kompleks setelah terjadinya bencana banjir yang melanda Kabupaten Aceh Tamiang pada November 2025. Bencana tersebut menyebabkan sebagian area rumah sakit terendam banjir sehingga aktivitas operasional dan pelayanan kesehatan kepada masyarakat mengalami gangguan. Berdasarkan pemberitaan ANTARA (2025), pelayanan rumah sakit belum dapat berjalan secara normal selama kurang lebih satu hingga dua minggu karena proses pembersihan fasilitas dan pemulihan layanan masih berlangsung. Selain itu, sebagian tenaga kesehatan turut terdampak bencana sehingga pelayanan kepada masyarakat harus dilakukan secara bertahap selama masa pemulihan.

Kondisi pascabanjir tersebut memperlihatkan bahwa pegawai RSUD Aceh Tamiang menghadapi tantangan dalam mempertahankan kualitas pelayanan di tengah keterbatasan sarana dan prasarana. Situasi tersebut berpotensi meningkatkan tuntutan pekerjaan, memperbesar risiko keselamatan kerja, serta memengaruhi kenyamanan dan kepuasan pegawai dalam menjalankan tugas. Pegawai juga dituntut untuk menyesuaikan diri dengan kondisi lingkungan kerja yang mengalami perubahan selama proses pemulihan rumah sakit. Apabila tidak diimbangi dengan penerapan keselamatan kerja dan pengelolaan beban kerja yang memadai, kondisi tersebut dapat berdampak terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai. Fenomena pascabanjir ini menjadi salah satu konteks yang relevan untuk mengkaji hubungan keselamatan kerja, beban kerja, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai di RSUD Aceh Tamiang.

Kinerja pegawai merupakan aspek penting dalam menentukan keberhasilan organisasi rumah sakit, karena berkaitan langsung dengan kualitas pelaksanaan tugas dan pelayanan kepada masyarakat. Kinerja dapat dipahami sebagai hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja yang optimal akan mendukung peningkatan mutu pelayanan kesehatan, kepuasan pasien, serta citra positif rumah sakit. Sebaliknya, kinerja yang kurang optimal berpotensi menyebabkan penurunan kualitas pelayanan, keterlambatan penanganan pasien, dan meningkatnya keluhan masyarakat terhadap pelayanan yang diberikan (Robbins & Judge, 2023). Oleh sebab itu, upaya peningkatan kinerja pegawai perlu memperhatikan berbagai faktor yang berkaitan dengan kondisi kerja dan kesejahteraan pegawai.

Salah satu faktor yang diduga memengaruhi kinerja pegawai adalah keselamatan kerja. Keselamatan kerja berkaitan dengan upaya menciptakan kondisi kerja yang aman serta melindungi pegawai dari risiko kecelakaan dan bahaya yang dapat timbul selama melaksanakan pekerjaan. Dalam

lingkungan rumah sakit, penerapan keselamatan kerja menjadi perhatian penting karena pegawai berhadapan dengan berbagai potensi bahaya, seperti paparan penyakit menular, penggunaan peralatan medis, bahan berbahaya, serta risiko kecelakaan di lingkungan kerja. Kondisi tersebut menuntut adanya penerapan prosedur keselamatan kerja, penyediaan fasilitas pelindung, dan peningkatan kesadaran pegawai terhadap risiko pekerjaan. Di RSUD Aceh Tamiang, penerapan keselamatan kerja menjadi semakin relevan, terutama dalam menghadapi kondisi lingkungan kerja yang terdampak bencana banjir. Penerapan keselamatan kerja yang baik diharapkan dapat memberikan rasa aman kepada pegawai sehingga mereka mampu menjalankan tugas secara optimal (Tarwaka, 2023).

Selain keselamatan kerja, beban kerja juga merupakan faktor yang berpotensi memengaruhi kinerja pegawai. Beban kerja merupakan sejumlah tugas dan tanggung jawab yang harus diselesaikan oleh pegawai dalam periode waktu tertentu sesuai dengan kapasitas dan tuntutan pekerjaan. Beban kerja yang tinggi dapat terjadi ketika volume pekerjaan, tingkat kesulitan tugas, dan keterbatasan waktu tidak seimbang dengan kemampuan maupun jumlah tenaga kerja yang tersedia. Dalam lingkungan rumah sakit, kondisi tersebut dapat muncul akibat peningkatan jumlah pasien, kebutuhan pelayanan yang berlangsung secara terus-menerus, serta keterbatasan tenaga kerja pada unit tertentu. Beban kerja yang tidak dikelola secara proporsional berpotensi menimbulkan kelelahan fisik dan mental, stres kerja, serta menurunkan kenyamanan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Kondisi tersebut pada akhirnya dapat memengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian kinerja pegawai (Wibowo & Prasetyo, 2024).

Faktor lain yang juga perlu diperhatikan dalam hubungan antara keselamatan kerja, beban kerja, dan kinerja pegawai adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan sikap atau perasaan positif maupun negatif yang dimiliki seseorang terhadap pekerjaan dan berbagai aspek yang berkaitan dengan pekerjaannya. Pegawai yang memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi cenderung menunjukkan sikap positif, motivasi, dan keterlibatan yang lebih baik dalam melaksanakan tugas. Sebaliknya, ketidakpuasan kerja dapat menurunkan semangat, motivasi, dan kesediaan pegawai untuk memberikan hasil kerja secara optimal (Luthans, 2023). Dalam konteks RSUD Aceh Tamiang, kepuasan kerja menjadi aspek yang penting untuk diperhatikan karena pegawai harus menjalankan tanggung jawab pelayanan di tengah tuntutan pekerjaan dan kondisi lingkungan kerja yang dinamis. Oleh karena itu, kepuasan kerja diduga dapat berperan sebagai variabel mediasi yang menjelaskan hubungan antara keselamatan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai.

Meskipun hubungan antara keselamatan kerja, beban kerja, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai telah menjadi perhatian dalam berbagai penelitian sebelumnya, kajian yang mengintegrasikan keempat variabel tersebut dalam satu model penelitian pada rumah sakit daerah, khususnya dengan memperhatikan konteks pemulihan operasional pascabanjir di RSUD Aceh Tamiang, masih perlu dikembangkan. Kondisi tersebut memberikan ruang bagi penelitian untuk mengkaji lebih lanjut bagaimana keselamatan kerja dan beban kerja memengaruhi kinerja pegawai, baik secara langsung maupun melalui kepuasan kerja. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya berfokus pada hubungan antarvariabel secara parsial, tetapi juga menguji peran kepuasan kerja dalam menjelaskan mekanisme hubungan antara kondisi kerja dan kinerja pegawai.

Kebaruan penelitian ini terletak pada tiga aspek. Pertama, dari aspek objek penelitian, kajian dilakukan pada RSUD Aceh Tamiang yang memiliki karakteristik pekerjaan dengan tuntutan pelayanan berkelanjutan, risiko keselamatan kerja, dan kebutuhan koordinasi antarunit. Kedua, dari aspek konteks, penelitian ditempatkan dalam situasi operasional rumah sakit setelah terjadinya bencana banjir di Kabupaten Aceh Tamiang pada November 2025. Kondisi tersebut menjadi konteks yang relevan untuk memahami tantangan keselamatan kerja dan beban kerja pegawai selama proses pemulihan pelayanan. Ketiga, dari aspek model penelitian, penelitian ini mengintegrasikan keselamatan kerja dan beban kerja sebagai variabel independen, kinerja pegawai sebagai variabel dependen, serta kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Integrasi tersebut diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja pegawai pada sektor pelayanan kesehatan.

Untuk memperoleh gambaran awal mengenai kondisi variabel penelitian, peneliti melaksanakan survei pendahuluan pada 22 Mei 2026 terhadap 30 pegawai RSUD Aceh Tamiang. Survei dilakukan melalui penyebaran kuesioner pada beberapa unit pelayanan dengan tujuan memperoleh informasi awal mengenai keselamatan kerja, beban kerja, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai. Hasil survei pendahuluan tersebut digunakan sebagai gambaran awal kondisi empiris yang melatarbelakangi pelaksanaan penelitian.

Berdasarkan Gambar 1.1, hasil survei pendahuluan pada variabel keselamatan kerja menunjukkan bahwa sebagian besar responden berada pada kategori tinggi atau baik. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa secara umum penerapan keselamatan kerja di lingkungan RSUD Aceh Tamiang telah dirasakan cukup baik oleh pegawai. Kondisi ini menunjukkan adanya potensi dukungan keselamatan kerja terhadap terciptanya lingkungan kerja yang aman dan nyaman. Meskipun demikian, masih terdapat sebagian responden yang berada pada kategori sedang dan rendah. Hal tersebut menunjukkan bahwa penerapan keselamatan kerja masih perlu ditingkatkan agar seluruh pegawai memperoleh perlindungan dan merasakan kondisi kerja yang aman secara merata.

Selanjutnya, hasil survei pendahuluan pada variabel beban kerja sebagaimana ditampilkan pada Gambar 1.2 menunjukkan bahwa sebagian besar responden berada pada kategori tinggi. Kondisi ini memberikan gambaran bahwa pegawai menghadapi tuntutan pekerjaan yang relatif besar, baik berkaitan dengan volume tugas, tanggung jawab pekerjaan, maupun tekanan waktu penyelesaian tugas. Beban kerja yang tinggi perlu mendapatkan perhatian karena apabila tidak diimbangi dengan pembagian tugas dan ketersediaan sumber daya yang memadai, kondisi tersebut dapat menimbulkan kelelahan serta mengurangi kenyamanan pegawai dalam bekerja. Dalam penelitian ini, beban kerja yang tinggi diduga dapat memengaruhi kepuasan kerja dan selanjutnya berdampak terhadap kinerja pegawai.

Pada variabel kepuasan kerja, hasil survei pendahuluan yang disajikan dalam Gambar 1.3 memperlihatkan bahwa sebagian besar responden berada pada kategori tinggi atau baik. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum pegawai memiliki penilaian yang cukup positif terhadap pekerjaan yang dijalankan. Kondisi tersebut dapat berkaitan dengan berbagai aspek pekerjaan, termasuk lingkungan kerja dan pengalaman pegawai dalam melaksanakan tugas. Namun, masih terdapat pegawai yang berada pada kategori sedang dan rendah. Keadaan ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja belum sepenuhnya dirasakan secara merata oleh seluruh pegawai sehingga masih diperlukan perhatian terhadap faktor-faktor yang dapat meningkatkan kepuasan kerja.

Sementara itu, hasil survei pendahuluan pada variabel kinerja pegawai sebagaimana ditampilkan dalam Gambar 1.4 menunjukkan bahwa sebagian besar responden berada pada kategori tinggi atau baik. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa secara umum pegawai RSUD Aceh Tamiang telah menunjukkan kinerja yang cukup baik, terutama dalam pelaksanaan tugas, ketepatan waktu, dan kualitas hasil pekerjaan. Meskipun demikian, masih terdapat responden yang berada pada kategori rendah. Kondisi ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai belum sepenuhnya optimal dan masih terdapat ruang untuk melakukan perbaikan. Perbedaan tingkat kinerja tersebut diduga berkaitan dengan kondisi keselamatan kerja, besarnya beban kerja, serta kepuasan kerja yang dirasakan oleh masing-masing pegawai.

Secara keseluruhan, hasil survei pendahuluan memperlihatkan adanya variasi kondisi pada setiap variabel penelitian. Keselamatan kerja dan kepuasan kerja cenderung berada pada kategori baik, sedangkan beban kerja menunjukkan kecenderungan berada pada kategori tinggi. Pada saat yang sama, kinerja pegawai secara umum juga berada pada kategori baik, meskipun masih terdapat responden yang berada pada kategori sedang dan rendah. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa kategori kinerja yang baik tidak serta-merta menghilangkan adanya persoalan terkait beban kerja dan pemerataan penerapan keselamatan kerja. Oleh karena itu, diperlukan pengujian empiris untuk mengetahui apakah keselamatan kerja dan beban kerja benar-benar berpengaruh terhadap kinerja pegawai serta apakah kepuasan kerja berperan sebagai variabel mediasi dalam hubungan tersebut.

