

**ANALISIS PENGARUH PENERAPAN K3 HUMANIS TERHADAP  
KEPUASAN KERJA MELALUI *EMOTIONAL WAGE*  
(Studi Kasus Pegawai Politeknik Negeri Banyuwangi)**

Munfaridah

NIM : 22231412

Program Magister Manajemen STIE Bank BPD Jateng  
munfaridahmuhammad@gmail.com

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh penerapan K3 humanis terhadap kepuasan kerja pegawai di Politeknik Negeri Banyuwangi, dengan *emotional wage* sebagai variabel mediasi. Latar belakang penelitian ini didasari oleh pentingnya sumber daya manusia dalam mencapai tujuan organisasi dan dampak negatif dari rendahnya kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Penerapan K3 humanis yang berfokus pada kesejahteraan mental dan fisik pegawai diharapkan dapat menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman, sehingga meningkatkan kepuasan kerja. Metode penelitian yang digunakan adalah survei dan penyebaran kuesioner dengan analisis data kuantitatif outer dan inner model melibatkan pegawai Politeknik Negeri Banyuwangi sebagai responden sebanyak 70 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan K3 humanis berpengaruh positif berdampak positif pada kepuasan kerja pegawai. Nilai VAF yang diperoleh sebesar 40% menunjukkan adanya mediasi parsial oleh *emotional wage* dalam hubungan antara penerapan K3 humanis dan kepuasan kerja. Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi bagi pengembangan kebijakan K3 dan manajemen sumber daya manusia di institusi pendidikan, serta meningkatkan perhatian terhadap kesejahteraan pegawai untuk mencapai produktivitas yang lebih baik.

Kata kunci : Penerapan K3 humanis, *emotional wage*, kepuasan kerja

*Abstrack*

*The study analyzes the impact of the implementation of humanistic Occupational Health and Safety (OHS) on employee job satisfaction at Politeknik Negeri Banyuwangi, with emotional wage as a mediating variable. The research is based on the importance of human resources in achieving organizational goals and the negative impact of low job satisfaction on employee performance. The application of humanistic OHS, which focuses on employees mental and physical well-being, is expected to create a safe and comfortable work environment, thereby enhancing job satisfaction. The research method employed is a survey and distribution of questionnaires, with quantitative data analysis of outer and inner models involving 70 respondents from Politeknik Negeri Banyuwangi. The results indicate that the implementation of humanistic OHS has a positive effect on employee job satisfaction. The Value Added Factor (VAF) obtained is 40%, indicating a partial mediation by emotional wage in the relationship between the implementation of humanistic OHS and job satisfaction. This study is expected to contribute to developing OHS policies and human resource management in educational institutions, as well as increase attention to employee welfare to achieve better productivity.*

*Keywords: Implementation of humanistic OHS, emotional wage, job satisfaction*

## 1. Pendahuluan

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset penting bagi organisasi dalam mencapai berbagai tujuannya. sebagai aset yang sangat berharga bagi suatu instansi maka harus dikelola dengan baik oleh instansi tersebut agar dapat memberikan kontribusi yang optimal untuk membantu organisasi tersebut dalam mencapai tujuannya. Kepuasan kerja karyawan sebaiknya menjadi perhatian utama suatu organisasi. Sebab, jika individu pegawai tidak merasa nyaman dalam bekerja, kurang dihargai, dan tidak dapat mengembangkan potensi dirinya secara maksimal, maka otomatis individu tersebut tidak dapat berkonsentrasi penuh dalam bekerja (Maria, 2021). Dalam upaya penanganannya salah satunya adalah memberikan rasa nyaman pegawai dalam melakukan pekerjaannya adalah salah satu faktor pemicu pegawai merasa puas dengan pekerjaannya dan dapat berkontribusi baik untuk organisasi (Adinata & Turangan, 2023). Kepuasan kerja karyawan merupakan salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja dan produktivitas (Kanaf et al., 2023).

Handoko (1997) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah pendapat karyawan yang menyenangkan atau tidak mengenai pekerjaannya, perasaan itu terlihat dari perilaku baik karyawan terhadap pekerjaan dan semua hal yang dialami lingkungan kerja. Akan tetapi, berdasarkan data JobStreet.com terdapat 17,623 koresponden tentang kepuasan karyawan terhadap pekerjaan mereka, dimana dari hasil survei tersebut menunjukkan bahwa 73% karyawan merasa tidak puas dengan pekerjaannya dikarenakan beberapa faktor seperti bekerja tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan, tidak ada jenjang karir, tidak memiliki *work life balance* dan karakter atasan yang kurang memperhatikan karyawannya serta lingkungan kerja yang tidak nyaman. Dampak dari rendahnya tingkat kepuasan kerja karyawan dapat dirasakan oleh berbagai pihak. Karyawan yang tidak puas dengan pekerjaannya cenderung memiliki kinerja yang lebih rendah, absen lebih sering, dan lebih mudah berpindah pekerjaan. Hal ini dapat menyebabkan kerugian bagi organisasi, seperti menurunnya produktivitas, meningkatnya biaya pelatihan karyawan baru, dan rusaknya citra organisasi (Pertiwi, 2022).

Upaya mencapai tujuan tersebut, organisasi wajib memberikan lingkungan yang aman dan nyaman bagi karyawannya dengan memperhatikan aspek Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3). Penerapan K3 yang baik tidak hanya dapat melindungi pekerja dari bahaya kerja, tetapi juga memberikan lingkungan kerja yang aman dan nyaman, sehingga dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja perusahaan (Darmayanti, 2023). Penerapan K3 dilakukan dengan pendekatan K3 humanis, dimana pendekatan ini berfokus pada kesejahteraan dan kesehatan mental karyawan di tempat kerja. Pendekatan ini memandang pekerja sebagai individu dengan kebutuhan dan aspirasi yang unik, dan bertujuan untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan menghargai (Lianova, 2023). Penghargaan ini mencakup elemen-elemen seperti pengakuan atas kinerja, dukungan dalam pengembangan profesional, dan penciptaan lingkungan kerja yang positif, yang semuanya berkontribusi pada kepuasan dan motivasi karyawan. Dengan demikian, *Emotioanl wage* berfungsi sebagai faktor penting dalam meningkatkan loyalitas dan produktivitas karyawan dalam organisasi. Kompensasi ini dapat berupa pengakuan, penghargaan, rasa hormat, dan dukungan yang diberikan oleh organisasi kepada karyawan (Ravina-Ripoll et al., 2024).

Pemberian kompensasi yang tepat dan benar akan membuat karyawan merasakan kepuasan dalam bekerja dan termotivasi untuk mencapai tujuan organisasi, sebaliknya jika kompensasi yang diberikan kurang tepat dan tidak memadai maka akan menyebabkan prestasi, motivasi, dan kepuasan kerja karyawan mengalami penurunan (Saputra, 2021). Berdasarkan hasil studi literatur, yang dilakukan oleh Tarigan et al., (2021) diketahui bahwa *emotional wage* dipengaruhi secara positif oleh motivasi, komitmen organisasi dan kepuasan kerja. Hal tersebut selaras dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ravina-Ripoll et al., (2024) bahwa variabel *emotional wage* berpengaruh positif pada kepuasan kerja dan kebahagiaan kerja. Oleh karena itu, tata kelola organisasi yang didasarkan pada sinergi *emotional wage* dan kebahagiaan di tempat kerja akan menghasilkan organisasi yang lebih adil dan efisien (Shelke & Shaikh, 2023)

Kurangnya perhatian organisasi terhadap sumber daya manusia pada aspek penerapan K3 dapat memberikan dampak yang signifikan bagi individu maupun organisasi. Penerapan K3 humanis hal ini meliputi aspek keamanan tempat kerja, tempat kerja yang ergonomis, pemberian jam kerja yang sesuai, beban kerja yang sesuai. Namun jika aspek tersebut tidak di perhatikan maka dapat meningkatkan stres dan kelelahan kerja, yang dapat berakibat pada ketidakpuasan karyawan dalam melakukan pekerjaannya dan penurunan kinerja serta dapat mempengaruhi kesehatan mental pekerja (Rafifah et al., 2022). Hal tersebut sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Adinata & Turangan., (2023) didapatkan hasil bahwa lingkungan kerja, stres dalam melakukan pekerjaan serta motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Motivasi dari organisasi untuk individu sangat penting dilakukan, adapun bentuk motivasi seperti *emotional wage* dapat dilakukan untuk memberikan penghargaan bagi individu yang telah berkontribusi untuk organisasi dalam melakukan pekerjaannya. Hal ini didasarkan pada asumsi bahwa penerapan K3 Humanis dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih aman, nyaman, dan sehat, sehingga meningkatkan rasa puas dan bahagia pegawai. Hal ini kemudian akan meningkatkan *emotional wage* pegawai karena mereka merasa mendapatkan penghargaan yang lebih dari sekadar gaji dan tunjangan. Sutrisno (2009) berpendapat bahwa kepuasan kerja adalah pandangan umum, sikap, dan perilaku seseorang terhadap pekerjaannya yang dinilai dari perbandingan antara beban kerja dan imbalan yang diterima yang akan berdampak pada produktivitas serta tujuan organisasi secara umum.

