

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



**PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3)
TERHADAP KINERJA KARYAWAN (SDM) DENGAN KEPUASAN
KERJA SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING* PADA PT AMANAH RIAU
MAKMUR (ARM) PEKANBARU**

SKRIPSI



OLEH:

ASHLEY ROSALIA DARMA NURSHANTI

NIM. 11970124833

**KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
PROGRAM STUDI MANAJEMEN SI
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
PEKANBARU**

2023

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3)
TERHADAP KINERJA KARYAWAN (SDM) DENGAN KEPUASAN
KERJA SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING* PADA PT AMANAH
RIAU MAKMUR (ARM) PEKANBARU**

SKRIPSI

*Dijukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
(SE) Pada Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial
Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau*



UIN SUSKA RIAU

OLEH:

ASHLEY ROSALIA DARMA NURSHANTI

NIM. 11970124833

**KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
PROGRAM STUDI MANAJEMEN SI
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
PEKANBARU**

2023



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : ASHLEY ROSALIA DARMA NURSHANTI
NIM : 11970124833
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
PRODI : SI MANAJEMEN
FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
SEMESTER : IX (SEMBILAN)
JUDUL : PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3) TERHADAP KINERJA KARYAWAN (SDM) DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING* PADA PT AMANAH RIAU MAKMUR (ARM) PEKANBARU
TANGGAL UJIAN : 20 NOVEMBER 2023

DISETUJUI OLEH

DOSEN PEMBIMBING

QOMARIAH LAHAMID, SE., M.Si
NIP. 19750704 200710 2 001

MENGETAHUI,

DEKAN



Dr. Hj. MAHYARNI, SE., MM
NIP. 19700826 199903 2 001

KETUA PROGRAM STUDI
SI MANAJEMEN

ASTUTI MEFLINDA, SE., MM
NIP. 19720513 200701 2 018

UIN SUSKA RIAU



LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Ashley Rosalia Darma Nurshanti
NIM : 11970124833
Jurusan : Manajemen
Fakultas : Ekonomi Dan Ilmu Sosial
Judul Skripsi : Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan (SDM) Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Intervening* Pada PT Amanah Riau Makmur (ARM) Pekanbaru.
Tanggal Ujian : 20 November 2023

TIM PENGUJI

Ketua
 Astuti Meflinda, SE, M.Si

Sekretaris
 Devi Deswimar, S.Sos., M.Si

Pengji I
 Dr. Sabarno Dwirianto, S.Pd., M.Si

Pengji II
 Desv Emti, M.Si

UIN SUSKA RIAU

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Lampiran Surat :
 Nomor : Nomor 25/2021
 Tanggal : 10 September 2021

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Ashley Rosalia Darma Nurhanti
 NIM : 11970124833
 Tempat/Tgl. Lahir : Pekanbaru / 14 oktober 2001
 Fakultas/Pascasarjana : Ekonomi dan Ilmu sosial
 Prodi : Manajemen S1

Judul Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya*:

" Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan (SDM) dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel Intervening pada PT. Amanah Riau Makmur (ARM) Pekanbaru"

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa :

1. Penulisan Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya* dengan judul sebagaimana tersebut di atas adalah hasil pemikiran dan penelitian saya sendiri.
2. Semua kutipan pada karya tulis saya ini sudah disebutkan sumbernya.
3. Oleh karena itu Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya* saya ini, saya nyatakan bebas dari plagiat.
4. Apa bila dikemudian hari terbukti terdapat plagiat dalam penulisan Disertasi/Thesis/Skripsi/(Karya Ilmiah lainnya)* saya tersebut, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai peraturan perundang-undangan.

Demikianlah Surat Pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan tanpa paksaan dari pihak manapun juga.

Pekanbaru, 11 Desember 2023

Masa membuat pernyataan



Ashley Rosalia Darma Nurhanti

NIM: 11970124833

* pilih salah satu sesuai jenis karya tulis

Hak Cipta Saling Unggul dan Berkualitas
 1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh isi karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau
 Stage 3
 UIN Suska Riau
 University of Sultan Syarif Kasim Riau


Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

ABSTRAK

**PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN (SDM) DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI
VARIABEL *INTERVENING* PADA PT AMANAH RIAU MAKMUR
(ARM) PEKANBARU**

ASHLEY ROSALIA DARMA NURSHANTI

NIM. 11970124833

Penelitian ini bertujuan penelitian untuk mengetahui Pengaruh Keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* pada PT Amanah Riau Makmur.

Metode penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif kuantitatif dengan menggunakan alat ukur analisis jalur (*Path analysis*) dan di analisis dengan menggunakan program *Smart-PLS 0.4*. Adapun Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan PT Amanah Riau Makmur sebanyak 50 Orang pada divisi alat berat. Metode penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh (*sensus*).

Hasil Penelitian menunjukkan bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Amanah Riau Makmur, Keselamatan dan Kesehatan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja, Kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja, dan Keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai mediasi. Hal ini menunjukkan bahwa variabel keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* memberikan pengaruh 41,4% terhadap kinerja karyawan sedangkan sisanya 58,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini

Kata Kunci: Keselamatan Dan Kesehatan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Kinerja

UIN SUSKA RIAU



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

ABSTRACT

***THE EFFECT OF OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH ON
EMPLOYEE PERFORMANCE WITH JOB SATISFACTION AS AN
INTERVENING VARIABLE AT PT AMANAH RIAU MAKMUR (ARM)
PEKANBARU***

ASHLEY ROSALIA DARMA NURSHANTI

NIM. 11970124833

This research aims to determine the effect of occupational safety and health on employee performance with job satisfaction as an intervening variable at PT Amanah Riau Makmur.

This research method uses quantitative descriptive analysis methods using path analysis measuring tools and analyzed using the Smart-PLS 0.4 program. The sample in this research was 50 employees of PT Amanah Riau Makmur in the heavy equipment division. The sampling method in this research uses a saturated sampling technique (census).

The research results show that Occupational Safety and Health have a significant effect on job satisfaction at PT. Amanah Riau Makmur, Occupational Safety and Health does not have a significant influence on performance, Job satisfaction has a significant influence on Performance, and Occupational Safety and Health has a significant influence on employee performance with job satisfaction as a mediator. This shows that the occupational safety and health (K3) variable with job satisfaction as an intervening variable has a 41,4% influence on employee performance while the remaining 58,6% is influenced by other variables not examined in this research.

Keywords : Occupational Safety And Health, Job Satisfaction And Performance



KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Allhamdulillah rabbil'alamin, Puji dan syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya terutama nikmat kesempatan dan kesehatan sehingga penulis diberi kekuatan serta kesehatan dan dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan (SDM) Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT Amanah Riau Makmur (ARM) Pekanbaru”** ini dapat diselesaikan sesuai yang diharapkan sebagaimana mestinya tanpa ada satu hambatan apapun, skripsi ini sebagai salah satu syarat penyelesaian Strata 1 (S1) Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Shalawat dan salam kepada Rasulullah SAW yang membawa umatnya keluar dari zaman jahiliyah menuju peradaban islami, pembawa syafaat bagi umatnya di hari akhir nanti. Semoga kita termasuk ke dalam golongan orang-orang yang mendapatkan syafa'at beliau dihari akhir kelak, Aamiin.

Dalam penulisan Skripsi ini penulis menyadari ada kelebihan dan ada kekurangan, kalau terdapat kebenaran dalam skripsi ini maka kebenaran itu berasal dari Allah SWT. Namun kalau dalam skripsi ini terdapat kesalahan maka itu datangnya dari penulis. Penulis juga menyadari bahwa selama penulisan skripsi ini banyak mengalami rintangan, namun dengan adanya do'a, bimbingan dan semangat

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

serta bantuan dari berbagai pihak maka penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini, atas segala kekurangannya dalam penulisan skripsi ini penulis mengharapkan kritikan dan saran dari semua pihak yang bersifat membangun sehingga diharapkan dapat membawa perkembangan dikemudian hari.

Dalam kesempatan ini, penulis mengucapkan terimakasih yang tak terhingga kepada pihak-pihak yang telah membantu penulis hingga selesainya skripsi ini, yaitu kepada :

1. Orang tua dan Keluarga tercinta yang senantiasa tidak berhenti mendo'akan, mendukung, memotivasi dan mengharapkan keberhasilan penulis, sekaligus dukungan moril maupun materil yang memberi semangat kepada penulis yakni Ayahanda Darmanto (Alm) dan Ibunda Charsini, SE yang selalu hidup di hati sanubari ini serta adik-adikku yang juga memberi semangat.
2. Bapak Prof. Dr. Khairunnas Rajab, M.Ag selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau dan seluruh civitas akademika Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
3. Ibu Dr. Hj. Mahyarni, SE, MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
4. Bapak Dr. Kamaruddin, S.Sos, M.Si selaku Wakil Dekan I, Bapak Dr. Mahmuzar, M.Hum selaku Wakil Dekan II, dan Ibu Dr. Hj. Julina, SE, M.Si selaku Wakil Dekan III yang bersedia mempermudah penulis dalam penulisan skripsi.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

5. Ibu Astuti Meflinda, SE, MM selaku ketua program studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial yang telah memberikan nasehat-nasehat yang terbaik yang membantu penulis selama perkuliahan.
6. Ibu Qomariah Lahamid, SE, M.Si selaku dosen pembimbing Proposal dan Skripsi yang telah banyak membantu dengan membimbing, memperbaiki, mengarahkan, memberi saran dan menyempurnakan materi sistematika penulisan serta telah mengorbankan waktunya kepada penulis dalam penyelesaian skripsi ini.
7. Seluruh Bapak dan Ibu dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memberikan ilmu dan pengetahuan selama proses perkuliahan.
8. Seluruh staff dan karyawan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
9. Terimakasih kepada Agus Liani dan Windi selaku teman seperjuangan seimbang skripsi yang selalu membersamai saya selama penulisan skripsi.
10. Seluruh Teman-teman seperjuangan. Terimakasih atas segala dukungan dan motivasi yang diberikan kepada penulis di bangku perkuliahan hingga saat ini,
11. Kepada seluruh pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang secara langsung maupun tidak langsung telah membantu, memotivasi dan memberikan saran serta kritik kepada penulis.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Penulis berharap semoga Allah Subhanahu wata'ala memberikan balasan untuk semua pihak yang terkait dalam membantu peneliti menyelesaikan penelitian ini dan semoga keberkahan selalu dilimpahkan kepada kita semua.

Akhirnya semoga skripsi ini dapat berguna serta dapat digunakan sebagai tambahan informasi dan pengetahuan, Aamiin ya Robbal'aalamiin.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Pekanbaru, 24 Oktober 2023

Penulis

Ashley Rosalia Darma Nurshanti
NIM. 11970124833

UIN SUSKA RIAU



DAFTAR ISI

ABSTRAK i

ABSTRACT ii

KATA PENGANTAR iii

DAFTAR ISI vii

DAFTAR TABEL x

DAFTAR GAMBAR xi

BAB I PENDAHULUAN 1

1.1 Latar Belakang 1

1.2 Rumusan Masalah 12

1.3 Tujuan Penelitian 12

1.4 Manfaat Penelitian 12

1.5 Sistematika Penulisan 13

BAB II TELAAH PUSTAKA 15

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia 15

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia 15

2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia 16

2.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia 17

2.2 Kinerja Karyawan 18

2.2.1 Pengertian Kinerja 18

2.2.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja 18

2.2.3 Indikator-Indikator Kinerja 22

2.3 Kepuasan Kerja 22

2.3.1 Pengertian Kepuasan Kerja 22

2.3.2 Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja 23

2.3.3 Indikator-Indikator Kepuasan Kerja 24

2.4 Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) 25

2.4.1 Pengertian Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) 25

2.4.2 Tujuan Keselamatan dan Kesehatan Kerja 26

2.4.3 Indikator-indikator Keselamatan dan Kesehatan Kerja 26

2.5 Keterkaitan Antar Variabel 29

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.5.1	Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja.....	29
2.5.2	Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan kerja terhadap Kinerja Karyawan.....	30
2.5.3	Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja.....	31
2.5.4	Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja.....	31
2.6	Pandangan Islam.....	32
2.6.1	Pandangan Islam Terhadap Kinerja.....	32
2.6.2	Pandangan Islam Terhadap Kepuasan Kerja.....	32
2.6.3	Pandangan Islam Terhadap Keselamatan dan Kesehatan Kerja.....	33
2.7	Kaitan Penelitian Terdahulu.....	33
2.9	Konsep Operasional Variabel Penelitian.....	39
2.10	Hipotesis.....	40
BAB III METODE PENELITIAN.....		42
3.1.	Lokasi dan Waktu Penelitian.....	42
3.2	Jenis Data dan Sumber Data.....	42
3.2.1	Jenis Data.....	42
3.2.2	Sumber Data.....	43
3.3	Teknik Pengumpulan Data.....	44
3.3.1	Observasi / Pengamatan.....	44
3.3.2	Wawancara.....	44
3.3.3	Kuesioner.....	44
3.4.	Populasi dan Sampel.....	45
3.4.1	Populasi.....	45
3.4.2	Sampel.....	45
3.5	Analisis Data.....	46
3.6	Metode Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>).....	47
3.7	Uji Kualitas Data Melalui Analisis SEM PLS (<i>Structural Equation Model Partial Least Square</i>).....	48
3.8	Analisis <i>Outer Model</i>	49
3.9	Analisis <i>Inner Model</i>	50



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

10	Pengujian Hipotesis	51
BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN.....		52
4.1.	Profil Perusahaan	52
4.2.	Visi, Misi dan Komitmen Perusahaan PT Amanah Riau Makmur	52
4.2.1.	Visi Perusahaan	52
4.2.2.	Misi Perusahaan	53
4.2.3.	Komitmen.....	53
4.3.	Struktur Organisasi Perusahaan.....	54
4.4.	Uraian Kerja	55
BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN		58
5.1.	Karakteristik Responden	58
5.1.1.	Responden Berdasarkan Usia.....	58
5.1.2.	Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	59
5.1.4.	Responden Berdasarkan Masa Kerja	60
5.2.	Analisis Deskriptif Variabel Penelitian	61
5.2.1.	Analisis Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	62
5.2.2.	Analisis deskriptif variabel Kepuasan Kerja (Z).....	64
5.2.3.	Analisis deskriptif variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X) ...	66
5.3.	Hasil Analisis Data	67
5.3.1	Uji Instrumen	67
5.3.2	<i>Evaluasi Outer Model atau Measurement Model</i>	68
5.4.	Uji Realibilitas	73
5.5.	Koefisien Determinasi	74
5.6.	Uji Keباikan Model (<i>Goodness of Fit</i>).....	75
5.7.	Uji Hipotesis.....	75
5.8.	Pembahasan	77
5.8.1.	Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan kerja Terhadap Kepuasan Kerja	78
5.8.2.	Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	78
5.8.3.	Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.....	79