Berdasarkan uraian fenomena, kesenjangan penelitian, kebaruan, dan hasil survei pendahuluan tersebut, penelitian ini penting dilakukan untuk menganalisis hubungan antara keselamatan kerja,

beban kerja, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai pada RSUD Aceh Tamiang. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan kajian Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya dalam konteks organisasi pelayanan kesehatan, serta menjadi bahan pertimbangan bagi manajemen rumah sakit dalam merumuskan kebijakan peningkatan keselamatan kerja, pengelolaan beban kerja, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai.

Dengan demikian, penelitian ini mengambil judul “Pengaruh Keselamatan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada RSUD Aceh Tamiang.”

### **Kajian Pustaka dan Pengembangan Hipotesis**

#### **Kinerja Pegawai**

Kinerja pegawai merupakan salah satu aspek penting dalam menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja tidak hanya berkaitan dengan hasil akhir pekerjaan, tetapi juga mencakup kualitas pelaksanaan tugas, kuantitas hasil kerja, ketepatan waktu, efektivitas, dan tanggung jawab pegawai dalam menjalankan pekerjaannya. Dalam organisasi pelayanan kesehatan seperti RSUD Aceh Tamiang, kinerja pegawai menjadi aspek penting karena berkaitan dengan kelancaran operasional rumah sakit dan kualitas pelayanan kepada masyarakat.

Menurut Sofyan, Nadiya, dan Sulfitra (2025), kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi. Kinerja menggambarkan tingkat keberhasilan pegawai dalam mencapai tujuan pekerjaan, baik dari segi kualitas maupun pencapaian hasil kerja. Sejalan dengan pendapat tersebut, Safitri (2023) menjelaskan bahwa kinerja pegawai merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai pegawai sesuai dengan target dan standar yang telah ditetapkan organisasi.

Nugroho dan Prasetyo (2023) juga menekankan bahwa kinerja pegawai dapat dilihat dari keberhasilan individu dalam menyelesaikan tugas dengan memperhatikan kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu. Dengan demikian, kinerja mencerminkan kemampuan pegawai dalam mengoptimalkan keterampilan, pengalaman, serta sumber daya yang tersedia untuk mencapai hasil kerja yang diharapkan.

Kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang berasal dari individu maupun lingkungan organisasi. Sofyan, Nadiya, dan Sulfitra (2025) mengidentifikasi budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan organisasi, dan motivasi kerja sebagai faktor yang dapat memengaruhi kinerja. Dalam penelitian ini, perhatian diarahkan pada keselamatan kerja dan beban kerja sebagai variabel independen, serta kepuasan kerja sebagai variabel mediasi yang menjelaskan mekanisme hubungan kedua variabel tersebut dengan kinerja pegawai.

Pengukuran kinerja pegawai dalam penelitian ini mengacu pada indikator yang dikemukakan oleh Sofyan, Nadiya, dan Sulfitra (2025), yaitu:

1. Kualitas kerja, yaitu kemampuan pegawai menghasilkan pekerjaan sesuai dengan standar yang ditetapkan.
2. Kuantitas kerja, yaitu jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan dalam periode tertentu.
3. Ketepatan waktu, yaitu kemampuan menyelesaikan tugas sesuai batas waktu yang telah ditentukan.
4. Efektivitas kerja, yaitu kemampuan memanfaatkan sumber daya secara optimal untuk mencapai hasil yang diharapkan.
5. Tanggung jawab kerja, yaitu kesadaran pegawai dalam melaksanakan tugas dan memenuhi kewajiban yang diberikan organisasi.

Berdasarkan uraian tersebut, kinerja pegawai dapat disimpulkan sebagai tingkat pencapaian hasil kerja individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya berdasarkan standar kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan tanggung jawab. Dalam konteks RSUD Aceh Tamiang, kinerja pegawai perlu didukung oleh sistem keselamatan kerja yang memadai, pembagian beban kerja yang proporsional, serta tingkat kepuasan kerja yang baik.

## **Keselamatan Kerja**

### **1. Pengertian Keselamatan Kerja**

Keselamatan kerja merupakan upaya organisasi untuk melindungi pegawai dari risiko kecelakaan, cedera, dan bahaya yang dapat muncul selama pelaksanaan pekerjaan. Penerapan keselamatan kerja tidak hanya berkaitan dengan penyediaan fasilitas keselamatan, tetapi juga mencakup prosedur kerja, pengendalian risiko, pengawasan, pelatihan, dan keterlibatan manajemen dalam menciptakan lingkungan kerja yang aman.

Menurut Nevi Fitria Aini dkk. (2025), keselamatan kerja merupakan kondisi kerja yang mendukung perlindungan tenaga kerja melalui penerapan standar keselamatan yang dapat menurunkan risiko kecelakaan, meningkatkan kepatuhan terhadap peraturan, dan membentuk budaya kerja yang aman. Sementara itu, Suparjo dan Risky Yusron (2021) menjelaskan bahwa keselamatan kerja berkaitan dengan perlindungan kesejahteraan fisik pekerja dari cedera akibat pekerjaan serta penciptaan kondisi kerja yang aman bagi pekerja dan organisasi.

Yosafat Kurnia Adi dan Widodo Kushartomo (2023) menegaskan bahwa keselamatan kerja berhubungan dengan perlindungan pekerja dari berbagai risiko bahaya, seperti jatuh, tertimpa benda, tersengat listrik, kebakaran, maupun paparan bahan berbahaya. Dalam penerapannya, keselamatan kerja memerlukan identifikasi potensi bahaya, penyediaan alat pelindung diri, pemeliharaan peralatan, dan pelaksanaan prosedur kerja yang sesuai dengan standar.

Dalam konteks rumah sakit, keselamatan kerja menjadi aspek penting karena pegawai dapat menghadapi berbagai risiko sesuai dengan tugas dan unit kerjanya. Oleh karena itu, penerapan prosedur keselamatan, pengendalian risiko, penggunaan alat pelindung diri yang sesuai, serta pengawasan yang konsisten diperlukan untuk mendukung keamanan dan kenyamanan pegawai selama bekerja.

Keselamatan kerja dalam penelitian ini diukur menggunakan indikator yang mengacu pada Nevi Fitria Aini dkk. (2025), yaitu:

- a. Penurunan angka kecelakaan kerja, yang menggambarkan keberhasilan penerapan sistem keselamatan dalam mengurangi kejadian kecelakaan.
- b. Kepatuhan terhadap prosedur dan regulasi K3, yang berkaitan dengan pelaksanaan prosedur kerja aman dan kepatuhan terhadap standar keselamatan.
- c. Identifikasi dan pengendalian risiko kerja, yaitu upaya mengenali potensi bahaya serta menerapkan tindakan pengendalian untuk mengurangi risiko.
- d. Budaya keselamatan kerja, yaitu kesadaran dan partisipasi pegawai dalam menjaga keselamatan diri sendiri maupun lingkungan kerja.
- e. Pelatihan dan kompetensi pekerja, yaitu pemberian pelatihan untuk meningkatkan pemahaman dan kemampuan pegawai dalam menerapkan keselamatan kerja.
- f. Komitmen manajemen terhadap K3, yaitu dukungan organisasi melalui penyediaan fasilitas, pengawasan, dan evaluasi keselamatan kerja.

Berdasarkan uraian tersebut, keselamatan kerja dapat disimpulkan sebagai serangkaian upaya perlindungan terhadap pegawai melalui penerapan standar, pengendalian risiko, pelatihan, dan dukungan manajemen untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman. Keselamatan kerja yang baik diharapkan mampu meningkatkan rasa aman dan kenyamanan pegawai sehingga mendukung kepuasan kerja serta pencapaian kinerja yang optimal.

## **Beban Kerja**

### **1. Pengertian Beban Kerja**

Beban kerja merupakan keseluruhan tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan pegawai dalam jangka waktu tertentu sesuai dengan tanggung jawab dan kapasitas yang dimiliki. Beban kerja mencakup jumlah tugas, tingkat kesulitan pekerjaan, target yang harus dicapai, waktu penyelesaian, serta energi fisik dan mental yang dibutuhkan dalam melaksanakan pekerjaan.

Menurut Luthfi dan Safitri (2025), beban kerja menggambarkan kondisi ketika pegawai menghadapi tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan dalam periode tertentu. Beban kerja yang terlalu tinggi dapat menimbulkan tekanan dalam pelaksanaan pekerjaan dan berpotensi

meningkatkan keinginan pegawai untuk meninggalkan organisasi. Aulia Rahman dkk. (2024) menjelaskan bahwa beban kerja berkaitan dengan perbandingan antara tuntutan pekerjaan dan kemampuan pekerja untuk menyelesaikannya secara efektif dan efisien.

Putra dan Mulyadi (2021) menyatakan bahwa beban kerja merupakan sejumlah aktivitas yang harus diselesaikan pekerja dalam periode tertentu dan dapat memengaruhi kondisi fisik maupun mental tenaga kerja. Sementara itu, Wulandari dan Prasetyo (2023) mengaitkan beban kerja dengan tekanan yang timbul akibat jumlah pekerjaan, target kerja, serta keterbatasan waktu penyelesaian tugas.

Beban kerja pada dasarnya tidak selalu berdampak negatif. Beban kerja yang sesuai dengan kemampuan, keterampilan, dan waktu yang tersedia dapat mendorong pegawai untuk bekerja secara terarah dan produktif. Sebaliknya, beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan kelelahan, tekanan psikologis, dan penurunan konsentrasi. Kondisi tersebut berpotensi menurunkan kepuasan kerja dan menghambat pencapaian kinerja.

Dalam lingkungan rumah sakit, pengelolaan beban kerja menjadi penting karena pelaksanaan tugas dapat berkaitan dengan kebutuhan pelayanan, tanggung jawab profesional, dan tuntutan ketepatan waktu. Ketidakseimbangan antara jumlah pekerjaan dan kapasitas pegawai berpotensi menimbulkan tekanan kerja. Oleh karena itu, pembagian tugas dan penetapan target perlu mempertimbangkan kemampuan pegawai serta kebutuhan operasional rumah sakit.

Indikator beban kerja dalam penelitian ini mengacu pada Luthfi dan Safitri (2025), yang meliputi:

- a. Target yang harus dicapai, yaitu jumlah atau hasil pekerjaan yang dituntut untuk diselesaikan dalam periode tertentu.
- b. Kondisi pekerjaan, yaitu tingkat kesulitan, tanggung jawab, dan situasi yang dihadapi pegawai ketika melaksanakan tugas.
- c. Penggunaan waktu kerja, yaitu kecukupan waktu yang tersedia untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai target.
- d. Standar pekerjaan, yaitu tuntutan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang harus dipenuhi berdasarkan ketentuan organisasi.

Berdasarkan uraian tersebut, beban kerja dapat disimpulkan sebagai tuntutan pekerjaan yang mencakup target, kondisi pekerjaan, penggunaan waktu, dan standar kerja yang harus dipenuhi pegawai. Beban kerja yang dikelola secara proporsional diharapkan dapat membantu pegawai menjalankan tugas secara efektif, mempertahankan kepuasan kerja, dan mencapai kinerja yang optimal.

## **Kepuasan Kerja**

### **1. Pengertian Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja merupakan kondisi emosional dan sikap positif pegawai terhadap pekerjaan yang dijalankannya. Kepuasan tersebut terbentuk melalui penilaian pegawai terhadap kesesuaian antara harapan, kebutuhan, dan nilai pribadi dengan kondisi pekerjaan yang diterima. Aspek yang dinilai dapat mencakup pekerjaan itu sendiri, kompensasi, hubungan dengan atasan, hubungan dengan rekan kerja, serta lingkungan kerja.

Menurut Safitri dan Aprilyana (2022), kepuasan kerja merupakan kondisi emosional positif yang dirasakan karyawan ketika pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan harapan, kebutuhan, dan nilai yang dimiliki. Afandi (2021) menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap positif tenaga kerja terhadap pekerjaannya yang muncul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja, kerja sama antarpegawai, imbalan, dan lingkungan kerja.

Sejalan dengan pandangan tersebut, Luthans (2021) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai keadaan emosional yang menyenangkan atau positif yang berasal dari penilaian seseorang terhadap pekerjaan atau pengalaman kerjanya. Robbins dan Judge (2020) juga menjelaskan bahwa kepuasan kerja mencerminkan sikap umum individu terhadap pekerjaan, termasuk kesesuaian antara harapan dan kenyataan yang dihadapi dalam lingkungan kerja.

