

**PENGARUH PROGRAM KESEHATAN DAN KESELAMATAN  
KERJA (K3) TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN  
KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING  
PADA PT. SINAR SOSRO TANJUNG MORAWA**

**TUGAS AKHIR**

*Diajukan Guna Memenuhi Salah Satu Syarat Untuk  
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)  
Program Studi Manajemen*



**UMSU**

Unggul | Cerdas | Terpercaya

**OLEH:**

**NAMA : DIMAS OKDWIANSYAH DEDO**  
**NPM : 2005160424**  
**PROGRAM STUDI : MANAJEMEN**  
**KONSENTRASI : SUMBER DAYA MANUSIA**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**  
**MEDAN**  
**2024**



**UMSU**  
Unggul | Cerdas | Terpercaya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238



**PENGESAHAN UJIAN TUGAS AKHIR**

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidang yang diselenggarakan pada hari Rabu, tanggal 14 Agustus 2024, pukul 09.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya.

MEMUTUSKAN

Nama : **DIMAS OKDWIANSYAH DEDO**  
NPM : **2005160424**  
Program Studi : **MANAJEMEN**  
Konsentrasi : **MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**  
Judul Tugas Akhir : **PENGARUH PROGRAM KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA ATAU (K3) TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. SINAR SOSRO TANJUNG MORAWA.**

Dinyatakan : **( A )** *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*

TIM PENGUJI

Penguji I

Penguji II

  
Assoc. Prof. **HANIFAH JASIN, S.E., M.Si.**

  
**DEDEK KURNIAWAN GULTOM, S.E., M.Si.**

Pembimbing

  
**SISI HANDAYANI, S.E., M.M.**

PANITIA UJIAN

Ketua

Sekretaris

  
**Dr. H. JANURI, S.E., M.M., M.Si.**

  
**Assoc. Prof. Dr. ADE GUNAWAN, S.E., M.Si.**



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Tugas Akhir ini disusun oleh :

Nama : DIMAS OKDWIANSYAH DEDO  
N.P.M : 2005160424  
Program Studi : MANAJEMEN  
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
Judul Tugas Akhir : PENGARUH PROGRAM KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA (K3) TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. SINAR SOSRO TANJUNG MORAWA.

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan tugas akhir.

Medan, 14 Agustus 2024

Pembimbing Tugas Akhir

SUSI HANDAYANI, S.E., M.M.

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen

JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si.

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Dr. H. JANURI, S.E., M.M., M.Si., CMA.



**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH**  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**  
**Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238**

**BERITA ACARA BIMBINGAN TUGAS AKHIR**

Nama Mahasiswa : Dimas Okdwiansyah Dedo  
NPM : 2005160424  
Dosen Pembimbing : Susi Handayani, S.E., M.M.  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Penelitian : Pengaruh Program Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Sinar Sosro Tanjung Morawa.

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	- Perbaiki latar belakang - Perbaiki redaksional - Perbaiki format	27/5-24	
Bab 2	- Perbaiki hipotesis	10/6-24	
Bab 3	- Perbaiki populasi dan sampel	12/6-24	
Bab 4	- Pertajam pembahasan dgn menambahkan referensi	2/8-24	
Bab 5	- Perbaiki saran	4/8-24	
Daftar Pustaka	- Mendeley	4/8-24	
Persetujuan Sidang Meja Hijau	- Aroc	6/8-24	

Diketahui oleh:  
Ketua Program Studi

(Jasman Saripuddin Hsb, S.E., M.Si.)

Medan, 6 Agustus 2024  
Disetujui oleh:  
Dosen Pembimbing

(Susi Handayani, S.E., M.M.)

## SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Saya yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : Dimas Okdwiansyah Dedo  
NPM : 2005160424  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis (Manajemen)  
Judul : Pengaruh *Occupational Health and Safety Program (K3)*  
Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai  
Variabel Intervening Pada PT. Sinar Sosro Tanjung Morawa

Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU)

Menyatakan bahwa:

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha sendiri, baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi.
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut :
  - Menjiplak/Plagiat hasil karya penelitian orang lain.
  - Merekayasa tanda angket, wawancara, observasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti memalsukan stempel, kop surat, atau identitas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat “penetapan proyek proposal/makalah/ skripsi dan penghunjakkan Dosen Pembimbing” dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah surat pernyataan ini saya perbuat dengan kesadaran sendiri.

Medan, 03 Juni 2024  
Pembuat Pernyataan



**Dimas Okdwiansyah Dedo**

NB :

- Surat pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat pengajuan judul
- Foto copy surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi

## **ABSTRAK**

### **PENGARUH PROGRAM KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA (K3) TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. SINAR SOSRO TANJUNG MORAWA**

**DIMAS OKDWIANSYAH DEDO**

Program Studi Manajemen

Email: [dimasokdwiansyah12@gmail.com](mailto:dimasokdwiansyah12@gmail.com)

Penelitian ini dilakukan untuk menguji dan menganalisis pengaruh program kesehatan kerja dan keselamatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. Sinar Sosro Tanjung Morawa. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Sinar Sosro Tanjung Morawa yang berjumlah 279 orang dan teknik pengambilan sampel menggunakan rumus slovin kemudian teknik analisis jalur menggunakan SEM PLZ. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara program kesehatan dan keselamatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan. Terdapat pengaruh antara program kesehatan dan keselamatan kerja (K3) terhadap kepuasan kerja. Terdapat pengaruh antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Terdapat pengaruh antara program kesehatan dan keselamatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai pemediasi pada PT. Sinar Sosro Tanjung Morawa.

**Kata Kunci:** Program Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3), Kinerja Karyawan, Kepuasan Kerja

## ABSTRACT

### **THE INFLUENCE OF OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY (K3) PROGRAMS ON EMPLOYEE PERFORMANCE WITH JOB SATISFACTION AS AN INTERVENING VARIABLE AT PT. SINAR SOSRO TANJUNG MORAWA**

**DIMAS OKDWIANSYAH DEDO**

*Management Study Program*

Email: [dimasokdwiansyah12@gmail.com](mailto:dimasokdwiansyah12@gmail.com)

*This study was conducted to test and analyze the effect of occupational health and safety (K3) programs on employee performance with job satisfaction as an intervening variable at PT Sinar Sosro Tanjung Morawa. The population in this study were 279 employees of PT Sinar Sosro Tanjung Morawa and the sampling technique used the slovin formula then the path analysis technique used SEM PLZ. The results showed that there was an influence between occupational health and safety (K3) programs on employee performance. There is an influence between occupational health and safety (OHS) programs on job satisfaction. There is an influence between job satisfaction on employee performance. There is an influence between occupational health and safety (OHS) programs on employee performance through job satisfaction as a mediator at PT Sinar Sosro Tanjung Morawa.*

***Keywords: Occupational Health and Safety (K3) Program, Employee Performance, Job Satisfaction***

## KATA PENGANTAR



### **Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh**

Alhamdulillah rabbil'alamin puji dan syukur penulis ucapkan kepada Allah Subhanahu Wa Ta'ala yang telah memberikan kesehatan dan rahmatnya yang berlimpah sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Selanjutnya tidak lupa pula penulis mengucapkan Shalawat dan Salam kepada Junjungan kita Nabi Muhammad Salallahu'alaihiwasallam yang telah membawa Risalahnya kepada seluruh umat manusia dan menjadi suri taula dan bagi kita semua. Penulisan ini merupakan kewajiban bagi penulis guna memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan program Strata 1 Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Adapun judul penulis yaitu: **“Pengaruh Program Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Sinar Sosro Tanjung Morawa.”**

Dalam menyelesaikan skripsi ini penulis banyak mendapatkan bimbingan dan motivasi dari berbagai pihak yang tidak ternilai harganya. Untuk itu dalam kesempatan ini penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih dan penghargaan sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah bersedia membantu, memotivasi, membimbing, dan mengarahkan selama penyusunan skripsi. Penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih sebesar- besarnya terutama kepada:



1. Teristimewa kepada Ayahanda Ir. Dody Maesyah Putra dan Ibunda Dra. Daisy Kuswidari , yang memberi motivasi, dukungan, dan do'a. Terima kasih atas segalanya, semoga Allah Subhanahuwata'ala membalas semua kebaikan kepadanya. Aamiin Allahumma aamiin.
2. Bapak Prof. Dr. Agussani, MAP, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Dr. H .Januri S.E., M.M., M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Prof. Dr. Ade Gunawan S.E., M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung S.E., M.Si, selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Sarifuddin Hsb SE,M.Si, selaku ketua program studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Prof. Dr. Jufrizen, SE, M.Si selaku sekretaris program studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Ibu Susi Handayani, S.E, M.M. selaku dosen pembimbing skripsi yang telah memberikan arahan dan meluangkan waktunya untuk membimbing penulis dalam menyelesaikan skripsi.
9. Seluruh dosen pengajar serta pegawai Fakultas Ekonomi dan Bisns Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
10. Seluruh sahabat-sahabat penulis yang turut membantu dalam menyelesaikan skripsi.

11. Seluruh pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu, penulis hanya bisa berharap semoga Allah Subhanahu Wata'ala membalas kebaikan kalian semua. Amin.

Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan dari segi materi maupun penulisannya. Untuk itu, penulis mengharapkan saran maupun kritik yang membangun, guna menyempurnakan skripsi ini dari semua pihak.

Akhir kata, penulis mengucapkan banyak terimakasih. Semoga skripsi ini dapat berguna dan bermanfaat bagi semua pembaca dan khususnya bagi penulis sendiri. Aamiin ya Rabbal'alaamin.

*Wassalamu 'alaikum Warrahmatullahi Wabarakatuh.*

Medan, Agustus 2024

DIMAS OKDWIANSYAH DEDO  
2005160424

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK .....</b>	<b>i</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>ii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>iii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>x</b>
<b>BAB 1 PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang Masalah .....	1
1.2 Identifikasi Masalah .....	9
1.3 Rumusan Masalah .....	10
1.4 Tujuan Penelitian .....	10
1.5 Manfaat Penelitian .....	11
<b>BAB 2 KAJIAN PUSTAKA .....</b>	<b>13</b>
2.1 Landasan Teori.....	13
2.1.1 Kinerja Karyawan .....	13
2.1.1.1 Definisi Kinerja Karyawan .....	13
2.1.1.2 Faktor Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan .....	14
2.1.1.3 Indikator Kinerja Karyawan.....	15
2.1.2 Kepuasan Kerja .....	16
2.1.2.1 Definisi Kepuasan Kerja .....	16
2.1.2.2 Faktor Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja.....	17
2.1.2.3 Indikator Kepuasan Kerja .....	19
2.1.3 Program Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) .....	20
2.1.3.1 Definisi Program Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3).....	20
2.1.3.2 Faktor Faktor yang Mempengaruhi Program Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3).....	21
2.1.3.3 Indikator Program Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) ...	23
2.2 Kerangka Konseptual .....	24

2.2.1 Pengaruh Program Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3) Terhadap Kepuasan Kerja .....	24
2.2.2 Pengaruh Program Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan .....	26
2.2.3 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	27
2.2.4 Pengaruh Program Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3) Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan .....	28
2.3 Hipotesis.....	29
<b>BAB 3 METODE PENELITIAN.....</b>	<b>31</b>
3.1 Jenis Penelitian .....	31
3.2 Definisi Operasional Variabel.....	31
3.2.1 Variabel Dependen (Variabel Terikat).....	32
3.2.1.1 Kinerja Karyawan .....	32
3.2.2 Variabel Independen (Variabel Bebas).....	32
3.2.2.1 Program Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) .....	32
3.2.3 Variabel Intervening (Penghubung) .....	33
3.2.3.1 Kepuasan Kerja .....	33
3.3 Tempat dan Waktu Penelitian .....	34
3.3.1 Tempat Penelitian .....	34
3.3.2 Waktu Penelitian .....	34
3.4 Populasi dan Sampel .....	35
3.4.1 Populasi.....	35
3.4.2 Sampel.....	35
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	36
3.6 Pengujian Instrumen .....	37
3.6.1 Uji Validitas .....	37
3.6.2 Uji Reabilitas.....	38
3.7 Teknis Analisis Data .....	38
3.7.2 Analisis Jalur.....	39
3.7.3 Analisis Outer Model .....	40
3.7.4 Analisis Inner Model.....	41

3.7.4 Uji Hipotesis .....	42
<b>BAB 4 HASIL PENELITIAN .....</b>	<b>44</b>
4.1 Hasil Penelitian .....	44
4.1.1 Deskripsi Data.....	44
4.2 Analisis Data .....	46
4.2.1 Analisis Model Pengukuran (Outer Model).....	46
4.2.2 Analisis Model Struktural (Inner Model).....	50
4.3 Pembahasan.....	55
4.3.1 Pengaruh Program Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan .....	55
4.3.2 Pengaruh Program Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) Terhadap Kepuasan Kerja.....	56
4.3.3 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan .....	57
<b>BAB 5 PENUTUP.....</b>	<b>59</b>
5.1 Kesimpulan .....	59
5.2 Saran.....	59
5.3 Keterbatasan Penelitian.....	60
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>61</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>66</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Kecelakaan Kerja Tahun 2023 .....	5
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel.....	33
Tabel 3.2 Jadwal Rencana Penelitian.....	35
Tabel 3.3 Kriteria Skala Likert .....	37
Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	44
.....	
Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Usia.....	45
Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Pendidikan.....	45
Tabel 4.4 Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	46
Tabel 4.5 Analisis Konsistensi Internal .....	47
Tabel 4.6 Validitas Konvergen .....	47
Tabel 4.7 Validitas Diskriminan .....	49
Tabel 4.8 Kolinearitas .....	50
Tabel 4.9 Hipotesis Pengaruh Langsung.....	52
Tabel 4.10 Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung .....	54
Tabel 4.11 Koefisien Determinasi.....	54

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Angka Kecelakaan Kerja dan Kematian .....	3
Gambar 2.1 Paradigma Penelitian.....	29
Gambar 4.1 Pengujian Hipotesis.....	51

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia merupakan salah satu bagian yang berperan penting didalam suatu organisasi, dengan hasil kinerja yang baik dari karyawan maka tujuan perusahaan akan bisa dicapai sesuai visi dan misi perusahaan. Dalam suatu organisasi tidak semua kinerja yang dihasilkan karyawan memperoleh hasil yang baik, sebab tingkat kinerja setiap orang itu berbeda-beda, karyawan mempunyai cara sendiri untuk meningkatkan kinerjanya masing-masing. Karyawan merupakan sumber daya yang paling penting dalam perusahaan karena memiliki akal, bakat, tenaga, keinginan, pengetahuan, dan kreativitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai visi dan misi perusahaan (Wibowo & Widiyanto, 2019). Oleh karena itu, kinerja karyawan harus selalu diperhatikan karena dapat berpengaruh terhadap produktivitas dan hasil kerja dari bisnis yang dilakukan oleh perusahaan. Adapun yang harus dilakukan untuk mempertahankan kinerja karyawan yaitu dengan memperhatikan terlebih dahulu apa saja yang berdampak terhadap kinerja karyawan tersebut.