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

5.8.4. Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dimediasi dengan Kepuasan Kerja	80
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN	82
1. Kesimpulan.....	82
2. Saran.....	83

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN PENELITIAN



UIN SUSKA RIAU



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Target Kerja PT Amanah Riau Makmur Pekanbaru Periode 2018-2022	2
Tabel 1.2 Data Turnover Karyawan kerja PT Amanah Riau Makmur Pekanbaru Periode 2018-2022	4
Tabel 1.3 Standar Operasional Prosedur K3 PT Amanah Riau Makmur Pekanbaru	5
Tabel 1.4 Data Jumlah Kecelakaan Kerja PT Amanah Riau Makmur Pekanbaru Periode 2018-2022	6
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	34
Tabel 2.2 Konsep Operasional	39
Tabel 3.1 Tabel Skala Likert	47
Tabel 5.1 Rekapitulasi Tanggapan Responden Kinerja Karyawan.....	62
Tabel 5.2 Rekapitulasi Tanggapan Responden Kepuasan Kerja	64
Tabel 5.3 Rekapitulasi Tanggapan Responden Keselamatan dan Kesehatan Kerja	66
Tabel 5.4 Outer Loading	70
Tabel 5.5 Cross Loading	72
Tabel 5.6 Nilai <i>Average Variance Extracted (AVE)</i>	73
Tabel 5.7 Nilai <i>Composite Reliability</i> dan <i>Cronbach's Alpha</i>	74
Tabel 5.8 Koefisien Determinasi.....	74
Tabel 5.9 Uji Hipotesis	76



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	39
Gambar 4.1 Logo Profil PT Amanah Riau Makmur.....	52
Gambar 4.2 Struktur Organisasi PT Amanah Riau Makmur Pekanbaru	54
Gambar 5.1 Jumlah Responden Berdasarkan Usia	58
Gambar 5.2 Jumlah Responden Berdasarkann Jenis Kelamin.....	59
Gambar 5.3 Jumlah Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	60
Gambar 5.4 Jumlah Responden Berdasarkann Masa Kerja.....	61
Gambar 5.5 Skema Model <i>Partial Square</i>	68
Gambar 5.6 <i>Outer Model</i> Awal Pengukuran	69
Gambar 5.7 <i>Outer Model</i> Hasil Akhir Pengukuran.....	71

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam Sebuah perusahaan ataupun organisasi sumber daya manusia merupakan bagian penting yang menjadi salah satu faktor keberhasilan bagi suatu perusahaan ataupun organisasi, karena sumber daya alam adalah aset hidup sebagai penggerak dalam organisasi sehingga harus perlu untuk dikembangkan. Oleh karena itu sumber daya manusia atau karyawan yang ada dalam suatu perusahaan atau organisasi harus mendapatkan perhatian lebih dari perusahaan dan dikelola sebaik mungkin karena keberhasilan dan kegagalan perusahaan ada pada faktor tersebut. Dalam pengelolaan inilah dibutuhkan peran system manajemen yang mampu mengelola sumber daya manusia secara terencana, efektif dan efisien agar dapat mewujudkan tujuan perusahaan yang telah ditentukan.

Sebuah perusahaan akan berusaha untuk mendapatkan hasil yang maksimal dalam pemanfaatan sumber daya manusianya, sehingga dalam hal ini perusahaan tidak akan mengabaikan aspek pengembangan kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya, oleh karena itu peran system manajemen sumber daya manusia menjadi peran penting, karena salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia adalah penerapan system keselamatan dan kesehatan kerja (K3) untuk mencapai kinerja karyawan yang maksimal dengan memperhatikan tingkat kepuasan dari karyawan itu sendiri.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Setiap perusahaan memiliki target kerja yang harus dicapai oleh karyawan sehingga dapat memberikan *feedback* yang baik bagi perusahaan dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditetapkan dan Perusahaan akan berusaha memperoleh kinerja terbaik agar terciptanya peningkatan produktivitas kerja yang dihasilkan karyawannya untuk mendukung terciptanya tujuan organisasi sesuai dengan apa yang telah direncanakan (Aprillia, 2021). Kinerja karyawan yang baik dapat memberikan dampak yang positif untuk perusahaan secara keseluruhan (Anjani et al., 2014). Kinerja karyawan dalam sebuah organisasi dipengaruhi oleh kepuasan karyawan, karena rasa puas karyawan akan mempengaruhi kualitas dari kinerja mereka (Yusuf et al., 2012). Sehingga hal ini menandakan faktor kinerja menjadi poin penting dalam menentukan keberhasilan dan kelangsungan hidup sebuah perusahaan yang harus diutamakan oleh PT Amanah Riau Makmur.

Berikut ini adalah kinerja yang diperlihatkan dalam bentuk target kerja yang disajikan dalam tabel data sebagai berikut:

Tabel 1.1 Data Target Kerja PT Amanah Riau Makmur Pekanbaru Periode 2018-2022

No	Tahun	Target Kerja	Realisasi Target	%
1	2018	7 Proyek	5 Proyek	71 %
2	2019	6 Proyek	5 Proyek	83 %
3	2020	6 Proyek	4 Proyek	67 %
4	2021	6 Proyek	4 Proyek	67 %
5	2022	6 Proyek	3 Proyek	50 %

Sumber : PT.Amanah Riau Makmur, 2022

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat terlihat data target kerja perusahaan mengalami kenaikan pada tahun 2018 hingga 2019 namun terjadi penurunan pada tahun-tahun selanjutnya, Kondisi ini menggambarkan bahwa kinerja karyawan menunjukkan



hasil yang kurang baik, Oleh sebab itu perusahaan menuntut karyawan untuk lebih meningkatkan kinerja agar lebih efektif dalam pencapaian tujuan. Dengan presentasi kinerja yang mengalami fluktuasi, dimana keadaan tidak tetap dan selalu berubah ini mengindikasikan bahwa kinerja karyawan pada PT. Amanah Riau Makmur Pekanbaru belum mencapai level yang maksimal.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan sangat dibutuhkan rasa kepuasan kerja pada karyawan, Ketidak puasan menjadi titik awal pada munculnya masalah-masalah dalam organisasi maupun perusahaan seperti kemangkiran, konflik atasan dengan bawahan, dan tingkat absensi yang tinggi. Dari sisi pekerja, ketidak puasan dapat menyebabkan menurunnya motivasi dan menurunnya moril kerja sehingga dapat berakibat buruk pada penurunan kinerja karyawan. Kepuasan kerja yang tinggi akan memberikan dampak positif terhadap karyawan seperti timbulnya loyalitas dan disiplin terhadap pekerjaan serta akan meningkatkan kinerja karyawan tersebut, Hal ini sesuai dengan penelitian Amalita, (2015) yang menyebutkan bahwa kepuasan akan lebih mudah terpenuhi apabila nilai-nilai yang diberikan perusahaan memiliki kesuaian dengan persepsi individu yang dapat menghasilkan kinerja yang lebih positif dan produktif. Hal ini juga terdapat dalam beberapa penelitian lainnya yakni kepuasan kerja bagi seorang karyawan akan berdampak positif bagi perusahaan dan tentunya meningkatkan kinerja karyawan (Fachri, 2009). Kepuasan kerja sangat diperlukan dan diharapkan akan dapat bekerja pada kapasitas penuh, sehingga akan meningkatkan kinerja sebuah organisasi, sebaliknya jika karyawan tidak merasa puas maka akan terjadi penurunan pada

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.


Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

tingkat kinerja karyawan, Tingkat ketidakpuasan kerja karyawan juga terlihat nyata dalam data *turnover* karyawan yang terus menurun seiring tahun.

PT Amanah Riau Makmur Pekanbaru adalah perusahaan yang bergerak di bidang penyewaan jasa dan alat-alat berat. Pada Tahun 2023 jumlah karyawan pada PT Amanah Riau Makmur Pekanbaru berjumlah 50 Orang, Berikut data *turnover* karyawan kerja yang ada di PT Amanah Riau Makmur Pekanbaru 5 tahun terakhir.

Tabel 1.2 Data *Turnover* Karyawan kerja PT Amanah Riau Makmur Pekanbaru Periode 2018-2022

No	Tahun	Jumlah Awal (Orang)	Karyawan Masuk (Orang)	Karyawan Keluar (Orang)	Jumlah Akhir (Orang)	Tingkat LTO %
1	2018	92	2	5	89	5,5
2	2019	89	1	7	83	8
3	2020	83	2	8	77	10
4	2021	77	5	11	71	14
5	2022	71	1	14	56	26,8

Sumber Data: PT Amanah Riau Makmur, 2022

Berdasarkan data pada Tabel 1.2 terlihat jelas tingkat LTO yang terjadi dalam kurun waktu 5 tahun terdapat penurunan jumlah karyawan karena pengunduran diri, hal ini menggambarkan adanya ketidakpuasan karyawan. Menurut Saranya, (2014) kepuasan kerja merupakan faktor yang penting dalam lingkungan industri. Pekerja yang puas akan menghasilkan iklim industri yang lancar dan kondusif dan pekerja yang puas merupakan individu yang kreatif dan inovatif.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dan kinerja karyawan adalah keselamatan dan kesehatan kerja (K3). Penelitian yang dilakukan oleh (Amamah and Endratno, 2022) dan (Setyawati, 2021) membuktikan bahwa



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Tempat kerja yang sehat dan aman adalah idaman setiap karyawan dalam perusahaan agar mereka dapat bekerja secara efektif dan efisien. Namun apabila tempat kerja tidak terawat dan banyak terdapat bahaya maka akan menyebabkan karyawan merasa was – was dalam bekerja sehingga berakibat pada menurunnya kepuasan kerja dan berakibat pula pada menurunnya kinerja perusahaan. Karyawan yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi, artinya mereka puas terhadap apa yang mereka dapatkan di lingkungan kerja itu sendiri. Tingginya kepuasan kerja yang akan meningkatkan kinerja maka perlu adanya program keselamatan dan kesehatan kerja karyawan yang nantinya akan berdampak pada kinerja karyawan (Adhika et al., 2020).

Sebuah program keselamatan dan kesehatan kerja merupakan sebuah upaya untuk menjamin dan menjaga kesehatan serta keutuhan jasmani dan rohani para tenaga kerja khususnya manusia, untuk menuju masyarakat yang adil dan makmur Mangkunegara, (2013). Seharusnya perusahaan harus berusaha menyediakan atau menjamin keselamatan dan kesehatan kerja karyawannya dengan berbagai teknik dan pengujian dalam menjamin keselamatan karyawan atau tenaga kerja dalam melaksanakan tugas serta sistem pelayanan kesehatan yang diberikan untuk memastikan kesehatan karyawan dalam memberikan usaha yang maksimal dan optimal dalam bekerja untuk jangka panjang.

PT Amanah Riau Makmur berlokasi di pekanbaru riau, merupakan sebuah perusahaan yang bergerak di bidang manpower sewa alat berat dan transportasi.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Perusahaan ini bekerja sama dengan beberapa PT besar dengan lingkungan medan kerja yang sulit. Unsur-unsur keselamatan dan kesehatan menjadi sangat penting adanya, sebagai perusahaan yang bekerja di bidang transportasi dan divisi alat berat tentu perlu adanya tindakan perencanaan yang baik dan sesuai standar untuk semua karyawan seperti dalam UU Ketenagakerjaan No.13 Tahun 2003 dan Peraturan Pemerintah Nomor 50 pasal 1, 2 dan 7 Tahun 2012 yang menjadi dasar pemberian perlindungan terhadap tenaga kerja dengan tujuan menjaga hak dasar dari pekerja itu sendiri, seperti tindakan pemberian jaminan keselamatan dan kesehatan kerja agar karyawan dapat merasa aman, nyaman, serta sehat dalam melakukan pekerjaan mereka, sehingga kepuasan kerja yang diinginkan karyawan dan kepuasan dapat tercipta secara optimal.

Upaya K3 yang dilaksanakan oleh PT Amanah Riau Makmur adalah penyiapan prosedur program pelaksanaan K3 yakni seperti adanya CSMS (*Contractor Safety Management System*) yang merupakan suatu system manajemen untuk mengelola kontraktor di lingkungan kerja perusahaan dan *Smith system* untuk supir atau driver sebagai bentuk pemberian pengarahan waspada untuk mengantisipasi adanya kecelakaan kerja, sebagai bentuk pencegahan. Walaupun segala upaya telah dilakukan oleh pengusaha di seluruh Indonesia untuk menekan angka kecelakaan kerja yang terjadi pada perusahaan mereka, namun nyatanya kasus kecelakaan kerja tetap selalu ada. Ini sesuai dengan data BPJS Ketenagakerjaan yang mana jumlah kasus kecelakaan kerja di Indonesia setiap tahun mengalami peningkatan. Hal ini tentunya sangat mengkhawatirkan karena pekerjaan yang seharusnya menjadi



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

sumber rezeki bagi para karyawan namun karena kelalaian dan tidak mematuhi aturan malah menjadi sumber celaka bagi mereka.

Berdasarkan informasi yang diperoleh dari Ibu Helmanazwita selaku Direktur Utama PT Amanah Riau Makmur Pekanbaru, bahwa sebenarnya perusahaan sudah melaksanakan upaya yang semaksimal mungkin untuk menekan angka kecelakaan kerja. Perusahaan selalu memberi himbuan kepada seluruh karyawan untuk mematuhi SOP yang berlaku untuk dilaksanakan bagi para pekerja lapangan sebaik mungkin. Berikut SOP yang di tetapkan oleh perusahaan :

Tabel 1.3 Standar Operasional Prosedur K3 PT Amanah Riau Makmur Pekanbaru.

<p>Persiapan Sebelum Bekerja</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pastikan Kondisi badan keadaan sehat 2. Pastikan timbul rasa senang dan tenang sebelum bekerja 3. Siapkan alat pelindung diri sebelum memulai pekerjaan 4. Siapkan alat dan perkakas kerja dengan mengecek kondisinya, pastikan dalam kondisi baik/normal 5. Briefing keselamatan dan kesehatan kerja
<p>Kebersihan Dan Kerapian</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bahan, material yang berserakan harus dirapihkan baik sebelum, selama kerja dan setelah jam kerja 2. Alat kerja, perkakas lainnya yang digunakan tidak boleh merintang dan membahayakan akses kerja dan disimpan setelah selesai jam kerja 3. Buang sampah sesuai tempat sampah yang telah disediakan 4. Semua orang wajib menjaga kebersihan lingkungan tempat kerja
<p>Alat Pelindung Diri</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Alat pelindung diri yang digunakan harus sesuai Standar Nasional Indonesia atau standar yang berlaku 2. APD yang dimaksud meliputi pelindung kepala, pelindung mata dan muka, pelindung pernafasan, pelindung tangan, pelindung kaki, dan pakaian pelindung.