Kepuasan kerja penting bagi organisasi karena dapat berkaitan dengan sikap, motivasi, dan perilaku pegawai dalam menjalankan tanggung jawabnya. Pegawai yang merasa puas cenderung memiliki penilaian yang lebih positif terhadap pekerjaannya. Sebaliknya, ketidakpuasan dapat muncul ketika pegawai menghadapi beban kerja yang tidak seimbang, lingkungan yang kurang mendukung, hubungan kerja yang tidak harmonis, atau imbalan yang dianggap tidak sesuai.

Pada RSUD Aceh Tamiang, kepuasan kerja perlu dipahami sebagai salah satu aspek yang dapat menjelaskan hubungan antara kondisi keselamatan kerja, tuntutan pekerjaan, dan kinerja pegawai. Pegawai yang merasa aman dan memperoleh pembagian pekerjaan yang sesuai dengan kapasitasnya diharapkan memiliki pengalaman kerja yang lebih positif.

Indikator kepuasan kerja dalam penelitian ini mengacu pada Safitri dan Aprilyana (2022), yaitu:

- Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, yaitu perasaan pegawai terhadap tugas dan aktivitas pekerjaan yang dijalankan.
- Kepuasan terhadap gaji atau kompensasi, yaitu penilaian pegawai terhadap imbalan yang diterima sesuai dengan pekerjaan dan tanggung jawabnya.
- Kepuasan terhadap atasan, yaitu penilaian terhadap arahan, dukungan, komunikasi, dan perlakuan pimpinan.
- Kepuasan terhadap rekan kerja, yaitu penilaian terhadap hubungan sosial, komunikasi, dan kerja sama antarpegawai.
- Kepuasan terhadap lingkungan kerja, yaitu penilaian terhadap kondisi fisik dan nonfisik yang mendukung kenyamanan bekerja.

Berdasarkan uraian tersebut, kepuasan kerja dapat disimpulkan sebagai sikap dan perasaan positif pegawai terhadap pekerjaannya yang terbentuk dari penilaian terhadap tugas, kompensasi, atasan, rekan kerja, dan lingkungan kerja. Dalam penelitian ini, kepuasan kerja ditempatkan sebagai variabel mediasi yang menjelaskan kemungkinan mekanisme pengaruh keselamatan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai.

### **Penelitian Terdahulu dan Research Gap**

Penelitian terdahulu digunakan untuk memperoleh landasan empiris mengenai hubungan keselamatan kerja, beban kerja, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai. Hasil penelitian sebelumnya juga menjadi dasar dalam mengidentifikasi persamaan, perbedaan, serta kesenjangan penelitian yang akan dikembangkan dalam penelitian ini.

Pratama dan Lestari (2024), dalam penelitian berjudul “Pengaruh Beban Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada PT Indofood Sukses Makmur”, menggunakan pendekatan kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Penelitian tersebut relevan karena menempatkan kepuasan kerja sebagai variabel perantara dalam menjelaskan hubungan antara faktor pekerjaan dan kinerja.

Saputra dan Putri (2025), melalui penelitian berjudul “Pengaruh Beban Kerja dan Pemberian Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Dinas Perhubungan Kota Surabaya”, menemukan bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai. Temuan tersebut memberikan dasar bahwa tuntutan pekerjaan yang tinggi dapat menimbulkan tekanan dan berpotensi menurunkan kepuasan serta pencapaian kerja pegawai.

Fajar (2021), dalam penelitian berjudul “Analisis Pengaruh Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT Semen Indonesia”, menggunakan pendekatan kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keselamatan kerja dan kesehatan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Hasil tersebut mendukung pentingnya penerapan keselamatan kerja dalam menciptakan kondisi kerja yang kondusif bagi pegawai.

Santoso dkk. (2024), dalam penelitian berjudul “Analisis Beban Kerja, Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT Astra International”,

menunjukkan bahwa beban kerja dan kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini memberikan gambaran bahwa kondisi pekerjaan dan sikap pegawai terhadap pekerjaannya perlu diperhatikan dalam upaya meningkatkan kinerja.

Oktavia dan Setiawan (2022), dalam penelitian berjudul “Pengaruh Keselamatan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT PLN (Persero)”, menemukan bahwa keselamatan kerja dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Penelitian tersebut memiliki kedekatan variabel dengan penelitian yang dilakukan pada RSUD Aceh Tamiang, tetapi berbeda dalam konteks organisasi yang diteliti.

Selain itu, Wulandari, Sutrisno, dan Kurniawan (2022), melalui penelitian mengenai pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada PNM Mekaar Area Batang 2, menemukan bahwa kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja, dengan nilai p-value sebesar 0,082. Temuan tersebut menunjukkan bahwa peran mediasi kepuasan kerja tidak selalu terbukti dan perlu diuji kembali dalam konteks organisasi yang berbeda.

### **Pengembangan Hipotesis**

Pengembangan hipotesis dilakukan dengan menjelaskan hubungan teoretis antarvariabel berdasarkan konsep yang telah diuraikan dan hasil penelitian terdahulu. Penelitian ini menguji tujuh hubungan, yaitu pengaruh keselamatan kerja dan beban kerja terhadap kepuasan kerja, pengaruh keselamatan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai, pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai, serta peran mediasi kepuasan kerja dalam hubungan antara kedua variabel independen dan kinerja pegawai.

#### **1. Pengaruh Keselamatan Kerja terhadap Kepuasan Kerja**

Keselamatan kerja merupakan salah satu aspek lingkungan kerja yang dapat memengaruhi pengalaman pegawai dalam menjalankan tugas. Penerapan keselamatan kerja yang baik memberikan perlindungan terhadap risiko kecelakaan dan menciptakan rasa aman ketika pegawai melaksanakan pekerjaannya. Kondisi tersebut dapat meningkatkan kenyamanan pegawai dan membentuk penilaian yang lebih positif terhadap organisasi.

Menurut Nevi Fitria Aini dkk. (2025), keselamatan kerja berkaitan dengan penerapan standar keselamatan, pengendalian risiko, dan pembentukan budaya kerja yang aman. Sementara itu, Safitri dan Aprilyana (2022) menjelaskan bahwa kepuasan kerja terbentuk ketika pekerjaan dan kondisi kerja sesuai dengan harapan serta kebutuhan individu.

Dalam lingkungan rumah sakit, rasa aman ketika menjalankan tugas merupakan salah satu aspek yang perlu diperhatikan karena pegawai menghadapi risiko pekerjaan yang berbeda sesuai dengan unit dan tanggung jawabnya. Apabila rumah sakit menyediakan prosedur keselamatan, fasilitas pendukung, pelatihan, dan pengawasan yang memadai, pegawai diharapkan merasa lebih terlindungi dan nyaman dalam bekerja.

Temuan Fajar (2021) yang menunjukkan pengaruh positif keselamatan kerja dan kesehatan kerja terhadap kepuasan kerja memberikan dukungan empiris terhadap hubungan tersebut. Oleh karena itu, semakin baik penerapan keselamatan kerja yang dirasakan pegawai, semakin tinggi pula kepuasan kerja yang diharapkan. Berdasarkan uraian tersebut, hipotesis pertama dirumuskan sebagai berikut.

H1: Keselamatan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai pada RSUD Aceh Tamiang.

#### **2. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja**

Beban kerja menggambarkan tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan pegawai berdasarkan jumlah tugas, target, tingkat kesulitan, dan waktu yang tersedia. Kesesuaian antara tuntutan pekerjaan dan kemampuan pegawai merupakan salah satu aspek penting dalam membentuk pengalaman kerja yang positif.

Luthfi dan Safitri (2025) menjelaskan bahwa beban kerja berkaitan dengan tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan dalam periode tertentu. Ketika beban kerja terlalu tinggi,

pegawai berpotensi mengalami kelelahan dan tekanan dalam melaksanakan tugas. Kondisi tersebut dapat mengurangi kenyamanan serta menurunkan kepuasan terhadap pekerjaan.

Sebaliknya, pembagian beban kerja yang proporsional dapat membantu pegawai menyelesaikan tugas secara lebih teratur tanpa menghadapi tekanan yang berlebihan. Dalam konteks RSUD Aceh Tamiang, keseimbangan antara jumlah pekerjaan, waktu penyelesaian, dan kemampuan pegawai menjadi penting untuk mendukung kenyamanan dalam menjalankan tugas pelayanan.

Saputra dan Putri (2025) menemukan bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai. Temuan tersebut mendukung argumentasi bahwa meningkatnya beban kerja yang dirasakan sebagai tuntutan berlebihan dapat menurunkan kepuasan kerja. Berdasarkan uraian tersebut, hipotesis kedua dirumuskan sebagai berikut.

H2: Beban kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja pegawai pada RSUD Aceh Tamiang.

### **3. Pengaruh Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

Keselamatan kerja merupakan faktor yang dapat mendukung kelancaran pelaksanaan tugas dan pencapaian hasil kerja. Lingkungan kerja yang aman membantu pegawai menjalankan pekerjaan dengan lebih tenang, mengurangi risiko gangguan akibat kecelakaan, dan menjaga keberlangsungan pelaksanaan tugas.

Nevi Fitria Aini dkk. (2025) menjelaskan bahwa penerapan standar keselamatan dapat mendukung pengendalian risiko dan meningkatkan kepatuhan terhadap prosedur kerja. Apabila risiko pekerjaan dapat dikendalikan, pegawai diharapkan dapat memusatkan perhatian pada pelaksanaan tugas sehingga kualitas, ketepatan waktu, dan efektivitas kerja dapat dipertahankan.

Dalam lingkungan rumah sakit, penerapan keselamatan kerja yang memadai juga penting untuk mendukung keberlangsungan pelayanan. Pegawai yang memperoleh perlindungan dan memahami prosedur keselamatan diharapkan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan lebih baik.

Fajar (2021) menemukan bahwa keselamatan kerja dan kesehatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut menjadi dasar empiris untuk menduga bahwa penerapan keselamatan kerja yang baik dapat mendukung peningkatan kinerja pegawai di RSUD Aceh Tamiang. Berdasarkan uraian tersebut, hipotesis ketiga dirumuskan sebagai berikut.

H3: Keselamatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada RSUD Aceh Tamiang.

### **4. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

Beban kerja memiliki hubungan dengan kemampuan pegawai dalam mencapai target dan menyelesaikan tanggung jawabnya. Beban kerja yang sesuai dengan kapasitas pegawai dapat membantu pelaksanaan tugas secara terarah. Sebaliknya, tuntutan pekerjaan yang berlebihan dapat menyebabkan kelelahan fisik dan mental, menurunkan konsentrasi, serta meningkatkan risiko kesalahan kerja.

Menurut Aulia Rahman dkk. (2024), beban kerja berkaitan dengan perbandingan antara tuntutan pekerjaan dan kemampuan pekerja untuk menyelesaikan tugas secara efektif dan efisien. Ketidakseimbangan antara kedua aspek tersebut berpotensi menghambat produktivitas dan pencapaian hasil kerja.

Pada RSUD Aceh Tamiang, beban kerja perlu dikelola dengan mempertimbangkan jumlah tugas, tingkat kesulitan pekerjaan, target pelayanan, serta waktu yang tersedia. Apabila pegawai menghadapi tuntutan yang melebihi kapasitasnya, pencapaian target dan kualitas hasil kerja dapat terganggu.

Saputra dan Putri (2025) menemukan bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan argumentasi tersebut, penelitian ini menduga bahwa semakin tinggi beban kerja yang dirasakan sebagai tuntutan berlebihan, semakin rendah kinerja pegawai.

H4: Beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai pada RSUD Aceh Tamiang.

### **5. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat menjelaskan perilaku pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Pegawai yang merasa puas terhadap

pekerjaannya cenderung memiliki penilaian positif terhadap lingkungan kerja, hubungan dengan rekan kerja, dukungan atasan, dan imbalan yang diterima. Kondisi tersebut dapat mendukung motivasi serta keterlibatan pegawai dalam pekerjaan.

Safitri dan Aprilyana (2022) menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan kondisi emosional positif yang muncul ketika pekerjaan sesuai dengan harapan dan kebutuhan individu. Sementara itu, Sofyan, Nadiya, dan Sulfitra (2025) menempatkan kepuasan kerja sebagai salah satu faktor yang dapat mendukung peningkatan kinerja dalam organisasi.