Wibowo & Widiyanto (2019) Menyatakan bahwa keselamatan kesehatan kerja dapat memastikan kesuksesan perusahaan karena situasi pekerjaan yang optimal dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Perusahaan wajib memberikan perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja sesuai amanat Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 pasal 86, sehingga untuk meningkatkan produktivitas kerja tidak bisa mengabaikan keselamatan dan kesehatan



karyawannya. Keselamatan kerja adalah suatu kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian di tempat kerja. Sedangkan kesehatan kerja adalah suatu kondisi yang menunjukkan rasa bebas dari gangguan fisik, mental, emosi atau rasa sakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja. Rahayuningsih (2019) Menyatakan Jika sesuatu hal atau kejadian yang membahayakan dalam bekerja diabaikan, maka perusahaan akan mengalami kerugian baik dari segi material bahan, waktu, kualitas serta pekerja. Dengan hal tersebut, perusahaan lambat laun akan gulung tikar. Dari kasus lapangan yang ada, penerapan kesehatan dan keselamatan kerja masih sangat minim dilakukan, baik itu perusahaan sudah tahu hal tersebut dan belum menerapkan maupun belum tahu sama sekali .

Kepuasan kerja merupakan salah satu terpenting dalam suatu perusahaan, kepuasan kerja di ukur dari bagaimana perusahaan memperlakukan setiap karyawannya. Menurut Handoko (dalam Sutrisno, 2009), “kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Menurut Koesmono H (2005), “kepuasan kerja merupakan penilaian, perasaan atau sikap seseorang atau karyawan terhadap pekerjaannya dan berhubungan dengan lingkungan kerja, jenis pekerjaan, kompensasi, hubungan antar teman kerja, hubungan ditempat kerja dan sebagainya”

Gambar 1.1



Angka Kecelakaan Kerja dan Kematian akibat Kerja di Indonesia tahun 2001-2021 <https://hsepedia.com/angka-kecelakaan-kerja-di-indonesia-terbaru/>

Dari gambar 1.1 dapat disimpulkan bahwa permasalahan keselamatan dan kesehatan kerja di Indonesia masih kurang diperhatikan. Masalah ini bisa diperhatikan dari angka kecelakaan kerja yang terus meningkat setiap tahunnya. Maka perlu diterapkan keselamatan dan kesehatan kerja di lingkungan kerja dengan baik dan benar khususnya perusahaan yang rentan terjadi kecelakaan kerja.

Faktor yang sering mengakibatkan terjadinya kecelakaan kerja umumnya karena faktor karakteristik dari pekerjaannya sendiri seperti kurangnya kemampuan yang dimiliki, kelelahan karena jam kerja berlebihan, pengawasan yang kurang, dan kurangnya pemahaman mengenai penyelenggaraan Program Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3) (Huda et al., 2021). Oleh karena itu, pengetahuan karyawan akan pentingnya Program Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3) serta pentingnya diterapkan sosialisasi tentang penggunaan alat kerja juga sangat penting agar karyawan memiliki kemampuan untuk mencegah terjadinya kecelakaan kerja saat bekerja, mengembangkan diri untuk terbiasa dengan pentingnya keselamatan kesehatan saat bekerja, mengerti bahaya di lingkungan kerja serta mengambil

tindakan pencegahan yang tepat tentang kecelakaan kerja yang mungkin terjadi. Khususnya jika perusahaan tersebut merupakan perusahaan yang dalam pekerjaannya memiliki risiko kerja yang tinggi terjadi kecelakaan kerja.

Penerapan Program Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3) sangat dibutuhkan pada perusahaan. Perusahaan harus memperhatikan keselamatan kerja dan kesehatan kerja karyawannya, karena sangat berpengaruh tercapainya produktivitas yang optimal (Agustin, 2021). Kecelakaan kerja saat bekerja dapat diminimalisir dengan menerapkan Program Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3). Alasan paling utama bahwa keselamatan kesehatan kerja karyawan itu penting karena menyangkut nyawa karyawan pada perusahaan itu sendiri. Jika terjadi kecelakaan kerja pada karyawan saat bekerja maka karyawan tersebut kemungkinan akan mengambil cuti tidak masuk kerja untuk mengobati luka akibat terjadinya kecelakaan atau karyawan tersebut tetap masuk namun ia pun tidak akan dapat melakukan pekerjaannya dengan maksimal maka otomatis kinerjanya akan menurun selama masa tersebut. Saat kinerja karyawan menurun, akan berimbas pada kinerja perusahaan. Dengan demikian, jika keselamatan kesehatan karyawan tidak terjamin maka kinerja karyawan juga akan menurun.

PT. Sinar Sosro adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang memproduksi minuman dalam kemasan. Dalam kegiatan memproduksi minuman perusahaan ini menggunakan alat produksi mesin dan peralatan lainnya. Mesin dan peralatan yang digunakan dalam memproduksi juga memiliki resiko dan dapat menyebabkan kecelakaan kerja jika tidak dipergunakan secara tepat sesuai prosedur, kecelakaan kerja berhubungan dengan hubungan kerja perusahaan. Hubungan kerja disini dimaksudkan adalah kecelakaan kerja yang disebabkan

oleh pekerja atau pada waktu melaksanakan pekerjaan. Ada banyak faktor yang dapat mendatangkan bahaya kecelakaan, antara lain adalah mesin dan cara pengolahan, keadaan tempat kerja, lingkungan kerja serta cara melakukan pekerjaan tersebut.

Berikut data terjadinya kecelakaan kerja pada PT Sinar Sosro Tanjung Morawa Medan:

**Tabel 1.1**  
**Data Kecelakaan Kerja Tahun 2023 Pada PT Sinar Sosro Tanjung Morawa**

No	Nama	Jabatan	Tanggal	Masa Perawatan	Lama Perawatan	Ket.
1	Eko Cahyadi	Pengawas Gudang	15 Jan 2023	15 Jan s/d 17 Jan	2 hari	Luka Punggung dan Pinggang
2	Bambang Lesmana	Selektor Produksi	02 Feb 2023	02 Jan s/d 04 Jan	2 hari	Tangan dan kaki luka
3	Nurmawan	Operator	24 Mar 2023	24 Mar s/d 28 Mar	4 hari	Kaki kiri luka bakar
4	Ilham Gus	Operator	27 Mar 2023	27 Mar s/d 28 Mar	1 hari	Tangan kanan robek
5	Riki Suardi	Produksi	13 Apr 2023	13 Apr s/d 15 Apr	2 hari	Kaki dan tangan luka/lecet
6	Juherman	Ass. Operator	04 Mei 2023	04 Mei s/d 06 Mei	2 hari	Kaki kanan luka bakar
7	Dedi Sarwoto	Selektor Produksi	08 Jun 2023	08 Jun s/d 15 Jun	7 hari	Kaki kanan patah
8	Irfansyah Putra	Ass. Operator	25 Jun 2023	25 Jun s/d 27 Jun	2 hari	Tangan dan kaki luka
9	Khairuddin	Ass. Mekanik	02 Jul 2023	02 Jul s/d 07 Jul	5 hari	Kaki kiri patah
10	M. Budi Setiawan	Operator	12 Jul 2023	12 Jul s/d 14 Jul	2 hari	Lutut kanan luka
11	M. Arfan Lubis	Adm. Gudang	03 Agt 2023	03 Agt s/d 06 Agt	3 hari	Kaki kanan terkilir
12	Budi Syahputra	Selektor Gudang	14 Agt 2023	14 Agt s/d 15 Agt	1 hari	Lutut kanan luka
13	Ashadi Yamin	Selektor Produksi	01 Okt 2023	01 Okt s/d 02 Okt	1 hari	Tangan dan kaki luka

14	Eko Sudrajat	Anggota Satpam	22 Okt 2023	22 Okt s/d 27 Okt	5 hari	Tangan kiri terkilir
----	--------------	----------------	-------------	-------------------	--------	----------------------

Menurut data masih banyaknya kecelakaan kerja PT Sinar Sosro, kecelakaan kerja pada PT. Sinar Sosro sebagian besar terjadi pada saat proses produksi. Penyebab utama kecelakaan kerja tersebut adalah kelalaian pekerja kurangnya kepatuhan terhadap prosedur K3. PT. Sinar Sosro telah menetapkan SOP (*Standart operating Procedure*) dan menyediakan fasilitas kerja.

Fenomena yang ditemukan setelah melakukan riset, wawancara dan berdasarkan data kecelakaan pekerjaan pada PT. Sinar Sosro yaitu kelalaian pekerjaan dan ketidakpatuhan terhadap prosedur K3. Kelalaian kerja karyawan merupakan masalah serius yang dapat berdampak negatif pada produktivitas dan reputasi perusahaan. Ketika karyawan tidak memperhatikan tugas atau kewajiban mereka dengan baik, hal ini dapat menyebabkan penurunan kualitas produk atau layanan yang disediakan, kerugian finansial, serta ketidakpuasan pelanggan. Selain itu, kelalaian pekerjaan juga bisa mengakibatkan konsekuensi hukum bagi perusahaan jika tindakan yang dilakukan oleh karyawan menyebabkan kerugian atau cedera pada pihak lain. Oleh karena itu, perusahaan perlu memberikan pelatihan dan pengawasan yang memadai kepada karyawan untuk mencegah terjadinya kelalaian dalam menjalankan tugas mereka serta mengimplementasikan sistem pengawasan yang efektif untuk memastikan bahwa standar kinerja yang tinggi selalu dijaga.

Kelalaian pekerjaan karyawan terkait Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) merupakan permasalahan serius yang dapat mengancam tidak hanya kesejahteraan individu, tetapi juga keselamatan umum di tempat kerja.

Ketidakpatuhan terhadap prosedur K3 dapat mengakibatkan risiko kecelakaan kerja yang mengancam nyawa dan kesehatan karyawan serta orang lain di sekitarnya. Contohnya, pengabaian terhadap penggunaan peralatan pelindung diri (APD) di lingkungan kerja yang berisiko tinggi dapat meningkatkan risiko cedera atau penyakit akibat paparan bahan kimia berbahaya atau kecelakaan. Ketidakpedulian terhadap kebijakan K3 juga bisa berdampak negatif terhadap reputasi perusahaan. Kasus kecelakaan kerja atau penyakit yang disebabkan oleh kelalaian karyawan dapat menciptakan citra negatif tentang keamanan dan tanggung jawab perusahaan dalam menjaga kesejahteraan pekerjanya. Selain itu, pelanggaran terhadap standar K3 juga dapat berujung pada proses hukum yang memakan waktu dan biaya bagi perusahaan, serta memberikan dampak psikologis dan finansial yang signifikan bagi karyawan yang terkena dampaknya.

Kelalaian pekerjaan karyawan terkait Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) memiliki dampak yang signifikan tidak hanya pada aspek keselamatan, tetapi juga pada kinerja dan kepuasan kerja secara keseluruhan. Ketika karyawan mengabaikan praktik K3 yang aman, mereka meningkatkan risiko terjadinya kecelakaan atau cedera di tempat kerja, yang pada akhirnya dapat mengganggu kinerja mereka. Karyawan yang tidak merasa aman dan nyaman di lingkungan kerja karena kurangnya kepatuhan terhadap K3 cenderung mengalami penurunan produktivitas karena ketidakpastian dan kekhawatiran akan keselamatan pribadi mereka. Selain itu, kelalaian terhadap K3 juga dapat berdampak negatif pada kepuasan kerja karyawan. Ketika karyawan merasa bahwa perusahaan tidak memprioritaskan keselamatan mereka, hal ini dapat menciptakan ketidakpuasan dan ketidakpercayaan terhadap manajemen. Karyawan yang merasa tidak dihargai

dan tidak didukung oleh perusahaan dalam menjaga keselamatan mereka cenderung merasa kurang termotivasi dan kurang puas dengan pekerjaan mereka, yang pada akhirnya dapat memengaruhi retensi karyawan dan citra perusahaan sebagai tempat kerja yang baik.

Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memastikan bahwa karyawan mendapatkan pelatihan yang memadai tentang praktik K3 yang aman dan mengikuti prosedur dengan ketat. Selain itu, perusahaan juga harus memberikan pengawasan yang efektif untuk memastikan bahwa kebijakan K3 dijalankan dengan benar dan karyawan memahami pentingnya keselamatan di tempat kerja. Dengan demikian, upaya pencegahan dan penegakan kepatuhan terhadap K3 akan membantu menciptakan lingkungan kerja yang lebih aman, produktif, dan bertanggung jawab bagi semua pihak yang terlibat. Penting bagi perusahaan untuk memberikan perhatian yang serius terhadap kepatuhan K3 dan memastikan bahwa semua karyawan memahami pentingnya praktik K3 yang aman. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang aman dan mendukung, perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan dan meningkatkan kepuasan kerja secara keseluruhan. Investasi dalam pelatihan K3 yang menyeluruh, implementasi kebijakan yang jelas, dan promosi budaya keselamatan yang kuat akan membantu menciptakan lingkungan kerja yang positif dan produktif bagi semua orang yang terlibat.

Berdasarkan uraian permasalahan yang berkaitan dengan Program Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3), Kinerja karyawan dan Kepuasan Kerja tersebut, maka peneliti merasa tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul :

**”PENGARUH PROGRAM KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA (K3) TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTRVENING PADA PT.SINAR SOSRO TANJUNG MORAWA”**

### **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, dapat diidentifikasi beberapa masalah, sebagai berikut :

1. Kelalaian pekerjaan dan ketidakpatuhan terhadap program K3 meningkatkan risiko kecelakaan dan cedera di tempat kerja. Kurangnya pemakaian peralatan pelindung diri (APD), pengabaian terhadap prosedur keselamatan, dan ketidakpatuhan terhadap standar K3 dapat mengakibatkan insiden yang mengancam nyawa dan kesehatan karyawan.
2. Beberapa karyawan tidak menyadari betapa pentingnya praktik K3, atau bahkan tidak memahami potensi bahaya di lingkungan kerja mereka.
3. Kurangnya pelatihan K3 yang memadai dapat menyebabkan karyawan tidak memiliki pengetahuan atau keterampilan yang diperlukan untuk menjalankan tugas mereka dengan aman.
4. Beberapa karyawan tidak memahami potensi konsekuensi serius dari kelalaian pekerjaan atau ketidakpatuhan terhadap program K3, yang dapat mengurangi insentif untuk mematuhi praktik keselamatan.

### **1.3 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :



1. Apakah Program Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3) berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Sosro Tanjung Morawa?
2. Apakah Program Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3) berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Sinar Sosro Tanjung Morawa?
3. Apakah Kinerja karyawan berpengaruh terhadap Kepuasan kerja karyawan pada PT. Sinar Sosro Tanjung Morawa?
4. Apakah Program Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3) dan Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Sosro Tanjung Morawa?

#### **1.4 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka penelitian ini bertujuan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh Program Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3) terhadap Kinerja karyawan pada PT. Sinar Sosro Tanjung Morawa.
2. Untuk mengetahui pengaruh Program Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3) terhadap Kepuasan kerja karyawan pada PT. Sinar Sosro Tanjung Morawa.
3. Untuk mengetahui pengaruh Kinerja karyawan terhadap Kepuasan kerja karyawan pada PT. Sinar Sosro Tanjung Morawa.
4. Untuk mengetahui pengaruh Program Kesehatan Dan Keselamatan Kerja

(K3) dan Kepuasan kerja terhadap Kinerja karyawan PT. Sinar Sosro Tanjung Morawa.

### **1.5 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat bagi berbagai pihak, antara lain :

#### **1. Manfaat Teoritis**

Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat yaitu :

##### **a. Bagi universitas**

Dari hasil penelitian ini diharapkan bisa digunakan sebagai sumber wawasan yang berkaitan dengan Program Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3) dan Kepuasan kerja terhadap Kinerja karyawan ataupun bisa digunakan sebagai referensi bagi peneliti lain.

##### **b. Bagi instansi lain**

Dari penelitian ini perusahaan bisa menjadikan bahan pertimbangan suatu instansi dalam pentingnya penerapan Program Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3) bagi perusahaan.