Rambu-Rambu

Operator Alat Berat

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

	<ol style="list-style-type: none"> 3. Tersedia rambu-rambu mengenai kewajiban penggunaan APD di tempat kerja dan APD harus segera diganti apabila rusak, tidak dapat berfungsi dengan baik, atau telah habis masa pakainya.
	<ol style="list-style-type: none"> 1. Rambu-rambu untuk menunjukkan adanya potensi bahaya yang mungkin tidak terlihat 2. Rambu-rambu berguna untuk menyediakan informasi umum dan memberikan pengarahan 3. Rambu-rambu untuk mengingatkan para pekerja dimana harus menggunakan peralatan perlindungan diri 4. Memasang/meletakkan rambu pada lokasi strategis (potensi bahaya yang mungkin akan terjadi) dan mudah dilihat 5. Menjaga rambu keselamatan selalu dalam keadaan baik
	<p>Pra-Start Check :</p> <p>Operator melakukan pemeriksaan alat berat sebelum memulai kegiatan, inspeksi harian ini dilakukan dengan menggunakan checklist mesin :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Mengecek serta mempersiapkan alat berat sebelum digunakan (Oli bagian alat berat, kesediaan bahan bakar dan keadaan mesin) <p>Operasional Lingkungan :</p> <p>Ketika dioperasikan telah di periksa dan dilakukan inspeksi kondisi keamanan yang sesuai dengan identifikasi hazard seperti garis pembatas wilayah yang telah di ditetapkan sebelumnya.</p> <p>Prosedur <i>Starting</i> :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Memakai atribut K3 lengkap yakni safety bar dan guard bar ketika pengoperasian 2. Pastikan semua control dalam keadaan netral 3. Periksa keadaaan rem 4. Pastikan penutup mesin tertutup sebelum memasuki pengoperasian 5. Pastikan mesin telah dipanaskan sebelum mengoperasikan 6. Lakukan pengujian terhadap semua fungsi control 7. Jangan mengoperasikan alat berat apabila ada pengerjaan manual di wilayah operasional. 8. Melaporkan keadaaan alat berat setelah digunakan ke Crew Operator.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Pencegahan Dan Pertolongan Pertama Pada Kecelakaan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ditempat kerja harus tersedia APAR 2. Dilarang merokok, menyalakan api didekat bahan bahan yang mudah terbakar 3. Alat P3K yang memadai harus disediakan ditempat kerja dan dijaga agar tidak dikotori debu, dan kelembaban udara lainnya. 4. Alat P3K harus berisi keterangan/instruksi yang mudah dan jelas sehingga mudah dimengerti 5. Apabila terjadi kecelakaan kategori tinggi segera melapor ke supervisor untuk tindakan lebih lanjut
------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Tidak hanya itu perusahaan juga memfasilitasi Alat Pelindung Diri (APD) dan memberi rambu-rambu larangan disetiap gedung tempat bekerja. Namun, kesadaran dari karyawan yang masih rendah dengan ditandai masih banyak karyawan yang tidak menggunakan APD lengkap saat bekerja. Sehingga tidak heran apabila terjadi kelalaian atau berkurangnya fokus karyawan dalam bekerja dan dibarengi dengan tidak menggunakan APD yang lengkap maka akan terjadi kecelakaan kerja yang berakibat buruk bagi karyawan dan perusahaan. Berikut laporan data kecelakaan kerja yang ada pada perusahaan PT Amanah Riau Makmur pada tahun 2018 sampai 2022.

Tabel 1.4 Data Jumlah Kecelakaan Kerja PT Amanah Riau Makmur Pekanbaru Periode 2018-2022

Tahun	Jenis Kecelakaan kerja			Jumlah
	Ringan	Sedang	Berat	
2018	-	3	-	3
2019	1	-	1	2
2020	2	-	2	4
2021	1	2	1	4
2022	2	3	-	5

Sumber : PT Amanah Riau Makmur, 2023

Berdasarkan Tabel 1.4 diketahui setiap tahun terjadi kecelakaan kerja di PT Amanah Riau Makmur dengan faktor utama tidak menggunakan APD yang lengkap

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dan kelalaian karyawan itu sendiri, kecelakaan terjadi pada divisi alat berat dan transportasi. Dengan Kecelakaan berat sebesar 4 kali, kecelakaan sedang 8 kali dan kecelakaan ringan sebanyak 6 kali dengan penanganan dilakukan dengan menggunakan alat P3L yang telah disediakan perusahaan. laporan data statistik kecelakaan kerja karyawan ini digunakan sebagai acuan dalam perencanaan kinerja K3L pada periode berikutnya, data statistik ini dibuat setiap bulan dan pada akhir tahun akan dibuat ringkasannya.

Untuk biaya pengobatan apabila terjadi kecelakaan kerja adalah menggunakan BPJS Ketenagakerjaan dengan program Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) yang mana besaran iuran nya 0,89 % dari gaji karyawan karena pekerjaan karyawan termasuk kategori kecelakaan sedang, dan iuran BPJS ini ditanggung penuh oleh perusahaan. Hal ini harus mendapat perhatian lebih oleh perusahaan agar dapat meminimalisir kasus kecelakaan kerja yang terjadi dan diharapkan dapat mengurangi jumlah kasus kecelakaan kerja sehingga dapat mewujudkan Nol kasus kecelakaan atau Zero Accident.

Menurut Ardyanto, (2017) Keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh terhadap kepuasan dan kinerja karyawan, hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Anjani et al., (2014) yang menunjukkan adanya pengaruh secara simultan antara keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan. Menurut Wibowo & Utomo, (2016), menunjukkan bahwa adanya pengaruh keselamatan kerja pada kinerja. Tentunya Sebagai perusahaan dengan bidang yang berkaitan erat dengan Keselamatan dan kesehatan kerja perusahaan menentukan target K3 dengan *Zero accident*. Sedangkan pada penelitian Nurbaiti (2015) memberikan kesimpulan



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap kinerja karyawan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Kepuasan kerja juga merupakan salah satu faktor yang berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan. Amalita, (2015) yang menunjukkan program keselamatan dan kesehatan kerja karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan melalui tingkat kepuasan kerja karyawan yang tinggi, Kualitas kepuasan akan mempengaruhi pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan, sehingga dapat dikatakan salah satu faktor yang mendukung terciptanya kinerja yang baik adalah adanya kepuasan kerja yang baik, (Fadlallah, 2015)

Berdasarkan uraian diatas dengan merujuk pada penelitian-penelitian terdahulu, maka penulis tertarik untuk mengetahui secara rinci mengenai pengaruh penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap kinerja dengan kepuasan kerja yang menjadi *variable intervening* atau *variable mediasi* di dalamnya pada perusahaan PT Amanah Riau Makmur. Hal inilah yang mendorong penulis mengambil judul **“Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel *Intervening* Pada PT.Amanah Riau Makmur (ARM) Pekanbaru.”**

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dikemukakan diatas, maka penulis merumuskan masalah dalam penelitian ini, yaitu:

1. Apakah Keselamatan dan kesehatan dan kerja (K3) mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan ?
2. Apakah Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan ?
3. Apakah Kepuasan Kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan ?
4. Apakah Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan ?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap kepuasan kerja karyawan.
2. Untuk mengetahui pengaruh Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan
3. Untuk mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja terhadap kinerja karyawan.
4. Untuk mengetahui pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dalam Hasil penelitian ini adalah:



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Bagi Penulis

Penelitian ini sangat membantu penulis dalam merealisasikan antara teori yang didapat selama bangku perkuliahan dengan praktek yang ada dalam dunia kerja.

2. Bagi Perusahaan

Diharapkan dapat bermanfaat bagi perusahaan sebagai bahan masukan atau pertimbangan dalam pengelolaan sumber daya manusia melalui kebijakan yang dapat mendukung terciptanya Keselamatan dan kesehatan Kerja sesuai dengan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan yang diharapkan.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Sebagai bahan pedoman atau referensi bagi pihak-pihak lain yang berkepentingan untuk mengadakan penelitian selanjutnya yang tidak hanya untuk mendapatkan informasi tetapi juga bermanfaat dalam ilmu pengetahuan.

1.5 Sistematika Penulisan

BAB I : PENDAHULUAN

Pendahuluan penelitian ini memberikan gambaran tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Pada Bagian ini berisi landasan teori yang menjadi dasar penelitian dan memuat penelitian terdahulu guna memperkuat penelitian, kerangka penelitian dan hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan tentang lokasi penelitian, jenis, sumber data dan metode penelitian dan pengumpulan data subjek populasi dan sampel serta analisa data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM INSTANSI

Dalam bagian ini membahas tentang sejarah singkat perusahaan, visi dan misi serta struktur dan uraian pada perusahaan yakni PT ARM.

BAB V : PEMBAHASAN DAN HASIL PENELITIAN

Bab ini memaparkan tentang hasil yang diperoleh selama penelitian dengan pembahasannya.

BAB VI : PENUTUP

Bagian ini menguraikan mengenai hasil kesimpulan dari inti pembahasan terhadap permasalahan yang diteliti dan mencoba memberikan saran-saran yang dapat dijadikan sebuah pedoman dalam menanggulangi permasalahan yang dihadapi, serta diisi dengan daftar pustaka.



BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan *stakeholder*, (Kasmir, (2016) sedangkan menurut (Rivai et al., 2015) Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian. Proses ini terdapat dalam fungsi/bidang produksi, pemasaran, keuangan, maupun kepegawaian.

Karena SDM dianggap semakin penting perannya dalam pencapaian tujuan perusahaan, maka berbagai pengalaman dan hasil penelitian dalam bidang SDM dikumpulkan secara sistematis dalam apa yang disebut Manajemen Sumber Daya Manusia (Edison et al., 2017). Manajemen Sumber Data Manusia (MSDM) adalah manajemen yang memfokuskan diri memaksimalkan kemampuan karyawan atau anggotanya melalui berbagai langkah strategis dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai/karyawan menuju pengoptimalan tujuan organisasi. Menurut Mangkunegara, (2013) Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian,

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Hasibuan, (2014) Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Dari Beberapa Pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan Manajemen Sumber Daya Manusia diartikan sebagai Ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efisien dan efektif yang berisi perencanaan, pengorganisasian pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa dan Proses ini terdapat dalam fungsi/bidang produksi, pemasaran, keuangan, maupun kepegawaian dalam rangka mencapai tujuan organisasi dengan memaksimalkan kemampuan karyawan dan anggota

2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Dalam praktiknya menurut (Kasmir, 2016) fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia terdiri dari :

- a. Analisis Jabatan (*Job Analysis*)
- b. Perencanaan Sumber Daya Manusia (*Human Resource Planning*)
- c. Penarikan Pegawai (*Recruitment*)
- d. Seleksi (*Selection*)
- e. Pelatihan dan pengembangan (*Training and Development*)
- f. Evaluasi Kinerja (*Performance Evaluation*)
- g. Kompensasi (*Compensation*)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- h. Jenjang Karier (*Career Path*)
- i. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (*Safety and Healty*)
- j. Hubungan Industrial (*Industrial Relation*)
- k. Pemutusan Hubungan Kerja (*Separation*)

2.13 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Sedarmayanti, (2017) bahwa tujuan manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut :

- a. Memberi saran kepada manajemen tentang kebijakan SDM untuk memastikan perusahaan memiliki SDM bermotivasi tinggi dan berkinerja tinggi, dilengkapi sarana untuk menghadapi perubahan.
- b. Memelihara dan melaksanakan kebijakan dan prosedur SDM untuk mencapai tujuan organisasi/perusahaan.
- c. Mengatasi krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pegawai dan manajemen organisasi.
- d. Menyediakan sarana komunikasi antara pegawai dan amanjemen organisasi.
- e. Membantu perkembangan arah dan strategi organisasi atau perusahaan secara keseluruhan dengan memperhatikan aspek SDM.
- f. Menyediakan bantuan dan menciptakan kondisi yang dapat membantu manajer lini dalam mencapai tujuan.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.2 Kinerja Karyawan

2.2.1 Pengertian Kinerja

Kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. (Hasibuan dalam Rahmayanti, 2014). Sedangkan Menurut Wexley dalam Sinambela, (2016) menyatakan Kinerja merupakan implementasi dari teori keseimbangan, yang mengatakan bahwa seseorang akan menunjukkan prestasi yang optimal bila ia mendapatkan manfaat (*Benefit*) dan terdapat rangsangan (*inducement*) dalam pekerjaannya secara adil dan masuk akal (*Reasonable*). Mangkunegara, (2013) menyatakan bahwa Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pernyataan ini sejalan dengan Kasmir, (2016) yang menyebutkan Kinerja adalah Hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

Kinerja merupakan suatu istilah secara umum yang digunakan untuk sebagian atau seluruh tindakan atau aktivitas dari suatu organisasi pada suatu periode dengan referensi pada sejumlah standar seperti biaya-biaya masa lalu atau yang diproyeksikan, dengan dasar efisiensi, pertanggungjawaban atau akuntabilitas manajemen dan semacamnya.

2.2.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja

Menurut Kasmir, (2016) Adapun Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja adalah sebagai berikut :



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Kemampuan dan Keahlian

Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki oleh karyawan dalam suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan atau skill maka karyawan akan semakin efektivitas dan efisien dalam menyelesaikan pekerjaannya secara benar.

2. Pengetahuan

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan maka akan meningkatkan kualitas dan kuantitas karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya yang dapat mempengaruhi kinerjanya.

3. Rancangan Kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuan. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar.

4. Kepribadian

Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik maka akan dapat melakukan pekerjaannya dengan baik dan menyelesaikannya dengan bersungguh-sungguh.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

5. Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya maka karyawan akan terangsang untuk melakukan sesuatu dengan baik.

6. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

7. Gaya kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap pemimpin dalam menghadapi atau memerintah bawahannya. Gaya kepemimpinan atau sikap pemimpin ini dapat memengaruhi kinerja karyawan.

8. Budaya Organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan ini lah yang mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan atau organisasi.

9. Kepuasan kerja

Merupakan perasaan gembira atau senang atau bahkan perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

10. Lingkungan kerja

Merupakan suasana atau kondisi lingkungan di sekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa kondisi lapangan maupun sarana dan prasarana.

11. Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja. Kesetiaan ini ditunjukkan dengan terus bekerja sungguh-sungguh sekalipun perusahaannya dalam kondisi kurang baik.

12. Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.

13. Disiplin kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin dalam hal ini merupakan waktu.

Menurut Mangkunegara, (2013) beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu:

a. Faktor Individu

Secara Psikologis Individu yang normal adalah individu memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fisik maka individu tersebut memiliki konsentrasi diri yang baik



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

b. Faktor Lingkungan Organisasi

Faktor lingkungan organisasi sangat menunjang bagi individu dalam mencapai kinerja. Faktor lingkungan organisasi yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, otoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi yang efektif, hubungan kerja yang harmonis, iklim kerja yang respek dan dinamis, peluang berkarir dan fasilitas.