Politeknik Negeri Banyuwangi (POLIWANGI) merupakan satuan kerja dan bagian unit Pelaksana Teknis pada Ditjen Pendidikan Vokasi yang berdiri dari tahun 2018. Sebagai sektor publik yang melakukan pelayanan bidang Pendidikan dan memiliki tanggung jawab besar birokrasi dalam memberi pelayanan kepada Masyarakat, maka harus didukung oleh sumber daya manusia aparatur yang profesional dan kompeten. Pada saat ini POLIWANGI dalam menjalankan roda manajemen dan proses pembelajaran dan pelayanan akademik dijalankan dengan jumlah sumber daya manusia yang terbatas sehingga banyak pegawai yang terlibat dibanyak kegiatan yang berdekatan atau bersamaan pelaksanaannya. Pegawai POLIWANGI bekerja selama 8 jam sehari dengan lima hari kerja dalam waktu satu minggu, namun pegawai banyak diberikan tugas tambahan untuk melaksanakan kegiatan organisasi lainnya diluar tugas pokok dan jam kerja yang semestinya sehingga pelaksanaan pelayanan akademik dan pelayanan lainnya kurang optimal. Hal ini tertuang dalam hasil evaluasi kinerja POLIWANGI tahun 2023, dalam hasil

evaluasi kinerja tersebut diantaranya keterbatasan sumber daya manusia dan banyaknya kegiatan yang belum tercapai pada triwulan 1 (Laporan kinerja POLIWANGI, 2023).

Penerapan K3 di POLIWANGI sudah dijalankan mulai tahun 2019 namun masih belum diterapkan secara optimal. Tahun 2022 penerapan K3 terus ditingkatkan kembali oleh manajemen terutama pada penerapan K3 yang berhubungan dengan lingkungan tempat kerja yang meliputi fasilitas umum, sarana dan prasarana untuk pegawai, dukungan organisasi terhadap pegawai yang berasppek pada K3 namun masih belum optimal. Hal tersebut terlihat dari hasil penilaian program K3 UIGreenMatrices bahwa pencapaian dan *evidence* masih 68% dari target pencapaian 100% disamping adanya penerapan tersebut belum diketahui apakah upaya yang dilakukan manajemen tersebut memberikan dampak pada kepuasan pegawai atau belum. Pra-survey yang dilakukan peneliti di POLIWANGI pada tanggal 16 Juli 2024 mendapatkan bahwa :

Tabel 1. Ketidakpuasan pegawai

Kategori Responden	Jumlah Responden	Prosentase Ketidakpuasan
Dosen	10	90%
Tenaga Kependidikan	10	80%

Ketidakpuasan tersebut digambarkan pada kritikan yang diajukan dan keluhan tentang manajemen, lingkungan kerja, serta beban kerja yang diungkapkan oleh responden.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Kanaf et al., (2023), Saputra, (2021), Styawati & Soedarmadi (2021), Anggoro et al., (2022), Marpaung (2024) secara konsisten menunjukkan hasil bahwa penerapan K3 memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Ravina-Ripoll et al., (2024), Zailani & Artanto (2024), Lianova (2023), Sirait, (2022) dan Tarigan, J., et al, (2021) menunjukkan hasil bahwa berbagai bentuk kompensasi juga terbukti meningkatkan kepuasan kerja. Namun, belum ada penelitian yang secara khusus mengkaji pengaruh K3 humanis, yang mencakup beban kerja, jam kerja, dan aspek psikologis, terhadap kepuasan kerja pegawai. Penelitian ini bertujuan untuk mengisi kekosongan tersebut dengan menguji pengaruh K3 humanis yang dimediasi oleh *emotional wage* terhadap kepuasan kerja pegawai. Berdasarkan fenomena masalah dan paparan argumentasi tersebut maka penelitian ini akan menganalisis bagaimana pengaruh penerapan K3 yang humanis terhadap kepuasan kerja melalui *emotional wage* pada Pegawai Politeknik Negeri Banyuwangi.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan, dan fenomena pelaksanaan manajemen Politeknik Negeri Banyuwangi, dimana keterbatasan sumber daya manusia dan banyaknya tanggung jawab kerja yang harus dilakukan pegawai, maka rumusan masalah penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh penerapan K3 humanis terhadap *emotional wage* pada Pegawai Politeknik Negeri Banyuwangi?
2. Bagaimana pengaruh *emotional wage* terhadap kepuasan kerja pada Pegawai Politeknik Negeri Banyuwangi?

3. Bagaimana pengaruh penerapan K3 humanis terhadap kepuasan kerja pada Pegawai Politeknik Negeri Banyuwangi?
4. Bagaimana pengaruh penerapan K3 humanis terhadap kepuasan kerja melalui *emotional wage* pada Pegawai Politeknik Negeri Banyuwangi?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan sebagai berikut :

1. Menganalisis pengaruh penerapan K3 Humanis terhadap *emotional wage* pada Pegawai Politeknik Negeri Banyuwangi.
2. Menganalisis pengaruh *emotional wage* terhadap kepuasan kerja pada Pegawai Politeknik Negeri Banyuwangi.
3. Menganalisis pengaruh penerapan K3 Humanis terhadap kepuasan kerja Pegawai Politeknik Negeri Banyuwangi.
4. Menganalisis peran *emotional wage* sebagai mediator dalam hubungan antara penerapan K3 Humanis dan kepuasan kerja pada pegawai Politeknik Negeri Banyuwangi.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik teoritis dan praktis dalam bidang K3 dan Manajemen Sumber Daya Manusia. Kontribusi teoritisnya adalah mengungkap peran *emotional wage* sebagai mediator dalam hubungan antara penerapan K3 Humanis dan kepuasan kerja dan menambah pemahaman tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai di lingkungan Politeknik. Sedangkan kontribusi praktisnya memberikan rekomendasi kepada pihak terkait mengenai penerapan K3 Humanis dan pengelolaan *emotional wage* untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai Politeknik Negeri Banyuwangi dan memberikan masukan bagi pengembangan kebijakan dan program K3 yang lebih efektif di lingkungan Politeknik.

## **2. Telaah Pustaka**

### **2.1 Grand Teori Pengharapan**

Teori Pengharapan atau *Expectancy Theory* yang dikemukakan pertama kali oleh Victor Vroom pada tahun (1964 ) menyatakan bahwa motivasi seseorang untuk melakukan suatu tindakan didasarkan pada harapan individu terhadap hasil akhir yang diperoleh dari tindakan tersebut (Buana, 2023). Menurut teori ini, individu akan memutuskan untuk melakukan suatu tindakan jika mereka percaya bahwa upaya mereka akan menghasilkan kinerja yang baik, kinerja yang baik akan menghasilkan hasil yang diinginkan, dan hasil yang diinginkan akan memenuhi kebutuhan atau tujuan individu. Dalam menciptakan lingkungan yang memotivasi, manajer harus memperjelas harapan, menyediakan sumber daya yang diperlukan, dan memberikan penghargaan yang sesuai untuk menguatkan keyakinan para pegawai tentang hubungan antara usaha, kinerja, dan konsekuensi yang diinginkan.

### **2.2 Penerapan K3 Humanis**

Penerapan K3 Humanis adalah sebuah pendekatan dalam Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) yang menekankan pada aspek manusia dan interaksinya dengan lingkungan kerja. K3 Humanis berbeda dengan pendekatan K3 tradisional yang lebih fokus pada aspek teknis dan pengendalian bahaya. Pendekatan K3

Humanis berfokus pada pencegahan kecelakaan dan penyakit kerja dengan mempertimbangkan faktor manusia, seperti beban kerja, stres kerja, kelelahan, kebisingan, pencahayaan, Ergonomi, dan hubungan antar pekerja (Sujoso, 2012).