#### **2. Manfaat Praktis**

Manfaat praktis yang akan diperoleh adalah sebagai berikut :

##### **a. Bagi Peneliti**

Dengan adanya penelitian ini, diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan literatur penelitian mengenai pentingnya yaitu Program Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3), Kepuasan kerja dan Kinerja karyawan.

b. Bagi Pembaca

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan masukan dan menambah wawasan bagi pembaca serta dapat bermanfaat sebagai bahan referensi bagi penelitian selanjutnya yang sejenis.

## **BAB 2**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 Kinerja Karyawan**

###### **2.1.1.1 Definisi Kinerja Karyawan**

Wirawan (2009) menyebutkan jika kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Jadi kinerja karyawan adalah hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan.

Siagian, T. S., & Khair, H. (2018) Menyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja dari karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas dalam melakukan dan menyelesaikan tugas yang dibebankan kepada karyawan tersebut oleh atasan atau pimpinannya berdasarkan perannya di dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan faktor penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Kinerja karyawan akan sangat mempengaruhi produktivitas perusahaan secara keseluruhan. Produktivitas perusahaan akan rendah apabila kinerja karyawan dalam perusahaan tersebut rendah, dan sebaliknya perusahaan akan menjadi produktif dan semakin berkembang jika kinerja karyawannya tinggi. Kinerja karyawan akan sangat mempengaruhi hasil kerjanya (Nurhasanah, N., Jufrizen, J., & Tupti, 2022).

Mangkunegara (2011) mengemukakan bahwa istilah kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai

dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan Hasibuan (2013) mengemukakan kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Menurut Rivai (2004) kinerja adalah perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan menurut Simamora (2004) adalah tingkat hasil kerja karyawan dalam pencapaian persyaratan pekerjaan yang diberikan

### **2.1.1.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Mangkunegara (2011) & Daulay, R., Kurnia, E., & Maulana (2019) berpendapat bahwa faktor-faktor mempengaruhi pencapaian kinerja, yaitu :

#### 1. Kemampuan

Manusia pada dasarnya memiliki dua kemampuan yaitu kemampuan potensi dan kemampuan reality. Kemampuan reality merupakan penggabungan antara pengetahuan (knowledge) dan keterampilan (skill). Dalam dunia kerja, untuk dapat mencapai kinerja yang baik, pegawai, karyawan atau pekerja harus memiliki kemampuan yang sesuai dengan pekerjaan yang dilakukannya. Misalnya karyawan bagian mesin harus mengetahui seluk beluk mesin atau otomotif begitu juga dengan karyawan di bagian keuangan harus mengetahui dan menguasai ilmu keuangan.

#### 2. Tanggung jawab kerja

Tanggung jawab merupakan sikap yang ditunjukkan oleh seorang pegawai terhadap apa yang telah ditugaskan kepadanya. Bertanggung jawab atas apa yang dilimpahkan pimpinan akan menjamin kepercayaan pimpinan dan

menjaga kenyamanan kerja serta produktifitas kerja. Pentingnya tanggung jawab kerja agar sebuah organisasi dapat berfungsi dengan efisien dan efektif, serta untuk membangun reputasi yang baik di mata klien, pelanggan, dan masyarakat secara umum.

### **2.1.1.3 Indikator Kinerja Karyawan**

Mathis & Jackson (2010) & Silaen, N. et al., (2021) menetapkan indikator dalam mengukur kinerja karyawan, yaitu sebagai berikut :

1) Ketepatan penyelesaian tugas

tugas sangat penting dalam berbagai konteks, mulai dari lingkungan kerja hingga proyek akademis, karena mencerminkan tingkat profesionalisme Ketepatan penyelesaian, kemampuan manajemen waktu, dan kompetensi seseorang dalam menyelesaikan tanggung jawab mereka.

2) Kesesuaian jam kerja

Kesesuaian jam kerja penting untuk memastikan kelancaran operasional perusahaan dan untuk menjaga keseimbangan antara kebutuhan bisnis dan hak-hak pekerja. Ketepatan dalam mengikuti jam kerja juga berdampak pada produktivitas, kepuasan kerja, dan pencapaian tujuan organisasi.

3) Berkerja sesuai SOP

Bekerja sesuai SOP (Standard Operating Procedure) berarti melaksanakan tugas atau pekerjaan mengikuti prosedur standar yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi atau perusahaan. SOP adalah dokumen yang menjelaskan langkah-langkah rinci yang harus diikuti untuk menyelesaikan suatu tugas atau proses dengan cara yang konsisten dan efektif.

#### 4) Kerjasama antar karyawan

Kerjasama antar karyawan penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan produktif. Ini berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi, peningkatan efisiensi, dan pengembangan hubungan profesional yang kuat.

### **2.1.2 Kepuasan Kerja**

#### **2.1.2.1 Definisi Kepuasan Kerja**

Menurut Jufrizen, J., & Sitorus (2021) kepuasan kerja adalah tingkat kepuasan, kesenangan, atau kepuasan yang dirasakan oleh seorang individu terhadap pekerjaannya dan lingkungan kerjanya. Ini mencakup berbagai aspek, termasuk persepsi terhadap pekerjaan, hubungan dengan rekan kerja dan atasan, kondisi kerja, peluang pengembangan, dan kompensasi. Menurut Khair, H (2019) Kepuasan kerja adalah tingkat kepuasan, kesenangan, atau kepuasan yang dirasakan oleh seorang individu terhadap pekerjaannya dan lingkungan kerjanya. Ini mencakup berbagai aspek, termasuk persepsi terhadap pekerjaan, hubungan dengan rekan kerja dan atasan, kondisi kerja, peluang pengembangan, dan kompensasi.

Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh keputusan dari tempat kerjanya. Kepuasan kerja akan mempengaruhi produktivitas yang sangat diharapkan manajer untuk itu manajer perlu memahami apa yang harus dilakukan untuk menciptakan kepuasan kerja karyawannya menjadi pelaku yang menunjang tercapainya tujuan, mempunyai pikiran, perasaan, dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikap-sikapnya terhadap pekerjaannya. Sikap ini akan menentukan berprestasi kerja, dedikasi dan kecintaan pekerjaannya. Yang dibebankan kepadanya (Bahri & Nisa, 2017).

Menurut Harahap, S. F., & Tirtayasa (2020) kepuasan kerja karyawan adalah keadaan emosional karyawan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaannya. Karyawan dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaannya. Sebaliknya, karyawan yang tak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaannya itu. Teori tentang kepuasan kerja terdiri dari teori ketidaksesuaian, teori keadilan, dan teori dua faktor Herzberg (Wiliandari, 2019).

Menurut (Mangkunegara, 2016) Kepuasan kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut pendapat dari ahli lain, (Sutrisno, 2016) Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis.

Berdasarkan pernyataan yang dikemukakan para ahli mengenai kinerja karyawan, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah prestasi atau hasil kerja individu baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia dalam melaksanakan tugasnya sesuai standart dan tanggung jawab yang diberikan.

### **2.1.2.2 Faktor faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja**

Jufrizen, J., & Intan (2021) Mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pada dasarnya dapat menjadi dua bagian yaitu faktor intrinsik dan fakto rekstrinsik. Faktor intrinsik atau faktor yang berasal dari dalam diri karyawan itu sendiri seperti harapan dan kebutuhan individu tersebut. Sedangkan faktor ekstrinsik atau faktor yang berasal dari luar diri karyawan antara



lain kebijakan perusahaan, kondisi fisik lingkungan kerja, interaksi dengan karyawan lain, sistem penggajian, dan sebagainya .

Menurut Usman (2010) & Wolo, P. D., Trisnawati, R., & Wiyadi (2017) kepuasan kerja dilatar belakangi oleh faktor-faktor yaitu :

a. Imbalan jasa

Bentuk imbalan yang diterima oleh seorang individu sebagai imbalan atas pekerjaan atau jasa yang telah dilakukannya. Ini mencakup kompensasi finansial seperti gaji, bonus, dan tunjangan, serta manfaat lainnya yang diberikan oleh pemberi kerja kepada karyawan.

b. Rasa aman

Rasa aman adalah perasaan atau kondisi mental yang timbul ketika seseorang merasa bebas dari ancaman, bahaya, atau ketidaknyamanan. Ini mencakup perasaan bahwa kebutuhan dasar, seperti keselamatan fisik, kesejahteraan emosional, dan keamanan finansial, terpenuhi dan terjaga dengan baik.

c. Pengaruh antar pribadi

Antarpribadi merujuk pada interaksi, hubungan, atau komunikasi yang terjadi antara individu atau orang-orang dalam suatu kelompok atau lingkungan sosial. Ini mencakup berbagai aspek dari interaksi manusia, termasuk komunikasi verbal dan nonverbal, hubungan interpersonal, serta dinamika sosial dan psikologis yang terjadi antara individu.

d. Kondisi lingkungan kerja

Kondisi lingkungan kerja merujuk pada berbagai faktor fisik dan non-fisik yang mempengaruhi pengalaman dan kondisi kerja di tempat kerja. Ini

mencakup berbagai elemen, seperti kondisi fisik tempat kerja, budaya organisasi, kebijakan perusahaan, hubungan antar-karyawan, dan aspek psikososial lainnya yang memengaruhi lingkungan di mana pekerja melakukan tugas-tugas mereka.

e. Kesempatan untuk pengembangan dan peningkatan diri

Kesempatan untuk pengembangan dan peningkatan diri merujuk pada kemungkinan atau peluang bagi seseorang untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan mereka di berbagai bidang kehidupan, baik secara pribadi maupun profesional. Ini mencakup akses terhadap pelatihan, pendidikan, pengembangan karier, dan pengalaman yang memungkinkan seseorang untuk berkembang dan mencapai potensinya yang penuh.

### **2.1.2.3 Indikator Kepuasan Kerja**

Daulay, R., & Handayani (2021) Kepuasan kerja yaitu sikap emosional yang menyenangkan dan sangat mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan.

Menurut Rivai (2009) & Bahri, S., & Nisa (2017) indikator kepuasan kerja diukur dari :

1) Keadaan emosional

Memahami keadaan emosional penting dalam konteks pribadi dan profesional karena dapat mempengaruhi kesejahteraan, interaksi sosial, dan kinerja kerja. Manajemen emosi yang efektif dapat membantu meningkatkan kualitas hidup dan hubungan dengan orang lain.

2) Moral kerja

moral kerja merupakan sikap individu dalam kelompok terhadap lingkungan kerjanya dan bekerja sama secara sukarela mengerahkan kemampuan untuk mencapai tujuan organisasi.

### 3) Prestasi kerja

prestasi kerja yang baik dapat mengarah pada berbagai manfaat, seperti peningkatan kesempatan untuk promosi, pengakuan dari atasan, dan kepuasan pribadi. Sebaliknya, prestasi kerja yang buruk dapat mempengaruhi perkembangan karier dan reputasi profesional seseorang.

## **2.1.3 Program Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)**

### **2.1.3.1 Definisi Program Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)**

Program Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3) adalah suatu program yang dibuat pekerja maupun pengusaha sebagai upaya mencegah timbulnya kecelakaan dan penyakit akibat kerja dengan cara mengenali hal-hal yang berpotensi menimbulkan kecelakaan dan penyakit akibat kerja serta tindakan antisipatif apabila terjadi kecelakaan dan penyakit akibat kerja (Tarwaka, 2014). Tujuan dan pentingnya Program Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3) adalah jika perusahaan dapat menurunkan tingkat dan beratnya kecelakaan-kecelakaan kerja, dan hal-hal yang berkaitan dengan stress serta mampu meningkatkan kualitas kehidupan kerja para pekerjanya, maka perusahaan akan semakin efektif (Yuli, 2010).

Program Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3) merupakan upaya perlindungan yang diberikan kepada pekerja agar mereka selalu dalam keadaan sehat dan memberikan keselamatan dalam menjalankan aktivitas kerja dan memberikan nafkah rasa nyaman pada setiap orang yang memasuki dunia kerja

(Kementerian Ketenagakerjaan, 2018). Program Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3) merupakan salah satu upaya yang dilakukan untuk menciptakan rasa aman dan kesehatan di tempat kerja, bebas dari pencemaran lingkungan, serta dapat melindungi dari kecelakaan kerja sehingga meningkatkan efisiensi dan produktivitas dalam bekerja. Selain menyebabkan menimbulkan korban jiwa, kecelakaan kerja juga menimbulkan kerugian materiil bagi pekerja dan pengusaha, mengganggu kelancaran kerja keseluruhan proses produksi, dan dapat merusak lingkungan yang pada akhirnya akan berdampak buruk dampaknya terhadap masyarakat luas (Irzal, 2016).

Berdasarkan definisi-definisi yang dikemukakan oleh para ahli mengenai Program Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3) dapat disimpulkan bahwa Program Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3) bertujuan untuk menciptakan keselamatan dan kesatuan kerja di tempat kerja dengan melibatkan unsur manajemen, tenaga kerja, kondisi dan lingkungan kerja yang terpadu guna mencegah dan mengurangi kecelakaan kerja yang aman, efisien dan produktif. dan penyakit akibat kerja serta terciptanya tempat kerja yang nyaman.

### **2.1.3.2 Faktor faktor yang Mempengaruhi Program Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)**

Menurut Sulistyowati & Susetiyono (2023) & Aeni, H. F. R., & Fermania (2015) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi Program Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3) Faktor-faktor tersebut antara lain:

1. Tingkat pemahaman pekerja

Tingkat pemahaman pekerja tentang K3 mengacu pada seberapa baik karyawan memahami prinsip-prinsip K3 serta praktik-praktik yang diperlukan untuk menjaga keselamatan dan kesehatan mereka di tempat kerja. Ini mencakup pengetahuan mereka tentang potensi bahaya di lingkungan kerja, pemahaman tentang cara mengidentifikasi risiko, pengetahuan tentang penggunaan peralatan pelindung diri (APD) dan prosedur keselamatan, serta kesadaran mereka terhadap pentingnya kepatuhan terhadap kebijakan dan peraturan K3 yang ditetapkan oleh perusahaan.

2. Kualitas pelatihan yang diberikan

Kualitas pelatihan yang diberikan tentang K3 ialah seberapa efektif dan komprehensifnya program pelatihan yang disampaikan kepada karyawan untuk meningkatkan pemahaman dan keterampilan mereka dalam hal K3.

3. Motivasi pekerja untuk mengikuti pelatihan

Motivasi pekerja untuk mengikuti pelatihan K3 merujuk pada faktor-faktor yang mendorong atau memotivasi karyawan untuk aktif berpartisipasi dalam program pelatihan K3. Motivasi ini penting untuk memastikan bahwa karyawan tidak hanya menghadiri pelatihan, tetapi juga menerima dan menerapkan informasi yang dipelajari dengan baik.

4. Dukungan manajemen perusahaan terhadap program pelatihan

Dukungan manajemen perusahaan terhadap program pelatihan K3 merujuk pada komitmen dan upaya yang diberikan oleh manajemen dalam

memfasilitasi, mempromosikan, dan mendukung pelaksanaan program pelatihan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3). Ini mencakup berbagai tindakan yang menunjukkan prioritas dan komitmen manajemen terhadap keselamatan dan kesehatan karyawan.

### **2.1.3.3 Indikator Program Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)**

Indikator Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah sebagai berikut (Tarwaka, 2014) & Wulandari, A., & Asyani (2022):

#### 1) Mencegah kecelakaan kerja

Mencegah kecelakaan kerja merujuk pada serangkaian tindakan, prosedur, dan kebijakan yang dirancang untuk mengurangi risiko dan menghindari terjadinya kecelakaan atau cedera di tempat kerja. Tujuan utama dari upaya pencegahan ini adalah untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman dan sehat, melindungi kesejahteraan karyawan, serta meminimalkan kerugian ekonomi dan reputasi bagi perusahaan.