2.2.3 Indikator-Indikator Kinerja

Indikator kerja merupakan sesuatu yang akan dihitung dan diukur, adapun indikator kinerja menurut Kasmir, (2016) kinerja dapat dinilai dan diukur dengan beberapa indikator yaitu :

1. Kualitas (Mutu)
2. Kuantitas (Jumlah)
3. Waktu (Jangka Waktu)
4. Penekanan Biaya
5. Pengawasan
6. Hubungan antar karyawan

2.3 Kepuasan Kerja

2.3.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Keith Davis dalam Mangkunegara, (2013) Kepuasan Kerja adalah perasaan menyokong atau tidak menyokong yang dialami pegawai dalam bekerja. Sedangkan menurut Wexley dan Yuki dalam Mangkunegara, (2013) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai acara pegawai merasakan dirinya atau



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

pekerjaannya. Menurut Hasibuan, (2013) Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan 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 Sutrisno, (2019) 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.

2.3.2 Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Blum dalam Sutrisno, (2016) Banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Faktor-faktor itu sendiri dalam peranannya memberikan kepuasan kepada karyawan bergantung pada pribadi masing-masing karyawan. Faktor-faktor yang memberikan kepuasan adalah :

1. Faktor individual, meliputi umur, kesehatan, watak, dan harapan
2. Faktor sosial, meliputi hubungan kekeluargaan, pandangan pekerja, kebebasan berpolitik, dan hubungan kemasyarakatan.
3. Faktor utama dalam pekerjaan, meliputi upah, pengawasan, ketentraman kerja, kondisi kerja dan kesempatan untuk maju. Selain itu juga penghargaan terhadap kecakapan, hubungan social di dalam pekerjaan, ketetapan dalam menyelesaikan konflik antar manusia, perasaan, diperlakukan adil baik yang menyangkut pribadi maupun tugas.

Menurut Sutrisno, (2016) menyimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu :



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. *Faktor psikologis*, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan, yang meliputi minat, ketentraman dalam kerja, sikap terhadap kerja, bakat, dan keterampilan.
2. *Faktor sosial*, merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi social antar karyawan maupun karyawan dengan atasan.
3. *Faktor fisik*, merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, penagaturan waktu dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan, umur, dan sebagainya.
4. *Faktor finansial*, merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas, yang diberikan, promosi, dan sebagainya.

2.3.3 Indikator-Indikator Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah sikap umum individu terhadap pekerjaannya, menurut Mangkunegara, (2013) Indikator kepuasan kerja karyawan adalah sebagai berikut :

- 1.) Kepuasan terhadap sifat pekerjaan, sejauh mana karyawan merasa sesuai dengan sifat suatu pekerjaan sehingga seorang karyawan merasa bangga dalam melakukan pekerjaannya.
- 2.) Kepuasan terhadap gaji sekarang, karyawan merasa gaji yang dibayarkan jumlahnya sesuai dengan kontribusi yang dilakukan dalam pekerjaannya dan sama dengan gaji yang diterima orang lain dalam posisi yang sama.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- 3.) Kepuasan terhadap pengawasan, kompetensi atasan dalam melakukan pekerjaannya, baik dalam rangka pengawasan, pemberian arahan maupun bantuan teknis kepada bawahan.
- 4.) Kepuasan terhadap peluang promosi. Adanya kesempatan bagi karyawan untuk dapat dipromosikan ke jenjang yang lebih tinggi dalam organisasi dengan berdasarkan kompetensi karyawan.
- 5.) Kepuasan terhadap hubungan dengan rekan kerja, sejauh mana rasa nyaman seorang karyawan dengan rekan kerjanya yang lain dalam melakukan pekerjaan.

2.4 Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

2.4.1 Pengertian Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Menurut Mangkunegara, (2013) Keselamatan dan Kesehatan Kerja adalah suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmaniah maupun rohaniah tenaga kerja pada khususnya dan manusia pada umumnya, hasil karya, dan budaya untuk menuju masyarakat adil dan Makmur. Sedangkan menurut Simanjuntak dalam Sinambela, (2017) Keselamatan kerja adalah kondisi keselamatan yang bebas dari risiko kecelakaan dan kerusakan di tempat kerja yang mencakup kondisi bangunan, kondisi mesin, peralatan keselamatan, dan kondisi pekerja dan menurut Parkins dalam Sinambela, (2017) menyatakan Kesehatan didefinisikan sebagai keadaan seimbang yang dinamis dan seimbang antara bentuk tubuh dan fungsi yang dapat mengadakan penyesuaian, sehingga dapat mengatasi gangguan dari luar. Sedangkan, Menurut Megginson dalam Mangkunegara, (2013) menyatakan bahwa keselamatan mencakup kedua



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

istilah risiko keselamatan dan risiko kesehatan. Dalam bidang kepegawaian, kedua istilah tersebut dibedakan. Keselamatan kerja menunjukkan kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan, atau kerugian di tempat kerja.

Risiko keselamatan merupakan aspek-aspek dari lingkungan kerja yang dapat menyebabkan kebakaran, ketakutan aliran listrik, terpotong, luka memar, keseleo, patah tulang, kerugian alat tubuh, penglihatan dan pendengaran. Semua itu dihubungkan dengan perlengkapan perusahaan atau lingkungan fisik dan mencakup tugas tugas kerja yang membutuhkan pemeliharaan dan latihan. Sedangkan kesehatan kerja menunjukkan pada kondisi yang bebas dari gangguan fisik, mental, emosi, atau rasa sakit yang dibebaskan oleh lingkungan kerja. Risiko kesehatan merupakan factor-faktor dalam lingkungan kerja yang bekerja melebihi periode waktu yang ditentukan, lingkungan yang dapat membuat stress emosi atau gangguan fisik.

Dengan demikian, secara garis besar K3 adalah suatu kondisi dalam pekerjaan yang sehat dan aman baik itu bagi pekerjaannya, maupun bagi masyarakat dan lingkungan sekitar organisasi atau tempat kerja tersebut, sehingga pegawai dapat melakukan pekerjaannya dengan tenang dan motivasi yang tinggi.

2.4.2 Tujuan Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Menurut Mangkunegara (2013) Tujuan keselamatan dan kesehatan kerja adalah sebagai berikut :

- a. Agar setiap pegawai mendapat jaminan keselamatan dan kesehatan kerja baik sevata fisik, social, dan psikologis.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- d. Agar setiap perlengkapan dan peralatan kerja digunakan sebaik-baiknya, seefektif mungkin
- e. Agar semua hasil produksi dipelihara keamanannya
- f. Agar adanya jaminan atas pemeliharaan dan peningkatan kesehatan gizi pegawai
- g. Agar meningkatkan kegairahan, keserasian kerja dan partisipasi kerja.
- h. Agar terhindar dari gangguan kesehatan yang disebabkan oleh lingkungan atau kondisi kerja.
- g. Agar setiap pegawai merasa aman dan terlindungi dalam bekerja.

Menurut Kasmir,(2016) menyatakan dalam Praktiknya Tujuan Keselamatan dan Kesehatan kerja yaitu :

- a. Membuat Karyawan merasa aman

Artinya dengan prosedur keselamatan kerja dan peralatan keamanan dalam bekerja yang sesuai dan memenuhi standar dapat menimbulkan rasa aman dan nyaman dalam bekerja sehingga dapat memberikan kebebasan karyawan dalam bekerja sesuai dengan aktivitas pekerjaannya yang kemudian dapat meningkatkan produktivitas karyawannya.

- b. Memperlancar proses kerja

Artinya dengan mempersiapkan program keselamatan dan kesehatan yang sesuai dengan prosedur yang memadai maka diharapkan tidak adanya hambatan-hambatan yang terjadi di lokasi kerja karyawan seperti kecelakaan kerja atau terganggunya kesehatan karyawan baik secara fisik maupun mental. Sehingga dengan adanya program program K3 yang memadai maka



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

proses kerja akan berjalan lancar dalam hal waktu kerja atau produk-produk yang dihasilkan.

Agar karyawan berhati-hati dalam bekerja

Artinya dengan adanya program K3 yang dibuat sesuai prosedur kerja yang dibutuhkan karyawan di lokasi bekerja akan menjadi pengingat kepada karyawan bahwasannya keselamatan dan kesehatan kerja menjadi aturan wajib yang harus diikuti dengan memberikan karyawan rasa waspada dan lebih berhati-hati dalam melaksanakan aktivitasnya.

d. Mematuhi aturan dan rambu-rambu kerja

Dengan Program Keselamatan dan kesehatan kerja yang telah dibuat sesuai dengan kebutuhan di lokasi kerja, maka akan terdapat beberapa aturan dan rambu-rambu seperti rambu larangan, wajib, dan waspada yang menjadi pengingat prosedur K3 yang harus di laksanakan oleh tenaga kerja.

e. Tidak mengganggu proses kerja

f. Menekan biaya

g. Menghindari kecelakaan kerja

h. Mengindari tuntutan pihak-pihak tertentu

2.4.3 Indikator-indikator Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Menurut Mangkunegara, (2013) ada beberapa indikator yang mempengaruhi keselamatan dan kesehatan kerja adalah sebagai berikut :

1.) Keadaan tempat lingkungan kerja

- a. Penyusunan dan penyimpanan barang-barang berbahaya kurang diperhitungkan keamanannya.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- b. Ruang kerja yang terlalu padat dan sesak
 - c. Pembuangan kotoran dan limbah yang tidak pada tempatnya.
- 2.) Pengaturan udara
 - a. Pergantian ruang udara yang tidak baik (ruang kerja yang kotor, berdebu dan berbau tidak enak)
 - b. Suhu udara yang tidak dikondisikan pengaturannya
 - 3.) Pengaturan penerangan
 - a. Pengaturan dan penggunaan sumber cahaya yang tidak tepat
 - b. Ruangan kerja yang kurang cahaya, remang-remang
 - 4.) Pemakaian peralatan kerja
 - a. Pengaman peralatan kerja yang sudah usung dan rusak
 - b. Penggunaan mesin, alat tanpa pengaman yang baik
 - 5.) Kondisi fisik dan mental karyawan
 - a. Kerusakan alat indra, stamina karyawan yang tidak stabil
 - b. Emosi pegawai tidak stabil, kepribadian karyawan rapun, sikap karyawan ceroboh, kurang cermat dan kurang pengetahuan dalam penggunaan fasilitas kerja terutama fasilitas kerja yang membawa resiko bahaya.

2.5 Keterkaitan Antar Variabel

2.5.1 Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja.

Memiliki keselamatan dan kesehatan kerja yang sesuai standar memenuhi salah satu dari 4 tingkat kebutuhan yakni Rasa Aman dimana karyawan atau tenaga kerja



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

akan berusaha untuk mendapatkan cara untuk memenuhi kebutuhan akan rasa aman tersebut, dan dengan adanya akomodasi pemenuhan rasa aman pada keselamatan dan kesehatan kerja oleh perusahaan saat bekerja maka tenaga kerja akan bekerja secara efektif dan efisien dan hal ini dapat mendorong tingkat kepuasan karyawan dalam bekerja. Dalam salah satu hasil penelitian terdahulu oleh Indra (2013) membuktikan keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

H₂: Diduga Keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

2.5.2 Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan kerja terhadap Kinerja Karyawan

Keselamatan dan Kesehatan Kerja merupakan sebuah bentuk Fasilitas dari perusahaan untuk mendukung Pemenuhan Kewajiban perusahaan dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif dan kondusif dalam bekerja, Tentunya penerapan program dan ketersediaan pengawasan terhadap keselamatan dan kesehatan kerja ini berpengaruh pada sebuah kepuasan kerja, pernyataan ini sesuai dengan penelitian Makadao dkk (2021), Bhastary dan Suwardi (2018) yang menyatakan bahwa Keselamatan dan Kesehatan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

H₂: Diduga Keselamatan dan Kesehatan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.5.3 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja.

Kepuasan kerja seorang karyawan merupakan sebuah bentuk perasaan yang dapat tergambarkan dalam ekspresi dan terlampiaskan melalui apa yang dikerjakan, jadi apabila karyawan merasa puas dalam bekerja maka karyawan akan semangat dalam bekerja dan kinerja akan meningkat namun hal itu juga berlaku sebaliknya dimana jika kepuasan menurun maka kinerja akan menurun.

H3: Diduga Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja

2.5.4 Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja.

Keselamatan dan kesehatan kerja pada lokasi kerja karyawan sangat mempengaruhi tingkat pemenuhan akan jaminan rasa aman bagi karyawan dan hal ini berpengaruh terhadap kepuasan kerja yang nantinya akan berefek lebih lanjut pada kinerja karyawan dalam melaksanakan aktivitas untuk menyelesaikan pekerjaannya dalam penelitian caughey, (2015) ia menyatakan bahwa program K3 berpengaruh terhadap kepuasan kerja, disimpulkan terdapat tingkat pengaruh yang tinggi, dalam sebuah literatur oleh Handoko menyatakan bahwa kondisi pemenuhan kepuasan dalam bekerja menjadi umpan balik yang akan mempengaruhi kinerja pada waktu yang akan datang, dengan pernyataan diatas dapat disimpulkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja melalui kepuasan kerja.