### **2.3 Emotional Wage**

*Emotional Wage* mengacu pada kompensasi non-moneter yang diterima karyawan sebagai imbalan atas pekerjaan mereka. Kompensasi ini dapat berupa pengakuan, penghargaan, rasa hormat, dan dukungan yang diberikan oleh organisasi kepada karyawannya (Ravina-Ripoll et al., 2024). *Emotional wage* berbeda dengan gaji finansial yang diterima karyawan dalam bentuk uang, *Emotional wage* lebih berfokus pada nilai intrinsik dari pekerjaan dan bagaimana karyawan merasakan diri mereka dihargai dan dihormati. Kasmir, (2019) menyatakan bahwa kompensasi di bagi menjadi dua yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non finansial. Kompensasi non finansial merupakan kompensasi yang diberikan dalam bentuk tunjangan- tunjangan guna meningkatkan kesejahteraan karyawan baik fisik maupun batin. Jenis kompensasi bukan keuangan (non finansial) terdiri dari pekerjaan, yaitu pemberian tugas- tugas yang menarik, tantangan, tanggungjawab, pengakuan dan rasa pencapaian dalam pekerjaan. Selanjutnya adalah lingkungan kerja yaitu kebijakan yang sehat, supervisor yang berkompeten, kerabat kerja yang menyenangkan. *Emotional Wage* dapat meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan dimana ketika karyawan merasa dihargai dan dihormati, mereka akan lebih termotivasi untuk bekerja keras dan memberikan kontribusi terbaik mereka (Tarigan et al., 2021).

### **2.4 Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja merupakan konsep multidimensi, yang berarti bahwa terdapat berbagai faktor yang dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja seseorang. Faktor-faktor tersebut dapat berbeda-beda bagi setiap individu, tergantung pada nilai-nilai dan kebutuhan individu tersebut (Maria, 2021). Kepuasan Kerja banyak didefinisikan oleh para ahli diantaranya Kasmir (2019) berpendapat bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan pekerjaan. Sedangkan Robbins (2003) berpendapat bahwa kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima.

### **2.5 Pengembangan Hipotesis**

#### **2.5.1 Penerapan K3 Humanis melalui mediasi *Emotional wage***

Dengan menerapkan K3 Humanis, perusahaan dapat meningkatkan motivasi karyawan, kinerja, dan retensi, serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif dan produktif. *Emotional wage* merupakan sumber daya tak berwujud yang dapat memainkan peran penting dalam mencapai pencapaian tersebut (Cuéllar-Molina et al., 2019). Sedangkan karyawan dengan tingkat komitmen organisasi yang tinggi lebih cenderung menghargai *emotional wage* dan merasa terikat dengan perusahaan, hal ini sejalan dengan hasil penelitian oleh Tarigan, J., et al, (2021) bahwa komitmen organisasi mempengaruhi *emotional wage*. K3 humanis pada dimensi psikososial dimana organisasi yang memberikan perlakuan pekerja dengan adil akan membuat pekerja lebih di hargai hal tersebut sesuai dengan hasil

penelitian Ravina-Ripoll et al., (2024) bahwa keadilan organisasi mempengaruhi *emotional wage*.

### **2.5.2 Penerapan mediasi *Emotional wage* terhadap Kepuasan Kerja**

*Emotional wage* dapat memberikan manfaat non-moneter yang signifikan bagi karyawan, seperti meningkatkan motivasi, loyalitas, dan kesejahteraan mental. Hal ini dapat berakibat pada peningkatan produktivitas dan kepuasan kerja (Ravina-Ripoll et al., 2024). Dimensi penghargaan dan pengakuan dianggap sebagai aspek *emotional wage* yang paling penting karena dapat meningkatkan rasa dihargai dan diakui atas kontribusi mereka. Ketika karyawan merasa dihargai atas kontribusi mereka, mereka lebih cenderung merasa puas dengan pekerjaan mereka dan ingin tetap bekerja di perusahaan (Pertwi, 2022). Berdasar pada teori pengharapan, *emotional wage* dan kepuasan kerja saling terkait dan dapat mempengaruhi motivasi karyawan, dimana ketika pekerja merasa puas dengan pekerjaannya mereka lebih cenderung mengharapkan hasil yang positif di masa depan, seperti promosi, kenaikan gaji, atau penghargaan. Hal ini dapat meningkatkan motivasi mereka untuk bekerja keras dan meningkatkan kepuasan kerja mereka (Buana, 2023).

Kasmir (2019) menyatakan bahwas kompensasi bukan keuangan (non finansial) terdiri dari pekerjaan, yaitu pemberian tugas yang menarik, tantangan, tanggung jawab, pengakuan dan rasa pencapaian dalam pekerjaan, hal tersebut juga termasuk dalam *emotional wage*. Penelitian yang dilakukan Sirait (2022) dan Saputra (2021) menemukan bukti empiris yang kuat bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dimana pemberian kompensasi yang tepat dan benar akan membuat karyawan merasakan kepuasan dalam bekerja dan termotivasi untuk mencapai tujuan organisasi. Tarigan, J., et al, (2021) juga berpendapat bahwa *emotional wage* secara positif mempengaruhi motivasi dan kepuasan kerja.

### **2.5.3 Penerapan K3 Humanis terhadap Kepuasan Kerja**

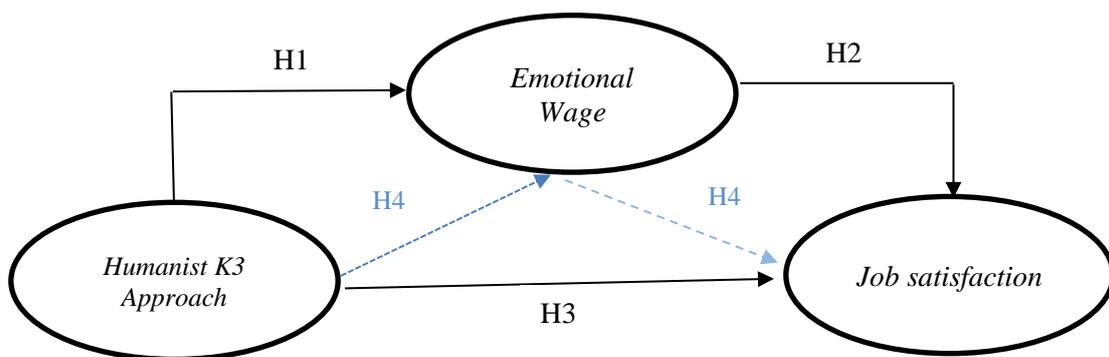
Penerapan keselamatan dan Kesehatan kerja (K3) humanis merupakan suatu upaya untuk menjamin kebutuhan tenaga kerja dan manusia pada umumnya baik jasmani, rohani, menuju masyarakat adil, makmur, sejahtera serta penerapannya dalam pencegahan kecelakaan akibat kerja (Apriliani, 2022). Penerapan K3 dalam suatu perusahaan atau organisasi sangatlah penting karena dalam melakukan pekerjaan, lingkungan pekerjaan harus dalam kondisi yang baik serta membuat karyawan aman dan nyaman (Sujoso, 2012). Organisasi yang memperhatikan kebutuhan karyawan dengan menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman di tempat kerja, mereka akan lebih fokus dan produktif, hal ini dapat meningkatkan kepuasan kerja dan motivasi mereka (Jufri, 2023).

Penelitian yang dilakukan oleh Anggoro et al., (2022), Kanaf et al., (2023), dan (Marpaung, 2024) mengungkapkan bahwa penerapan K3 berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Penerapan K3 humanis tidak hanya fokus pada pencegahan kecelakaan, tetapi juga pada promosi kesehatan fisik dan mental karyawan, maka dengan lingkungan kerja yang positif mendorong karyawan untuk lebih kreatif dan inovatif dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Hal tersebut juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sirait (2022) bahwa secara parsial K3 memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

### 2.5.4 Penerapan K3 humanis terhadap kepuasan kerja melalui *emotional wage*

Darmayanti (2023) menjelaskan bahwa penerapan K3 yang dilakukan oleh organisasi dalam memberikan lingkungan kerja yang aman dan nyaman untuk pekerja dengan memberikan jaminan keselamatan dan kesehatan meningkatkan rasa percaya karyawan pada perusahaan, hal ini dapat mendorong karyawan mereka untuk bekerja lebih produktif. Perlakuan organisasi terhadap pekerja dengan memberikan hak dan menghargai hasil kerja mereka dalam hal ini termasuk *emotional wage* maka pekerja akan merasa puas akan pekerjaan mereka. Sutrisno (2009) berpendapat bahwa kepuasan kerja merupakan pandangan umum, sikap, dan perilaku seseorang terhadap pekerjaannya yang dinilai dari perbandingan antara beban kerja dan penghargaan yang diterima berdasarkan pendapat yang mereka yakni seharusnya terima yang akan berdampak pada produktivitas pekerjaan dan tujuan organisasi secara umum. Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa Penerapan keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Kompensasi yang diberikan sesuai dengan kerja yang dilakukannya, serta jaminan keselamatan dan kesehatan kerja yang diberikan baik maka karyawan akan merasa puas.