#### 2) Pemahaman tentang K3

Pemahaman yang mendalam tentang K3 membantu perusahaan dan organisasi untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman dan sehat, mengurangi risiko kecelakaan, serta meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan pekerja.

#### 3) Memahami standart dan prosedur K3

Memahami standar dan prosedur K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) berarti mengetahui dan menerapkan berbagai peraturan, pedoman, dan langkah-langkah yang dirancang untuk memastikan keselamatan dan kesehatan pekerja di tempat kerja. Ini melibatkan pengetahuan tentang berbagai regulasi yang mengatur

keselamatan kerja serta praktik terbaik yang harus diikuti untuk mengurangi risiko dan bahaya di lingkungan kerja.

## **2.2 Kerangka Konseptual**

### **2.2.1 Pengaruh Program Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3)**

#### **Terhadap Kepuasan Kerja**

Putra (2022) Mengemukakan Program Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3) dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja, karyawan merasa aman dan nyaman, dengan perlakuan yang didapat dari lingkungan dan pengaruh pada kualitas kerja. Karyawan nyaman dengan peralatan keselamatan kerja, peralatan yang digunakan, tata letak ruang kerja dan beban kerja yang didapat di tempat kerja. Kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Tingkat dari kepuasan kerja saling mengukuhkan sehingga dapat meningkatkan satu dengan yang lainnya dan dapat melakukan penurunan yang satu mempunyai akibat yang negatif juga yang lain. Adanya sebuah program kesehatan yang baik akan menguntungkan para karyawan secara material, karena karyawan akan lebih jarang absen, bekerja dengan lingkungan yang lebih menyenangkan, sehingga secara keseluruhan karyawan akan mampu bekerja lebih lama.

Program Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3) memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini dapat terjadi karena perhatian dalam keselamatan karyawan yang tergolong tinggi. Sosialisasi keselamatan, dilakukan secara berkala menunjukkan bahwa kepentingan keselamatan karyawan dalam bekerja sangat diperhatikan. Selain itu, ketersediaan alat pelindung diri yang memadai sesuai dengan standar operating prosedur telah

aditerapkan dengan baik oleh karyawan. Program keselamatan kerja bertujuan untuk melindungi karyawan dari kecelakaan yang dapat terjadi dan memberikan jaminan rasa aman kepada karyawan. Kecelakaan kerja dapat dikurangi dengan pengidentifikasi bahaya yang kemungkinan terjadi pada lingkungan kerja. Apabila hal tersebut diterapkan dengan baik maka kemungkinan pencegahan kecelakaan akan meningkat dan berdampak pada kepuasan karyawan dalam bekerja (Fajri, Kahfiardi, 2017).

Menurut Setiawan (2019) Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan salah satu aspek penting untuk memberikan kepuasan kerja karyawan. Jaminan perlindungan karyawan dapat menjadi salah satu faktor penting untuk memberikan kepuasan kerja pada karyawan. Dengan adanya jaminan keselamatan, kesehatan, dan lingkungan kerja yang mendukung maka karyawan akan merasa nyaman dan tidak merasa cemas. Hal ini dikarenakan dengan jaminan keselamatan kerja dan kesehatan kerja, karyawan dapat mengantisipasi keadaan apabila sewaktu-waktu terjadi kejadian yang tidak diinginkan. Dengan adanya keselamatan kerja dan kesehatan kerja, maka karyawan dapat lebih fokus dengan pekerjaan yang mereka kerjakan. Jadi dengan adanya keselamatan kerja dan kesehatan kerja dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja melalui meningkatnya kinerja karyawan, mengingat adanya jaminan keselamatan kerja dan kesehatan kerja akan memberikan dorongan atau dukungan untuk bekerja secara maksimal (Wasiatul Amin, 2020).

Berdasarkan penelitian terdahulu dari (Fajri, Kahfiardi, 2017), Program Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3) berpengaruh secara positif dan terhadap Kepuasan Kerja. Menurut penelitian dari (Putra, 2022) Program Kesehatan Dan



Keselamatan Kerja (K3) berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan kerja.

### **2.2.2 Pengaruh Program Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan**

(Setiawan, 2019) mengatakan Program Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3) yang di terapkan perusahaan mampu meningkatkan kegairahan atau semangat kerja, mencegah timbulnya penyakit akibat kerja, dan dapat memberikan pengetahuan tentang penggunaan alat dan mesin yang benar serta mengetahui proses kerjanya di lingkungan kerja, sehingga dengan pemberian program keselamatan kerja dan kesehatan kerja memberikan dorongan kepada karyawan untuk berkerja secara maksimal. Kinerja karyawan akan maksimal dan terus meningkat apabila karyawan merasa dirinya aman dan terlindungi dari berbagai kecelakaan kerja, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja merupakan faktor yang penting dalam peningkatan kinerja karyawan.

Program Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan . Program K3 dapat mempengaruhi kinerja karyawan, dapat dilihat dengan adanya indikasi kecemasan akan standar pencegahan risiko kecelakaan kerja .Namun masih ada juga beberapa karyawan yang tidak menganggap bahwa K3 tidak begitu mempengaruhi kinerja karyawan.Faktor keamanan dan perlindungan dalam bekerja yang menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Ketika karyawan memiliki rasa aman dan nyaman karena dirinya merasa mendapatkan perlindungan yang baik dari perusahaan, maka karyawan tersebut juga akan bekerja dengan perasaan yang tenang dan akan bekerja secara baik. (Mangkunegara, A., 2010) .

Berdasarkan penelitian terdahulu dari (Setiawan, 2019), Program Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3) berpengaruh secara positif dan terhadap Kinerja Karyawan. Menurut penelitian dari (Mangkunegara, A., 2010), Program Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

### **2.2.3 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Didalam suatu perusahaan atau organisasi kepuasan kerja karyawan tentunya dikaitkan dengan hasil dari pekerjaan atau kinerja karyawan. Ketika karyawan merasah sangat puas dengan pekerjaannya maka hal ini akan berdampak pada pencapaian dari hasil kinerja karyawan tersebut yaitu mengarah pada hal yang positif baik untuk diri karyawan tersebut maupun perusahaan ataupun organisasi (Nurhasanah, N., Jufrizen, J., & Tupti, 2022).

Pencapaian optimal karyawan seringkali terlihat ketika mereka merasa sangat puas dengan pekerjaan, lingkungan kerja, gaji, dan hubungan dengan rekan kerja. Kepuasan kerja menjadi faktor utama yang mendorong karyawan untuk melakukan yang terbaik demi kemajuan perusahaan. Jika semua aspek kepuasan kerja terpenuhi, karyawan cenderung memberikan kontribusi yang maksimal dalam menjalankan tugas mereka. Dampak positif dari kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan terlihat jelas, dengan karyawan yang puas menunjukkan catatan kinerja yang lebih baik, patuh terhadap peraturan perusahaan, dan meraih prestasi yang membanggakan (Nasution, 2018).

Iwan Kurnia Wijaya (2018) Menyatakan bahwa Kinerja karyawan dikatakan baik, apabila kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan juga semakin baik. Dengan kata lain, kinerja karyawan yang baik dapat dipengaruhi kepuasan

kerja pada diri karyawan. Dengan demikian kepuasan kerja dalam suatu perusahaan sangat dibutuhkan untuk mendongkrak kinerja karyawan. Kepuasan kerja dapat diperoleh berupa gaji pokok, kompensasi, peluang kenaikan gaji, peluang promosi jabatan, penghargaan, perjalanan ke luar negeri, hubungan kerja.

Berdasarkan penelitian terdahulu dari (Nurhasanah, N., Jufrizen, J., & Tupti, 2022), Kepuasan Kerja berpengaruh secara positif dan terhadap Kinerja Karyawan. Menurut penelitian dari (Iwan Kurnia Wijaya, 2018), Kepuasan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Menurut penelitian dari (Nasution, 2018) Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

#### **2.2.4 Pengaruh Program Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3)**

##### **Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan**

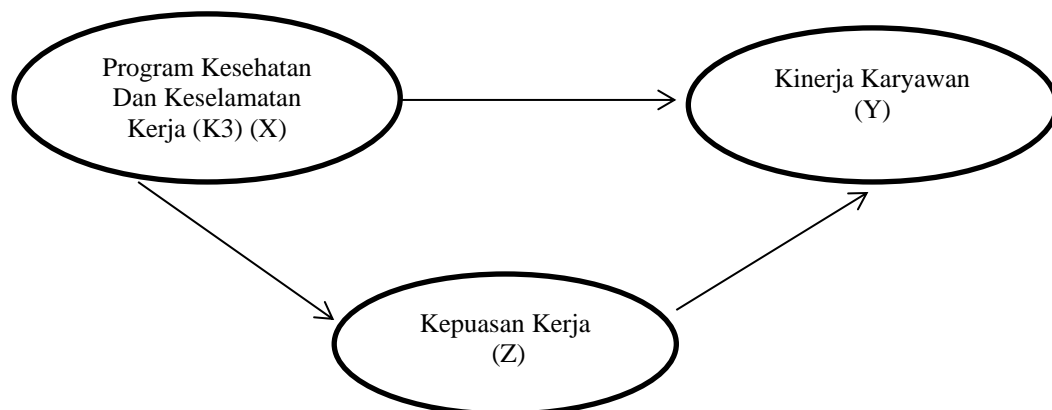
Program Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3) menjadi program yang dibentuk guna menjamin keselamatan para tenaga kerja dari aktivitas di tempat kerja supaya tidak terjadi kecelakaan maupun mengakibatkan penyakit dengan mematuhi peraturan yang berlaku dan melaksanakan sesuai dengan Standart Operating Procedur (SOP) (Elphiana E G dalam Sasanti 2022). Apabila program K3 tersebut berjalan dengan baik, maka otomatis angka kecelakaan kerja pada suatu perusahaan akan menurun. Hal ini akan menimbulkan rasa aman dalam diri karyawan karena merasa terlindungi. Irawan et al., menyatakan bahwa K3 mempunyai pengaruh yang luar biasa terhadap hasil kerja pada sebuah organisasi (Cahyono & Mardikaningsih, 2021).

Program Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3) adalah salah satu program yang di terapkan demi memenuhi hak-hak tenaga kerja. Apabila hak tenaga kerja

terpenuhi, maka akan timbul semangat dan rasa puas pada diri karyawan tersebut. Karena kualitas kepuasan akan mempengaruhi hasil kerja yang dilaksanakan oleh karyawan, maka bisa dikatakan bahwa salah satu faktor yang mendasari terciptanya kinerja yang baik adalah kepuasan kerja yang baik (Fadlallah dalam Styawati 2021).

Berdasarkan penelitian terdahulu dari (Cahyono & Mardikaningsih, 2021), Program Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3) berpengaruh secara positif dan terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. Menurut penelitian dari (Fadlallah dalam Styawati, 2021), Program Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3) berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan.

Dari penjelasan yang telah diuraikan diatas maka, kerangka Konseptual dalam penelitian dapat digambarkan sebagai berikut:



**Gambar 2.1 Paradigma Penelitian**

### 2.3 Hipotesis

Menurut (Salsiah, 2015), Hipotesis disebut jawaban sementara atau dugaan jawaban tersebut masih perlu diuji kebenarannya untuk dapat diterima karena didukung data, atau ditolak karena tidak didukung data. Berdasarkan rumusan masalah, tujuan penelitian dan melihat hasil sebelumnya serta kerangka pemikiran teoritis, maka dibuatlah hipotesis penelitian sebagai berikut:

- H1 : Program Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3) berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada PT.Sinar Sosro Tanjung Morawa.
- H2 : Program Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Sinar Sosro Tanjung Morawa.
- H3 : Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Sinar Sosro Tanjung Morawa.
- H4 : Pengaruh Program Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3) Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan.

## **BAB 3**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Menurut Sugiyono (2019) metode penelitian merupakan proses fungsional berupa pengumpulan data, analisis dan interpretasi informasi yang berkaitan dengan objek penelitian. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data.

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Dengan kuesioner sebagai alat pengumpulan datanya. Sugiyono (2019) menjelaskan bahwa metode penelitian adalah metode penelitian kuantitatif yang digunakan untuk mengumpulkan data yang terjadi pada masa lalu atau sekarang. Tentang kepercayaan, pendapat, karakteristik, perilaku, hubungan variable sosiologis dan psikologis dari sampel kelompok populasi tertentu, teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner yang tidak mendalam, dan hasil penelitian secara umum biasanya dapat digeneralisasikan. Dengan demikian strategi penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan antara variable independent atau bebas (X) yaitu Program Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3), serta variable dependent atau terikat (Y) yaitu kinerja karyawan dan variabel intervening (Z) yaitu kepuasan kerja.

#### **3.2 Definisi Operasional Variabel**

Definisi Operasional Variabel adalah suatu usaha yang dilakukan untuk mendeteksi variable-variabel yang berkaitan dengan masalah penelitian dan untuk memudahkan pemahaman dalam penelitian. Penelitian ini menggunakan

satu variabel independen, yaitu Program Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)(X) satu variable dependen, yaitu Kinerja Karyawan Produktivitas (Y) dan satu variable intervening yaitu Kepuasan Kerja (Z). Berikut penjelasannya:

### **3.2.1 Variabel Dependen (Variabel Terikat)**

Variabel terikat atau dependen merupakan variable yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variable bebas (Sugiyono, 2012) variable dependen pada penelitian ini adalah:

#### **3.2.1.1 Kinerja Karyawan**

Kinerja dapat diartikan “sebagai hasil pencapaian sesuai dengan standart yang berlaku pada organisasi. Kinerja adalah hasil-hasil fungsi pekerjaan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi pada periode waktu tertentu yang merefleksikan seberapa baik seseorang atau kelompok tersebut memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi”. (Bernardin dan Russell, 2008).

### **3.2.2 Variabel Independen (Variabel Bebas)**

Variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (Sugiyono, 2010). Variabel independen dalam penelitian ini adalah:

#### **3.2.2.1 Program Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)**

Program Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3) adalah suatu sistem program yang dibuat bagi pekerja maupun pengusaha sebagai upaya pencegahan (preventif) timbulnya kecelakaan kerja dan penyakit akibat hubungan kerja

dalam lingkungan kerja dengan cara mengenali hal-hal yang berpotensi menimbulkan kecelakaan kerja dan penyakit akibat hubungan kerja serta tindakan antisipatif bila terjadi hal demikian (Nia Malinasari & Azzuhri, 2013).

### 3.2.3 Variabel Intervening (Penghubung)

Menurut Sugiyono (2019) variabel intervening (penghubung) adalah variabel yang secara teoritis mempengaruhi hubungan antar variabel independen dan dependen menjadi hubungan yang tidak langsung dan tidak dapat diamati dan diukur.

#### 3.2.3.1 Kepuasan Kerja

Menurut Hasibuan (2006) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Menurut Moh.As'ad dalam Sunyoto (2012) kepuasan kerja (job satisfaction) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaannya.

**Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel**

No.	Variabel	Definisi Operasional	Indikator
1.	Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja dapat diartikan “sebagai hasil pencapaian sesuai dengan standart yang berlaku pada organisasi. Kinerja adalah hasil-hasil fungsi pekerjaan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi pada periode waktu tertentu yang merefleksikan seberapa baik seseorang atau kelompok tersebut memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi”. (Bernardin dan Russell, 2008).	1. Ketepatan penyelesaian tugas. 2. Kesesuaian jam kerja. 3. Berkerja sesuai SOP 4. Kerjasama antar Karyawan.