H4: Diduga Keselamatan dan Kesehatan kerja berpengaruh terhadap kinerja melalui kepuasan kerja.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.6 Pandangan Islam

2.6.1 Pandangan Islam Terhadap Kinerja

Menurut Mangkunegara, (2013) mengatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitasn dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya, Dan Menurut Islam Kinerja seperti pada Firman Allah SWT dalam Q.S. An-Najm ayat 39-41 yang berbunyi:

وَأَنْ لَّيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَ {٣٩} وَأَنَّ سَعْيَهُ سَوْفَ يُرَىٰ {٤٠}
ثُمَّ يُجْزَاهُ الْجَزَاءَ الْأَوْفَىٰ {٤١}

Artinya : “Dan Bahwasannya seorang manusia tiada memperoleh selain apa yang telah diusahakannya dan bahwasannya usaha itu kelak akan diperlihatkan (kepadanya). Kemudian akan diberi balasan kepadanya dengan balasan yang paling sempurna.” (Q.S.An-Najm:39-41)

2.6.2 Pandangan Islam Terhadap Kepuasan Kerja

Kepuasan Kerja merupakan bentuk perasaan baik yang kemudian dapat mendorong semangat diri untuk memberikan yang terbaik saat bekerja dan dalam pandangan islam hal ini dapat dikaitkan dengan rasa ikhlas dan syukur dalam bekerja,

وَإِذْ تَأَذَّنَ رَبُّكُمْ لَئِن شَكَرْتُمْ لَأَزِيدَنَّكُمْ ۖ وَلَئِن كَفَرْتُمْ إِنَّ عَذَابِي
لَشَدِيدٌ {٧}



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Artinya : “Dan (Ingatlah) ketika Tuhanmu memaklumkan, “Sesungguhnya jika kamu bersyukur, pasti akan kami tambahkan (nikmat-ku) kepadamu, dan jika kamu mengingkari (nikmat-ku), maka sesungguhnya azabku sangatlah pedih”. (Q.S. Ibrahim:7)

2.6.3 Pandangan Islam Terhadap Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Keselamatan dan kesehatan kerja dalam lokasi perusahaan tidak akan ada jika tidak di usahakan dan diatur, dengan tenaga kerja atau karyawan merupakan aset perusahaan

لَهُ مُعَقَّبَاتٌ مِنْ بَيْنِ يَدَيْهِ وَمِنْ خَلْفِهِ يَحْفَظُونَهُ مِنْ أَمْرِ اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّى يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ ۗ وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ بِقَوْمٍ سُوءًا فَلَا مَرَدَّ لَهُ ۗ وَمَا لَهُمْ مِنْ دُونِهِ مِنْ آلٍ {١١}

Artinya : “Baginya (Manusia) ada malaikat-malaikat yang selalu menjaganya bergiliran, dari depan dan belakangnya. Mereka menjaganya atas perintah Allah. Sesungguhnya Allah tidak akan mengubah keadaan suatu kaum sebelum mereka mengubah keadaan diri mereka sendiri. Dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap suatu kaum, maka tak ada yang dapat menolaknya dan tidak ada pelindung bagi mereka selain Dia”. (Q.S. Ar-Ra’d:11)

2.7 Kaitan Penelitian Terdahulu

Penelitian Terdahulu banyak memiliki variabe-variabel ini sehingga dapat memperkuat landasan teori dan sebagian referensi bagi penulis. Berikut penelitian yang dijadikan tinjauan pustaka :

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama dan Tahun	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
	Endri Wibowo dan Hardi Utomo. Jurnal Among Makarti Vol.9 No.17, Juli (2016)	Pengaruh Keselamatan Kerja dan Kesehatan kerja terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening	X1 : Keselamatan Kerja X2 : Kesehatan Kerja Z : Kepuasan Kerja Y : Kinerja	Berdasarkan hasil penelitian disimpulkan bahwasannya Keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dan kepuasan kerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja. karyawan.baik secara langsung maupun tidak langsung
	Risma Nur Agung dan Isniar Budiarti.S.E .,M.Si (2019) (Agung, 2019)	Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan kerja, kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di CV.Potentia Management Indonesia	X1 : Keselamatan dan Kesehatan kerja X2 : Kepuasan Kerja Y : Kinerja Karyawan.	Dalam hasil penelitian ini disebutkan Variabel keselamatan dan kesehatan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Nama dan Tahun	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
(Milnawati, 2018)	Pengaruh program kesehatan dan keselamatan kerja (K3) Terhadap kepuasan kerja pegawai pada PT.PLN (persero) area pengatur distribusi makasar	X1 : Kesehatan dan keselamatan kerja Y : Kepuasan Kerja	Dalam hasil penelitian diketahui variabel Kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kinerja pegawai secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai dengan nilai signifikan yaitu sebesar .000
Kadek Senli Bonix Suryawan , Riane J. Pio dan Wehelmina Rumawas (Suryawan et al., 2018)	Pengaruh K3 Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT.Pandan Surya Sentosa di Kota Balikpapan Kalimantan Timur	X1 : Keselamatan Kerja X2 : Kesehatan Kerja. Y : Kepuasan Kerja	Keselamatan kerja dan kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan pada PT.pandawa surya Sentosa.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Nama dan Tahun	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
Afn Soraya Sirait (2022) (Sirait, 2022)	Pengaruh Kompensasi dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kepuasan kerja karyawan Bagian Produksi Pada PT. Rotte Ragam Rasa Cabang Pekanbaru	X1 : Kompensasi X2 : Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Y : Kepuasan Kerja	Dalam Penelitian ini dihasilkan kesimpulan hasil penelitian Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan
Angkasa Duta Sisna (2014) (Sisna et al., 2014)	Pengaruh Keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan (Studi pada karyawan PT.PLN (Persero) Area Kediri).	X1 : Keselamatan X2 : Kesehatan Kerja Y : Kepuasan kerja	Hasil Analisis menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.
Skolastika Dian Rosita Sari, Eko Agus Susilo dan Harril Brimantyo (S. D. R. Sari et al., 2017)	Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kepuasan kerja (Studi pada karyawan bagian pabrikasi PG Kebon Agung Malang)	X1 : Keselamatan Kerja X2 : Kesehatan Kerja Y : Kepuasan Kerja	Dari Hasil penelitian diketahui bahwa terdapat pengaruh signifikan antara keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kepuasan kerja,



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Nama dan Tahun	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
Arjuna Lintang Sarmuji,S.E, Ir dan Dwi Nita Aryani,MM., Ph.D (Sarmuji, 2019)	Effect of Occupational Safety and Health, and Work Environment on Performance with Job Satisfaction as an Intervening Variable (Study of Employees of KebonAgung Sugar Factory, Malang)	X1 : Occupational Safety and Health X2 : Environment Z : Kepuasan Kerja Y : Performance	the variable of Occupational Safety and Health has a significant effect on the Performance variable. the variable of Occupational Safety and Health has a significant effect on the Job Satisfaction variable.
Zahra Istiqimah , Yahya Thamrin dan Suharni (Istiqamah & Thamrin, 2022)	Pengaruh penerapan K3 dengan kinerja pada pekerjaan melalui kepuasan kerja di PT.PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan (ULP) Daya Kota Makassar.	X1 : Keselamatan Kerja X2 : Kesehatan Kerja Y1 : Kepuasan Kerja Y2 : Kinerja	Dalam penelitian ini dihasilkan data : Keselamatan kerja terhadap kepuasan kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan Kesehatan Kerja berpengaruh positif dan t



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Nama dan Tahun	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
Venni Febriani. (2019) (Febriani, 2019)	Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada karyawan PT. Industri Kapal Indonesia (PERSERO)	X : Keselamatan dan Kesehatan kerja Z : Kepuasan Kerja Y : Komitmen Kerja	Dalam hasil penelitain diketahui bahwa variabel keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.
Nyoman Resa Adhika, Gede Rihayana, Putu Pradiva Putra salain. (2020) (Adhika et al., 2020)	Effect of Work safety and work health (ohs) on employee performance with job satisfaction as intervening variable – a case study of fire and rescue service technical unit employee in south badung, Indonesia	X1 : Work Safety X2 : Work Healthy Y : Job Satisfaction Z : Employee Performance	The research describe that work safety dan health has a significant positive effect on employee performance and job satisfication. In addition, job satisfication have a significant positive effect on employee performance.

2.8 Kerangka Pemikiran

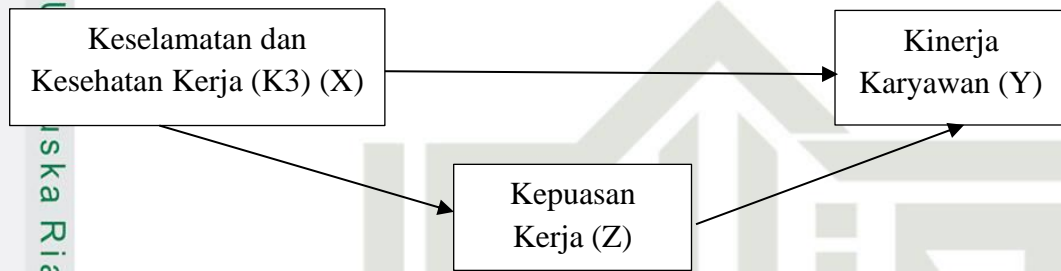
Menurut Sugiyono, (2016) Kerangka berpikir meruapakan konseptual mengenai bagaimana satu teori berhubungan diantara berbagai faktor yang telah di



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

identifikasi penting terhadap masalah penelitian. Kerangka pemikiran merupakan abstraksi dari fenomena-fenomena yang sedang diteliti. Dalam hal ini kerangka penelitian mengenai Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja dengan kepuasan kerja sebagai Variabel intervening.



Sumber : Kajian Literatur, 2019

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.9 Konsep Operasional Variabel Penelitian

Berdasarkan Rumusan masalah maka variable-variabel dalam penelitian ini dapat didefinisikan sebagai berikut :

1. Variabel Bebas (Variabel Independent) adalah variable yang mempengaruhi variable terkait, yaitu keselamatan dan kesehatan kerja (X)
2. Variabel Intervening (*Mediating*) adalah Variabel Mediasi yang muncul diantara Variabel Independent dan Dependent, yaitu Kepuasan Kerja (Z)
3. Variabel Terikat (Variabel Dependent) adalah Variabel yang dipengaruhi oleh variable bebas, Yaitu Kinerja Pegawai (Y).

Tabel 2.2 Konsep Operasional

No	Variabel	Definisi	Indikator	Skala
1	Kinerja	Kinerja adalah Hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-	1. Kualitas (Mutu) 2. Kuantitas (Jumlah) 3. Waktu (Jangka Waktu)	Likert

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No	Variabel	Definisi	Indikator	Skala
1		tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu Kasmir, (2016)	4. Penekanan Biaya 5. Pengawasan 6. Hubungan antar karyawan Kasmir, (2016)	
2	Kepuasan Kerja	Kepuasan kerja adalah sebagai perasaan positif seseorang atas pekerjaannya yang diperoleh dari suatu evaluasi terhadap karakteristik kepuasan itu sendiri. Robbins dan Judge, (2015)	1. Kepuasan terhadap sifat pekerjaannya 2. Kepuasan terhadap gaji sekarang 3. Kepuasan terhadap pengawasan 4. Kepuasan terhadap peluang promosi 5. Kepuasan terhadap hubungan dengan rekan kerja Robbins dan Judge (2015)	Likert
	Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)	Keselamatan dan Kesehatan Kerja adalah Gagasan serta usaha untuk menjaga kesatuan dan kesempurnaan baik jasmani dan rohani karyawan yakni hasil karya dan budaya agar menjadi manusia yang adil dan sejahtera. Mangkunegara (2013)	1. Keadaan tempat lingkungan kerja 2. Pengaturan udara 3. Pengaturan penerangan 4. Pemakaian peralatan kerja 5. Kondisi fisik dan mental karyawan Mangkunegara, (2013)	Likert

2.1 Hipotesis

Menurut Sugiyono, (2014) Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan

dalam bentuk kalimat pernyataan. Hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empiris.

Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan di latar belakang masalah serta berpegang pada tinjauan pustaka yang masih bersifat teoritis, maka penulis merumuskan Hipotesis sebagai berikut :

- H1** : Diduga Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) mempunyai pengaruh terhadap Kepuasan kerja
- H2** : Diduga Kepuasan kerja mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Karyawan
- H3** : Diduga Keselamatan dan kesehatan Kerja mempunyai pengaruh terhadap Kinerja karyawan
- H4** : Diduga Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) mempunyai pengaruh terhadap Kinerja melalui Kepuasan kerja

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Amanah Riau Makmur (ARM) yang beralamat di jalan SM.AMIN kecamatan tampan, kota pekanbaru riau, dan yang menjadi objek dalam penelitian ini adalah karyawan kontraktor yang bekerja di PT. Amanah Riau Makmur Pekanbaru. Waktu penelitian yang penulis lakukan dimulai dari bulan Maret 2023 sampai Oktober 2023.

3.2 Jenis Data dan Sumber Data

3.2.1 Jenis Data

1. Data Kualitatif

Data kualitatif adalah data yang bukan dalam bentuk angka-angka atau tidak dapat dihitung, dan diperoleh dari hasil wawancara dengan pimpinan perusahaan dan karyawan dalam perusahaan serta informasi-informasi yang diperoleh dari pihak lain yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.

2. Data Kuantitatif

Data kuantitatif adalah data yang diperoleh dalam bentuk angka-angka yang dapat dihitung, diperoleh dari perhitungan kuesioner yang dilakukan. Yang menjelaskan hasil penelitian dengan menggunakan rumus matematis dan menghubungkan dengan teori yang ada.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3.2.2 Sumber Data

Meskipun terdapat beberapa klasifikasi data yang dilakukan oleh para ahli, namun secara umum data yang tersedia bagi seorang peneliti dapat dikelompokkan menjadi dua sumber, yaitu :

1. Data Primer

Menurut Malholtra dalam Supriyanto, (2013), sumber data primer adalah sumber data yang dikumpulkan langsung oleh peneliti untuk tujuan khusus memecahkan permasalahan yang sedang terjadi. Sedangkan menurut Indriantoro dalam Supriyanto, (2013), Sumber data primer merupakan sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli (tidak melalui media perantara) karena data primer dikumpulkan oleh peneliti, maka diperlukan sumber daya yang cukup memadai, seperti biaya, waktu, tenaga dan sebagainya.

2. Data Sekunder

Menurut Malholtra dalam supriyanto, (2013), Sumber data sekunder adalah data yang dikumpulkan tidak hanya untuk tujuan riset, tetapi juga untuk tujuan lain. Sedangkan menurut Indriantoro dalam supriyanto, (2013), sumber data sekunder merupakan sumber data penelitian yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara (diperoleh dan dicatat oleh instansi terkait dan atau pihak lain).



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3.3 Teknik Pengumpulan Data

3.3.1 Observasi / Pengamatan

Observasi menurut Hadi dalam Supriyanto, (2013), Observasi adalah pengamatan dan pencatatan secara sistematis tentang fenomena-fenomena yang diselidiki. Fenomena-fenomena ini tidak hanya terbatas pada orang tetapi juga pada obyek alam yang lain.

Ditinjau dari proses pengumpulan data, observasi dibagi menjadi dua :

1. *Participant Observation* (Observasi peran serta)
2. *Non-Participant Observation* (Observasi Tidak berperan serta)

3.3.2 Wawancara

Wawancara Menurut Supriyanto, (2013) adalah proses mendapatkan informasi dengan cara tanya jawab sambil bertatap muka antara si penanya, pewawancara dengan si penjawab/responden dengan menggunakan alat interviem guide. Wawancara merupakan bagian yang terpenting dari setiap survei. Tanpa wawancara, peneliti akan kehilangan informasi yang hanya dapat diperoleh dengan bertanya langsung kepada narasumber (Responden).