### 2.6 Model Penelitian



Gambar 1 Model Penelitian

Model penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian Ravina-Ripoll et al., (2024) dengan mengganti variabel X Penerapan K3 Humanis dan variabel Y kepuasan kerja. Adapun konsep variabel pengaruh K3 terhadap kepuasan kerja di adaptasi dari penelitian (Larassati & Maghfyra, 2024).

### 2.7 Penelitian Terdahulu

Tabel 2 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti, Tahun	Variabel	Hasil Penelitian
1	Anggoro et al., (2022)	1. Penerapan K3 2. Komitmen Karyawan 3. Kepuasan Kerja	Penerapan K3 berpengaruh secara tidak langsung terhadap kepuasan kerja

		4. Produktivitas	
2	Larassati & Maghfyra, (2024)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Penerapan K3 dan Ergonomi</li> <li>2. Integrasi Work Life balance</li> <li>3. Budaya Kerja Sehat</li> <li>4. Kepuasan kerja</li> </ol>	<p>Budaya kerja yang sehat dapat meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, dan retensi karyawan. Budaya kerja yang sehat dapat diciptakan dengan menerapkan berbagai program dan kebijakan yang mendukung keseimbangan antara kehidupan pekerjaan dan pribadi (<i>work-life balance</i>), ergonomi, dan keselamatan dan kesehatan kerja (K3)</p>
3	Marpaung, Halimatussaddiah., (2024)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. K3</li> <li>2. Lingkungan Kerja</li> <li>3. Kepuasan Kerja</li> </ol>	<p>Secara parsial kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja</p>
4	Kanaf et al., (2023)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. K3</li> <li>2. Lingkungan Kerja</li> <li>3. Kompetensi</li> <li>4. Kepuasan Kerja</li> <li>5. Kinerja pekerja</li> </ol>	<p>faktor keselamatan kerja, Lingkungan kerja, kompetensi berpengaruh sangat penting bagi kepuasan kerja karyawan serta Kepuasan kerja para tenaga kerja berperan secara signifikan dalam memengaruhi kinerja yang dihasilkan oleh mereka</p>
5	Styawati & Soedarmadi, (2021)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kesehatan Kerja</li> <li>2. Keselamatan Kerja</li> <li>3. Kepuasan Kerja</li> <li>4. Kinerja</li> </ol>	<p>Keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan kinerja</p>
6	Ravina-Ripoll et al., (2024)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. <i>Emotional wage</i></li> <li>2. Kebahagiaan di tempat kerja</li> <li>3. <i>Organizational justice</i></li> </ol>	<p><i>Emotional wage</i> mempunyai dampak positif terhadap kebahagiaan di tempat kerja dan memediasi secara positif antara <i>Organizational justice</i> dan kebahagiaan di tempat kerja.</p>
7	Afni Soraya Sirait, (2022)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kompensasi</li> <li>2. K3</li> <li>3. Kepuasan Kerja</li> </ol>	<p>Secara parsial variabel Kompensasi dan K3 memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja</p>
8	Tarigan, J., et al, (2021)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. <i>Total reward system</i></li> </ol>	<p>Hasilnya memvalidasi bahwa adopsi TRS</p>

		2. Kepuasan kerja 3. Produktivitas	memberikan pengaruh positif pada kepuasan dan produktivitas. Namun, fakta menarik tentang temuan ini adalah bahwa Generasi Z tidak dapat dengan mudah puas hanya dengan insentif moneter; preferensi mereka telah bergeser dari masalah moneter ke kemampuan diri.
9	Saputra, (2021)	1. Kompensasi 2. Lingkungan kerja 3. Beban Kerja 4. Kepuasan Kerja	Kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja sedangkan beban kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan
10	Adinata & Turangan, (2023)	1. Motivasi kerja 2. Stres kerja 3. Lingkungan kerja 4. Kepuasan kerja	Lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif pada kepuasan kerja

### 3. Metode Penelitian

#### 3.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek atau subyek yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2017). Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai POLIWANGI baik tenaga kependidikan maupun tenaga pendidik dengan status Aparatur Sipil Negera (ASN) dan Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri (PPNPN) dengan Jumlah 198 orang.

#### 3.2 Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

Pada penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik pengambilan sampel menggunakan teknik purposive sampling dengan toleransi kesalahan 5%. Teknik purposive sampling dimana peneliti menentukan kriteria tertentu untuk memilih responden. Kriteria yang di tentukan dalam penelitian ini mencakup pengalaman, pengetahuan, atau karakteristik khusus yang relevan dengan topik penelitian dengan jumlah sampel 70 orang (Sumargo, 2020).

#### 3.3 Definisi Oprasional Variabel dan indikator Variabel

Tabel 3

Definisi Oprasional Variabel dan indikator Variabel

No	Variabel	Definisi	Indikator
1.	Pendekatan K3 Humanis (X)	Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) yang menekankan pada aspek manusia dan interaksinya	1. Beban kerja, 2. stres kerja, 3. kelelahan, 4. lingkungan

		dengan lingkungan kerja (Darmayanti, 2023).	kerja 5. hubungan antar pekerja (Sujoso,2012)
2.	<i>Emotional wage</i> (Z)	<i>Emotional Wage</i> mengacu pada kompensasi non-moneter yang diterima karyawan sebagai imbalan atas pekerjaan mereka. (Ravina-Ripoll et al., 2024).	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pengakuan, Kepedulian</li> <li>2. Manajemen Strategis, pelibatan pengambilan keputusan</li> <li>3. Motivasi</li> <li>4. Penghargaan</li> <li>5. Penambahan Nilai</li> <li>6. Pengembangan diri (Quintero 2018); (Ravina-Ripoll et al., 2024)</li> </ol>
3.	Kepuasan Kerja (Y)	Kepuasan Kerja merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan pekerjaan (Kasmir, 2019). Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima (Robbins, 2003).	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kesesuaian, Rasa adil,</li> <li>2. gaji,</li> <li>3. teman kerja,</li> <li>4. kondisi kerja,</li> <li>5. kebijakan perusahaan, dan keamanan kerja,</li> <li>6. pekerjaan itu sendiri,</li> <li>7. prestasi kerja,</li> <li>8. kesempatan untuk maju dalam pekerjaan, pengakuan terhadap prestasi (Mangkunegara, 2009)</li> </ol>

### 3.4 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dengan cara mengajukan pernyataan tertulis kepada reponden untuk dijawab. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti paham dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden. Jawaban responden yang diberikan melalui kuesioner dapat diukur dengan menggunakan Skala Likert yang termasuk dalam skala pengukuran Ordinal. Skala Likert yang berisi lima tingkat

preferensi jawaban. Dengan Skala Likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Pilihan dibuat berjenjang mulai dari intensitas paling rendah sampai yang paling tinggi. Adapun Instrumen dalam Skala Likert yang digunakan adalah sebagai berikut : SS : Sangat Setuju; S : Setuju ; N : Netral; TS : Tidak Setuju ; STS : Sangat tidak setuju.

### **3.5 Teknik Analisis Data**

Analisis data dilakukan dengan metode *Partial Least Square* (PLS) menggunakan software SmartPLS versi 4. PLS merupakan teknik dalam statistika berbasis varian yang di rancang untuk menyelesaikan perihal regresi berganda. Partial Least Square merupakan metode analisis yang cukup kuat karena tidak didasarkan pada banyak asumsi. PLS-SEM dapat mengakomodasi berbagai jenis data, mulai dari data kategorik hingga data numerik serta tidak mengharuskan ukuran sampel yang sangat besar (Musyaffi, 2021).

#### **3.5.1 Uji Kelayakan Instrumen (Outer Model)**

Model pengukuran pada Analisis SmartPLS ini berfungsi untuk keterkaitan variabel laten dengan beberapa indikatornya. Model pengukuran terbagi menjadi dua pengujian yaitu uji validitas dan uji reliabilitas.