2.	Program Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) (X)	Program Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3) dibuat bagi pekerja maupun pengusaha sebagai upaya pencegahan (preventif) timbulnya kecelakaan kerja dan penyakit akibat hubungan kerja dalam lingkungan kerja dengan cara mengenali hal-hal yang berpotensi menimbulkan kecelakaan kerja dan penyakit akibat hubungan kerja serta tindakan antisipatif bila terjadi hal demikian (Nia Malinasari & Azzuhri, 2013)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Mencegah kecelakaan kerja.</li> <li>2. Pemahaman tentang K3.</li> <li>3. Memahami standar dan prosedur K3.</li> </ol>
3.	Kepuasan Kerja (Z)	Menurut Hasibuan (2006:202) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Menurut Moh.As'ad dalam Sunyoto (2012:26) ; kepuasan kerja (job satisfaction) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaannya.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Keadaan emosional karyawan</li> <li>2. Moral Kerja</li> <li>3. Prestasi Kerja</li> </ol>

### 3.3 Tempat dan Waktu Penelitian

#### 3.3.1 Tempat Penelitian

Penelitian dilakukan di PT.Sinar Sosro Tanjung Morawa yang berlokasi di Jl. Tanjung Morawa No.14 Rw.5, Limau Manis, Kec.Tj.Morawa

#### 3.3.2 Waktu Penelitian

Waktu penelitian direncanakan bulan April 2024 s/d Agustus 2024.

**Tabel 3.2 Jadwal Rencana Penelitian**

Kegiatan	April				Mei				Juni				Juli				Agustus			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
PenelitianPendahuluan (Prariset)	■	■																		
Pengajuan Judul			■	■																
Penyusunan Proposal					■	■	■	■	■	■	■	■								
Bimbingan Proposal											■	■	■	■	■	■				
Seminar Proposal														■						
Pengumpulan Data															■	■				
Penyusunan Skripsi																		■	■	
Bimbingan Skripsi																			■	■
Analisis Data																			■	■
Sidang																				■

### 3.4 Populasi dan Sampel

#### 3.4.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2016) “ populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT. Sinar Sosro yang berjumlah 279 orang.

#### 3.4.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh Menurut Ananta (2014) sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.

Pengambilan sampel penelitian ini menggunakan rumus slovin (1960) karena dalam pengambilan sampel jumlah sampel harus representative. Rumus slovin digunakan untuk menentukan ukuran sampel minimal jika diketahui ukuran populasi pada taraf signifikansi 10% dengan rumus sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + N(a)^2}$$

Keterangan :

n = Sampel

N = Populasi

a = nilai presisi ( atau sig 0,1 )

sehingga sampel untuk penelitian ini adalah :

$$n = \frac{N}{1 + N(a)^2}$$

$$n = \frac{279}{1 + 279(0,1)^2}$$

N = 73,61 dibulatkan menjadi 74

Dengan demikian berdasarkan hasil perhitungan dengan rumus slovin(1960), jumlah sampel dibutuhkan adalah 73,61. Untuk mencapai hasil perhitungan yang maksimal, peneliti membulatkan ukuran sampel menjadi 74 responden dan karyawan pada PT. Sinar Sosro Tanjung Morawa.

### **3.5 Teknik Pengumpulan Data**

Pada penelitian ini, pengumpulan data dilakukan dengan cara mengumpulkan data primer yang berupa kuisioner. Dalam memperoleh data-data pada penelitian ini, peneliti menggunakan penelitian lapangan (field research). Data utama penelitian ini diperoleh melalui penelitian lapangan, peneliti memperoleh data langsung dari pihak pertama (data primer). Pada penelitian ini, yang menjadi subyek penelitian adalah karyawan yang bekerja di PT.Sinar Sosro.

Peneliti memperoleh data dengan mengirimkan kuesioner kepada PT.Sinar Sosro secara langsung. Data primer diperoleh dengan menggunakan daftar pertanyaan yang telah terstruktur dengan tujuan untuk mengumpulkan informasi dari karyawan yang bekerja pada PT.Sinar Sosro sebagai responden dalam penelitian. Sumber data dalam penelitian ini adalah skor masing-masing indikator variabel yang diperoleh dari pengisian kuesioner yang telah dibagikan kepada karyawan yang berkerja di PT.Sinar Sosro sebagai responden.

Dimana angket tersebut penulis sebarakan pada karyawan tetap dengan menggunakan skala likert dengan bentuk checklist, dimana setiap pertanyaan mempunyai opsi yaitu :

**Tabel 3.3 Kriteria Skala Likert**

<b>Keterangan</b>	<b>Skor</b>
Sangat setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang setuju (KS)	3
Tidak setuju (TS)	2
Sangat tidak setuju (STS)	1

### **3.6 Pengujian Instrumen**

Sebelum kuesioner disebarkan oleh peneliti kepada responden, maka kuesioner perlu diuji terlebih dahulu agar data yang akan dianalisis memiliki derajat ketepatan dan keyakinan yang tinggi. Oleh karena itu perlu dilakukan uji instrumen yang terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas.

#### **3.6.1 Uji Validitas**

Uji validitas dilakukan untuk menilai sejauh mana suatu alat ukur diyakini dapat dipakai sebagai alat untuk mengukur item-item pertanyaan/ Pernyataan kuesioner dalam penelitian. Teknik uji validitas yang dilakukan dengan bantuan

program *partial least square- structural equation model* (PLS SEM) menunjukkan bahwa koefisien *Pearson Correlation* untuk setiap item butir pernyataan dengan skor total variabel Kinerja Karyawan (Y), Program Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3) (X), Kepuasan Kerja (Z), signifikan pada tingkat signifikansi dan 0,05 dengan demikian dapat diinterpretasikan bahwa setiap item indikator instrumen untuk kualitas audit tersebut valid.

### **3.6.2 Uji Reabilitas**

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur tingkat konsistensi antara hasil pengamatan dengan instrumen atau alat ukur yang digunakan pada waktu yang berbeda-beda. Teknik yang digunakan untuk mengukur reliabilitas pengamatan adalah dengan menggunakan koefisien *cronbach alpa*.

Jika nilai koefisien Relibilitas *cronbach alpa* > 0,6 maka instrumen memiliki Relibilitas yang baik (Azwar Juliandi, 2013).

### **3.7 Teknis Analisis Data**

Data ini akan dianalisis dengan pendekatan kuantitatif menggunakan analisis statistik yakni *partial least square- structural equation model* (PLS SEM) yang bertujuan untuk melakukan analisis jalur (path) dengan variabel laten. Analisis ini sering disebut sebagai generasi kedua dari analisis multivariate (Ghozali & Latan, 2012). Analisis persamaan struktural (SEM) berbasis varian yang secara simultan dapat melakukan pengujian model pengukuran sekaligus pengujian model struktural. Model pengukuran digunakan untuk uji validitas dan reliabilitas, sedangkan model struktural digunakan untuk uji kausalitas (pengujian hipotesis dengan model prediksi).

### 3.7.1 Analisis Jalur

Tujuan dari penggunaan (*Partial Least Square*) PLS yaitu untuk melakukan prediksi. Yang mana dalam melakukan prediksi tersebut adalah untuk memprediksi hubungan antar konstruk, selain itu untuk membantu peneliti dan penelitiannya untuk mendapatkan nilai variabel laten yang bertujuan untuk melakukan pemrediksian. Variabel laten adalah linear agregat dari indikator-indikatornya. *Weight estimate* untuk menciptakan komponen skor variabel laten didapat berdasarkan bagaimana *inner model* (model struktural yang menghubungkan antar variabel laten) dan *outer model* (model pengukuran yaitu hubungan antar indikator dengan konstraknya) dispesifikasi. Hasilnya adalah residual variance dari variabel dari variabel dependen (kedua variabel laten dan indikator) diminimumkan.

PLS merupakan metode analisis yang *powerfull* didasarkan banyak asumsi dan data tidak harus berdistribusi normal multivariate (indikator dengan skala kategori, ordinal, interval sampai ratio dapat digunakan pada model yang Sama). Pengujian model siruktural dalam PLS dilakukan dengan bantuan software Smart PLS ver, 3 for Windows

Ada dua tahapan kelompok untuk menganalisis SEM-PLS yaitu analisis model pengukuran (*outer model*), yakni (a) *validitas komvergen (convergent validity)*: (b) realibilitas dan validitas konstruk (*construct reliability and validirv*): dan (c) *validitas diskriminan (discriminant validity)* serta analisis model struktural (*inner model*), yakni (a) koefisien determinasi (r-square); (b) f-square; dan (c) pengujian hipotesis (J. Hair, Hult, Ringel, & Sartsedt, 2014). Estimasi parameter yang didapat dengan (*Partial Least Square*) PLS dapat dikategorikan sebagai berikut: kategori pertama, adalah *weigh estimate* yang digunakan untuk

menciptakan skor variabel laten. Kategori kedua, mencerminkan estimasi jalur (*path estimate*) yang menghubungkan variabel laten dan antar variabel laten dan blok indikatornya (*loading*). Kategori ketiga adalah berkaitan dengan means dan lokasi parameter (nilai konstanta regresi) untuk indikator dan variabel laten. Untuk memperoleh ketiga estimasi tersebut, (*Partial Least Square*) PLS menggunakan proses literasi tiga tahap dan dalam setiap tahapnya menghasilkan estimasi yaitu sebagai berikut:

1. Menghasilkan weight estimate.
2. Menghasilkan estimasi untuk inner model dan outer model.
3. Menghasilkan estimasi means dan lokasi (konstanta).

Dalam metode (*Partial Least Square*) PLS teknik analisa yang dilakukan adalah sebagai berikut:

### **3.7.2 Analisis Outer Model**

Analisa outer model dilakukan untuk memastikan bahwa measurement yang digunakan layak untuk dijadikan pengukuran (valid dan reliabel). Dalam analisa model ini menspesifikasi hubungan antar variabel laten dengan indikator indikatornya. Analisa outer model dapat dilihat dari beberapa indikator:

1. *Comvergent Validity* adalah indikator yang dinilai berdasarkan korelasi antar item *score/component score* dengan *construct score*, yang dapat dilihat dari *standardized loading factor* yang mana menggambarkan besarnya korelasi antar setiap item pengukuran (indikator) dengan konstraknya. Ukuran refleksif individual dikatakan tinggi jika berkorelasi  $> 0,7$  dengan konstruk yang ingin diukur, , nilai outer loading antara 0,5-0,6 sudah dianggap cukup.
2. *Discriminant Validity* merupakan model pengukuran dengan refleksif indikator

dinilai berdasarkan *crossloading* pengukuran dengan konstruk. Jika korelasi konstruk dengan item pengukuran lebih besar daripada 60 ukuran kots lainnya, maka menunjukkan ukuran blok mereka lebih baik dibandingkan dengan blok lainnya. Sedangkan menurut model lain untuk menilai *discriminant validity* yaitu dengan membandingkan nilai *squareroot of avenes variance extracted* (AVE).

3. *Composite reliability* merupakan indikator untuk mengukur suatu konstruk yang dapat dilihat pada *view latent variable coefficient*. Untuk mengevaluasi *composite reliability* terdapat dua alat ukur yaitu *internal consistency* dan *cronbach's alpha*. Dengan pengukuran tersebut apabila nilai yang dicapai adalah  $> 0,70$  maka dapat dikatakan bahwa konstruk tersebut memiliki reliabilitas yang tinggi.
4. *Cronbach's Alpha* merupakan uji reliabilitas yang dilakukan merupakan hasil dari *composite reliability*. Suatu variabel dapat dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai *cronbach 's alpha*  $> 0,7$ .

### 3.7.3 Analisis Inner Model

Analisis Inner Model biasanya juga disebut dengan (*inner relation, structural model dan substantive theory*) yang mana menggambarkan hubungan antara variabel laten berdasarkan pada *substantive theory*. Analisa inner model dapat dievaluasi yaitu dengan menggunakan *R-square* untuk konstruk dependen, *Stone-Geisser Q-square* test untuk predictive dan uji t serta signifikansi dari koefisien parameter jalur struktural. Dalam pengevaluasi inner model dengan (*Partial Least Square*) PLS dimulai dengan cara melihat *R-square* untuk setiap variabel laten dependen. Kemudian dalam penginterpretasinya sama dengan interpretasi pada



regresi. Perubahan nilai R-square dapat digunakan untuk menilai pengaruh variabel laten independen tertentu terhadap variabel laten dependen apakah memiliki pengaruh yang substantive. Selain melihat nilai R-square, pada model (*Partial Least Square*) PLS juga dievaluasi dengan melihat nilai Q-square prediktif relevansi untuk model konstruktif. Q-square mengukur seberapa baik m observasi dihasilkan oleh model dan estimasi parameter. Nilai Q-square lebih besar dari 0 (nol) menunjukkan bahwa model mempunyai nilai *predictive relevance*, sedangkan apabila nilai Q-square kurang dari 0 (nol), maka menunjukkan bahwa model kurang memiliki *predictive relevance*.

#### **3.7.4. Uji Hipotesis**

Pengujian Hipotesis (hypotesis testing) mengandung tiga sub analisis, antara lain: (a) direct effect: (b) indirect effect; dan (c) total effect.

##### **1) Direct Effects (Pengaruh Langsung)**

Tujuan analisis direct effect berguna untuk menguji hipotesis pengaruh langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen) (Juliandi, 2018). Kriteria untuk pengujian hipotesis direct effect adalah seperti terlihat di dalam bagian di bawah ini. Pertama, koefisien jalur (path coefficient): (a) Jika nilai koefisien jalur (path coefficient) adalah positif, maka pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain adalah searah, jika nilai nilai suatu variabel meningkat/naik, maka nilai variabel lainnya juga meningkat/naik; dan (b) Jika nilai koefisien jalur (path coefficient) adalah negatif, maka pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain adalah berlawanan arah, jika nilai nilai suatu variabel meningkat/naik, maka nilai variabel lainnya akan menurun/rendah. Kedua,

nilai probabilitas/signifikansi (P-Value): (1) Jika nilai P-Values  $0.05$ , maka signifikan; dan (2) Jika nilai P. Values  $> 0.05$ , maka tidak signifikan (Juliandi, 2018).

## **2) Indirect Effect (Pengaruh Tidak Langsung)**

Tujuan analisis indirect effect berguna untuk menguji hipotesis pengaruh tidak langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen) yang diantarai/dimediasi oleh suatu variabel intervening (variabel mediator) (Juliandi, 2018). Kriteria menentukan pengaruh tidak langsung (indirect effect) (Juliandi, 2018) adalah :

(1) jika nilai P-Values  $< 0.05$ , maka signifikan, artinya variabel mediator (Z) memediasi pengaruh variabel eksogen (X) terhadap variabel endogen (Y). Dengan kata lain, pengaruhnya adalah tidak langsung dan (2) jika nilai P. Values  $> 0.05$ , maka tidak signifikan artinya variabel mediator (Z) tidak memediasi pengaruh variabel eksogen (X) terhadap variabel endogen (Y). Dengan kata lain, pengaruhnya adalah langsung.

## **3) Total Effect (Pengaruh Total)**

Total effect merupakan total dari direct effect (pengaruh langsung) dan indirect effect (pengaruh tidak langsung) (Juliandi, 2018).