3.3.3 Kuesioner

Kuesioner menurut Supriyanto, (2013) merupakan cara pengumpulan data dalam bentuk pertanyaan yang dikirimkan atau diberikan secara langsung untuk diisi dan dikembalikan. kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tau dengan pasti variabel apa yang akan diukur dan jawaban apa yang bisa diharapkan dari responden. Pengiriman kuesioner bisa dilakukan dengan cara individu (bertemu secara langsung dengan responden) dan dikirim secara online.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Skala pengukuran yang digunakan dalam instrument ini adalah skala likert, skala likert merupakan skala pengukuran yang berarti nilai peringkat setiap jawaban dan tanggapan itu dijumlahkan sehingga mencapai nilai total. Skala likert secara umum menggunakan peringkat 5 angka penilaian. Yaitu : Sangat tidak setuju (STS), Tidak setuju (TS), Ragu-ragu (KS), Setuju (S), Sangat Setuju (SS).

3.4. Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Populasi menurut Supriyanto, (2013) adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan. Jadi populasi bukan hanya orang tetapi juga obyek dan benda-benda yang lain. Sedangkan menurut Sugiyono, (2015) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan.

Dengan Demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa populasi yaitu keseluruhan subyek yang akan diteliti dengan karakteristik tertentu yang ditetapkan untuk menarik kesimpulan, Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan kontraktor PT. Amanah Riau Makmur, yaitu sebanyak 50 orang.

3.4.2 Sampel

Sampel menurut Supriyanto, (2013) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, maka peneliti bias



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

menggunakan sampel. Dan menurut Sugiyono, (2014) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh perusahaan tersebut. Berdasarkan pendapat tersebut, maka jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 50 orang, menurut Roscoe dalam Sugiyono, (2014) menyarankan tentang ukuran sampel untuk penelitian kuantitatif yang layak adalah antara 30 sampai 500. Teknik penentuan sampel yang digunakan adalah *sampling jenuh*. *Sampling jenuh* adalah Teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel penelitian, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang kecil.

3.5 Analisis Data

Pendekatan *deskriptif kuantitatif*, yang memungkinkan penggunaan persamaan matematis untuk menggambarkan temuan penelitian sebelumnya dan mengikatnya dengan teori yang diterima, digunakan oleh penulis untuk menganalisis data yang dikumpulkan sebelum menarik kesimpulan. Jawaban atas pertanyaan dalam kuesioner digunakan untuk mengukur variabel dalam model analisis penelitian ini. Karena tanggapan bersifat deskriptif, sebuah nomor ditugaskan untuk menjadikannya kuantitatif.

Skala Likert digunakan sebagai teknik pengukuran data untuk menilai sikap, pandangan, dan persepsi seseorang atau kelompok. Ini mengungkapkan tingkat persetujuan atau ketidaksetujuan dengan suatu objek. Variabel yang akan diukur kemudian diubah menjadi indikator variabel dengan menggunakan *skala likert*. *Skala Likert* memiliki gradien berikut, mulai dari sangat positif hingga sangat negatif:



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Tabel 3.1 Tabel Skala Likert

Kategori	Skor/Nilai
Sangat Setuju (SS) / Sangat Penting (SP)	5
Setuju (S) / Penting (P)	4
Cukup Penting (CP) / Cukup Setuju (CS)	3
Tidak Setuju (TS) / Tidak Penting (TP)	2
Sangat Tidak Setuju (STS) / Sangat Tidak Penting (STP)	1

Sumber: Sugiyono (2013:107)

Menurut Sugiyono (2013), skala likert digunakan untuk menilai sikap, pandangan, dan persepsi individu atau kelompok individu terhadap fenomena sosial. Nilai respon untuk setiap pernyataan ditentukan dengan menggunakan pendekatan

3.6 Metode Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Menurut Ridwan dan Kuncoro dalam Supriyanto, (2013) *Path analysis* atau analisis jalur digunakan untuk menganalisis pola hubungan diantara variabel. Model ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung seperangkat variabel bebas (eksogen) terhadap variabel terikat (endogen) dan koefisien jalur (*path*) adalah koefisien regresi yang distandarkan, yaitu koefisien regresi yang dihitung dari basis data yang telah diset dalam angka baku (Z-Score). Model *Path Analysis* (analisis jalur) merupakan perluasan dari analisis regresi linier berganda atau analisis jalur adalah penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel (mode kausal) yang telah ditetapkan sebelumnya.

Bila Analisis Path telah dilakukan berdasarkan sampel, maka dapat dimanfaatkan untuk :



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- a. Menjelaskan permasalahan yang diteliti atau fenomena yang dipelajari
- b. Prediksi nilai variabel dependen berdasarkan variabel independen
- c. Faktor determinan, yaitu penentuan variabel bebas mana yang mempunyai pengaruh dominan terhadap variabel dependen.
- d. Melihat pengaruh langsung, maupun tidak langsung antara variabel independen terhadap variabel dependen (melihat jalur)
- e. Pengujian model dengan metode *theory trimming*.

3.7 Uji Kualitas Data Melalui Analisis SEM PLS (Structural Equation Model Partial Least Square)

Saat menganalisis data, seseorang membandingkan satu komponen dengan komponen lainnya, satu atau lebih komponen dengan keseluruhan, dan keseluruhan menjadi komponen yang lebih kecil untuk menentukan komponen yang dominan.

Untuk menjawab rumusan masalah atau menguji hipotesis, digunakan teknik analisis data. Untuk administrasi data dalam proyek ini, perangkat lunak *SmartPLS* yang akan digunakan.

Teknik yang digunakan untuk mengatasi kekurangan dalam pendekatan regresi adalah model persamaan struktural (SEM). *Covariance Based SEM* (CBSEM) dan *Variance Based SEM*, juga dikenal sebagai *Partial Least Squares*, adalah dua metode untuk teknik penelitian *Structural Equation Model* (SEM), menurut para ahli (PLS). Teknik analitik yang kuat seperti kuadrat terkecil parsial tidak memerlukan banyak anggapan untuk bekerja. Metode PLS (*Partial Least Square*) tidak mempertimbangkan distribusi (tidak mengasumsikan data tertentu, dapat berupa nominal, kategori, ordinal, interval dan rasio). Saat menggunakan



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

pendekatan *bootstrapping* atau perkalian acak, PLS (*Partial Least Square*) tidak akan memiliki masalah dengan asumsi normalitas (*Partial Least Square*). Selain itu tidak ada jumlah minimum sampel yang harus digunakan dalam penelitian saat menggunakan PLS (*Partial Least Square*). PLS masih dapat digunakan dalam penelitian dengan sampel kecil (*Partial Least Square*). Karena PLS (*Partial Least Square*) dikategorikan sebagai tipe non-parametrik, data yang memiliki distribusi normal tidak diperlukan untuk pemodelan pls. Metode analisis yang digunakan dalam PLS (*Partial Least Square*) adalah sebagai berikut:

3.8 Analisis Outer Model

Analisa *outer model* dilakukan untuk memastikan pengukuran tersebut praktis untuk digunakan sebagai alat ukur (*valid dan reliabel*). Ini merinci hubungan antara variabel laten dan indikator dalam analisis model ini. Beberapa indikasi dapat digunakan untuk menentukan analisis model luar:

- a. Seperti terlihat dari *standardized loading factor* yang menunjukkan kekuatan korelasi antara setiap item pengukuran (indikator) dengan konstruk, *validitas konvergen* merupakan indikasi yang dinilai berdasarkan korelasi antara skor item/skor komponen dengan skor konstruk. Menurut Chin yang dikutip oleh Imam Ghozali, nilai outer loading antara 0,5 dan 0,6 dianggap cukup, namun ukuran refleksif individu dianggap tinggi jika berkorelasi $> 0,7$ dengan konstruk yang ingin dinilai.
- b. Model pengukuran dengan indikator refleksif yang dievaluasi berdasarkan pengukuran crossloading dengan konstruk dikenal sebagai validitas diskriminan. Ukuran blok suatu konstruk lebih unggul dari blok lainnya jika



3.9 Analisis Inner Model

Analisa inner model Ini mendefinisikan hubungan antara variabel laten berdasarkan teori substantif dan juga dikenal sebagai (hubungan batin, model struktural, dan teori substantif). Uji *R-Square* untuk konstruk dependen, uji *Stone-Geisser Q-Square* untuk relevansi prediktif, uji *t*, dan signifikansi koefisien parameter jalur struktural semuanya dapat digunakan untuk menilai analisis model bagian dalam. *R-Square* untuk setiap variabel laten dependen adalah hal pertama yang harus dipertimbangkan saat menggunakan *PLS (Partial Least Square)* untuk mengevaluasi *inner model*. Dengan demikian interpretasinya sama dengan

korelasinya dengan item pengukuran lebih besar daripada konstruk lain dengan ukuran yang sama. Sementara itu, pendekatan berbeda untuk mengevaluasi validitas diskriminan melibatkan perbandingan nilai akar kuadrat dari *Average Variance Extracte (AVE)*.

Composite Reliability ialah suatu konstruk yang dapat dianggap dalam perspektif koefisien variabel laten diukur dengan suatu konstruk yang dikenal sebagai reliabilitas komposit. Konsistensi internal dan *alfa Cronbach* adalah dua teknik pengukuran yang digunakan untuk menilai ketergantungan komposit. Saat mengukur ini, konstruk dapat dianggap memiliki dependabilitas yang baik jika nilai yang diperoleh $> 0,70$.

- d. *Cronbach's Alpa* merupakan uji reliabilitas yang dilakukan memperkuat hasil dari composite reliability. Suatu variabel dapat dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai *cronbach's alpha* $> 0,7$.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

interpretasi regresi. Untuk menentukan apakah seperangkat variabel laten independen tertentu memiliki dampak yang signifikan terhadap variabel laten dependen, perubahan dalam Nilai-*R Square* dapat digunakan. Nilai *Q-Square* relevansi prediktif untuk model konstruktif juga digunakan untuk menilai model PLS (*Partial Least Square*) selain nilai *R-Square*. *Q-Square* mengevaluasi seberapa baik estimasi model dan parameter menghasilkan nilai yang diamati. Ketika nilai *Q-Square* lebih dari nol (nol), model dianggap memiliki signifikansi prediktif; bila kurang dari nol, model dianggap tidak memiliki relevansi prediktif.

3.10 Pengujian Hipotesis

Untuk perhitungan dan pengalisan penelitian ini akan dilakukan dengan analisis statistik menggunakan sistem *SmartPLS* agar dapat ditemukannya hasil yang lebih akurat dan dipercaya kebenarannya.

Dalam pengujian hipotesis dapat ditentukan dari t-statistik dan nilai probabilitas. T-statistik yang digunakan untuk pengujian hipotesis, khususnya dengan menggunakan nilai statistik, adalah 1,678 untuk alfa 5%. Bila *t-statistics* lebih besar dari 1,678, maka hipotesis H_a diterima dan hipotesis H_o ditolak. Jika *p value* kurang dari 0,05, hipotesis diterima atau ditolak dengan menggunakan kemungkinan mengkonsumsi H_a .

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mempublikasikan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB IV

GAMBARAN UMUM INTANSI

4.1. Profil Perusahaan



Gambar 4.1 Logo Profil PT Amanah Riau Makmur

PT Amanah Riau Makmur (Perusahaan) didirikan berdasarkan akta notaris, Sh No.03 tanggal 10 agustus 2017 di Pekanbaru, Riau dengan tanda daftar perusahaan 040114612438. Ruang lingkup kegiatan perusahaan adalah bergerak dibidang penyewaan unit alat berat yakni excavator, colt diesel dan pekerjaan supply food team all areal/estate atau kontraktor dan supplier. Perusahaan saat ini beralamat di Jl. SM Amin, Tabek Gadang, Kota Pekanbaru, Riau. Perusahaan pada awal mulai beroperasi secara komersial di jalan swakarya no.52 RT. 003 RW. 009 Tuah Karya, Tampan Kota Pekanbaru, Riau.

4.2. Visi, Misi dan Komitmen Perusahaan PT Amanah Riau Makmur

4.2.1. Visi Perusahaan

Terwujudnya Budaya keselamatan dan kesehatan kerja di tempat kerja untuk mencapai nihil kecelakaan kerja



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mempublikasikan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

4.2.2. Misi Perusahaan

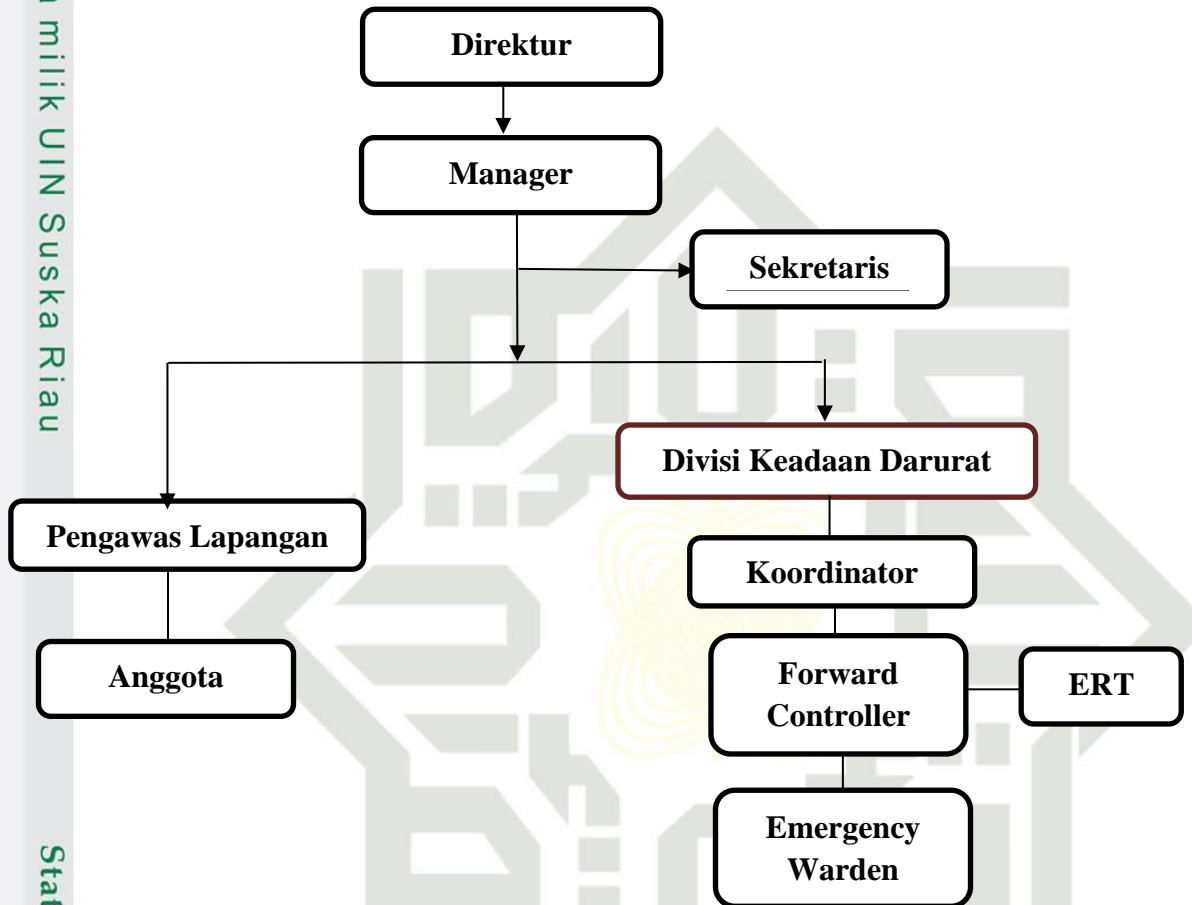
Menjadi perusahaan jasa dalam bidang PT Amanah Riau Makmur yang memberikan pelayanan terbaik dengan menerapkan persyaratan keselamatan dan kesehatan kerja di tempat kerja operasional.