Dalam konteks rumah sakit, pegawai yang merasa puas terhadap pekerjaan dan lingkungan kerjanya diharapkan dapat menjalankan tugas secara lebih bertanggung jawab, menjaga kualitas pekerjaan, dan menyelesaikan tugas sesuai waktu yang ditentukan. Meskipun demikian, kepuasan kerja bukan satu-satunya penentu kinerja karena pencapaian kerja juga dipengaruhi kemampuan, fasilitas, dan kondisi organisasi.

Temuan Santoso dkk. (2024) mengenai hubungan signifikan kepuasan kerja dan kinerja karyawan mendukung pentingnya variabel tersebut dalam model penelitian. Berdasarkan uraian tersebut, hipotesis kelima dirumuskan sebagai berikut.

H5: Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada RSUD Aceh Tamiang.

#### **6. Pengaruh Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja**

Pengaruh keselamatan kerja terhadap kinerja pegawai dapat dijelaskan melalui mekanisme langsung maupun tidak langsung. Secara langsung, penerapan keselamatan kerja dapat membantu pegawai melaksanakan tugas dalam kondisi yang lebih aman dan mengurangi gangguan akibat risiko pekerjaan. Secara tidak langsung, keselamatan kerja dapat meningkatkan kepuasan kerja melalui terciptanya rasa aman, kenyamanan, dan kepercayaan terhadap dukungan organisasi.

Menurut Nevi Fitria Aini dkk. (2025), penerapan keselamatan kerja mencakup pengendalian risiko, pelatihan, budaya keselamatan, dan komitmen manajemen. Aspek-aspek tersebut dapat membentuk kondisi kerja yang mendukung kesejahteraan pegawai. Selanjutnya, Safitri dan Aprilyana (2022) menjelaskan bahwa kondisi kerja yang sesuai dengan harapan individu merupakan salah satu unsur pembentuk kepuasan kerja.

Pegawai yang merasa terlindungi dalam menjalankan tugasnya diharapkan memiliki pengalaman kerja yang lebih positif. Kepuasan tersebut selanjutnya dapat mendorong pegawai untuk melaksanakan tanggung jawab secara optimal sehingga mendukung pencapaian kinerja.

Fajar (2021) menemukan bahwa keselamatan kerja dan kesehatan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Temuan tersebut mendukung dugaan bahwa kepuasan kerja dapat menjadi salah satu mekanisme yang menghubungkan keselamatan kerja dengan kinerja pegawai. Berdasarkan uraian tersebut, hipotesis keenam dirumuskan sebagai berikut.

H6: Kepuasan kerja memediasi pengaruh keselamatan kerja terhadap kinerja pegawai pada RSUD Aceh Tamiang.

#### **7. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja**

Beban kerja dapat memengaruhi kinerja pegawai melalui perubahan tingkat kepuasan kerja. Ketika pegawai menghadapi tuntutan pekerjaan yang terlalu tinggi, keterbatasan waktu, dan jumlah tugas yang tidak seimbang dengan kemampuan, kondisi tersebut dapat menimbulkan kelelahan serta tekanan kerja. Dampaknya tidak hanya berpotensi menurunkan kinerja secara langsung, tetapi juga dapat mengurangi kepuasan pegawai terhadap pekerjaannya.

Luthfi dan Safitri (2025) menjelaskan bahwa beban kerja berkaitan dengan tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu. Sementara itu, Safitri dan Aprilyana (2022) menekankan bahwa kepuasan kerja terbentuk dari penilaian pegawai terhadap pekerjaan dan kondisi yang dialaminya.

Dalam konteks RSUD Aceh Tamiang, pembagian beban kerja yang sesuai dengan kapasitas pegawai diharapkan dapat menjaga kenyamanan dalam bekerja. Sebaliknya, beban kerja yang berlebihan dapat menimbulkan ketidakpuasan yang berpotensi menghambat pencapaian kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu kerja.

Saputra dan Putri (2025) menemukan bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai. Namun, temuan Wulandari, Sutrisno, dan Kurniawan (2022) menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja dalam penelitian mereka. Perbedaan hasil tersebut memperkuat alasan untuk menguji kembali peran mediasi kepuasan kerja pada RSUD Aceh Tamiang.

Dengan demikian, penelitian ini menguji apakah kepuasan kerja dapat menjadi mekanisme yang menjelaskan pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai.

H7: Kepuasan kerja memediasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai pada RSUD Aceh Tamiang.

## **Metode Penelitian**

### **Desain Penelitian**

Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih. Jenis penelitian yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif. Asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dua variabel atau lebih. Karena penelitian ini bertujuan untuk mengetahui “Pengaruh Keselamatan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada RSUD Aceh Tamiang”.

### **Lokasi dan Objek Penelitian**

Lokasi penelitian dalam menyelesaikan tugas akhir ini yaitu pada RSUD Aceh Tamiang yang beralamat pada Jalan Kesehatan No.1, Desa Kesehatan, Kecamatan Karang Baru, Kabupaten Aceh Tamiang, Provinsi Aceh, dengan kode pos 24476. serta subjek penelitian ini difokuskan kepada pegawai RSUD Aceh Tamiang. Pembatasan penelitian ini difokuskan pada 4 variabel yang akan dibahas yaitu, Keselamatan Kerja, Beban Kerja, Kinerja Pegawai dan Kepuasan Kerja. Penelitian ini dilakukan dengan membagikan kuisioner kepada pegawai yang menjadi responden dalam penelitian ini untuk memudahkan penulis dalam mengumpulkan data dan informasi yang dibutuhkan.

### **1. Jenis Penelitian**

Dalam penelitian ini penulis menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2019:17) pendekatan kuantitatif diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif / statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Menurut Sugiyono (2019:23) data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka, atau data kuantitatif yang diangkakan (*scoring*). Jadi data kuantitatif merupakan data yang memiliki kecenderungan dapat dianalisis dengan cara atau teknik statistik. Data tersebut dapat berupa angka atau skor dan biasanya diperoleh dengan menggunakan alat pengumpul data yang jawabannya berupa rentang skor atau pertanyaan yang diberi bobot. Metode kuantitatif juga disebut dengan metode positivistik dikarenakan berasaskan pada filsafat *positivisme*.

Selain itu metode ini juga dikenal dengan metode *scientific* atau metode ilmiah dikarenakan sudah memenuhi kaidah ilmiah seperti empiris, terukur, objektif, sistematis dan rasional. Metode ini disebut juga dengan metode *discovery* dikarenakan metode jenis ini bisa dikembangkan dan ditemukan berbagai iptek baru. Metode yang juga mendapat sebutan metode kuantitatif karena datanya berupa angka dan analisis menggunakan statistik

Peneliti yang menggunakan pendekatan kuantitatif akan menguji suatu teori dengan cara merinci suatu hipotesis-hipotesis yang spesifik, lalu mengumpulkan data untuk mendukung atau membantah hipotesis tersebut. Dapat disimpulkan bahwa pendekatan kuantitatif merupakan suatu pendekatan di dalam penelitian untuk menguji hipotesis dengan menggunakan uji data statistik yang akurat.

### **2. Horizon Waktu**

Penelitian deskriptif yang digunakan berdasarkan rentang waktu (time horizon) yaitu cross sectional. Menurut Nurrahman (2016:60) “sebuah Studi cross-sectional merupakan sebagai jenis penelitian observasional yang menganalisis data variabel yang dikumpulkan pada satu titik waktu

tertentu di seluruh populasi sampel atau yang telah ditentukan". Horizon waktu atau waktu pelaksanaan dalam penelitian ini yaitu dimulai dari pertengahan bulan Juli 2026 sampai dengan penelitian selesai.

**Tabel 1. Horizon Waktu**

| No | Kegiatan                             | Bulan-Tahun |         |         |            |
|----|--------------------------------------|-------------|---------|---------|------------|
|    |                                      | Mei-26      | Juni-26 | Juli-26 | Agustus-26 |
| 1. | Pengajuan Judul                      |             |         |         |            |
| 2. | Pengurusan Perizinan dan Survey Awal |             |         |         |            |
| 3. | Pembuatan Proposal                   |             |         |         |            |
| 4. | Seminar Proposal                     |             |         |         |            |
| 5. | Pelaksanaan Penelitian               |             |         |         |            |
| 6. | Pengelolaan Data                     |             |         |         |            |
| 7. | Sidang Skripsi                       |             |         |         |            |

### 3. Unit Analisis

Unit analisis dalam penelitian adalah satuan tertentu yang diperhitungkan sebagai subjek penelitian (Wahyuni 2019:28). Pengertian lain, Dalam Studi kasus klasik, mungkin bisa berkenaan dengan seseorang, sehingga perorangan merupakan kasus yang akan dikaji, dan individu tersebut unit analisis primernya. Berdasarkan pengertian unit analisis di atas dapat disimpulkan bahwa unit analisis dalam penelitian ialah subjek yang akan diteliti kasusnya. Dengan demikian unit analisis dalam penelitian ini adalah menganalisis pengaruh keselamatan kerja dan beban kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pegawai RSUD Aceh Tamiang.

### Populasi Dan Sampel Penelitian

#### 1. Populasi

Sugiyono (2019:130) mengemukakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai RSUD Aceh Tamiang yang terdiri dari Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebanyak 133 orang dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) sebanyak 76 orang, sehingga total populasi dalam penelitian ini berjumlah 209 pegawai.

#### 2. Sampel

Menurut Sugiyono (2019:127), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel merupakan sebagian anggota populasi yang dipilih untuk dijadikan sumber data penelitian sehingga hasil penelitian dapat mewakili karakteristik populasi secara keseluruhan. Dalam penelitian ini, teknik pengambilan sampel menggunakan *probability sampling* dengan metode *proportionate stratified random sampling*, karena populasi terdiri atas dua kelompok, yaitu Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). Melalui teknik ini, setiap anggota populasi memiliki kesempatan yang sama untuk dipilih menjadi responden sesuai dengan proporsi masing-masing kelompok dalam populasi

Jumlah sampel ditentukan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan (e) sebesar 5%, karena jumlah populasi telah diketahui dan peneliti menghendaki tingkat ketelitian sebesar 95%. Rumus Slovin digunakan untuk menentukan jumlah sampel yang representatif sehingga hasil

penelitian dapat menggambarkan kondisi populasi dengan tingkat kesalahan yang dapat diterima. Adapun rumus Slovin adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan:

n = Ukuran sampel

N = Ukuran Populasi

e = Proses Kelonggaran 5%

$$n = \frac{209}{1 + 209 (0.05)^2}$$

$$n = \frac{209}{1 + 209 (0,0025)}$$

$$n = \frac{209}{1 + 0,0025}$$

$$n = \frac{209}{1,5225}$$

n= 137,2 dibulatkan menjadi 137 responden.

Berdasarkan teori dan hasil perhitungan menggunakan rumus Slovin, jumlah sampel yang ditetapkan dalam penelitian ini adalah sebanyak 137 responden dari total populasi pegawai RSUD Aceh Tamiang. Pengambilan sampel dilakukan menggunakan teknik *proportionate stratified random sampling*, sehingga jumlah sampel pada setiap kelompok disesuaikan dengan proporsi populasi masing-masing. Dari total 137 responden, sebanyak 87 responden berasal dari kelompok PNS dan 50 responden berasal dari kelompok PPPK. Pembagian sampel secara proporsional ini bertujuan agar setiap kelompok populasi terwakili secara seimbang sehingga sampel yang diperoleh dapat merepresentasikan kondisi populasi secara lebih akurat.

#### **Sumber dan Teknik Pengumpulan data**

Menurut Hardani, dkk (2020:121) menyatakan “Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Tanpa mengetahui teknik pengumpulan data, maka peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar data yang ditetapkan. Pengumpulan data dapat dilakukan dalam berbagai *setting*, berbagai sumber, dan berbagai cara. Bila dilihat dari setting-nya, data dapat dikumpulkan pada setting alamiah (*natural setting*), pada laboratorium dengan metode eksperimen, dirumah dengan berbagai responden, pada suatu seminar, diskusi, di jalan dan lain-lain. Bila dilihat dari sumber datanya, maka pengumpulan data dapat menggunakan sumber primer, dan sumber sekunder”.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua macam yaitu data primer dan data sekunder.