## BAB 4

### HASIL PENELITIAN

#### 4.1 Hasil Penelitian

##### 4.1.1 Deskripsi Data

Dalam penelitian ini, peneliti mengumpulkan data dengan memberikan pertanyaan kepada 74 responden di PT. Sinar Sosro Tanjung Morawa yang terdiri dari 10 pertanyaan untuk variabel Program Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) (X1), 10 pertanyaan untuk variabel Kinerja Karyawan (Y), dan 10 pertanyaan untuk variabel Kepuasan Kerja (Z). Peneliti melakukan klasifikasi penelitian berdasarkan jenis kelamin, umur, pendidikan, dan masa kerja. Adapun data responden adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.1**  
**Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

	Frecuency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-laki	46	62,2	62,2	62,2
Perempuan	28	37,8	37,8	100,0
Total	74	100,0	100,0	

Sumber: Data Penelitian (2024)

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa responden terdiri dari 46 orang karyawan laki-laki (62,2%) dan 28 orang karyawan perempuan (37,8%) dari total keseluruhan 74 orang karyawan.

**Tabel 4.2**  
**Responden Berdasarkan Usia**

	Frecuency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid < 25 Tahun	15	20,3	20,3	20,3
25- 40 Tahun	20	27,0	27,0	47,3
> 40 Tahun	39	52,7	52,7	100,0
Total	74	100,0	100,0	

Sumber: Data Penelitian (2024)

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa karyawan yang berusia < 25 tahun berjumlah 15 orang atau sebanyak (20,3%), karyawan yang berusia 25 – 40 tahun berjumlah 20 orang atau sebanyak (27,0%), dan karyawan yang berusia > 40 tahun berjumlah 39 orang atau sebanyak (52,7%).

**Tabel 4.3**  
**Responden Berdasarkan Pendidikan**

	Frecuency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SMA	25	33,8	33,8	33,8
D3	10	13,5	13,5	47,3
S1	39	52,7	52,7	100,0
Total	74	100,0	100,0	

Sumber: Data Penelitian (2024)

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa karyawan yang berpendidikan SMA berjumlah 25 orang atau sebanyak (33,8%), karyawan yang berpendidikan D3 berjumlah 10 orang atau sebanyak (13,5%), dan karyawan yang berpendidikan S1 berjumlah 39 orang atau sebanyak (52,7%).

**Tabel 4.4**  
**Responden Berdasarkan Masa Kerja**

	Frecuency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid < 5 Tahun	9	12,2	12,2	12,2
5 – 10 Tahun	24	32,4	32,4	44,6
> 10 Tahun	41	55,4	55,4	100,0
Total	74	100,0	100,0	

Sumber: Data Penelitian (2024)

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa karyawan yang bekerja selama < 5 tahun berjumlah 9 orang atau sebanyak (12,2%), karyawan yang bekerja selama 5 – 10 tahun berjumlah 24 orang karyawan atau sebanyak (32,4%), dan bekerja selama > 10 tahun berjumlah 41 orang karyawan atau sebanyak (55,4%).

## 4.2 Analisis Data

### 4.2.1 Analisis Model Pengukuran (*Outer Model*)

Analisis model pengukuran (*outer model*) bertujuan untuk menilai variabel konstruk yang diteliti apakah variabel valid dan reliabel atau tidak.

#### 1) Analisis Konsistensi Internal

Analisis konsistensi internal adalah suatu analisis yang digunakan untuk menilai konsistensi hasil lintas item pada suatu tes yang sama. Pengujian menggunakan nilai reliabilitas composite dengan kriteria suatu variabel yang nilainya di atas 0,6. Jika nilai variabel lebih dari 0,6 maka variabel dikatakan reliabel (Jr et al., 2017).

**Tabel 4.5**  
**Analisis Konsistensi Internal**

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Program Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) (X)	0,983	0,986	0,985	0,871
Kepuasan Kerja (Z)	0,970	0,975	0,974	0,790
Kinerja Karyawan (Y)	0,969	0,978	0,974	0,793

Sumber: Hasil Olahan SmartPLS, 2024

Berdasarkan hasil dari analisis konsistensi internal pada tabel di atas, maka diperoleh hasil bahwa variabel Program Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) (X) memiliki nilai reliabilitas komposit sebesar  $0,985 > 0,6$  maka variabel adalah reliabel, variabel Kepuasan Kerja (Z) memiliki nilai reliabilitas komposit sebesar  $0,974 > 0,6$  maka variabel adalah reliabel, kemudian variabel Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai reliabilitas komposit sebesar  $0,974 > 0,6$  maka variabel adalah reliabel.

## 2) Validitas Konvergen

Validitas konvergen digunakan untuk mengetahui sejauh mana suatu ukuran berkorelasi positif dengan ukuran alternatif dari suatu konstruk yang sama. Indikator dikatakan valid jika nilai *outer loading* lebih besar dari 0,6 (Jr et al., 2017).

**Tabel 4.6**  
**Validitas Konvergen**

	Kepuasan Kerja (Z)	Kinerja Karyawan (Y)	Program Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) (X)
X.1			0,877
X.10			0,969
X.2			0,943
X.3			0,965

X.4			0,986
X.5			0,967
X.6			0,957
X.7			0,960
X.8			0,971
X.9			0,702
Y.1		0,833	
Y.10		0,805	
Y.2		0,793	
Y.3		0,979	
Y.4		0,986	
Y.5		0,985	
Y.6		0,983	
Y.7		0,966	
Y.8		0,729	
Y.9		0,793	
Z.1	0,955		
Z.10	0,740		
Z.2	0,949		
Z.3	0,817		
Z.4	0,909		
Z.5	0,943		
Z.6	0,821		
Z.7	0,968		
Z.8	0,944		
Z.9	0,812		

Sumber: Hasil Olahan SmartPLS, 2024

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai *outer loading* pada variabel Kepuasan Kerja (Z) lebih besar dari 0,6 maka indikator pada variabel tersebut dinyatakan valid. Nilai *outer loading* pada variabel Kinerja Karyawan (Y) lebih besar dari 0,6 maka indikator pada variabel tersebut dinyatakan valid. Kemudian nilai *outer loading* pada variabel Program Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) (X) lebih besar dari 0,6 maka indikator pada variabel tersebut dinyatakan valid.

### 3) Validitas Diskriminan

Validitas diskriminan bertujuan untuk menilai indikator dari suatu variabel kosntruk apakah konstruk unik atau tidak dengan cara melihat nilai Heteroit-Monotrait Ratio (HTMT). Jika nilai HTMT  $< 0,90$  maka suatu konstruk memiliki validitas diskriminan yang unik atau baik.

**Tabel 4.7**  
**Validitas Diskriminan**

	Kepuasan Kerja (Z)	Kinerja Karyawan (Y)	Program Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) (X)
Kepuasan Kerja (Z)			
Kinerja Karyawan (Y)	1,000		
Program Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) (X)	0,999	0,999	

Sumber: Hasil Olahan SmartPLS, 2024

Nilai korelasi *Heterotrait – Monotrait Ratio Of Corelation* (HTMT) Program Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) (X) dengan Kinerja Karyawan sebesar  $0,999 > 0,90$ , maka dari itu seluruh nilai korelasi Program Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) (X) dinyatakan tidak unik.

Nilai korelasi *Heterotrait – Monotrait Ratio Of Corelation* (HTMT) Kepuasan Kerja (Z) dengan Kinerja Karyawan (Y) sebesar  $1,000 > 0,90$ , maka dari itu seluruh nilai korelasi Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan tidak unik.

Nilai korelasi *Heterotrait – Monotrait Ratio Of Corelation* (HTMT) Kepuasan Kerja (Z) dengan Program Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) (X) sebesar  $0,999 > 0,90$ , maka dari itu seluruh nilai korelasi Kepuasan Kerja (Z) dinyatakan tidak unik.



#### 4.2.2 Analisis Model Struktural (*Inner Model*)

Analisis Model Struktural (*Inner Model*) bertujuan untuk menguji hipotesis penelitian. Dalam analisis model struktural, bagian yang perlu dianalisis yaitu kolinearitas, pengujian hipotesis, dan koefisien determinasi (*R-Square*).

##### 1) Kolinearitas (*Colinierity/Variance Inflation Factor/VIF*)

Uji kolinearitas bertujuan untuk menunjukkan kuat tidaknya korelasi antar variabel/konstruksi laten. Jika terdapat korelasi yang kuat, berarti model tersebut bermasalah dari sudut pandang metodologis karena mempengaruhi estimasi signifikansi statistik. Masalah ini disebut kolinearitas. Nilai yang digunakan dalam analisis didasarkan pada nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) (Jr et al., 2014).

Jika nilai VIF lebih besar dari 5,0 maka terjadi masalah kolinearitas, begitupun sebaliknya tidak terjadi masalah kolinearitas jika nilai VIF < 5,0 (Jr et al., 2017).

**Tabel 4.8**  
**Kolinearitas**

	Kepuasan Kerja (Z)	Kinerja Karyawan (Y)	Program Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) (X)
Kepuasan Kerja (Z)		24,406	
Kinerja Karyawan (Y)			
Program Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) (X)	1,000	24,406	

Sumber: Hasil Olahan SmartPLS, 2024

Dari tabel di atas, dapat dideskripsikan sebagai berikut:

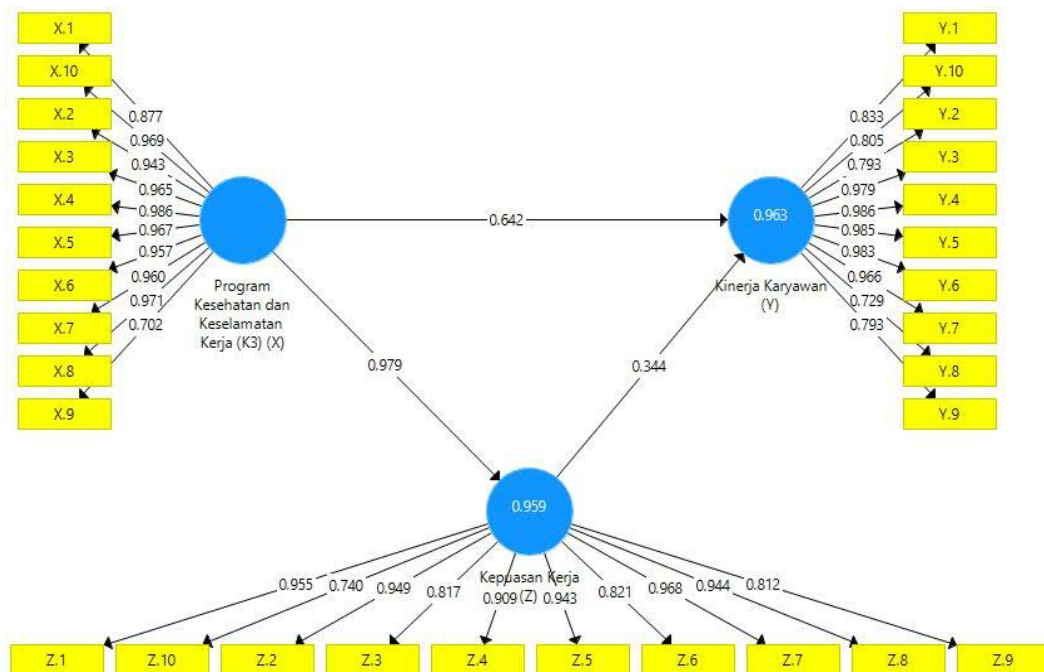
- a) Korelasi VIF untuk Program Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah  $24,406 > 5,0$  (terjadi masalah

kolinearitas).

- b) Korelasi VIF untuk Kepuasan Kerja (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah  $24,406 > 5,0$  (terjadi masalah kolinearitas).
- c) Korelasi VIF untuk Kepuasan Kerja (Z) terhadap Program Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) (X) adalah  $1,000 < 5,0$  (tidak terjadi masalah kolinearitas).

## 2) Pengujian Signifikansi Koefisien Jalur Model Struktural

Dalam pengujian ini, terdapat dua tahap yaitu pengujian hipotesis pengaruh langsung dan pengujian hipotesis pengaruh tidak langsung. Berikut adalah gambar koefisien jalur pengujian hipotesis.



**Gambar 4.1 Pengujian Hipotesis**

### a. Pengujian Pengaruh Langsung

Pengujian hipotesis pengaruh langsung bertujuan untuk

membuktikan suatu hipotesis mengenai pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain secara langsung. Jika nilai koefisien jalurnya positif maka artinya semakin besar nilai salah satu variabel maka nilai variabel lainnya juga ikut meningkat. Jika koefisien jalurnya negatif maka artinya mengindikasikan bahwa kenaikan suatu variabel diikuti oleh penurunan nilai variabel lainnya (Jr et al., 2017).

Jika nilai probabilitas (P-Value)  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak (pengaruh suatu variabel dengan variabel lainnya adalah signifikan). Jika nilai probabilitas (P-Value)  $> 0,05$  maka  $H_0$  ditolak (pengaruh suatu variabel dengan variabel lainnya adalah tidak signifikan) (Jr et al., 2017).

**Tabel 4.9**  
**Hipotesis Pengaruh Langsung**

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ( OSTDEV )	P Values
Program Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) (X) → Kinerja Karyawan (Y)	0,642	0,631	0,118	5,451	0,000
Program Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) (X) → Kepuasan Kerja (Z)	0,979	0,980	0,005	206,264	0,000
Kepuasan Kerja (Z) → Kinerja Karyawan (Y)	0,344	0,355	0,120	2,870	0,005

Sumber: Hasil Olahan SmartPLS, 2024

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Pengaruh Program Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) terhadap Kinerja

Karyawan sebesar 0,642 (positif). Hasil ini menunjukkan bahwa jika semakin tinggi Program Kesehatan dan Keselamatan Kerja maka semakin tinggi juga Kinerja Karyawan. Pengaruh tersebut memiliki nilai *p-values* sebesar  $0,000 < 0,05$  maka dari itu Program Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

2. Pengaruh Program Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) terhadap Kepuasan Kerja sebesar 0,979 (positif). Hasil ini menunjukkan bahwa jika semakin tinggi Program Kesehatan dan Keselamatan Kerja maka semakin tinggi juga Kepuasan Kerja. Pengaruh tersebut memiliki nilai *p-values* sebesar  $0,000 < 0,05$  maka dari itu Program Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja.
3. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,334 (positif). Hasil ini menunjukkan bahwa jika semakin tinggi Kepuasan Kerja maka semakin tinggi juga Kinerja Karyawan. Pengaruh tersebut memiliki nilai *p-values* sebesar  $0,005 < 0,05$  maka dari itu Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

b. Pengujian Pengaruh Tidak Langsung

Pengujian hipotesis pengaruh tidak langsung bertujuan untuk membuktikan hipotesis mengenai pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain secara tidak langsung (melalui mediator). Jika nilai koefisien pengaruh tidak langsung  $>$  koefisien pengaruh langsung, maka variabel perantaranya bersifat memediasi. Begitupun sebaliknya jika nilai koefisien pengaruh langsung  $<$  koefisien pengaruh langsung, maka variabel perantaranya bersifat tidak memediasi (Jr et al., 2017).

**Tabel 4.10**  
**Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung**

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Program Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) (X) → Kepuasan Kerja (Z) → Kinerja Karyawan (Y)	0,337	0,348	0,118	2,864	0,005

Sumber: Hasil Olahan SmartPLS, 2024

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai *P Values* pengaruh tidak langsung variabel Program Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui Kepuasan Kerja (Z) sebesar  $0,005 < 0,05$ , dengan demikian dapat dinyatakan bahwa Kepuasan Kerja mampu memediasi pengaruh antara Program Kesehatan dan Keselamatan Kerja terhadap Kinerja karyawan.