4.2.3. Komitmen

1. Mematuhi kewajiban perundang-undangan yang berlaku dan persyaratan lainnya di mana perusahaan kami terikat
2. Menggunakan teknologi terbaik yang tersedia, sesuai dengan kebutuhan dan memungkinkan secara ekonomis, serta mengupayakan tenaga kerja yang terampil, terlatih dan cakap serta memiliki motivasi untuk mencapai kinerja lingkungan yang lebih baik
3. Melakukan dan melaksanakan keselamatan dan kesehatan kerja dan lingkungan menjadi tanggung jawab perusahaan dan karyawan kami.
4. Melaksanakan dan mengaktifkan sumber daya manusia untuk mendukung dan ikut serta secara aktif dan ekonomis berprogram pengembangan yang berkelanjutan dan mempercepat kemandirian masyarakat binaan yang ada di wilayah operasional perusahaan.
5. Memastikan bahwa kebijakan ini dikomunikasikan, dimengerti oleh karyawan kami dan tersedia bagi pihak berkepentingan.

4.3 Struktur Organisasi Perusahaan

Gambar 4.2 Struktur Organisasi PT Amanah Riau Makmur Pekanbaru



Sumber : PT Amanah Riau Makmur (ARM)

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

4.4 Uraian Kerja

Suatu organisasi memerlukan karyawan yang berkompeten sebagai penggerak dalam beberapa aspek yang di perlukan atau pemegang jabatan tertentu dimana setiap orang melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang sesuai dengan fungsi jabatannya. Dalam uraian tugas dan tanggung jawab untuk masing-masing bagian sesuai dengan struktur organisasi perusahaan.

Adapun beberapa tugas dan tanggung jawab masing-masing bagian dari struktur organisasi pada PT Amanah Riau Makmur Pekanbaru adalah sebagai berikut :

1. Direktur Perusahaan , mempunyai tugas :
 - a. Bertanggung jawab untuk mengembangkan dan mengarahkan system-sistem .
 - b. Mempersiapkan, mengkoordinasikan, merencanakan, memonitor dan mengendalikan.
 - c. Menetapkan rencana-rencana dan prosedur kerja serta menentukan struktur.
 - d. Menjaga dan mengontrol administrasi karyawan
2. Manager, mempunyai tugas :
 - a. Pengarahan (*direction*) yang mencakup pembuatan keputusan, kebijaksanaan, supervisi, dan lain-lain.
 - b. Rancangan organisasi dan pekerjaan
 - c. Seleksi, pelatihan, penilaian dan pengembangan
 - d. System komunikasi dan pengendalian



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3. Sekretaris, mempunyai tugas
 - a. Menjaga dan mengupdate informasi administrasi mulai dari office supply, stationaries.
 - b. Mempersiapkan *arrangement meeting* detail, absensi staff, serta melakukan hal-hal seperti surat menyurat dengan staff lainnya.
 - c. Mengatur dan mencatat hasil rapat
 - d. Melakukan pencatatan administrasi
 - e. Melakukan supervise terhadap staff dan karyawan baru
 - f. Menjawab dan mengarahkan panggilan telephone
4. Pengawas Lapangan
 - a. Mengawasi laju pelaksanaan pekerjaan kontruksi fisik dari segi kulaitas hingga pelaksanaannya
 - b. Mengawasi ketepatan waktu dan biaya pelaksanaan pekerjaan kontruksi fisik
 - c. Bertanggung jawab atas hasil pekerjaan kepada owner/pemiliki proyek
 - d. Memberikan persetujuan mengenai laporan harian, bulanan serta laporan pekerjaan tambahan maupun pekerjaan kurang dan penyelesaian keuangan yang diakibatkannya

Divisi Keadaan Darurat, mempunyai bagian-bagian struktur dan tugas serta

tanggung jawab sebagai berikut,

5. *Forward Controller*
 - a. Menentukan dan menanggulangi keadaan darurat perusahaan



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- b. Melaksanakan latihan tanggap darurat Bersama serta melibatkan seluruh karyawan secara berkala
 - c. Melaksanakan pertemuan rutin/ nonrutin kinerja unit tanggap darurat
6. ERT (*Emergency Respons Training*)
 - a. Memimpin prosedur evakuasi secara aman, selamat dan cepat.
 - b. Melaporkan segala kekuarangan/kerusakan sarana dan prasarana evakuasi. Regu evakuasi di lingkungan rumah sakit kepada coordinator, wakil, maupun ketua unit tanggap darurat.
 - c. Melaporkan adanya korban tertinggal, terjebak ataupun terluka.
7. *Emergency Warden*
 - a. Meningkatkan dan menerapkan prosedur tanggap darurat dan pengendalian
 - b. Mencegah keadaan darurat sedapat mungkin dengan secara teratur menilai kondisi bahaya di tempat kerja
 - c. Memastikan karyawan sadar akan bahaya yang bisa saja terjadi .



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan permasalahan yang telah dirumuskan, hasil analisis dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, maka dari penelitian yang dilakukan dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja (X) memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Z). artinya, semakin tinggi tingkat keselamatan dan kesehatan kerja semakin besar tingkat kepuasan yang didapat oleh karyawan.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja (X) memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). artinya, keselamatan dan kesehatan kerja tidak menjadi faktor utama dalam artian ada faktor lain yang lebih memengaruhinya.
3. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja (Z) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Artinya, semakin besar tingkat kepuasan yang didapat oleh karyawan, maka semakin tinggi tingkat kinerja karyawan.
4. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa variabel keselamatan dan kesehatan kerja (X) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui Kepuasan kerja (Z). hal ini menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja bisa menjadi variabel mediasi antara pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan.

6.2.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, dapat dikemukakan beberapa saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak perusahaan diwaktu yang akan datang maupun bagi pihak-pihak lain. Adapun saran yang diberikan, antara lain :

1. Diharapkan pihak perusahaan dapat meningkatkan keselamatan dan kesehatan kerja, yang ada di perusahaan guna meningkatkan tingkat kepuasan kerja karyawan, dikarenakan keselamatan dan kesehatan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja dan kepuasan kerja memediasi pengaruh K3 terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian ini diketahui bahwa k3 membutuhkan faktor kepuasan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dalam hal ini dengan terjaminnya keselamatan dan kesehatan karyawan akan membuat karyawan puas dan kepuasan kerja yang dihasilkan akan meningkatkan tingkat kinerja karyawan.
2. Untuk peneliti selanjutnya diharapkan hasil penelitian ini dapat dipakai sebagai acuan bagi peneliti selanjutnya untuk mengembangkan penelitian ini dengan mempertimbangkan variabel-variabel lainnya agar dapat menghasilkan penelitian yang lebih baik lagi.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



DAFTAR PUSTAKA

Al-Qur'an dan Terjemahan.

Adhika, I. N. R., Rihayana, I. G., & Salain, P. P. P. (2020). *Effect Of Work Safety And Work Health (Ohs) On Employee Performance With Job Satisfaction As Intervening Variable – A Case Study Of Fire And Rescue Service Technical Unit Employees In South Badung, Indonesia*. *European Journal of Human Resource Management Studies*, 4(3). <https://doi.org/10.46827/ejhrms.v4i3.859>

Agung, R. N. (2019). *Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Kepuasan kerja terhadap Kinerja Karyawan di CV. Potentia Management Indonesia*.

Anjani, M., Utami, H. N., & Prasetya, A. (2014). *Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi PT. International Power Mitsui Operation and Maintenance Indonesia (IPMOMI) Paiton)*.

Ardyanto, F. (2017). *Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja dengan Kepuasan sebagai Variabel Intervening*. Universitas Islam Indonesia.

Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.

Fadhallh, A. W. A. (2015). *Impact of Job Satisfaction on Employees Performance an Application on Faculty of Science and Humanity Studies University of Salman Bin Abdul-Aziz-Al Aflaj*. 2(1), 26–32.

Febriani, V. (2019). *Pengaruh Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3) Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan Pt Industri Kapal Indonesia (Persero)*. Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar.

Firmanzah, A., Hamid, D., & Djudi, M. (2017). *Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*.

Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- Istiqamah, Z., & Thamrin, Y. (2022). *Pengaruh Penerapan K3 Dengan Kinerja pada Pekerja Melalui Kepuasan Kerja di PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan (ULP) Daya Kota Makassar*. Vol., 3(1).
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktek)* (Pertama). Rajagrafindo Persada.
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT . Remaja Rosdakarya.
- Milnawati. (2018). *Pengaruh Program Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3) Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Pt. Pln (Persero) Area Pengatur Distribusi Makassar*. Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Risai, V. R., Ramly, M., & Dkk. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan (Dari Teori ke Praktik)* (Ketiga). Rajawali Pers.
- Saranya, K. (2014). Influence of Job Satisfaction on Employees' Performance – A general Perspective Kamala Saranya*. *Journal on Global Business Management and Research*, 2(2).
- Sari, O. R. (2018). *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Organizational Citizenship Behavior sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan PTPN X - Unit Usaha Pabrik Gula Modjopanggoong Tulungagung)*. Universitas Brawijaya.
- Sari, S. D. R., Susilo, E. A., & Brimantyo, H. (2017). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 4(2). <https://doi.org/10.26905/jbm.v4i2.1705>
- Samuji, A. L. (2019). *Effect of Occupational Safety and Health, and Work Environment on Performance with Job Satisfaction as an Intervening Variable (Study of Employees of Kebon Agung Sugar Factory, Malang)*.
- Sismit, A. S. (2022). *Pengaruh Kompensasi Dan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada Pt. Rotte Ragam Rasa Cabang Pekanbaru*. Universitas Islam Negeri Sutan Syarif Kasim Riau.
- Sisna, A. D., Musadieg, M. A., & Nurtjahjono, G. E. (2014). *Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian kuantitatif, kualitatif dan R & D*. Alfabeta.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Suryawan, K. S. B., Pio, R. J., & Rumawas, W. (2018). *Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pt. Pandawa Surya Sentosa Di Kota Balikpapan, Kalimantan Timur.*

Wibowo, E., & Utomo, H. (2016). *Pengaruh Keselamatan Kerja Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Karyawan Bagian Produksi Unit Serbuk Effervescent PT Sido Muncul Semarang).* *Among Makarti*, 9(1). <https://doi.org/10.52353/ama.v9i1.126>

Yusuf, R. M., Eliyana, A., & Novita Sari, O. (2012). *The Influence of Occupational Safety and Health on Performance with Job Satisfaction as Intervening Variables (Study on the Production Employees in PT. Mahakarya Rotanindo, Gresik).* *American Journal of Economics*, 2(4), 136–140. <https://doi.org/10.5923/j.economics.20120001.30>





LAMPIRAN PENELITIAN

LAMPIRAN I KUESIONER

Kepada :

Yth. Bapak/Ibu, Saudara/i

Karyawan Kantor PT. Amanah Riau Makmur.

Perkenalkan nama saya Ashley Rosalia Darma Nurshanti, mahasiswa jurusan Manajemen di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang sedang melakukan penelitian dalam rangka penyusunan tugas akhir skripsi. Penelitian ini mengenai “Pengaruh dari Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel Intervening pada PT Amanah Riau Makmur”. Untuk itu, saya mohon kesediaan bapak/ibu, saudara/i untuk mengisi kuesioner ini sesuai pendapat dan pengalaman masing-masing. Semua respon dalam kuesioner ini bersifat rahasia dan hanya untuk kepentingan penelitian yang dilakukan peneliti.

Atas partisipasi dan kesediaan waktu Bapak/Ibu dalam mengisi kuesioner penelitian ini saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya,

Ashley Rosalia Darma Nurshanti
NIM. 11970124833

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

KUESIONER

A. Data Responden (Petunjuk : Berilah tanda (√) pada jawaban yang anda maksud).

1. Nama :
2. Umur :
3. Pendidikan Terakhir :
 SMA/Sederajat Diploma S1
4. Lama bekerja :
5. Jenis kelamin :
 Laki-laki Perempuan

B. Petunjuk pengisian daftar pernyataan.

1. Pilihlah jawaban pertanyaan dibawah ini yang sesuai dengan sikap saudara dan sesuai dengan kondisi sebenarnya.
2. Saudara dapat memberikan tanda (√) pada salah satu jawaban **SS/SP,S/P,N,TS/TP** dan **STS/STP** pada kolom yang telah disediakan.

Keterangan :

Jawaban	Skor
Sangat Setuju (SS) / Sangat penting (SP)	Skor 5
Setuju (S) / Penting (P)	Skor 4
Netral (N)	Skor 3
Tidak setuju (TS) / Tidak penting (TP)	Skor 2
Sangat tidak setuju (STS) / Sangat tidak penting (STP)	Skor 1

Data responden dan semua informasi yang diberikan akan dijamin kerahasiannya, oleh sebab itu dimohon untuk mengisi kuesioner dengan sebenarnya.

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



PERTANYAAN.

Kinerja Karyawan (Y)

No	Pertanyaan	SS	S	CS	TS	STS
1	Saya mengerjakan pekerjaan yang diberikan dengan teliti sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan.					
2	Saya memiliki Kualitas hasil kerja yang memuaskan karena saya memiliki pemahaman tentang pekerjaan yang diberikan.					
3	Saya memiliki kualitas hasil kerja yang memuaskan karena saya memiliki pemahaman tentang pekerjaan yang diberikan.					
4	Kuantitas kerja yang diberikan sudah sesuai dengan kemampuan saya.					
5	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan lebih banyak dari target yang diberikan oleh perusahaan					
6	Saya bersikap hemat dan menggunakan seperlunya fasilitas yang diberikan oleh perusahaan					
7	Kuantitas kerja yang diberikan sudah sesuai dengan kemampuan saya.					
8	Peran pengawasan yang ada memberikan saya tindakan koreksi untuk memperbaiki kesalahan-kesalahan yang terjadi sebelumnya.					
9	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang diberikan oleh perusahaan.					
10	Saya sering melakukan koordinasi dengan rekan kerja dalam menyelesaikan tugas bersama					

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Kepuasan Kerja (Z)

No	Pertanyaan	SP	P	CP	TP	STP
1	Pekerjaan yang diberikan perusahaan sesuai dengan keterampilan kerja yang saya miliki					
2	Saya menikmati setiap pekerjaan yang diberikan kepada saya					
3	Saya menikmati setiap pekerjaan yang diberikan kepada saya					
4	Gaji yang saya terima mencukupi kebutuhan sehari-hari					
5	Gaji yang saya terima sesuai dengan pekerjaan yang saya kerjakan setiap bulan					
6	Atasan melakukan pengawasan secara berkala ketika saya sedang bekerja					
7	Gaji yang saya terima mencukupi kebutuhan sehari-hari					
8	Kualitas dan Mutu pekerja dalam bekerja akan menjadi pertimbangan dalam promosi jabatan.					
9	Atasan saya memberikan tegas apabila saya melakukan pelanggaran terhadap aturan yang telah ditentukan.					
10	Saya senang dengan rekan kerja yang saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan ketika ditempat kerja.					