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

- a. Validitas konvergen diharapkan nilai outer loading harus lebih besar dari nilai kritis  $\geq 0,7$ .
- b. Validitas diskriminan nilai AVE menunjukkan kapabilitas variabel dalam menjelaskan varians yang berasal dari indikatornya, diuji dengan menggunakan kriteria Fornell-Larcker ketentuan nilai AVE  $\geq 0.5$  sampai dengan  $> 0.7$  setiap konstruk lebih besar dari pada korelasi tertinggi dengan konstruk lainnya, maka model tersebut dikatakan memiliki nilai validitas diskriminan yang baik (Ghozali, 2016)

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

Reliabilitas menunjukkan Kapabilitas kuesioner dalam stabilitas data yang diperoleh. Reliabilitas dalam pengujiannya terdiri dari reliabilitas komposit dengan nilai kritis sebesar 0,7 dan nilai Cronbach's Alpha dengan ketentuan nilai kritis sebesar 0,7 (Santosa, 2018).

#### **3.5.2 Model Struktural (Inner Model)**

Model struktural pada analisis SmartPLS berfungsi menjelaskan pengaruh antar variabel laten dengan variabel laten lainnya. Adapun komponen utama dari Inner Model dalam (Ghozali, 2016):

- a. Uji variance inflasi faktor (VIF) merupakan alat penting dalam analisis model regresi yang mengukur seberapa besar varians estimasi koefisien meningkat akibat multikolinearitas (suatu kondisi di mana dua atau lebih variabel independen berkorelasi tinggi). Nilai VIF yang ideal adalah kurang dari 5. Nilai antara 3 dan 5 menunjukkan potensi masalah yang memerlukan perhatian, dan nilai di atas 10 menunjukkan masalah multikolinearitas parah yang memerlukan tindakan, seperti menghilangkan variabel penyebab masalah. Uji VIF penting untuk memastikan model yang dianalisis tidak terpengaruh multikolinearitas

- serta menjamin reliabilitas dan validitas hasil analisis.
- b. R-Squared ( $R^2$ ) Mengukur proporsi varians suatu variabel terikat yang dapat dijelaskan oleh variabel bebas. Nilai  $R^2$  yang lebih tinggi menunjukkan model yang lebih baik jika nilai  $R^2 > 0,67$ : Kuat  $R^2 > 0,33$ : Sedang  $R^2 > 0,19$ : lemah
  - c. Goodness of Fit (GoF) untuk mengukur seberapa baik model secara keseluruhan dapat menjelaskan data. Metrik yang digunakan untuk menilai GoF adalah Standardized Root Mean Square Residual (SRMR) dan Normed Fit Index (NFI). Model dianggap fit jika nilai SRMR  $< 0,10$  dan tidak layak jika nilai SRMR  $> 0,15$ . Sedangkan NFI adalah indeks yang mengukur seberapa baik model yang diusulkan menjelaskan data dibandingkan dengan model nol (model tanpa hubungan antar variabel).
  - d. Koefisien jalur menunjukkan kekuatan dan arah hubungan antar komponen dan dari data dapat memberikan informasi tentang seberapa besar pengaruh suatu konfigurasi terhadap konfigurasi lainnya.

### 3.5.3 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis menggunakan analisis full model structural equation modeling (SEM) dengan smartPLS. Dalam full model structural equation modeling selain mengkonfirmasi teori, juga menjelaskan ada atau tidaknya pengaruh antara variabel laten (Musyaffi, 2021). Pengujian hipotesis dengan melihat nilai perhitungan Path Coefisien pada pengujian inner model. Jika nilai p-value lebih besar dari tingkat signifikansi 5%, maka hipotesis diterima. Setelah memperoleh hasil signifikansi pada setiap jalur yang dilihat dari output path coefficients dan specific indirect effects, maka selanjutnya dapat mencari efek mediasi yang dihitung menggunakan metode Variance Accounted For (VAF). Adapun rumus dari VAF adalah sebagai berikut (Ghozali, 2016).

$$VAF = \frac{\text{Indirect effects}}{\text{indirect effects} + \text{direct effects}} \quad (2)$$

Dasar pengambilan keputusan dari hasil nilai VAF adalah sebagai berikut.

- i. Jika  $VAF > 0,80$  atau  $> 80\%$ , maka peran variabel mediasi adalah full mediation
- ii. Jika  $0,20 \leq VAF \leq 0,80$  atau  $20\% \leq VAF \leq 80\%$ , maka peran variabel mediasi adalah mediasi parsial .
- iii. Jika  $VAF < 0,20$  atau  $< 20\%$ , maka peran variabel mediasi tidak ada atau tidak ada mediasi.

## 4. Hasil Penelitian

### 4.1 Karakteristik Responden

Karakteristik responden pada penelitian ini adalah karakteristik data responden yang berkaitan dengan identitas responden, meliputi jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, masa kerja, status pegawai dan gaji responden.

Tabel 4 Rekapitulasi Karakteristik Responden

No	Karakteristik Responden	Kategori	Jumlah	Persentase
1	Jenis Kelamin	Laki-laki	39	55.71%
		Perempuan	31	44.29%
2	Usia	20 - 25 tahun	5	7.14%
		26 - 30 tahun	19	27.14%
		31 - 35 tahun	23	32.86%
		36 - 40 tahun	15	21.43%
		>40 tahun	8	11.43%
3	Pendidikan Terakhir	Diploma	15	21.43%
		Sarjana	23	32.86%
		Pasca Sarjana	32	45.71%
4	Masa Kerja	<5 Tahun	17	24.28%
		5-10 Tahun	35	50.00%
		>10 Tahun	18	25.72%
5	Status Pegawai	PPNPN	14	20.00%
		PPPK	23	32.86%
		PNS	33	47.14%
6	Besaran Gaji Pokok	Rp2 Jt - Rp3 Jt	14	20.00%
		Rp4 Jt - Rp5 Jt	33	47.14%
		>Rp5 Jt	23	32.86%

Berdasarkan tabel 4 diatas didapatkan bahwa keseluruhan responden dalam penelitian ini berjumlah 70 orang dan menunjukkan bahwa mayoritas responden adalah laki-laki sebanyak 39 orang dengan prosentase sebesar 55,71%, berusia produktif rentang usia antara 31 - 35 tahun sebanyak 23 responden sebesar 32,86%, memiliki pendidikan terakhir Pasca Sarjana sebanyak 32 responden sebesar 45,71%, Sebagian besar responden memiliki pengalaman kerja yang signifikan rentang antara 5-10 tahun sebanyak 35 responden dengan prosentase 50% dan sebagian besar berstatus PNS sebanyak 33 responden atau sebesar 47,14% dengan gaji yang cukup baik 4-5 Juta sebesar 47,14%.

#### 4.2 Deskriptif Variabel Penelitian

Berdasarkan data yang telah dikumpulkan, jawaban dari para responden direkap dan dianalisis untuk mendapatkan gambaran deskriptif dari setiap variabel. Penilaian yang diberikan oleh responden didasarkan pada kriteria dimana skor terendah bernilai 1 dan skor tertinggi bernilai 5 dengan interval  $5-1/5 = 0.80$  sehingga batasan penilain variabel sebagai berikut :

1. 1,00-1,80 : Sangat Rendah
2. 1,81- 2,60 : Rendah
3. 2,61- 3,40 : Sedang
4. 3,41- 4,20 : Tinggi
5. 4,21- 5,00 : Sangat Tinggi

#### 4.2.1 Deskriptif Variabel Penerapan K3 Humanis

Tabel 5 Deskriptif Variabel Penerapan K3 Humanis

KODE	Pernyataan Kuesioner	Mean	SS	S	N	TS	STS
X1	Saya sering merasa kelelahan fisik dan mental akibat pekerjaan	3.329	10	17	29	14	0
X2	Saya sering merasa kewalahan dengan pekerjaan utama maupun tambahan dari instansi	3.171	8	12	34	16	0
		3.250	18	29	63	30	0

Berdasarkan tabel 10 diatas menunjukkan rata-rata jawaban 3.250 dengan kriteria sedang pada variabel penerapan K3 humanis dengan dua indikator valid, adapun total jawaban responden yang menjawab SS : 18; S: 17;N : 63; TS: 30 dan STS: 0

#### 4.2.2 Deskriptif Variabel mediasi *Emotional wage*

Tabel 6 Deskriptif Variabel mediasi *Emotional wage*

KODE	Pernyataan Kuesioner	Mean	SS	S	N	TS	STS
Z1	Instansisaya memberikan umpan balik yang konstruktif untuk membantu saya meningkatkan kinerja.	3.386	6	27	26	10	1
Z2	Instansi saya mendukung upaya saya untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan.	3.857	17	28	23	2	0
Z3	Instansi saya mempercayai kemampuan saya untuk menyelesaikan tugas.	4.057	23	29	17	1	0
Z4	Saya merasa dihargai pendapat saya dalam pengambilan keputusan	3.729	12	31	24	2	1
		3,758	58	115	90	15	2

Berdasarkan tabel 11 diatas menunjukkan rata-rata jawaban 3,758 dengan kriteria tinggi pada variabel *Emotional wage* dengan empat indikator valid, adapun total jawaban responden yang menjawab SS: 58; S: 115;N :90; TS: 15 dan STS: 2.