##### **1. Data Primer**

Data primer merupakan data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh peneliti secara langsung dari sumber datanya. Data Primer disebut juga data asli atau data baru yang memiliki sifat *up to date*. Untuk mendapatkan data primer, peneliti harus mengumpulkan secara langsung. Untuk mengumpulkan bisa melalui observasi, kuesioner dan wawancara secara langsung dengan pimpinan dan karyawan organisasi sesuai dengan kebutuhan dalam penelitian ini. Data primer dapat berupa opini subjek (orang) secara individual atau kelompok, hasil observasi terhadap suatu benda (fisik), kejadian atau kegiatan dan hasil pengujian. Skala *Likert* digunakan untuk sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok tentang kejadian atau gejala sosial. Skala ini memberikan gambaran kepada responden terkait dengan ukuran persepsi mereka atas butir kuesioner tersebut. Kuesioner pada skala model *likert* terdapat 5 poin yang akan menghasilkan data interval, digunakan dalam penelitian ini mengacu pada 5 alternatif jawaban sebagai berikut:

**Tabel 2. Skala Likert**

| No | Pilihan Jawaban | Kode | Skor |
|----|-----------------|------|------|
|----|-----------------|------|------|

|   |                     |     |   |
|---|---------------------|-----|---|
| 1 | Sangat Setuju       | SS  | 5 |
| 2 | Setuju              | S   | 4 |
| 3 | Kurang Setuju       | KS  | 3 |
| 4 | Tidak Setuju        | TS  | 2 |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | STS | 1 |

## 2. Data Sekunder

Data Sekunder adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan peneliti dari berbagai sumber yang telah ada atau dapat dikatakan peneliti sebagai tangan kedua. Data sekunder diperoleh peneliti dari berbagai sumber seperti buku, jurnal ilmiah, dokumen, serta literatur lain yang berkaitan dengan keselamatan kerja, beban kerja, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai.

### Definisi Operasional Variabel

Variabel operasional dalam penelitian ini dibagi menjadi variabel *independent*, dan variabel *dependen*. Definisi operasional variabel dapat dilihat pada Tabel 3.3.

**Tabel 3. Definisi Operasional Variabel**

| No                         | Variabel                            | Definisi Variabel                                                                                                                                                                                                                                                                   | Indikator                                                                                                                                                                                                                                                                                           | Ukuran | Skala  | Item   |
|----------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|--------|--------|
| <b>Variabel Dependen</b>   |                                     |                                                                                                                                                                                                                                                                                     |                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |        |        |        |
| 1                          | Kinerja Pegawai (Y)                 | Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi. Sofyan, Nadiya, dan Sulfitra (2025),                                                                                                           | 1. Kualitas kerja<br>2. Kuantitas kerja<br>3. Ketepatan waktu<br>4. Tanggung jawab kerja<br>5. Kemampuan Kerja Sama<br>Sofyan, Nadiya, dan Sulfitra (2025)                                                                                                                                          | 1-5    | Likert | A1- A5 |
| <b>Variabel Independen</b> |                                     |                                                                                                                                                                                                                                                                                     |                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |        |        |        |
| 2                          | Keselamatan Kerja (X <sub>1</sub> ) | Keselamatan kerja adalah kondisi kerja yang mendukung perlindungan tenaga kerja melalui penerapan standar keselamatan yang mampu menurunkan angka kecelakaan kerja, meningkatkan kepatuhan terhadap regulasi, serta membentuk budaya kerja yang aman. (Nevi Fitria Aini dkk. (2025) | 1. Penurunan angka kecelakaan kerja<br>2. Kepatuhan terhadap prosedur dan regulasi K3<br>3. Identifikasi dan pengendalian risiko kerja<br>4. Budaya keselamatan kerja (safety culture)<br>5. Pelatihan dan kompetensi pekerja<br>6. Komitmen manajemen terhadap K3<br>(Nevi Fitria Aini dkk. (2025) | 1-5    | Likert | B1- B6 |

| No | Variabel                      | Definisi Variabel                                                                                                                                                                                                                              | Indikator                                                                                                                                                                                                                | Ukuran | Skala  | Item   |
|----|-------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|--------|--------|
| 3  | Beban Kerja (X <sub>2</sub> ) | Beban kerja menggambarkan kondisi ketika pegawai menghadapi tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan dalam periode tertentu. Luthfi dan Safitri (2025)                                                                                       | 1.Target yang harus dicapai<br>2.Kondisi pekerjaan.<br>3.Penggunaan waktu kerja.<br>4.Standar pekerjaan. Luthfi dan Safitri (2025)                                                                                       | 1-5    | Likert | C1- C4 |
| 4  | Kepuasan kerja (Z)            | Kepuasan kerja merupakan kondisi emosional positif yang dirasakan karyawan terhadap pekerjaannya, yang muncul ketika pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan harapan, kebutuhan, dan nilai yang dimiliki individu. Safitri dan Aprilyana (2022) | 1.Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri.<br>2.Kepuasan terhadap gaji/kompensasi<br>3.Kepuasan terhadap atasan<br>4.Kepuasan terhadap rekan kerja<br>5.Kepuasan terhadap lingkungan kerja. Safitri & Aprilyana, (2022). | 1-5    | Likert | D1- D5 |

**Teknik Analisis Data**

Untuk menguji hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini digunakan analisis jalur (path analysis). Analisis jalur merupakan metode untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung antara variabel independen terhadap variabel dependen melalui variabel mediasi. Menurut Sugiyono (2024), analisis jalur merupakan bagian dari regresi yang digunakan untuk menganalisis hubungan sebab akibat antar variabel. Koefisien jalur diperoleh dari standardized coefficients hasil regresi.

Dalam penelitian ini, analisis dilakukan untuk mengetahui pengaruh keselamatan kerja (X<sub>1</sub>) dan beban kerja (X<sub>2</sub>) terhadap kinerja pegawai (Y) melalui kepuasan kerja (Z) sebagai variabel mediasi. Persamaan matematis model jalur adalah:

$$Y^1 = \rho_{zx_1} X^1 + \rho_{yz} Z + e^2$$

$$Z = \rho_{zx_1} X_1 + \rho_{zx_2} X_2 + e_1$$

$$Y_2 = \rho_{zx_2} X_2 + \rho_{yz} Z + e_3$$

1. Model Regresi I  
Untuk mengetahui pengaruh Keselamatan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai.
2. Model Regresi II  
Untuk mengetahui pengaruh Keselamatan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja.
3. Model Regresi III  
Untuk mengetahui pengaruh Keselamatan Kerja, Beban Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

Keterangan:

Y = Kinerja Pegawai

$Z$  = Kepuasan Kerja

$X_1$  = Keselamatan Kerja

$X_2$  = Beban Kerja

$\rho_{zx_1}$  = Koefisien jalur Keselamatan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

$\rho_{zx_2}$  = Koefisien jalur Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja

$\rho_{yx_1}$  = Koefisien jalur Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

$\rho_{yx_2}$  = Koefisien jalur Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai

$\rho_{yz}$  = Koefisien jalur Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

$e_1$  = Error struktural pada persamaan  $Z$

$e_2$  = Error struktural pada persamaan  $Y_1$

$e_3$  = Error struktural pada persamaan  $Y_2$

### **Pengujian Data**

Pengujian data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas dan reliabilitas yang bertujuan untuk menguji apakah suatu kuesioner yang dirancang layak atau tidak digunakan sebagai instrumen/alat penelitian. Perhitungan Statistik hasil pengujian validitas dan reliabilitas ini menggunakan bantuan program *Software SPSS* Versi 29.

#### **1. Uji Validitas**

Sahir (2021:31) menyatakan "Uji validitas adalah uji coba pertanyaan penelitian dengan tujuan untuk melihat sejauh mana responden mengerti akan pertanyaan yang diajukan peneliti. Pengujian validitas dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui sejauh mana instrumen penelitian mampu mengukur variabel yang diteliti secara tepat. Uji validitas dilakukan menggunakan Pearson Product Moment Correlation dengan bantuan program IBM SPSS Statistics versi 27. Suatu item pernyataan dinyatakan valid apabila nilai  $r$  hitung lebih besar daripada  $r$  tabel dan memiliki nilai signifikansi (Sig.) lebih kecil dari 0,05. Nilai  $r$  tabel diperoleh berdasarkan derajat kebebasan ( $df = n - 2$ ), sehingga dengan jumlah responden sebanyak 137 orang diperoleh  $df = 135$  dan pada taraf signifikansi 5% (two-tailed) nilai  $r$  tabel sebesar 0.167.

1. Jika  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel, maka pernyataan tersebut dinyatakan valid.

2. Jika  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel, maka pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid.

Jika telah memenuhi syarat, maka dapat disimpulkan bahwa instrumen tersebut telah memiliki validitas konstruk yang baik. Sementara butir-butir pertanyaan yang tidak valid akan gugur dan dikeluarkan. Setelah semua butir pertanyaan dinyatakan valid maka instrumen tersebut layak sebagai kuesioner penelitian".

#### **2. Uji Reliabilitas**

Sahir (2021:33) menyatakan "Reliabilitas adalah menguji kekonsistenan jawaban responden. Reliabilitas dinyatakan dalam bentuk angka, biasanya sebagai koefisien, semakin tinggi koefisien maka reliabilitas atau konsistensi jawaban responden tinggi. Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur keakurasian dan konsistensi instrumen atau alat penelitian dengan menguji kendala butir-butir pertanyaan dalam kuesioner, butir soal yang sudah dinyatakan valid dalam uji validitas akan ditentukan reliabilitasnya dengan kriteria yaitu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha  $>$  0.60".

#### **3. Pengujian Asumsi Klasik**

Menurut Hasiara (2019:190) menyatakan "Uji asumsi klasik merupakan uji yang sering dipakai ketika peneliti menggunakan regresi, yang mengisyaratkan harus melakukan uji asumsi klasik. Hal ini dijelaskan bahwa jika menggunakan statistik parametrik itu diharuskan menggunakan uji asumsi klasik. Walaupun uji ini bukan hal baru, namun ketika peneliti menggunakan regresi linier berganda, maka menjadi syarat mutlak untuk uji asumsi klasik".

#### **4. Uji Normalitas**

Menurut Ghazali (2019:63) pengujian normalitas ini dilakukan untuk mengetahui distribusi normal terhadap masing-masing variabel independen, dependen atau kedua variabel. Pada uji normalitas data dapat dilakukan dengan menggunakan uji One Sample Kolmogorov Smirnov yaitu dengan ketentuan apabila nilai signifikansi di atas 5% atau 0,05 maka data memiliki distribusi

normal. Sedangkan jika hasil uji One Sample Kolmogorov Smirnov menghasilkan nilai signifikan dibawah 5% atau 0,05 maka data tidak memiliki distribusi normal.

#### **5. Uji Multikolinearitas**

Uji multikolinearitas menurut Ghozali, (2019:63) menjelaskan model regresi yang baik seharusnya tidak terdapat korelasi diantara variabel indenpenden. Apabila variabel indenpenden memiliki angka VIF (Variance 34 Inflating Factor) lebih kecil dari 10, dan nilai torelansi lebih besar dari 0,10 maka dapat dikatakan tidak memiliki Multikolinearitas atau sebaliknya.

#### **6. Uji Heterokedastisitas**

Menurut Sahir, (2021:69) menyatakan "Uji Heterokedastisitas adalah untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Dasar yang digunakan dalam pengambilan keputusan yaitu untuk melihat dari angka probabilitas dengan ketentuan, sebagai berikut:

- a. Apabila nilai signifikansi atau nilai probabilitas  $> 0,05$  maka, hipotesis diterima karena data tersebut tidak ada Heterokedastisitas.
2. Apabila nilai signifikansi atau nilai probabilitas  $< 0,05$  maka, hipotesis ditolak karena data ada Heterokedastisitas".

#### **Pengujian Hipotesis**

Untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variable dependen. Maka dilakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan:

##### **1. Uji Parsial (Uji t)**

Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan uji t (t-test) pada tingkat keyakinan (*convident interval*) 95% dengan keputusan digunakan untuk menguji tingkat signifikansi variabel X terhadap Y Melalui Z. Dengan kriteria pengujian:

Ho<sub>1</sub> : Keselamatan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Pada RSUD Aceh Tamiang.

Ha<sub>1</sub> : Keselamatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Pada RSUD Aceh Tamiang.

Ho<sub>2</sub> : Beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Pada RSUD Aceh Tamiang.