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) (X)

No	Pertanyaan	SP	P	CP	TP	STP
1	Kondisi Lingkungan Kerja saya aman					
2	Tempat pembuangan sampah dan limbah tersedia dengan baik					
3	Tempat pembuangan limbah tersedia dengan baik					
4	Saya menggunakan Alat Pelindung Diri (APD) yang lengkap saat bekerja					
5	Tersedianya pengaman untuk penggunaan mesin dan peralatan kerja					
6	Emosi dan Stamina saya di tempat kerja pada saat bekerja sangat stabil					

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



LAMPIRAN II

Data Tabulasi Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X)

NO	X.1	X.2	X.3	X.4	X.5	X.6
1	5	4	4	5	3	5
2	4	5	5	5	5	5
3	5	5	5	5	4	5
4	5	5	5	5	5	5
5	4	4	4	4	4	5
6	4	4	4	4	4	4
7	5	5	5	5	5	5
8	5	5	5	5	5	5
9	5	5	5	4	5	5
10	5	4	3	5	5	4
11	4	4	4	4	5	4
12	3	3	4	4	4	2
13	3	4	4	4	3	4
14	4	5	4	5	4	3
15	4	3	3	4	5	5
16	5	4	3	4	3	4
17	4	5	4	5	4	4
18	4	3	4	5	3	3
19	4	4	5	4	4	4
20	3	3	3	3	3	3
21	2	4	3	4	4	3
22	3	5	5	5	5	4
23	4	4	4	4	4	4
24	3	4	5	3	3	4
25	4	4	3	3	3	3
26	5	5	4	4	4	5
27	3	3	1	2	3	5
28	4	4	5	5	5	4
29	3	3	4	4	4	3
30	5	5	5	5	5	5
31	5	5	4	5	5	4
32	4	4	5	4	5	4
33	5	5	5	4	5	5
34	5	5	4	4	5	5
35	5	4	5	4	4	5
36	5	5	5	5	5	5
37	3	2	3	4	4	4
38	5	5	5	5	5	5
39	5	5	5	5	5	4
40	5	3	4	5	5	5

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mempublikasikan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mempublikasikan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

41	4	4	5	3	4	4
42	2	2	2	2	2	2
43	5	4	4	3	3	3
44	4	3	5	5	5	5
45	3	2	4	3	4	2
46	5	5	5	5	5	5
47	4	4	3	3	3	3
48	4	5	4	5	4	4
49	4	3	3	4	3	2
50	3	2	2	2	4	3

Data Tabulasi Kepuasan Kerja (Z)

NO	Z.1	Z.2	Z.3	Z.4	Z.5	Z.6	Z.7	Z.8	Z.9	Z.10
1	4	2	3	4	3	3	4	3	3	3
2	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4
3	3	5	3	4	3	4	4	4	3	5
4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
6	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3
7	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3
8	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4
9	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
11	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4
12	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3
13	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2
14	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
16	2	3	2	3	3	3	2	3	2	2
17	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3
18	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2
19	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3
20	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2
21	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
24	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4
25	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5
26	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5
27	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4
28	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4
29	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4
30	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5
31	4	5	4	4	4	3	5	4	4	4



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mempublikasikan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

32	4	5	5	5	5	5	4	4	4	3
33	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4
34	4	3	3	4	3	3	3	3	3	1
35	5	3	4	5	4	4	3	3	3	3
36	5	5	5	5	4	3	3	3	3	4
37	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3
38	4	4	5	5	4	5	2	3	4	4
39	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
40	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3
41	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
42	3	3	3	5	3	3	4	3	3	4
43	2	4	4	3	3	3	2	4	4	2
44	4	2	3	5	4	3	4	3	2	3
45	3	2	3	3	4	3	3	3	4	3
46	3	4	4	4	3	3	3	4	1	4
47	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2
48	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2
49	4	3	4	3	3	4	4	5	5	5
50	2	3	3	2	4	4	3	5	4	2

Data Tabulasi Kinerja Karyawan (Y)

NO	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10
1	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4
2	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4
3	3	5	3	4	3	4	4	3	3	5
4	5	3	3	4	5	4	3	4	3	3
5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5
6	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
7	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4
8	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4
9	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4
10	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4
11	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5
12	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4
13	5	4	3	3	5	3	3	4	3	3
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
15	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
17	1	1	2	3	1	2	4	1	1	1
18	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4
19	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5
20	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4
21	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4



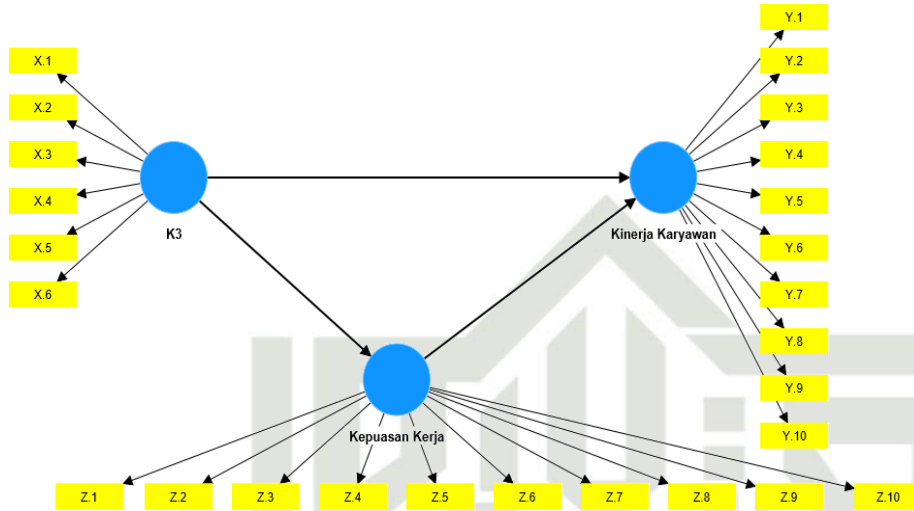
23	5	5	3	4	4	4	5	5	4	4
24	4	3	4	5	4	5	4	5	4	5
25	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4
26	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4
27	5	3	2	5	4	5	4	4	5	4
28	3	5	5	5	5	4	5	5	5	5
29	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4
30	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
31	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4
32	4	4	4	4	4	5	5	5	3	4
33	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
35	4	4	4	4	3	3	3	3	5	4
36	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4
37	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
39	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5
40	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5
41	3	2	4	5	5	3	3	2	3	2
42	4	4	3	2	2	3	3	2	2	2
43	4	4	4	2	3	2	3	3	4	4
44	3	3	3	5	4	3	4	3	3	5
45	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3
46	3	4	4	3	3	3	2	4	3	2
47	3	3	2	2	2	2	2	4	2	2
48	2	2	3	2	2	2	1	2	3	2
49	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3
50	2	4	5	3	2	3	2	1	2	4

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

LAMPIRAN III

a. Skema Outer Model



b. Outer Loading

Variabel	Indikator	Nilai Loading	Keterangan
Keselamatan dan Kesehatan Kerja	X1	0.783	Memenuhi <i>Convergent Validity</i>
	X2	0.767	Memenuhi <i>Convergent Validity</i>
	X3	0.774	Memenuhi <i>Convergent Validity</i>
	X4	0.769	Memenuhi <i>Convergent Validity</i>
	X5	0.827	Memenuhi <i>Convergent Validity</i>
	X6	0.814	Memenuhi <i>Convergent Validity</i>
Kepuasan Kerja	Z1	0.825	Memenuhi <i>Convergent Validity</i>
	Z2	0.804	Memenuhi <i>Convergent Validity</i>
	Z3	0.841	Memenuhi <i>Convergent Validity</i>
	Z4	0.769	Memenuhi <i>Convergent Validity</i>
	Z5	0.850	Memenuhi <i>Convergent Validity</i>
	Z6	0.805	Memenuhi <i>Convergent Validity</i>
	Z7	0.769	Memenuhi <i>Convergent Validity</i>
	Z8	0.748	Memenuhi <i>Convergent Validity</i>
	Z9	0.741	Memenuhi <i>Convergent Validity</i>
	Z10	0.776	Memenuhi <i>Convergent Validity</i>
Kinerja Karyawan	Y1	0.754	Memenuhi <i>Convergent Validity</i>
	Y2	0.715	Memenuhi <i>Convergent Validity</i>
	Y4	0.790	Memenuhi <i>Convergent Validity</i>
	Y5	0.788	Memenuhi <i>Convergent Validity</i>

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mempublikasikan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

	Y6	0.830	Memenuhi <i>Convergent Validity</i>
	Y7	0.775	Memenuhi <i>Convergent Validity</i>
	Y8	0.827	Memenuhi <i>Convergent Validity</i>
	Y9	0.825	Memenuhi <i>Convergent Validity</i>
	Y10	0.803	Memenuhi <i>Convergent Validity</i>

c. Cross Loading

Variabel	K3	Kepuasan	Kinerja
X1	0.783	0.266	0.219
X2	0.767	0.236	0.047
X3	0.774	0.262	0.207
X4	0.769	0.133	0.173
X5	0.827	0.395	0.331
X6	0.814	0.336	0.340
Z1	0.372	0.825	0.467
Z2	0.259	0.804	0.447
Z3	0.501	0.841	0.478
Z4	0.426	0.769	0.445
Z5	0.277	0.850	0.426
Z6	0.248	0.805	0.426
Z7	0.224	0.769	0.507
Z8	0.204	0.748	0.378
Z9	0.039	0.741	0.401
Z10	0.206	0.776	0.368
Y1	0.126	0.408	0.754
Y2	0.186	0.346	0.715
Y4	0.376	0.473	0.790
Y5	0.323	0.492	0.788
Y6	0.195	0.486	0.830
Y7	0.195	0.459	0.775
Y8	0.262	0.357	0.827
Y9	0.258	0.461	0.825
Y10	0.271	0.398	0.803


Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

LAMPIRAN IV
a. Uji Realiabilitas dan Uji Hipotesis

Variabel	Cronbach's alpha	Composite reliability
Keselamatan dan Kesehatan Kerja	0.884	0.908
Kepuasan	0.935	0.944
Kinerja	0.925	0.937

b. Uji Hipotesis

Variabel	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
K3 -> Kepuasan Kerja	0.372	0.418	0.110	3.389	0.001
K3 -> Kinerja Karyawan	0.126	0.129	0.167	0.754	0.451
Kepuasan Kerja -> Kinerja Karyawan	0.505	0.518	0.134	3.768	0.000
K3 -> Kepuasan Kerja -> Kinerja Karyawan	0.188	0.217	0.086	2.197	0.028

c. Koefisien Determinasi

	R-square	R-square adjusted
Kepuasan Kerja	0.139	0.121
Kinerja Karyawan	0.319	0.290

d. Nilai Average Variance Extracted (AVE)

Variabel	Average variance extracted (AVE)
Keselamatan dan Kesehatan Kerja	0.623
Kepuasan Kerja	0.630
Kinerja Karyawan	0.625



PT AMANAH RIAU MAKMUR

Contractor and Supplier

Jl. SM AMIN No.33 Lantai 2 (Samping SPBU Tabek Gadang) Kec. Panam-Pekanbaru
Telp: (082171958162), E-mail: pt.arm17@gmail.com, www.amanahriaumakmur.com

Nomor :
Lampiran : -
Hal : Kegiatan Riset

Kepada Yth,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial
Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau
Di
Tempat

Dengan hormat,

PT. Amanah Riau Makmur Pekanbaru menerangkan bahwa :

No	Nama	NIM	Program Studi
1.	Ashley Rosalia Darma Nurshanti	11970124833	Manajemen

Telah selesai melakukan Riset dalam rangka penyusunan Skripsi dengan judul
"Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan
Kerja Sebagai Variabel *Intervening* pada PT Amanah Riau Makmur Pekanbaru"

Demikian surat keterangan ini kami buat dan atas kerja sama yang baik kami ucapkan
terimakasih.

Pekanbaru, 28 Oktober 2023

Hormat kami,



Direktur

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BIOGRAFI PENULIS



Ashley Rosalia Darma Nurshanti adalah nama penulis skripsi ini, lahir di kota pekanbaru pada tanggal 14 Oktober 2001 dan merupakan anak pertama dari tiga bersaudara dari pasangan Almarhum Bapak Darmanto dan Ibu Charsini. Penulis menempuh Pendidikan dimulai dari SD C9 School di Pangkalan Kerinci dan lulus pada Tahun 2013, Penulis melanjutkan Pendidikan di SMP C9 School Pangkalan Kerinci dan lulus pada tahun 2016, Selanjutnya penulis menempuh Pendidikan di SMKN 1 Pangkalan Kerinci dan dinyatakan lulus pada tahun 2019.

Pada tahun 2019 penulis melanjutkan Pendidikan Strata Satu (S1) di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, Pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial tepatnya pada program studi S1 Manajemen dengan Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Selama masa perkuliahan penulis melakukan praktek kerja lapangan (PKL) di Kantor Cabang Bank Syariah Indonesia (BSI) Pangkalan Kerinci Pada tanggal 10 Januari-10 Maret 2022, Selanjutnya, Pada tanggal 04 Juli-30 Agustus 2022 penulis melaksanakan Kuliah Kerja Nyata (KKN) di Desa Buana Bhakti Kecamatan Kerinci Kanan, Kabupaten Siak.

Pada tanggal 08 Maret 2023 Penulis melaksanakan Ujian Komprehensif, pada tanggal 27 Juli 2023 melaksanakan Ujian Seminar Proposal dan pada tanggal 21 November 2023 penulis melaksanakan ujian munaqasah dengan judul skripsi **“Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan (SDM) Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Intervening* pada PT Amanah Riau Makmur (ARM) Pekanbaru”** dan dinyatakan lulus dengan gelar Sarjana Ekonomi (SE).