### 4.2.3 Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja

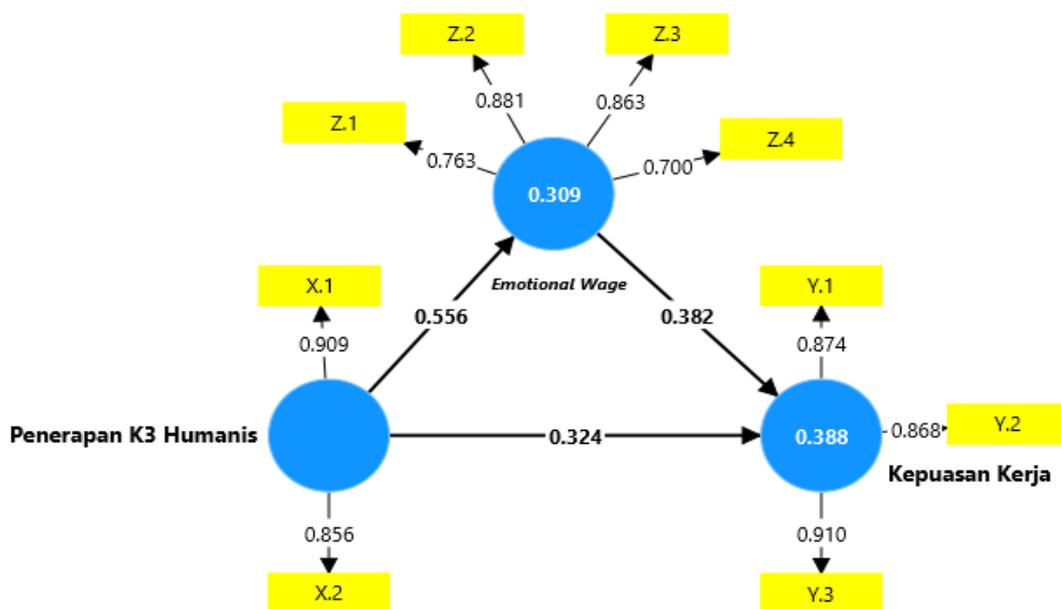
Tabel 7 Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja

KODE	Pernyataan Kuesioner	Mean	SS	S	N	TS	STS
Y1	Secara Keseluruhan saya puas dengan pekerjaan saya	4.100	26	27	16	0	1
Y2	Saya merasa pekerjaan saya bermanfaat dan bermakna	4.229	31	26	11	2	0
Y3	Saya merasa pekerjaan saya menantang dan membuat saya terus berkembang	4.143	29	26	11	4	0
		4.157	86	79	38	6	1

Berdasarkan tabel 12 diatas menunjukkan rata-rata jawaban 4.157 dengan kriteria sangat tinggi pada variabel kepuasan kerja dengan tiga indikator valid, adapun total jawaban responden yang menjawab SS: 86; S: 79; N : 38; TS: 6 dan STS: 1.

### 4.3 Uji Kelayakan model

#### 4.3.1 Output Outer Model



Gambar 2 Outer Model

#### 4.3.2 Validitas Instrumen

Pengujian Validitas dilakukan pada semua indikator pada setiap variabel. Ada tahapan pengujian yang dilakukan melalui uji validitas yaitu *convergent validity*, *average variance extracted (AVE)*, dan *discriminant validity* diuji dengan menggunakan kriteria *Fornell-Larcker*.

Tabel 8 Outer Loading, *Composite Reliability* dan *average variance extracted (AVE)*

Variabel	Kode	Indikator	Outer Loading	AVE
Penerapan K3 Humanis	X1	Sering merasa kelelahan fisik dan mental akibat pekerjaan	0.909	0.648
	X2	Merasa kewalahan dengan pekerjaan utama maupun tambahan dari instansi	0.856	
<i>Emotional Wage</i>	Z1	Instansi memberikan umpan balik yang konstruktif untuk membantu meningkatkan kinerja	0.763	0.782
	Z2	Instansi mendukung upaya untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan.	0.881	
	Z3	Instansi saya mempercayai kemampuan untuk menyelesaikan tugas.	0.863	
	Z4	Saya merasa dihargai pendapat saya dalam pengambilan keputusan	0.700	
Kepuasan Kerja	Y1	Secara Keseluruhan saya puas dengan pekerjaan saya	0.874	0.779
	Y2	Saya merasa pekerjaan saya bermanfaat dan bermakna	0.868	
	Y3	Saya merasa pekerjaan saya menantang dan membuat saya terus berkembang	0.910	

Berdasarkan tabel 13 di atas Variabel Penerapan K3 humanis yang diukur oleh 2 (dua) item indikator, Variabel *Emotional wage* diukur oleh 4 (empat) indikator dan Kepuasan kerja diukur dengan 3 (Tiga) indikator dimana pengukuran valid dengan outer loading antara 0,700-0,910 yang berarti bahwa semua item pengukuran tersebut valid mencerminkan pengukuran setiap variabel. Tingkat reliabilitas variabel dapat diterima yang ditunjukkan oleh nilai AVE > 0,50 telah memenuhi syarat validitas konvergen yang baik.

a. Uji Diskriminan (*Discriminant validity*) *Fornell-lacker creterion*

Tabel 9 *Fornell-lacker creterion*

	Emotional Wage	Kepuasan Kerja	Penerapan K3 Humanis
Emotional Wage	0.805		
Kepuasan Kerja	0.562	0.884	
Penerapan K3 Humanis	0.556	0.536	0.883

Berdasarkan Tabel 14 didapatkan bahwa pada setiap variabel memiliki nilai akar kuadrat AVE lebih besar dari angka korelasi. Dimana nilai diagonal (akar kuadrat AVE lebih besar dari nilai non diagonal maka hal ini dapat di simpulkan bahwa

setiap variabel Penerapan K3 humanis, Emotional Wage dan Kepuasan kerja memiliki validitas diskriminan terpenuhi.

### 4.3.3 Uji Reliabilitas

Dalam menguji reliabilitas dilakukan melalui *Cronbach's alpha* dan *Composite reliability*, Suatu variabel dapat dikatakan reliabel ketika memiliki *Cronbach's alpha* dan *Composite reliability* nilainya  $>0.7$  (Santosa, 2018).

Tabel 10 Nilai Cronbach's alpha dan Composite reliability

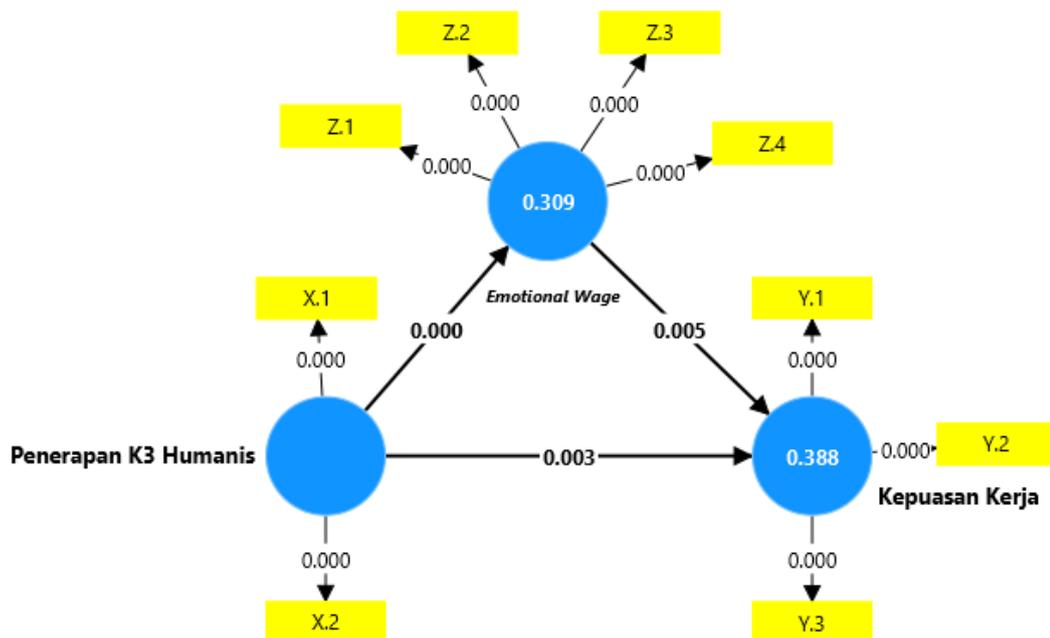
Variabel	Cronbach's alpha	Composite reliability	Keterangan
Emotional Wage	0.819	0.880	Reliabel
Kepuasan Kerja	0.861	0.915	Reliabel
Penerapan K3 Humanis	0.719	0.876	Reliabel

Berdasarkan tabel 15 bahwa pada variabel Penerapan K3 humanis, Emotional Wage dan Kepuasan kerja dengan nilai *Cronbach's alpha* dan *Composite reliability*  $> 0,7$  maka dapat dinyatakan bahwa Variabel Penerapan K3 humanis, *Emotional Wage* dan Kepuasan kerja reliabel.