Ha<sub>2</sub> :Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Pada RSUD Aceh Tamiang.

Ho<sub>3</sub> : Keselamatan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja Pada RSUD Aceh Tamiang.

Ha<sub>3</sub> :Keselamatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja Pada RSUD Aceh Tamiang.

Ho<sub>4</sub> : Beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja Pada RSUD Aceh Tamiang.

Ha<sub>4</sub> :Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja Pada RSUD Aceh Tamiang.

Ho<sub>5</sub> : Kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Pada RSUD Aceh Tamiang.

Ha<sub>5</sub> :Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Pada RSUD Aceh Tamiang.

Kriteria pengambilan keputusan adalah :

H0 diterima jika  $t \text{ hitung} < t \text{ table}$  pada  $\alpha = 5\%$

H0 ditolak jika  $t \text{ hitung} > t \text{ table}$  pada  $\alpha = 5\%$

##### **2. Uji Simultan (Uji F)**

Sahir (2022:53) menyatakan "Uji hipotesis secara simultan (uji F) percobaan F ini dipakai buat mengenali terdapat tidaknya pengaruh dengan cara bersama-sama (simultan) variabel bebas terhadap variabel terikat. Kriteria pengujiannya adalah:

Ho<sub>1</sub> : Keselamatan Kerja dan Beban Kerja secara simultan tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja Pada RSUD Aceh Tamiang.

Ha<sub>1</sub> : Keselamatan Kerja dan Beban Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja Pada RSUD Aceh Tamiang.

Kriteria pengambilan keputusannya adalah :

Ho diterima jika  $F \text{ hitung} < F \text{ table}$  pada  $\alpha = 5\%$

Ho ditolak jika  $F_{hitung} > F_{table}$  pada  $\alpha = 5\%$

### 3. Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Menurut Ghozali, (2019) koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>) digunakan untuk mengukur seberapa besar kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>) semakin besar (mendekati satu) menunjukkan semakin baik kemampuan X menerangkan Y, dimana  $0 < R^2 < 1$ . Sebaliknya, jika R<sup>2</sup> semakin kecil (mendekati nol), maka akan dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas adalah kecil terhadap variabel terikat. Pada penelitian ini *R Square* yang digunakan adalah *R Square* yang sudah disesuaikan atau *Adjusted R Square* (*Adjusted R<sup>2</sup>*) dengan jumlah variabel yang digunakan dalam penelitian ini. Nilai *Adjusted R<sup>2</sup>* dapat naik atau turun apabila satu variable independen ditambahkan kedalam.

### 4. Uji Sobel (Sobel Test)

Pengujian hipotesis mediasi dapat dilakukan dengan prosedur yang dikembangkan oleh uji sobel (sobel test). Menurut Ghozali (2019: 251) uji sobel digunakan untuk menguji apakah pengaruh variable mediasi yang dihasilkan pada analisis jalur nanti akan signifikan atau tidak. Sobel test sendiri menghendaki asumsi nilai koefisien mediasi berdistribusi normal.

$$Sab \sqrt{b^2 sa^2 + a^2 sb^2 + sa^2 sb^2}$$

Keterangan :

Sab : Standard error pengaruh mediasi

a : Jalur X ke Z

b : Jalur Z ke Y

sa : Standard error koefisien a

sb : Standard error koefisien b

Kemudian untuk menguji signifikan, maka dapat menghitung nilai t dari hasil Sab dan koefisien ab dengan rumus sbgai berikut :

$$t = \frac{ab}{sab}$$

Nilai t hitung akan dibandingkan dengan nilai t tabel. Apabila t hitung lebih besar dari nilai t tabel, maka dapat disimpulkan terjadi pengaruh mediasi.

## Hasil Penelitian

### Karakteristik Responden

Penelitian ini menguraikan mengenai Pengaruh Keselamatan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada RSUD Aceh Tamiang. Jumlah responden yang dijadikan sampel dalam penelitian ini sebanyak 137 orang pegawai.

Karakteristik responden bertujuan untuk memberikan gambaran mengenai identitas responden yang menjadi objek penelitian. Karakteristik responden dalam penelitian ini dikelompokkan berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan lama masa kerja.

#### 1. Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

**Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

| No     | Jenis Kelamin | Frekuensi | Persentase |
|--------|---------------|-----------|------------|
| 1      | Perempuan     | 54        | 39.4       |
| 2      | Laki-Laki     | 83        | 60.6       |
| Jumlah |               | 137       | 100.0      |

Sumber: Data Diolah (2026)

Berdasarkan Tabel 4.1 dapat diketahui bahwa dari 137 responden, sebanyak 54 orang (39,4%) berjenis kelamin perempuan dan 83 orang (60,6%) berjenis kelamin laki-laki. Dengan demikian, responden dalam penelitian ini didominasi oleh pegawai laki-laki.

#### 2. Karakteristik Berdasarkan Usia

**Tabel 5. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

| No | Usia | Frekuensi | Persentase |
|----|------|-----------|------------|
|----|------|-----------|------------|

|               |               |            |              |
|---------------|---------------|------------|--------------|
| 1             | ≤ 30 tahun    | 29         | 21.2         |
| 2             | 30 - 35 tahun | 31         | 22.6         |
| 3             | 36 - 40 tahun | 47         | 34.3         |
| 4             | ≥ 40 tahun    | 30         | 21.9         |
| <b>Jumlah</b> |               | <b>137</b> | <b>100.0</b> |

Sumber: Data Diolah (2026)

Berdasarkan Tabel 4.2 dapat diketahui bahwa responden yang berusia ≤30 tahun sebanyak 29 orang (21,2%), usia 30–35 tahun sebanyak 31 orang (22,6%), usia 36–40 tahun sebanyak 47 orang (34,3%), dan usia ≥40 tahun sebanyak 30 orang (21,9%). Berdasarkan data tersebut, responden dalam penelitian ini didominasi oleh pegawai yang berusia 36–40 tahun.

### 3. Karakteristik Berdasarkan Pendidikan

**Tabel 6. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pendidikan**

| No            | Pendidikan   | Frekuensi  | Persentase   |
|---------------|--------------|------------|--------------|
| 1             | Diploma      | 34         | 24.8         |
| 2             | Sarjana      | 82         | 59.9         |
| 3             | Pascasarjana | 21         | 15.3         |
| <b>Jumlah</b> |              | <b>137</b> | <b>100.0</b> |

Sumber: Data Diolah (2026)

Berdasarkan Tabel 4.3 dapat diketahui bahwa responden dengan pendidikan terakhir Diploma (D3) sebanyak 34 orang (24,8%), Sarjana (S1) sebanyak 82 orang (59,9%), dan Pascasarjana (S2–S3) sebanyak 21 orang (15,3%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki tingkat pendidikan Sarjana (S1).

### 4. Karakteristik Berdasarkan Lama Masa Kerja

**Tabel 7. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Masa Kerja**

| No            | Lama Masa Kerja | Frekuensi  | Persentase   |
|---------------|-----------------|------------|--------------|
| 1             | ≤ 5 tahun       | 25         | 18.2         |
| 2             | 5- 10 tahun     | 39         | 28.5         |
| 3             | 11 - 15 tahun   | 34         | 24.8         |
| 4             | 16–20 tahun     | 22         | 16.1         |
| 5             | ≥ 20 tahun      | 17         | 12.4         |
| <b>Jumlah</b> |                 | <b>137</b> | <b>100.0</b> |

Sumber: Data Diolah (2026)

Berdasarkan Tabel 4.4 dapat diketahui bahwa responden dengan lama masa kerja ≤5 tahun sebanyak 25 orang (18,2%), 5–10 tahun sebanyak 39 orang (28,5%), 11–15 tahun sebanyak 34 orang (24,8%), 16–20 tahun sebanyak 22 orang (16,1%), dan ≥20 tahun sebanyak 17 orang (12,4%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki masa kerja 5–10 tahun, yang menggambarkan bahwa mayoritas pegawai telah memiliki pengalaman kerja yang cukup dalam menjalankan tugas di RSUD Aceh Tamiang.

### Deskripsi Data Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap 137 responden melalui penyebaran kuesioner, untuk mendapatkan kecenderungan jawaban responden terhadap jawaban masing-masing variabel akan didasarkan pada rentang skor jawaban sebagaimana pada rincian berikut ini:

#### 1. Kinerja Pegawai (Y)

Deskripsi hasil penelitian pada variabel Kinerja Pegawai adalah sebagai berikut:

**Tabel 8. Variabel Kinerja Pegawai**

| N | Pertanyaan | STS | TS | KS | S | SS | Mean |
|---|------------|-----|----|----|---|----|------|
|---|------------|-----|----|----|---|----|------|

| o                |                                                                                                | F | % | F | %    | F  | %     | F  | %     | F  | %     |             |
|------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------|---|---|---|------|----|-------|----|-------|----|-------|-------------|
| 1                | Saya mampu menghasilkan pekerjaan dengan kualitas yang baik sesuai standar organisasi.         | 0 | 0 | 1 | 0.7% | 26 | 19.0% | 88 | 64.2% | 22 | 16.1% | 3.96        |
| 2                | Saya mampu menyelesaikan jumlah pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditentukan.          | 0 | 0 | 0 | 0    | 1  | 0.7%  | 67 | 48.9% | 69 | 50.4% | 4.50        |
| 3                | Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.                  | 0 | 0 | 2 | 1.5% | 12 | 8.8%  | 39 | 28.5% | 39 | 28.5% | 4.17        |
| 4                | Saya melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab dan tugas yang diberikan kepada saya. | 0 | 0 | 2 | 1.5% | 20 | 14.6% | 88 | 64.2% | 27 | 19.7% | 4.02        |
| 5                | Saya mampu bekerja sama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan.                      | 0 | 0 | 0 | 0    | 2  | 1.5%  | 75 | 54.7% | 60 | 43.8% | 4.42        |
| <b>Rata-Rata</b> |                                                                                                |   |   |   |      |    |       |    |       |    |       | <b>4.21</b> |

Sumber: Data Diolah (2026)

Berdasarkan Tabel 4.5, variabel Kinerja Pegawai memperoleh nilai rata-rata (mean) sebesar 4,21, yang termasuk dalam kategori Sangat Setuju. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum responden sangat setuju bahwa pegawai RSUD Aceh Tamiang memiliki kinerja yang sangat baik dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Indikator dengan nilai rata-rata tertinggi adalah kemampuan menyelesaikan jumlah pekerjaan sesuai target dengan nilai mean 4,50, diikuti kemampuan bekerja sama dengan rekan kerja dengan nilai mean 4,42, yang keduanya berada pada kategori Sangat Setuju.

Sementara itu, indikator kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang telah ditentukan memperoleh nilai mean 4,17, melaksanakan pekerjaan sesuai tanggung jawab memperoleh mean 4,02, dan menghasilkan pekerjaan sesuai standar organisasi memperoleh mean 3,96, yang seluruhnya berada pada kategori Setuju. Secara keseluruhan, hasil tersebut menunjukkan bahwa responden sangat setuju pegawai RSUD Aceh Tamiang telah mampu menghasilkan pekerjaan yang berkualitas, mencapai target kerja, melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab, menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, serta menjalin kerja sama yang baik dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi.