### 3) Koefisien Determinasi (*R-Square*)

Koefisien determinasi (*R-Square*) bertujuan untuk mengevaluasi keakuratan prediksi variabel. Jika nilai *R-Square* 0,75 maka model tergolong kuat. Jika nilai *R-Square* 0,50 maka model tergolong sedang. Jika nilai *R-Square* 0,25 maka model tergolong lemah (Ghozali & Latan, 2015).

**Tabel 4.11**  
**Koefisien Determinasi**

	R Square	R Square Adjusted
Kepuasan Kerja (Z)	0,959	0,958
Kinerja Karyawan (Y)	0,963	0,962

Sumber: Hasil Olahan SmartPLS, 2024

Berdasarkan tabel di atas, hasil pengaruh Program Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) terhadap Kepuasan Kerja adalah sebesar 0,959 atau

sebesar 95,9%, hal ini menunjukkan bahwa model tergolong kuat. Kemudian pengaruh Program Kesehatan dan Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan adalah sebesar 0,963 atau sebesar 96,3%, hal ini menunjukkan bahwa model tergolong kuat.

### **4.3 Pembahasan**

#### **4.3.1 Pengaruh Program Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) terhadap Kinerja Karyawan**

Kurang optimalnya kinerja karyawan dapat dipegaruhi oleh salah satu faktor seperti program kesehatan dan keselamatan kerja (K3) karena menciptakan lingkungan kerja yang aman dan sehat sehingga meningkatkan produktivitas dan semangat kerja karyawan. Ketika karyawan merasa aman dan sehat maka mereka cenderung lebih fokus, termotivasi, dan bersemangat dalam menyelesaikan tugas. Selain itu, program ini dapat mengurangi risiko cedera dan penyakit, mengurangi ketidakhadiran dan biaya pengobatan sehingga meningkatkan efisiensi dan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Dengan menerapkan program kesehatan dan keselamatan kerja (K3) secara efektif, maka perusahaan tidak hanya dapat melindungi karyawannya, namun juga dapat memastikan operasional perusahaannya agar lebih efisien dan produktif. Program kesehatan dan keselamatan kerja (K3) yang efektif sangat penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang aman dan sehat. Jika diterapkannya dengan benar, program kesehatan dan keselamatan kerja (K3) juga dapat membantu dunia usaha untuk mematuhi peraturan perundang-undangan yang berlaku dan menghindari sanksi hukum yang berlaku.

Dalam penelitian ini program kesehatan dan keselamatan kerja (K3)

terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Sosro Tanjung Morawa menghasilkan nilai yang positif dan signifikan. Hal ini memberi arti bahwa program kesehatan dan keselamatan kerja (K3) berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hal ini sejalan dengan hasil penelitian dari (Daulay & Ristiani, 2015), (E.G et al., 2017), (M. Rizal Nur Irawan, 2020), (Firdaus et al., 2021) dan (Maghfira et al., 2023) yang menyatakan bahwa program kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

#### **4.3.2 Pengaruh Program Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) terhadap Kepuasan Kerja**

Program kesehatan dan keselamatan kerja (K3) adalah bidang yang berkaitan dengan prediksi, pengenalan, penilaian, dan pengendalian bahaya di tempat kerja. Tujuannya adalah untuk melindungi kesehatan, keselamatan, dan kesejahteraan pekerja dengan mencegah kecelakaan dan penyakit akibat kerja. Program kesehatan dan keselamatan kerja (K3) yang efektif tidak hanya sesuai dengan peraturan yang ada, namun juga berfokus pada budaya keselamatan positif yang melibatkan seluruh jajaran perusahaan untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman dan sehat.

Dengan menerapkan program kesehatan dan keselamatan kerja (K3) secara efektif, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih aman, sehat, dan produktif bagi seluruh karyawan. keberhasilan program ini tidak hanya memberikan manfaat bagi individu, tetapi juga berdampak positif terhadap reputasi perusahaan, kinerja operasional, dan keberlangsungan jangka panjang.

Dalam penelitian ini program kesehatan dan keselamatan kerja (K3) terhadap kepuasan kerja pada PT. Sinar Sosro Tanjung Morawa menghasilkan nilai

yang positif dan signifikan. Hal ini memberi arti bahwa program kesehatan dan keselamatan kerja (K3) berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian hal ini sejalan dengan hasil penelitian dari (Pramudya, 2017), (Anggoro et al., 2022), (Hasyim & Sugesti, 2022), (Tanjung & Saragih, 2022), dan (Kanaf et al., 2023) yang menyatakan bahwa program kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

#### **4.3.3 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Kepuasan kerja merupakan suatu sikap perasaan puas dan bahagia terhadap pekerjaan saat ini. Perasaan puas ini tercapai dikarenakan perusahaan mampu memenuhi segala kebutuhan karyawan dengan baik seperti pencapaian tujuan kerja, kedinamisan lingkungan kerja, dan aspek-aspek lain yang menunjang karyawan dalam pekerjaannya. Perasaan puas tersebut dapat tercermin melalui sejumlah perubahan sikap seperti semangat dalam bekerja, disiplin, produktif, dan lain-lain.

Kepuasan kerja mengacu pada tingkat kepuasan individu atau kelompok terhadap pekerjaannya. Tingkat kepuasan kerja yang tinggi dikaitkan dengan produktivitas kinerja karyawan yang lebih baik. Aspek-aspek kepuasan kerja meliputi beberapa faktor yang dapat mempengaruhi tingkat kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya yaitu: keamanan kerja, lingkungan kerja, hubungan dengan atasan, hubungan dengan sesama rekan kerja, beban kerja, keseimbangan kehidupan kerja dengan kehidupan pribadi, kompensasi, penghargaan, dan pengembangan karir.

Dalam penelitian ini kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Sosro Tanjung Morawa menghasilkan nilai yang positif dan signifikan. Hal ini memberi arti bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.



Dengan demikian hal ini sejalan dengan hasil penelitian dari (Rosmaini & Tanjung, 2019), (Steven & Prasetyo, 2020), (Nurrohmat & Lestari, 2021), (Azhari et al., 2021), dan (Paparang et al., 2021) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

## **BAB 5**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan data yang diperoleh dalam penelitian ini mengenai pengaruh program kesehatan dan keselamatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. Sinar Sosro Tanjung Morawa, kesimpulan yang diperoleh dari hasil pengujian adalah sebagai berikut:

1. Program Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sinar Sosro Tanjung Morawa.
2. Program Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Sinar Sosro Tanjung Morawa.
3. Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sinar Sosro Tanjung Morawa.
4. Program Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan pada PT. Sinar Sosro Tanjung Morawa.

#### **5.2 Saran**

Berdasarkan dari kesimpulan yang diperoleh, maka terdapat saran yang ingin penulis berikan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mengenai program kesehatan dan keselamatan kerja (K3) sebaiknya perusahaan memberikan penilaian risiko secara teratur untuk mengurangi potensi berbahaya di tempat kerja.

2. Mengenai kepuasan kerja sebaiknya perusahaan menawarkan pengembangan karir agar keterampilan karyawan semakin berkembang.
3. Dalam meningkatkan kinerja karyawan, sebaiknya perusahaan memperhatikan masalah dalam aspek program kesehatan dan keselamatan kerja (K3) serta kepuasan kerja agar karyawan tetap memberikan usaha yang maksimal untuk menciptakan kinerja perusahaan yang baik.

### **5.3 Keterbatasan Penelitian**

1. Teknik pengolahan data dalam penelitian ini hanya menggunakan aplikasi SmartPLS, dimana masih terdapat banyak aplikasi lain yang bisa digunakan.
2. Penelitian hanya menggunakan kuesioner yang dimana penggunaan kuesioner ini memiliki keterbatasan karena dikhawatirkan responden menjawab pertanyaan tidak sesuai dengan kenyataan yang ada pada perusahaan.
3. Penelitian hanya menggunakan sampel responden sebanyak 74 dari jumlah populasi sebanyak 279 pada PT. Sinar Sosro Tanjung Morawa.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aeni, H. F. R., & Fermania, N. R. (2015). Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Perilaku Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3). *Jurnal Kesehatan Masyarakat (Undip)*, 6(2), 682–692.
- Agustin, S. (2021). Pentingnya Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) bagi Produktivitas Kerja Karyawan. *Academia*, 2(2), 1–13.
- Anggoro, W., Indadarti, S., & Efni, Y. (2022). Pengaruh Penerapan K3 dan Komitmen Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja dan Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi PT. Sari Lembah Subur Pelalawan. *Jurnal Daya Saing*, 8(3), 403–415.
- Azhari, Z., Resmawan, E., & M.Ikhsan. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Forum Ekonomi*, 23(2), 187–193.
- Bahri, S., & Nisa, Y. C. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (BPJS Ketenagakerjaan Cabang Belawan). *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*, 18(1), 9–15.
- Bahri, S., & Nisa, Y. C. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (BPJS Ketenagakerjaan Cabang Belawan). *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*, 18(1), 9–15.
- Cahyono, H., & Mardikaningsih, R. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Serta Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan PT. Lion Super Indo (Distribution Center) Mojokerto. In *Jurnal Ilmu Manajemen* (Vol. 2, Issue 1, pp. 11–20).
- Daulay, R., & Handayani, S. (2021). Analisis Faktor Pelatihan Pengembangan Karier Dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 2(1), 156–164.
- Daulay, R., Kurnia, E., & Maulana, I. (2019). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada perusahaan daerah di Kota Medan. *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 1(1), 209–218.
- Daulay, I. N., & Ristiani, E. (2015). Pengaruh Program Kesehatan & Keselamatan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Surya Bratasena Plantation Pelalawan. *Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Riau*, 2(1), 1–17.
- E.G, E., Diah, Y. M., & Zen, M. K. (2017). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pertamina EP Asset Pramubulih. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan*, 2(1), 103–118.

- Fajri, Kahfiardi, et al. (2017). Pengaruh Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Brantas Abipraya (Persero) Dalam Proyek Pembangunan Wisma Atlet Kemayoran). *Jurnal Administrasi Bisnis SI Universitas Brawijaya*, 46(2), 11–19.
- Firdaus, M. F., Goib, A. A., & Febiana, C. (2021). Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan di Puskesmas Melong Asih. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 2(6), 1695–1703.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Partial Least Square Konsep Teknik Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris* (2nd ed.). Undip Press - Semarang.
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135.
- Harahap, D. S., & Khair, H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 69–88.
- Harini, S., & Setiawan, T. (2019). Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) Dan Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Operasional (Studi Pada Pt Xyz Di Bogor). *Jurnal Visionida*, 5(2), 1–13.
- Hasibuan, M. S. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasyim, W., & Sugesti, D. N. R. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan K3 terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Perusahaan Percetakan Cikarang. *Ikraith-Ekonomika*, 5(3), 46–55.
- Huda, N., Fitri, A. M., Buntara, A., & Utari, D. (2021). Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Terjadinya Kecelakaan Kerja Pada Pekerja Proyek Pembangunan Gedung Di Pt. X Tahun 2020. *Jurnal Kesehatan Masyarakat (Undip)*, 9(5), 652–659.
- Irzal. (2016). *Dasar-dasar Kesehatan dan Keselamatan Kerja. Edisi 1. Jakarta: Kencana.*
- Iwan Kurnia Wijaya. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv Bukit Sanomas. *Jurnal Agora*, 6(2), 1–5.
- Jr, J. H., Jr, J. F. H., Sarstedt, M., Ringle, C. M., & Gudergan, S. P. (2017). *Advanced Issues In Partial Least Square Structural Equation Modeling*. In *Sage Publications*.

- Jufrizen, J., & Intan, N. (2021). Peran Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Budaya Organisasi Dan Etika Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *In Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 2(1), 420–435.
- Jufrizen, J., & Sitorus, T. S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora*, 1(1), 844–859.
- Jufrizen, J. (2016). Efek mediasi kepuasan kerja pada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(1), 1–15.
- Kanaf, Y. R., FoEh, J. E. H. J., & Manafe, H. A. (2023). Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3), Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Tenaga Kerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(6), 886–897.
- Kementerian Ketenagakerjaan. (2018). *Profil Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Nasional di Indonesia*.
- Koesmono, H. T. (2005). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja serta kinerja Karyawan Pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Ekspor di Jawa Timur. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 7(2), 171–188.
- M. Rizal Nur Irawan. (2020). Pengaruh (K3) dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan. *Jurnal Ecopreneur*, 3(1), 1–9.
- Maghfira, A., Joesyiana, K., & Harahap, A. R. (2023). Pengaruh Beban Kerja dan Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Kinerja Karyawan PT. Hokkan Deltapack Industri Branch Kampar. *Jurnal Pajak & Bisnis*, 4(1), 13–19.
- Mangkunegara, A., A. (2010). Evaluasi Kerja SDM. *Bandung: Refika Aditama*.
- Mangkunegara. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. *PT. Remaja Rosdakarya*.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*.
- Mathis, L. R. dan J. H. J. (2010). Human Resource Management. *SouthWestern: Joseph Sabatino., 13th Editi*.
- Nia Malinasari, & Azzuhri, M. (2013). Pengaruh Program Keselamatan, Kesehatan Kerja (K3) dan Jaminan Sosial Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Pada PT PJB UP Brantas Karangates – Kab. Malang). *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 2(1), 1–24.

- Nurhasanah, N., Jufrizen, J., & Tupti, Z. (2022). Pengaruh Etika Kerja, Budaya Organisasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah*, 5(1), 245–261.
- Nurrohmat, A., & Lestari, R. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja karyawan. *Jurnal Riset Akuntansi*, 2(1), 82–85.
- Paparang, N. C., Areros, W. A., & Tatimu, V. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor PT. Post Indonesia di Manado. *Productivity*, 2(2), 119–123.
- Pramudya, A. G. (2017). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening di Bagian Produksi PT. Pertamina (Persero) RU VI Balongan Indramayu. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 2(1), 3–21.
- Putra, A. A. M. A., Landra, N., & Puspitawati, N. M. D. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja Fisik, Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Cv. Bali Image Collection di Batubulan, Gianyar. *Values*, 3(2), 540–551.
- Rahayuningsih, S. (2019). Identifikasi Penerapan Dan Pemahaman Kesehatan Dan Keselamatan Kerja Dengan Metode Hazard And Operability Study (Hazop) Pada UMKM Eka Jaya. *JATI UNIK : Jurnal Ilmiah Teknik Dan Manajemen Industri*, 2(1), 24–32.
- Rosmaini, & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15.
- Salsiah, A. (2015). Kemampuan Menyusun Hipotesis Dalam Pembelajaran Ipa Melalui Metode Eksperimen Pada Peserta Didik Kelas V Sekolah Dasar. *Jurnal Pendidikan Dasar*, 6(2), 190–201.
- Setiawan, F. (2019). Pengaruh Keselamatan Kerja Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. 86 Unilever Indonesia. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 1(1), 16–25.
- Silaen, N. R., Syamsuriansyah, Chairunnisah, R., Sari, M. R., Mahriani, E., Tanjung, R., Triwardhani, D., Haerany, A., Masyuroh, A., Satriawan, D. G., Lestari, A. S., Arifudin, O., Rialmi, Z., & Putra, S. (2021). *Kinerja Karyawan*.
- Simamora, H. (2004). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Yogyakarta: SIEYKPN*.
- Steven, H. J., & Prasetio, A. P. (2020). Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 5(1), 78–88.