### 4.4 Uji Model struktural (*Inner Model*)

Model struktural dilakukan analisis dengan beberapa tahapan yaitu Uji Variance Inflasi Faktor (VIF) dengan nilai  $< 5$ , R-Square ( $R^2$ )  $> 0,67$ : level pengaruh Kuat  $R^2 > 0,33$ : pengaruh Sedang  $R^2 > 0,19$ : pengaruh lemah, Uji Goodness of Fit dengan nilai SRMR  $< 0.10$  maka model penelitian dianggap fit dan Uji signifikansi koefisien jalur yaitu dengan nilai p-value  $< 0.05$ .

#### 4.4.1 Output Inner Model



Gambar 3 Output Inner Model

#### 4.4.2 Uji multikolinearitas Variance inflasi faktor (VIF)

Tabel 11 Uji multikolinearitas (Inner VIF)

	VIF
<b>Emotional Wage -&gt; Kepuasan Kerja</b>	1.448
<b>Penerapan K3 Humanis -&gt; Emotional Wage</b>	1.000
<b>Penerapan K3 Humanis -&gt; Kepuasan Kerja</b>	1.448

Berdasarkan tabel 16 didapatkan bahwa hasil uji multikolinearitas Variance inflasi faktor (Vif) didapatkan nilai VIF pada setiap variabel < 5 hal ini dapat dikatakan bahwa tidak ada multikolinier antar variabel. Hasil ini menguatkan estimasi parameter SEM-PLS tidak bias.

#### 4.4.3 R-Square (R<sup>2</sup>)

Tabel 12 R-Square (R<sup>2</sup>)

	R-square	R-square adjusted
<b>Emotional Wage</b>	0.309	0.299
<b>Kepuasan Kerja</b>	0.388	0.370

Berdasarkan Tabel 17 diatas Nilai R-square sebesar 0.309 menunjukkan bahwa sekitar 30.9% (Pengaruh sedang) variasi dalam *Emotional Wage* dapat dijelaskan oleh variabel-variabel independen yang digunakan dalam model regresi. Ini berarti ada faktor lain di luar model yang juga mempengaruhi *Emotional Wage* dan Nilai R-square sebesar 0.388 menunjukkan bahwa sekitar 38.8% variasi dalam Kepuasan Kerja dapat dijelaskan oleh 18ndepend-variabel 18ndependent dalam model regresi. Ini menunjukkan bahwa model ini lebih baik dalam menjelaskan variasi Kepuasan Kerja dibandingkan dengan *Emotional Wage*.

#### 4.4.4 Uji Goodness of Fit

Tabel 13 Uji Goodness of Fit

	Saturated model	Estimated model
<b>SRMR</b>	<b>0.097</b>	<b>0.097</b>
<b>d_ ULS</b>	0.426	0.426
<b>d_ G</b>	0.240	0.240
<b>Chi-square</b>	99.281	99.281
<b>NFI</b>	<b>0.708</b>	<b>0.708</b>

Berdasarkan tabel 18 uji Uji Goodness of Fit di dapatkan nilai SRMR 0.097 maka menunjukkan model penelitian fit dan layak dan nilai NFI 0.708 maka dapat menunjukkan bahwa model memiliki kecocokan yang moderat dengan data.

#### 4.4.5 Uji signifikansi koefisien jalur

Tabel 14 Uji signifikansi koefisien jalur

	Path Coefficient	P values	95% Interval kepercayaan path coefficient		f Square
			Batas bawah	Batas Atas	
<b>Emotional Wage -&gt; Kepuasan Kerja</b>	0.382	0.005	0.105	0.643	0.165
<b>Penerapan K3</b>	0.556	0.000			

<b>Humanis -&gt; Emotional Wage</b>			0.407	0.704	0.448
<b>Penerapan K3 Humanis -&gt; Kepuasan Kerja</b>	0.324	0.003	0.112	0.540	0.119

Berdasarkan tabel 19 uji hipotesis diatas maka diketahui sebagai berikut :

1. Hipotesis pertama (H1) **diterima** yaitu ada pengaruh signifikan penerapan K3 humanis terhadap *emotional wage* dengan Path Coeffisient (0.556) dan p-value (0.00 < 0.05). Setiap penerapan K3 humanis akan mempengaruhi pemberian *emotional wage* yang diterima. Dalam interval kepercayaan 95% besar pengaruh penerapan K3 humanis terhadap *emotional wage* terletak antara 0,407 sampai 0, 704. Penerapan K3 humanis dalam meningkatkan *emotional wage* mempunyai pengaruh tinggi dalam struktur (f-Square 0,448). Maka penerapan K3 humanis sangatlah penting untuk acuan dalam memberikan *emotional wage* pegawai, pentingnya penerapan K3 humanis untuk memberikan *emotional wage* pada pegawai akan meningkat hingga 70 %.
2. Hipotesis kedua (H2) **diterima** yaitu ada pengaruh signifikan *emotional wage* terhadap kepuasan kerja dengan Path Coeffisient (0.382) dan p-value (0.005< 0.05). Setiap pemberian *emotional wage* akan mempengaruhi kepuasan kerja pegawai. Dalam interval kepercayaan 95% besar pengaruh *emotional wage* terhadap kepuasan kerja terletak antara 0,105 sampai 0, 643. Meskipun demikian pemberian *emotional wage* dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai mempunyai pengaruh sedang dalam struktur (f-Square 0,165). Maka pemberian *emotional wage* sangatlah penting untuk memberikan kepuasan kerja pada pegawai, pentingnya pemberian *emotional wage* dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai akan meningkat hingga 64 %.
3. Hipotesis ketiga (H2) **diterima** yaitu ada pengaruh signifikan penerapan K3 humanis terhadap kepuasan kerja dengan Path Coeffisient (0.324) dan p-value (0.003 < 0.05). Setiap penerapan K3 humanis akan mempengaruhi kepuasan kerja pegawai. Dalam interval kepercayaan 95% besar pengaruh penerapan K3 humanis terhadap kepuasan kerja terletak antara 0,112 sampai 0, 540. Meskipun demikian penerapan K3 humanis dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai mempunyai pengaruh sedang dalam struktur (f-Square 0,119). Maka penerapan K3 humanis juga sangat penting untuk meningkatkan kepuasan kerja pada pegawai, pentingnya pemberian penerapan K3 humanis dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai akan meningkat hingga 54 %.

#### 4.4.6 Uji mediasi

Tabel 15 *Spesific indirect effect*

<b>Spesific indirect effect</b>	<b>Original sample</b>	<b>P values</b>
Penerapan K3 Humanis -> Emotional Wage -> Kepuasan Kerja	0.212	0.009

Tabel 16 *Total Effect*

Total Effect	Original sample (O)	P values
Emotional Wage -> Kepuasan Kerja	0.382	0.005
Penerapan K3 Humanis -> Emotional Wage	0.556	0.000
Penerapan K3 Humanis -> Kepuasan Kerja	0.536	0.000

Tabel 17 Perhitungan VAF

Perhitungan nilai VAF		Koefisien jalur
Indirect effect	Penerapan K3 Humanis -> Emotional Wage -> Kepuasan Kerja	0.212 (a)
Total Effect	Penerapan K3 Humanis -> Kepuasan Kerja	0.536 (b)
VAF =a/b		40% ( <i>partial mediation</i> )

Berdasarkan tabel 22 dapatkan Nilai VAF 40 % yang berada di antara 20% hingga 80% menunjukkan bahwa terdapat **partial mediation**. Ini berarti bahwa *Emotional Wage* berfungsi sebagai variabel mediasi yang memediasi sebagian pengaruh Penerapan K3 Humanis terhadap Kepuasan Kerja.