## 2. Keselamatan Kerja (X1)

Deskripsi hasil penelitian pada variabel Keselamatan Kerja adalah sebagai berikut :

**Tabel 9. Variabel Keselamatan Kerja**

| No          | Pertanyaan                                                                                       | STS |   | TS |      | KS |       | S  |       | SS |       | Mean |
|-------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|---|----|------|----|-------|----|-------|----|-------|------|
|             |                                                                                                  | F   | % | F  | %    | F  | %     | F  | %     | F  | %     |      |
| 1           | Penerapan keselamatan kerja di instansi ini mampu mengurangi risiko terjadinya kecelakaan kerja. | 0   | 0 | 2  | 1.5% | 12 | 8.8%  | 84 | 61.3% | 39 | 28.5% | 4.17 |
| 2           | Saya selalu mematuhi prosedur keselamatan kerja yang berlaku.                                    | 0   | 0 | 0  | 0    | 0  | 0     | 56 | 40.9% | 81 | 59.1% | 4.59 |
| 3           | Risiko kerja di tempat saya bekerja dapat dikendalikan dengan baik.                              | 0   | 0 | 0  | 0    | 1  | 0.7%  | 67 | 48.9% | 69 | 50.4% | 4.50 |
| 4           | Budaya keselamatan kerja di instansi ini sudah diterapkan dengan baik.                           | 0   | 0 | 1  | 0.7% | 24 | 17.5% | 88 | 64.2% | 24 | 17.5% | 3.99 |
| 5           | Saya pernah mendapatkan pelatihan keselamatan kerja dari instansi                                | 0   | 0 | 3  | 2.2% | 87 | 63.5% | 87 | 63.5% | 22 | 16.1% | 3.93 |
| 6           | Pimpinan memberikan perhatian terhadap keselamatan kerja pegawai                                 | 0   | 0 | 0  | 0    | 1  | 0.7%  | 64 | 46.7% | 72 | 52.6% | 4.52 |
| Rata - Rata |                                                                                                  |     |   |    |      |    |       |    |       |    |       | 4.28 |

Sumber: Data Diolah (2026)

Berdasarkan Tabel 4.6, variabel Keselamatan Kerja memperoleh nilai rata-rata (mean) sebesar 4,28, yang termasuk dalam kategori Sangat Setuju. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum responden sangat setuju bahwa penerapan keselamatan kerja di RSUD Aceh Tamiang telah berjalan dengan sangat baik. Indikator dengan nilai rata-rata tertinggi adalah kepatuhan pegawai terhadap prosedur keselamatan kerja yang berlaku dengan nilai mean 4,59, diikuti perhatian pimpinan terhadap keselamatan kerja pegawai dengan nilai mean 4,52, serta risiko kerja di tempat kerja dapat dikendalikan dengan baik dengan nilai mean 4,50, yang seluruhnya berada pada kategori Sangat Setuju.

Sementara itu, indikator penerapan keselamatan kerja mampu mengurangi risiko kecelakaan kerja memperoleh nilai mean 4,17, budaya keselamatan kerja telah diterapkan dengan baik

memperoleh mean 3,99, dan pegawai pernah mendapatkan pelatihan keselamatan kerja dari instansi memperoleh mean 3,93, yang berada pada kategori Setuju. Secara keseluruhan, hasil tersebut menunjukkan bahwa responden sangat setuju penerapan keselamatan kerja di RSUD Aceh Tamiang telah terlaksana dengan baik melalui kepatuhan terhadap prosedur keselamatan kerja, pengendalian risiko kerja, perhatian pimpinan terhadap keselamatan pegawai, serta penerapan budaya keselamatan kerja yang mendukung terciptanya lingkungan kerja yang aman dan nyaman.

### 3. Beban Kerja (X2)

Deskripsi hasil penelitian pada variabel Beban Kerja kerja adalah sebagai berikut :

**Tabel 10. Variabel Beban Kerja**

| No          | Pertanyaan                                                                                     | STS |   | TS |      | KS |      | S  |       | SS |       | Mean |
|-------------|------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|---|----|------|----|------|----|-------|----|-------|------|
|             |                                                                                                | F   | % | F  | %    | F  | %    | F  | %     | F  | %     |      |
| 1           | Saya memiliki target pekerjaan yang harus diselesaikan sesuai dengan ketentuan organisasi.     | 0   | 0 | 0  | 0    | 2  | 1.5% | 71 | 51.8% | 64 | 46.7% | 4.45 |
| 2           | Pekerjaan yang saya lakukan memiliki tingkat kesulitan yang sesuai dengan tanggung jawab saya. | 0   | 0 | 0  | 0    | 0  | 0    | 45 | 32.8% | 92 | 67.2% | 4.67 |
| 3           | Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu kerja yang tersedia.                    | 0   | 0 | 2  | 1.5% | 11 | 8.0% | 68 | 49.6% | 56 | 40.9% | 4.30 |
| 4           | Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan organisasi.     | 0   | 0 | 0  | 0    | 0  | 0    | 58 | 42.3% | 79 | 57.7% | 4.58 |
| Rata - Rata |                                                                                                |     |   |    |      |    |      |    |       |    |       | 4.50 |

Sumber: Data Diolah (2026)

Berdasarkan Tabel 4.7, variabel Beban Kerja memperoleh nilai rata-rata (mean) sebesar 4,50, yang termasuk dalam kategori Sangat Setuju. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum responden sangat setuju bahwa beban kerja yang diberikan di RSUD Aceh Tamiang telah sesuai dengan tugas, tanggung jawab, dan kemampuan pegawai. Indikator dengan nilai rata-rata tertinggi adalah pekerjaan yang dilakukan memiliki tingkat kesulitan yang sesuai dengan tanggung jawab dengan nilai mean 4,67, diikuti kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang telah ditetapkan organisasi dengan nilai mean 4,58, memiliki target pekerjaan yang harus diselesaikan sesuai ketentuan organisasi dengan nilai mean 4,45, dan kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu kerja yang tersedia dengan nilai mean 4,30, yang seluruhnya berada pada kategori Sangat Setuju.

Secara keseluruhan, hasil tersebut menunjukkan bahwa responden sangat setuju beban kerja yang diberikan kepada pegawai RSUD Aceh Tamiang telah dikelola dengan baik. Pegawai memiliki target kerja yang jelas, tingkat kesulitan pekerjaan yang sesuai dengan tanggung jawab, mampu menyelesaikan pekerjaan dalam waktu yang tersedia, serta mampu memenuhi standar kerja yang

telah ditetapkan organisasi. Kondisi ini mencerminkan bahwa beban kerja yang diterima pegawai masih berada dalam batas yang dapat dikelola sehingga mendukung pelaksanaan tugas secara efektif dan efisien.

#### 4. Kepuasan Kerja (Z)

Deskripsi hasil penelitian pada variabel Kepuasan Kerja kerja adalah sebagai berikut :

**Tabel 11. Variabel Kepuasan Kerja**

| No                 | Pertanyaan                                                                                                  | STS |   | TS |      | KS |      | S  |       | SS |       | Mean        |
|--------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|---|----|------|----|------|----|-------|----|-------|-------------|
|                    |                                                                                                             | F   | % | F  | %    | F  | %    | F  | %     | F  | %     |             |
| 1                  | Saya merasa pekerjaan yang saya lakukan memberikan tantangan yang menarik dan sesuai dengan kemampuan saya. | 0   | 0 | 0  | 0    | 11 | 8.0% | 69 | 50.4% | 57 | 41.6% | 4.34        |
| 2                  | Saya puas dengan gaji atau kompensasi yang saya terima.                                                     | 0   | 0 | 7  | 5.1% | 12 | 8.8% | 84 | 61.3% | 34 | 24.8% | 4.06        |
| 3                  | Saya puas dengan kesempatan promosi jabatan yang ada.                                                       | 0   | 0 | 0  | 0    | 3  | 2.2% | 57 | 41.6% | 77 | 56.2% | 4.54        |
| 4                  | Saya puas dengan cara atasan membimbing pekerjaan saya.                                                     | 0   | 0 | 0  | 0    | 0  | 0    | 56 | 40.9% | 81 | 59.1% | 4.59        |
| 5                  | Saya memiliki hubungan kerja yang baik dengan rekan kerja                                                   | 0   | 0 | 0  | 0    | 0  | 0    | 70 | 51.1% | 67 | 48.9% | 4.49        |
| <b>Rata - Rata</b> |                                                                                                             |     |   |    |      |    |      |    |       |    |       | <b>4.40</b> |

Sumber: Data Diolah (2026)

Berdasarkan Tabel 4.8, variabel Kepuasan Kerja memperoleh nilai rata-rata (mean) sebesar 4,40, yang termasuk dalam kategori Sangat Setuju. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum responden sangat setuju bahwa pegawai RSUD Aceh Tamiang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi terhadap pekerjaannya. Indikator dengan nilai rata-rata tertinggi adalah kepuasan terhadap cara atasan membimbing pekerjaan dengan nilai mean 4,59, diikuti kepuasan terhadap kesempatan promosi jabatan dengan nilai mean 4,54, hubungan kerja yang baik dengan rekan kerja dengan nilai mean 4,49, serta pekerjaan yang memberikan tantangan sesuai kemampuan dengan nilai mean 4,34, yang seluruhnya berada pada kategori Sangat Setuju.

Sementara itu, indikator kepuasan terhadap gaji atau kompensasi yang diterima memperoleh nilai mean 4,06, yang berada pada kategori Setuju. Secara keseluruhan, hasil tersebut menunjukkan bahwa responden sangat setuju pegawai RSUD Aceh Tamiang merasa puas terhadap pekerjaannya, baik dari aspek pekerjaan itu sendiri, kesempatan promosi, bimbingan dari atasan, maupun hubungan dengan rekan kerja. Meskipun demikian, aspek kepuasan terhadap gaji atau kompensasi masih berada pada kategori Setuju, sehingga masih terdapat peluang bagi pihak manajemen untuk terus meningkatkan kesejahteraan pegawai guna mendorong kepuasan kerja yang lebih optimal.

### Hasil Pengujian Data

#### Pengujian Data

##### 1. Pengujian Validitas

Pengujian validitas dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui sejauh mana instrumen penelitian mampu mengukur variabel yang diteliti secara tepat. Uji validitas dilakukan menggunakan metode *Pearson Product Moment Correlation* dengan bantuan program IBM SPSS Statistics versi 27. Suatu item pernyataan dinyatakan valid apabila nilai *r* hitung lebih besar daripada *r* tabel dan memiliki nilai signifikansi (Sig.) lebih kecil dari 0,05. Nilai *r* tabel diperoleh berdasarkan derajat kebebasan ( $df = n - 2$ ). Dengan jumlah responden sebanyak 137 orang, maka diperoleh nilai  $df = 137 - 2 = 135$ . Pada taraf signifikansi 5% (*two-tailed*), diperoleh nilai *r* tabel sebesar 0,167.

**Tabel 12. Uji Validitas Variabel Penelitian**

| Pertanyaan | Variabel | R Hitung | R Tabel | Keterangan |
|------------|----------|----------|---------|------------|
| Item A1    | Y        | 0.676    | 0.167   | Valid      |
| Item A2    |          | 0.446    | 0.167   | Valid      |
| Item A3    |          | 0.502    | 0.167   | Valid      |
| Item A4    |          | 0.603    | 0.167   | Valid      |
| Item A5    |          | 0.564    | 0.167   | Valid      |
| Item B1    | X1       | 0.418    | 0.167   | Valid      |
| Item B2    |          | 0.454    | 0.167   | Valid      |
| Item B3    |          | 0.555    | 0.167   | Valid      |
| Item B4    |          | 0.648    | 0.167   | Valid      |
| Item B5    |          | 0.611    | 0.167   | Valid      |
| Item B6    |          | 0.369    | 0.167   | Valid      |
| Item C1    | X2       | 0.373    | 0.167   | Valid      |
| Item C2    |          | 0.790    | 0.167   | Valid      |
| Item C3    |          | 0.697    | 0.167   | Valid      |
| Item C4    |          | 0.686    | 0.167   | Valid      |
| Item D1    | Z        | 0.622    | 0.167   | Valid      |
| Item D2    |          | 0.570    | 0.167   | Valid      |
| Item D3    |          | 0.639    | 0.167   | Valid      |
| Item D4    |          | 0.668    | 0.167   | Valid      |
| Item D5    |          | 0.507    | 0.167   | Valid      |

Sumber: Data Primer Berdasarkan SPSS V.27

Berdasarkan Tabel 4.9, dapat diketahui bahwa seluruh item pernyataan pada variabel Kinerja Pegawai (Y), Keselamatan Kerja (X1), Beban Kerja (X2), dan Kepuasan Kerja (Z) memiliki nilai *r* hitung yang lebih besar daripada nilai *r* tabel sebesar 0,167. Dengan demikian, seluruh item pernyataan memenuhi kriteria validitas karena nilai *r* hitung > *r* tabel. Oleh karena itu, seluruh item pernyataan dalam instrumen penelitian dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk mengukur variabel yang diteliti serta digunakan sebagai instrumen dalam penelitian ini.