- Sulistiyowati, D. A., & Susetiyono, A. (2023). The Impact of Competency Certification Training For Occupational Health Safety Experts (K3) of Smes And Technology Startups on Companies. *Journal Research of Social Science, Economics, and Management*, 3(02), 470–480.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Tanjung, M. S. A., & Saragih, R. (2022). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Haleyora Powerindo Cabang Sibolga Nias. *Journal of Management*, 5(2), 362–370.
- Tarwaka. (2014). Keselamatan dan Kesehatan kerja : Manajemen dan Implementasi K3 di Tempat Kerja. *Surakarta : Harapan Press*.
- Wibowo, F. P., & Widiyanto, G. (2019). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada Perusahaan Tom's Silver Yogyakarta. *Primanomics : Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 17(2), 1–23.
- Wiliandari, Y. (2019). Kepuasan Kerja Karyawan. *Society*, 6(2), 81–95.
- Wirawan. (2009). Evaluasi kinerja sumber daya manusia : teori, aplikasi, dan penelitian. *Jakarta, Salemba Empat*.
- Wolo, P. D., Trisnawati, R., & Wiyadi, W. (2017). Faktor faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja perawat pada RSUD TNI AU Yogyakarta. *Jurnal Manajemen Daya Saing*, 17(2), 78–87.
- Wulandari, A., & Asyani, Y. P. (2022). Indikator-Indikator Yang Mempengaruhi Stres Kerja Terhadap Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3). *Narotama Jurnal Teknik Sipil*, 6(1), 24–29.
- Yayuk, S., & Sugiyono, S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Biaya Pendidikan Terhadap Kualitas Proses Belajar Mengajar Dan Dampaknya Dengan Kompetensi Lulusan SMK Di Kabupaten Gunungkidul. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 7(1), 84–96.



# **LAMPIRAN**

## **KUESIONER PENELITIAN SKRIPSI**

### **PENGARUH PROGRAM KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA (K3) TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. SINAR SOSRO TANJUNG MORAWA**

---

Assalamu'alaikum Wr. Wb.  
Kepada Yth. Bapak/Ibu  
Karyawan PT. Sinar Sosro Tanjung Morawa  
Di Tempat

Dengan Hormat,

Perkenalkan nama saya Dimas Okdwiansyah Dedo (2005160424) mahasiswa Program Studi Manajemen S-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Saat ini saya sedang melakukan riset tentang Pengaruh Program Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada PT. Sinar Sosro Tanjung Morawa.

Saya mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk berpartisipasi dalam pengisian kuesioner ini. Kuesioner ini tidak ada hubungannya dengan status kedudukan dalam perusahaan. Jawaban yang Bapak/Ibu berikan kerahasiannya terjamin dan semata-mata hanya untuk kepentingan penelitian dalam penyelesaian skripsi.

Saya mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya atas partisipasi Bapak/Ibu untuk pengisian kuesioner ini

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Hormat Saya,

Dimas Okdwiansyah Dedo

- **IDENTITAS RESPONDEN**

Jenis Kelamin :  Laki-Laki  Perempuan

Usia :  < 25 Tahun  25 – 40 Tahun  > 40 Tahun

Pendidikan :  SMA  D3  S1  Lainnya

Masa Kerja :  < 5 Tahun  5 – 10 Tahun  > 10 Tahun

- **PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER**

Pilihlah jawaban dengan memberi tanda cheklist (√) pada salah satu jawaban yang dipilih sesuai keadaan Bapak/Ibu.

Adapun makna dari jawaban Bapak/Ibu adalah sebagai berikut:

- SS : Sangat Setuju
- S : Setuju
- KS : Kurang Setuju
- TS : Tidak Setuju
- STS : Sangat Tidak Setuju

### Pertanyaan tentang Program Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)

No.	Pertanyaan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
	<b>MENCEGAH KECELAKAAN KERJA</b>					
1.	Karyawan menggunakan APD pada saat bekerja.					
2.	Di dalam perusahaan jam kerja tidak terlalu panjang sehingga tidak menyebabkan kelelahan kerja pada karyawan.					
3.	Perusahaan selalu mengawasi dan memastikan SOP dengan baik.					
4.	Semua karyawan harus mematuhi SOP yang berlaku pada perusahaan.					
	<b>PEMAHAMAN TENTANG K3</b>					
5.	Karyawan telah diberikan pemahaman tentang K3.					
6.	Pelatihan harus diberikan untuk memastikan semua karyawan tahu bagaimana menjalankan tugas sesuai SOP.					
	<b>MEMAHAMI STANDAR DAN PROSEDUR K3</b>					
7.	Jam kerja dip perusahaan sudah sesuai dengan standar kerja.					
8.	Peralatan, sarana, dan bahan baku yang disediakan perusahaan sudah lengkap.					
9.	Perusahaan menyediakan klinik dan alat-alat kesehatan.					
10.	Pihak perusahaan menangani dengan cepat ketika karyawan mengalami kecelakaan kerja.					

### Pertanyaan tentang Kinerja Karyawan

No.	Pertanyaan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
	<b>KETEPATAN PENYELESAIAN TUGAS</b>					
1.	Saya memahami dengan jelas apa yang diminta dalam menyelesaikan tugas dan memastikan semuanya terpenuhi.					
2.	Saya memiliki waktu yang sangat cukup untuk menyelesaikan tugas yang diberikan.					
	<b>KESESUAIAN JAM KERJA</b>					
3.	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.					
4.	Jam kerja pada perusahaan pada saat ini sudah sangat sesuai.					
5.	Jam kerja yang ada pada saat ini mempengaruhi produktivitas saya.					
	<b>BEKERJA SESUAI SOP</b>					
6.	Saya selalu membuat rencana kerja yang terperinci dengan baik.					
7.	Saya sudah melaksanakan SOP sesuai dengan					

	peraturan yang berlaku.					
8.	Mengikuti SOP berkontribusi dalam efisiensi dan efektivitas pekerjaan saya.					
	<b>KERJASAMA ANTAR KARYAWAN</b>					
9.	Komunikasi antar karyawan di dalam perusahaan sudah efektif.					
10.	Kerjasama antar karyawan terjalin dengan baik.					

### Pertanyaan tentang Kepuasan Kerja

No.	Pertanyaan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
	<b>KEADAAN EMOSIONAL KARYAWAN</b>					
1.	Saya mampu mengatasi stres dengan baik.					
2.	Saya selalu bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaan.					
3.	Saya selalu merasa tertekan dengan tugas pekerjaan saya.					
4.	Saya mampu menerima tekanan dalam bekerja.					
	<b>MORAL KERJA</b>					
5.	Kebijakan perusahaan mencerminkan nilai moral yang baik.					
6.	Lingkungan kerja mendukung etika kerja yang baik.					
7.	Saya selalu termotivasi untuk melakukan yang terbaik di tempat kerja.					
8.	Tingkat kolaborasi saya dengan rekan kerja sangat baik.					
	<b>PRESTASI KERJA</b>					
9.	Saya selalu mencapai target pekerjaan yang telah ditetapkan.					
10.	Saya merasa memiliki kesempatan untuk berkembang dalam pekerjaan.					

X.1	X.2	X.3	X.4	X.5	X.6	X.7	X.8	X.9	X.10	Total
2	5	4	4	4	4	4	4	5	4	40
5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	47
3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	36
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	36
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	23
3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	36
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	36
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	36
4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	41
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
3	4	3	4	3	4	3	4	5	4	37
4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	22
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	35
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	36
4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	41
5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	49
4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	39
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	43
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	41
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	37
4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	41
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	42
5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	48

2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	47
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	35
4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41
5	5	5	5	5	3	5	5	3	5	46
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	42
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
3	5	3	4	3	3	3	4	2	4	34
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	48
5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	47
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
3	5	4	4	4	3	4	4	3	4	38
5	3	5	5	5	5	5	5	2	5	45
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
3	4	3	4	3	4	5	4	3	4	37
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	48
3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	36
4	4	4	4	4	3	4	4	5	5	41
5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	49
3	4	3	4	3	4	3	4	5	5	38
4	3	4	4	4	5	4	5	4	5	42
5	4	3	4	3	4	3	5	4	5	40

Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Total
3	4	4	4	4	4	4	5	3	5	40
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	40
4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	41
5	3	5	5	5	5	5	3	5	5	46
4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	40
5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	43
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	40
5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	48
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	40
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	48
4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	38
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	48
5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	42
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	48
4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	42
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	48
4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	41
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39
5	4	5	5	5	5	5	5	2	5	46
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	38
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
4	4	4	4	4	4	4	5	2	5	40
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
2	4	4	4	4	4	4	5	4	5	40
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
3	5	4	4	4	4	4	4	4	5	41
2	4	4	4	4	4	4	5	4	5	40
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
3	4	4	4	4	4	4	5	4	5	41
5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	48



2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	48
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
5	2	5	4	4	4	5	2	5	3	39
2	4	4	4	4	4	5	4	4	2	37
5	2	5	5	5	5	5	2	5	5	44
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
5	5	5	4	5	4	4	2	4	3	41
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
2	2	4	4	4	4	5	4	5	2	36
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
5	3	5	5	5	5	5	3	3	5	44
5	5	5	5	5	5	5	3	2	2	42
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
3	5	4	4	4	4	4	5	3	5	41
5	3	5	5	5	5	5	3	5	5	46
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	48
5	5	4	4	4	4	4	4	5	2	41
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
5	3	5	5	5	5	5	3	5	5	46
2	5	4	4	4	4	4	3	3	4	37
5	3	4	5	4	3	5	3	5	3	40
5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	48
4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	36
5	4	5	4	4	4	4	3	5	2	40
5	5	4	5	4	4	5	5	2	5	44

Z.1	Z.2	Z.3	Z.4	Z.5	Z.6	Z.7	Z.8	Z.9	Z.10	Total
4	4	5	3	4	5	4	4	5	5	43
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	4	5	3	3	4	4	3	5	5	40
4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	41
5	5	3	5	5	5	5	5	5	4	47
4	4	4	3	3	4	4	3	3	5	37
4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	42
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
4	4	4	3	3	4	4	3	5	5	39
4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	42
5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	48
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	5	5	3	5	5	5	5	4	3	45
4	4	4	3	3	3	4	3	3	5	36
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
5	5	3	5	5	5	5	5	4	3	45
4	4	4	3	3	3	4	3	5	3	36
4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	39
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	34
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	47
4	4	4	3	3	5	4	3	3	3	36
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49
4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	35
4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	40
5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	43
4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	40
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
4	5	5	4	4	3	5	5	4	4	43
5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	49
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	42
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	3	3	3	3	4	4	4	3	2	33
4	3	5	4	4	4	4	4	4	5	41
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	41
3	3	5	5	5	5	5	5	4	4	44

2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	49
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
4	3	2	3	3	5	4	3	5	3	35
4	4	2	4	4	3	4	4	4	2	35
5	5	5	3	5	3	5	5	2	5	43
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
5	4	3	3	4	5	4	4	3	2	37
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
4	4	3	5	3	3	4	3	5	2	36
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	5	5	3	5	5	5	4	47
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
4	5	5	4	4	3	4	4	5	2	40
5	5	3	5	5	3	5	5	5	3	44
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
5	5	5	5	5	3	5	5	5	2	45
4	4	5	3	3	3	4	3	2	5	36
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
5	5	2	5	5	3	5	5	5	5	45
4	4	4	3	3	3	4	3	5	5	38
4	3	5	4	4	3	3	4	2	5	37
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49
5	5	5	5	3	4	4	3	4	5	43
4	4	4	4	4	5	3	4	5	5	42
5	5	5	5	5	3	5	5	4	5	47

## Lampiran Data Karyawan

<b>Jenis Kelamin</b>				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Laki-Laki	46	62,2	62,2	62,2
Perempuan	28	37,8	37,8	100,0
Total	74	100,0	100,0	

<b>Usia</b>				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
< 25 Tahun	15	20,3	20,3	20,3
25 - 40 Tahun	20	27,0	27,0	47,3
> 40 tahun	39	52,7	52,7	100,0
Total	74	100,0	100,0	

<b>Pendidikan</b>				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
SMA	25	33,8	33,8	33,8
D3	10	13,5	13,5	47,3
S1	39	52,7	52,7	100,0
Total	74	100,0	100,0	

<b>Masa Kerja</b>				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
< 5 Tahun	9	12,2	12,2	12,2
5 - 10 Tahun	24	32,4	32,4	44,6
> 10 Tahun	41	55,4	55,4	100,0
Total	74	100,0	100,0	

## Lampiran Olah Data SmartPLS

### Hasil Validitas Konvergen

<sup>^</sup>	Kepuasan Kerja_(Z)	Kinerja Karyawan_(Y)	Program Kesehatan dan Keselamatan _Kerja (K3) (X)
X.1			0.877
X.10			0.969
X.2			0.943
X.3			0.965
X.4			0.986
X.5			0.967
X.6			0.957
X.7			0.960
X.8			0.971
X.9			0.702
Y.1		0.833	
Y.10		0.805	
Y.2		0.793	
Y.3		0.979	
Y.4		0.986	
Y.5		0.985	
Y.6		0.983	
Y.7		0.966	
Y.8		0.729	
Y.9		0.793	
Z.1	0.955		
Z.10	0.740		
Z.2	0.949		
Z.3	0.817		
Z.4	0.909		
Z.5	0.943		
Z.6	0.821		
Z.7	0.968		
Z.8	0.944		
Z.9	0.812		

## Hasil Analisis Konsistensi Internal

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Program Kesehatan dan Keselamatan_Kerja (K3) (X)	0.983	0.986	0.985	0.871
Kepuasan Kerja_(Z)	0.970	0.975	0.974	0.790
Kinerja Karyawan_(Y)	0.969	0.978	0.974	0.793

## Hasil Validitas Diskriminan

	Kepuasan Kerja_(Z)	Kinerja Karyawan_(Y)	Program Kesehatan dan Keselamatan_Kerja (K3) (X)
Kepuasan Kerja_(Z)	1.000		
Kinerja Karyawan_(Y)	0.999	1.000	
Program Kesehatan dan Keselamatan_Kerja (K3) (X)	0.999	0.999	1.000

## Hasil Kolinearitas

	Kepuasan Kerja_(Z)	Kinerja Karyawan_(Y)	Program Kesehatan dan Keselamatan_Kerja (K3) (X)
Kepuasan Kerja_(Z)	24.406		
Kinerja Karyawan_(Y)		24.406	
Program Kesehatan dan Keselamatan_Kerja (K3) (X)	1.000	24.406	24.406

## Hasil Hipotesis Pengaruh Langsung

	Original Sampl...	Sample Mean (...)	Standard Devia...	T Statistics ( O/...	P Values
Program Kesehatan dan Keselamatan_Kerja (K3) (X) -> Kinerja Karyawan_(Y)	0.642	0.631	0.118	5.451	0.000
Program Kesehatan dan Keselamatan_Kerja (K3) (X) -> Kepuasan Kerja_(Z)	0.979	0.980	0.005	206.264	0.000
Kepuasan Kerja_(Z) -> Kinerja Karyawan_(Y)	0.344	0.355	0.120	2.870	0.005

## Hasil Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung

	Original Sampl...	Sample Mean (...)	Standard Devia...	T Statistics ( O/...	P Values
Program Kesehatan dan Keselamatan_Kerja (K3) (X) -> Kepuasan Kerja_(Z)	0.337	0.348	0.118	2.864	0.005

## Hasil Koefisien Determinasi

	R Square	R Square Adjusted
Kepuasan Kerja_(Z)	0.959	0.958
Kinerja Karyawan_(Y)	0.963	0.962

### Gambar Pengujian Hipotesis