## 5. Pembahasan

### 5.1 Penerapan K3 Humanis melalui mediasi *Emotional wage*

Hasil penelitian didapatkan bahwa penerapan K3 Humanis berpengaruh positif dan signifikan terhadap *emotional wage* pegawai, artinya perusahaan atau instansi yang berkomitmen menerapkan K3 humanis dapat meningkatkan motivasi karyawan, kinerja, dan retensi, serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif dan produktif. *Emotional wage* merupakan sumber daya tak berwujud yang dapat memainkan peran penting dalam mencapai pencapaian tersebut. Sedangkan karyawan dengan tingkat komitmen organisasi yang tinggi lebih cenderung menghargai *emotional wage* dan merasa terikat dengan perusahaan, hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian oleh Tarigan, J., et al, (2021) bahwa komitmen organisasi mempengaruhi *emotional wage*. K3 humanis pada dimensi psikososial dimana organisasi yang memberikan perlakuan pekerja dengan adil akan membuat pekerja lebih di hargai hal tersebut sesuai dengan hasil penelitian (Ravina-Ripoll et al., 2024) bahwa keadilan organisasi mempengaruhi *emotional wage*.

### 5.2 *Emotional wage* terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian *Emotional wage* secara signifikan mempengaruhi kepuasan kerja pegawai. Artinya *Emotional wage* dapat memberikan manfaat non-moneter yang signifikan bagi pegawai, seperti meningkatkan motivasi, loyalitas, dan kesejahteraan mental. Hal ini dapat berakibat pada peningkatan produktivitas dan kepuasan kerja. Dimensi penghargaan dan pengakuan dianggap sebagai aspek *emotional wage* yang paling penting karena dapat meningkatkan rasa dihargai dan diakui atas kontribusi mereka. Ketika karyawan merasa dihargai atas kontribusi mereka, mereka lebih cenderung merasa puas dengan pekerjaan mereka dan ingin tetap bekerja di perusahaan (Pertiwi, 2022).

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori pengharapan, *emotional wage* dan kepuasan kerja saling terkait dan dapat mempengaruhi motivasi karyawan, dimana ketika pekerja merasa puas dengan pekerjaannya mereka lebih cenderung mengharapkan hasil yang positif di masa depan, seperti promosi, kenaikan gaji, atau penghargaan. Hal ini dapat meningkatkan motivasi mereka untuk bekerja keras dan meningkatkan kepuasan kerja mereka (Buana, 2023).

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sirait (2022) dan Saputra (2021) menemukan bukti empiris yang kuat bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dimana pemberian kompensasi yang tepat dan benar akan membuat karyawan merasakan kepuasan dalam bekerja dan termotivasi untuk mencapai tujuan organisasi. Tarigan, J., et al, (2021) berpendapat bahwa *emotional wage* secara positif mempengaruhi motivasi dan kepuasan kerja.

### **5.3 Penerapan K3 Humanis terhadap Kepuasan Kerja**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Penerapan K3 humanis memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya Penerapan K3 dalam suatu perusahaan atau organisasi sangatlah penting karena dalam melakukan pekerjaan, lingkungan pekerjaan harus dalam kondisi yang baik serta membuat karyawan aman dan nyaman (Sujoso, 2012). Organisasi yang memperhatikan kebutuhan karyawan dengan menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman di tempat kerja, mereka akan lebih fokus dan produktif, hal ini dapat meningkatkan kepuasan kerja dan motivasi mereka (Jufri, 2023).

Maka hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Anggoro et al., (2022), Kanaf et al., (2023), dan Marpaung, (2024) mengungkapkan bahwa penerapan K3 berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Penerapan K3 humanis tidak hanya fokus pada pencegahan kecelakaan, tetapi juga pada promosi kesehatan fisik dan mental karyawan, maka dengan lingkungan kerja yang positif mendorong karyawan untuk lebih kreatif dan inovatif dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

### **5.4 Penerapan K3 humanis terhadap kepuasan kerja melalui *emotional wage***

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Emotional wage* mediasi secara *partial complementary* Penerapan K3 terhadap kepuasan kerja. Artinya bahwa penerapan K3 yang dilakukan oleh organisasi dalam memberikan lingkungan kerja yang aman dan nyaman untuk pekerja dengan memberikan jaminan keselamatan dan kesehatan meningkatkan rasa percaya karyawan pada perusahaan, hal ini dapat mendorong karyawan mereka untuk bekerja lebih produktif. Perlakuan organisasi terhadap pekerja dengan memberikan hak dan menghargai hasil kerja mereka dalam hal ini termasuk *emotional wage* maka pekerja akan merasa puas akan pekerjaan mereka. Hasil penelitian ini sejalan dengan Sutrisno (2009) yang berpendapat bahwa Kepuasan kerja merupakan pandangan umum, sikap, dan perilaku seseorang terhadap pekerjaannya yang dinilai dari perbandingan antara beban kerja dan penghargaan yang diterima berdasarkan pendapat yang mereka yakni seharusnya terima yang akan berdampak pada produktivitas pekerjaan dan tujuan organisasi secara umum. Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa Penerapan keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Kompensasi yang diberikan sesuai dengan kerja yang dilakukannya, serta jaminan K3 yang diberikan baik maka karyawan akan merasa puas.

## **6. Simpulan**

Penelitian ini menunjukkan bahwa penerapan K3 humanis memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai di Politeknik Negeri Banyuwangi, yang dimediasi oleh *emotional wage*. Hasil analisis menunjukkan bahwa pendekatan K3 yang berfokus pada kesejahteraan mental dan fisik karyawan dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja. *Emotional wage* berperan sebagai faktor penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, di mana pegawai merasa dihargai dan diakui, yang pada gilirannya berkontribusi pada peningkatan kepuasan kerja mereka.

## **7. Implikasi Manajerial**

- 1) Manajemen POLIWANGI disarankan untuk terus meningkatkan penerapan K3 humanis dengan memperhatikan aspek psikososial dan ergonomis, serta menyediakan fasilitas yang mendukung kesehatan mental pegawai.
- 2) Organisasi perlu mengembangkan program penghargaan non-moneter yang lebih efektif untuk meningkatkan *emotional wage*, seperti pengakuan atas prestasi dan dukungan sosial di tempat kerja.
- 3) Mengadakan pelatihan bagi manajer dan pegawai tentang pentingnya K3 humanis dan *emotional wage* untuk membangun kesadaran akan dampaknya terhadap kepuasan kerja.
- 4) Melakukan evaluasi berkala terhadap penerapan K3 dan dampaknya terhadap kepuasan kerja agar dapat melakukan perbaikan yang diperlukan secara berkelanjutan.

## **8. Keterbatasan dan Saran Penelitian Mendatang**

- 1) Penelitian ini hanya dilakukan di Politeknik Negeri Banyuwangi, sehingga hasilnya mungkin tidak dapat digeneralisasikan ke institusi lain dengan karakteristik berbeda, maka untuk penelitian selanjutnya mungkin dapat di terapkan di instansi yang berbeda dengan karakteristik yang beragam supaya mendapatkan hasil yang lebih representatif.
- 2) Pengumpulan data menggunakan survei dapat mempengaruhi hasil, karena responden mungkin memberikan jawaban yang tidak sepenuhnya akurat atau bias maka untuk penelitian selanjutnya dapat menggunakan metode pengumpulan data yang lebih beragam, seperti wawancara mendalam atau dengan melakukan observasi langsung untuk dapat mengurangi bias dan meningkatkan akurasi data.
- 3) Penelitian ini fokus pada K3 humanis dan *emotional wage*, sementara terdapat banyak variabel lain yang mungkin juga mempengaruhi kepuasan kerja, seperti lingkungan kerja fisik, hubungan antar rekan kerja, dan kebijakan organisasi. Penelitian selanjutnya sebaiknya mempertimbangkan untuk memasukkan variabel tambahan yang relevan agar analisis lebih komprehensif dan mencangkup faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja.
- 4) Penelitian dilakukan pada periode tertentu, sehingga hasilnya dapat dipengaruhi oleh kondisi eksternal seperti perubahan saat penelitian dilakukan. Saran untuk penelitian selanjutnya mungkin dapat melakukan penelitian longitudinal untuk mengamati perubahan dalam kepuasan kerja seiring waktu dan dalam kondisi eksternal yang berbeda-beda sehingga dapat memberikan wawasan yang mendalam.