##### 2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Dalam hal ini SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur realibilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ). Suatu variabel atau konstruk dikatakan reliabel jika memberikan nilai ( $\alpha$ )  $\geq 0,60$  (Ghozali, 2019:47). Hasil pengujian reliabilitas untuk masing-masing variabel diringkas pada tabel berikut ini:

**Tabel 13. Hasil Pengujian Reliabilitas**

| Variabel               | Cronbach's Alpha | kriteria | Status   |
|------------------------|------------------|----------|----------|
| Kinerja Pegawai (Y)    | 0.708            | 0.60     | Reliable |
| Keselamatan Kerja (X1) | 0.689            | 0.60     | Reliable |
| Beban Kerja (X2)       | 0.740            | 0.60     | Reliable |
| Kepuasan Kerja (Z)     | 0.729            | 0.60     | Reliable |

Sumber: Data Primer Berdasarkan SPSS V.27

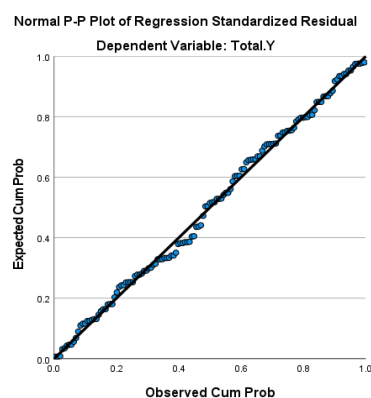
Hasil uji Reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien Alpha yang cukup besar yaitu pada variabel Y sebesar 0.708, variabel X1 sebesar 0.689, variabel X2 sebesar 0.740 dan variable Z sebesar 0.729. Semua variabel di atas 0.60 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliabel sehingga untuk selanjutnya item-item pada masing-masing konsep variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur.

## Pengujian Asumsi Klasik

### 1. Uji Normalitas

Pengujian normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variable penganggu atau residual memiliki distribusi normal. Model regresi yang baik akan memiliki distribusi data normal atau penyebaran data statistik pada sumbu diagonal dari grafik distribusi normal. (Ghozali, 2019). Untuk mendeteksi normalitas dapat menggunakan analisis grafik melalui grafik normal P-P Plot. Normal atau tidaknya data dapat dilihat dengan dasar pengambilan keputusan sebagai berikut:

1. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
2. Jika data menyebar jauh dari diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.



**Gambar 1. Hasil Uji Normalitas**

Berdasarkan Gambar 4.1 tersebut dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan menunjukkan indikasi normal. Analisis dari grafik diatas terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal

## 2. Uji Multikolineritas

Uji multikolineritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen dengan kriteria pengujian multikolineritas, apabila nilai tolerance > 0,10 dan nilai VIF < 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolineritas antar variabel independen dalam model regresi. Pada model regresi yang baik tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Untuk uji multikolineritas pada penelitian ini adalah melihat nilai Variance Inflation Factor (VIF). Hasil uji multikolineritas model pertama dapat dilihat pada Tabel 4.11:

**Tabel 14. Hasil Uji Multikolineritas**

| Variabel Bebas                 | Toleransi | VIF   | Keterangan           |
|--------------------------------|-----------|-------|----------------------|
| Keselamatan Kerja (X1)         | 0.790     | 1.266 | Non Multikolineritas |
| Beban Kerja (X2)               | 0.830     | 1.205 | Non Multikolineritas |
| Kepuasan Kerja (Z)             | 0.824     | 1.214 | Non Multikolineritas |
| a. Dependent Variable: Total.Y |           |       |                      |

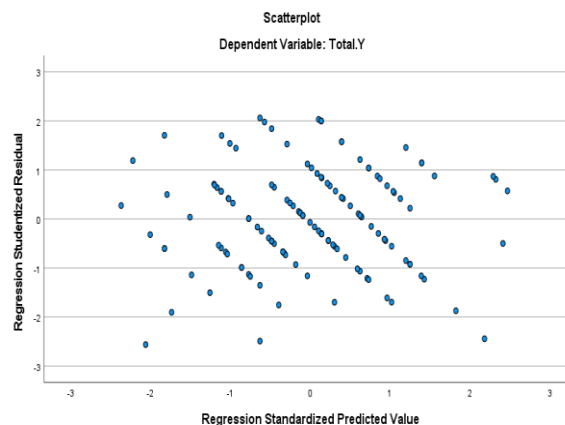
Sumber: Hasil Penelitian, 2026 (Data diolah)

Berdasarkan hasil uji multikolineritas pada Model III dengan variabel dependen Kinerja Pegawai (Y), diketahui bahwa variabel Keselamatan Kerja (X1) memiliki nilai tolerance sebesar 0,790 dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) sebesar 1,266. Variabel Beban Kerja (X2) memiliki nilai tolerance sebesar 0,830 dan VIF sebesar 1,205, sedangkan variabel Kepuasan Kerja (Z) memiliki nilai tolerance sebesar 0,824 dan VIF sebesar 1,214.

Berdasarkan hasil tersebut, seluruh variabel independen memiliki nilai tolerance lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat korelasi yang tinggi atau hubungan linear yang kuat antarvariabel independen dalam model regresi. Dengan demikian, variabel Keselamatan Kerja (X1), Beban Kerja (X2), dan Kepuasan Kerja (Z) dapat menjelaskan pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai (Y) secara independen tanpa menimbulkan gejala multikolineritas.

## 3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual pada satu pengamatan ke pengamatan yang lain.. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil pengujian heteroskedastisitas data persamaan pertama dalam penelitian ini menggunakan alat bantu SPSS dengan mengamati pola yang terdapat pada Scatterplot, dimana hasilnya dapat dilihat pada Gambar 4.2:



**Gambar 2. Hasil Pengujian Heteroskedastisitas**

Hasil pengujian heterokedastisitas menunjukkan, titik-titik yang menyebar secara acak, tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0

(nol) pada sumbu Y, hal ini berarti tidak terjadi penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas pada model regresi yang dibuat.

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh keselamatan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada RSUD Aceh Tamiang, dapat disimpulkan bahwa keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja maupun kinerja pegawai. Beban kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai. Selain itu, kepuasan kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil ini menunjukkan bahwa penerapan keselamatan kerja yang baik, pengelolaan beban kerja yang sesuai, dan peningkatan kepuasan kerja merupakan aspek penting dalam mendukung kinerja pegawai di RSUD Aceh Tamiang.

Hasil pengujian mediasi menunjukkan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh keselamatan kerja terhadap kinerja pegawai, sebagaimana ditunjukkan oleh hasil uji Sobel dengan nilai  $(z=3,112)$  dan p-value sebesar 0,001. Namun, kepuasan kerja tidak terbukti memediasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai karena nilai  $(z=1,818)$  dan p-value sebesar 0,069. Dengan demikian, kepuasan kerja berperan sebagai mekanisme mediasi pada hubungan antara keselamatan kerja dan kinerja pegawai, tetapi tidak pada hubungan antara beban kerja dan kinerja pegawai. Penelitian ini menegaskan pentingnya peningkatan penerapan keselamatan kerja, pengelolaan beban kerja secara proporsional, serta upaya meningkatkan kepuasan kerja untuk mendukung optimalisasi kinerja pegawai di RSUD Aceh Tamiang.

### **Daftar Pustaka**

- Adi, Y. K., & Kushartomo, W. (2023). "Penerapan Keselamatan Kerja dalam Mengurangi Risiko Kecelakaan Kerja". *Jurnal Teknik Industri dan K3*, 7(1), 50–61.
- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Yogyakarta: Zanafa Publishing.
- Aini, N. F., dkk. (2025). *Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja di Lingkungan Pelayanan Kesehatan*. Jakarta: Penerbit Ilmu Kesehatan.
- Aulia Rahman, dkk. (2024). "Pengaruh Beban Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai". *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 8(2), 112–120.
- Budi Santoso, dkk. (2024). "Analisis Beban Kerja, Disiplin Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT Astra International". *Jurnal Manajemen SDM*, 6(1).
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2022). *Self-Determination Theory: Basic Psychological Needs in Motivation, Development, and Wellness*. New York: Guilford Press.
- Fadillah, & Nugroho. (2025). *Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai*.
- Ganapathi. (2020). *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan*.
- Ghozali, I. (2019). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hardani, dkk. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*. Yogyakarta: Pustaka Ilmu.
- Hasiara, L. O. (2019). *Statistik dan Aplikasi Regresi dalam Penelitian Sosial*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Hermawan, & Putri. (2022). *Pengaruh Kompensasi dan Sistem Penghargaan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*.
- Hutagalung, dkk. (2022). *Pengaruh Beban Kerja terhadap Kondisi Kerja Pegawai*.
- Imron. (2020). *Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)*.
- Isvandiari, A., & Idris, B. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Koesomowidjojo, S. R. M. (2021). *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja*. Jakarta: Raih Asa Sukses.

- Kuvaas, B. (2023). *Work-Life Balance and Job Satisfaction in Organizational Context*.
- Lestari, dkk. (2025). *Pengaruh Beban Kerja terhadap Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Pegawai*.
- Luthans, F. (2021). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach*. New York: McGraw-Hill.
- Luthans, F., Luthans, B. C., & Luthans, K. W. (2021). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach* (14th ed.). Information Age Publishing.
- Luthfi, M., & Safitri, H. M. (2025). *Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention Pegawai pada Puskesmas Manggeng Aceh Barat Daya*. E-Mabis: Jurnal Ekonomi Manajemen dan Bisnis, 26(1), 225–234.
- Muhammad Fajar. (2021). "Analisis Pengaruh Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT Semen Indonesia". *Jurnal Manajemen dan K3*, 5(2), 90–101.
- Nugroho, A., & Prasetyo, D. (2023). "Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai". *Jurnal Manajemen SDM*, 7(2), 45–57.
- Parashaki, & Putriawati. (2020). *Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Penerapannya Sesuai Peraturan Perundangan*.
- Pratama, R., & Sari, D. (2023). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai*. Jurnal Ilmu Manajemen.
- Presilawati, F. (2023). *Manajemen Kinerja Pegawai*. Bandung: Alfabeta.
- Putra, R., & Mulyadi, A. (2021). "Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai". *Jurnal Administrasi Bisnis*, 4(3), 75–84.
- Putri, S., & Hidayat. (2024). "Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Pegawai". *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 10(1), 33–42.
- Rahman, A., dkk. (2025). *Kepuasan Kerja dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Rahmawati, & Prasetyo. (2022). *Pengaruh Work-Life Balance terhadap Kepuasan Kerja*.
- Rina Oktavia, & Agus Setiawan. (2022). "Pengaruh Keselamatan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening". *Jurnal Manajemen dan K3*, 6(1), 15–25.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2020). *Organizational Behavior*. Pearson.
- Safitri, H. M., & Aprilyana, N. (2022). Pengaruh kepuasan kerja dan keterlibatan kerja terhadap komitmen organisasi karyawan pada PT Sukses Jaya Makmur Abadi di Aceh Besar. *JSI: Jurnal Saudagar Indonesia*.
- Safitri, H. M., & Nurfazilah. (2023). Pengaruh kepemimpinan transaksional dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Perindustrian Perdagangan Koperasi dan Usaha Kecil Menengah di Kabupaten Nagan Raya. *Jurnal Ilmiah Manajemen Muhammadiyah Aceh (JIMMA)*.
- Sahir, S. H. (2022). *Statistik untuk Penelitian*. Yogyakarta: KBM Indonesia.
- Sari, & Nugroho. (2024). *Pengukuran Beban Kerja Berdasarkan Aspek Fisik dan Mental*.
- Sasanti. (2022). *Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) di Institusi dan Lokasi Proyek*.
- Silaen, N. R., dkk. (2021). *Kinerja Karyawan*. Bandung: Widina Bhakti Persada.
- Sofyan, Nadiya, & Sulfitra. (2025). "Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada SMK SMTI Banda Aceh". *Jurnal Sains dan Ilmu Terapan*.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2024). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Suma'mur. (2023). *Higiene Perusahaan dan Keselamatan Kerja*. Jakarta: Sagung Seto.
- Suparjo, & Risky Yusron. (2021). "Analisis Faktor-Faktor Keselamatan Kerja pada Lingkungan Industri". *Jurnal Teknik Industri*, 5(1), 22–31.

- Sutrisno, E., & Hidayat, R. (2022). *Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai*. Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia.
- Variabel Intervening pada PT PLN Persero". *Jurnal Manajemen dan Ketenagakerjaan*, 6(2), 120–132.
- Wibowo. (2023). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wulandari, R., & Prasetyo, A. (2023). "Analisis Beban Kerja terhadap Produktivitas Karyawan". *Jurnal Manajemen Bisnis*, 9(2), 100–111.