



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 KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA (K3) TERHADAP
KINERJA KARYAWAN MELALUI MEDIASI MOTIVASI KERJA PADA PT.**

AGRITASARI PRIMA, KECAMATAN LANGGAM, KABUPATEN

PELALAWAN

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat dalam Memperoleh Gelar Sarjana Ekonom (SE)

Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial

Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

OLEH

SUHERMANTO

12070110633



UIN SUSKA RIAU

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU

PEKANBARU

2024

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : SUHERMANTO
NIM : 12070110633
PROGRAM STUDI : S1 MANAJEMEN
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
SEMESTER : DELAPAN (VIII)
JUDUL : PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3) TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI MEDIASI MOTIVASI KERJA PADA PT. AGRITASARI PRIMA, KECAMATAN LANGGAM, KABUPATEN PELALAWAN

DISETUJUI OLEH

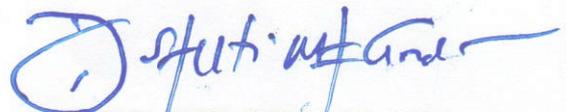
PEMBIMBING



NURLASERA, SE, M.Si
NIP. 19730601 200710 2 003

MENGETAHUI :

KETUA PROGRAM STUDI
S1 MANAJEMEN



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



H. MAHYARNI, SE, MM
NIP. 19700826 199903 2 001

Hak Cipta Diindungi 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 PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Suhermanto

NIM : 12070110633

Program Studi : S1 Manajemen

Fakultas : Ekonomi dan Ilmu Sosial

Judul Skripsi : Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Mediasi Motivasi Kerja Pada PT. Agritasari Prima, Kecamatan Langgam. Kabupaten Pelalawan

Tanggal Ujian : 12 Juni 2024

Tim Penguji

Ketua

Henni Indrayani, S.E., M.M

NIP. 19700802 199803 2 003



Sekretaris

Ari Nur Wahidah, S.E., M.M

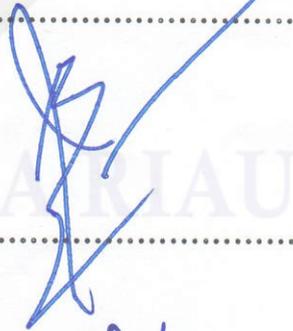
NIP. 19780105 200710 2 002



Penguji 1

Irien Violinda Anggriani, S.E., M.Si

NIP. 19751106 200710 2 003



Penguji 2

Sehani, S.E., M.M

NIP. 19741211 200710 2 004



- Hak Cipta Diindungi 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 : Suhermanto
 NIM : 12070110633
 Tempat/Tgl. Lahir : P. Belugur, 31 Maret 2001
 Fakultas/Pascasarjana : Ekonomi dan Ilmu Sosial
 Prodi : Manajemen

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

Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)
Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Mediasi Kerja
pada PT. Agritasari prima, Kecamatan Langgam,
Kabupaten Pelalawan

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, 7 Juni 2021
 Yang membuat pernyataan



Suhermanto
 NIM : 12070110633

* pilih salah satu sesuai jenis karya tulis

Hak Cipta Dilindungi UIN Suska Riau
 © Hak Cipta milik UIN Suska Riau
 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.

Stikes Islam University of Sultan Syarif Kasim Riau

**Hak Cipta Diindungi Undang-Undang**

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

ABSTRAK**PENGARUH KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA (K3) TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI MEDIASI MOTIVASI KERJA PADA PT. AGRITASARI PRIMA, KECAMATAN LANGGAM, KABUPATEN PELALAWAN****OLEH****SUHERMANTO**
12070110633

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi pada PT. Agritasari Prima, Kecamatan Langgam, Kabupaten Pelalawan. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dan merupakan jenis penelitian kausalitas. Populasi penelitian ini adalah karyawan PT. Agritasari Prima sebanyak 320 orang. Sampel yang ditentukan sebanyak 140 orang diambil dengan menggunakan teknik simple random sampling. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner yang selanjutnya dianalisis menggunakan program SmartPLS 4.1. Temuan penelitian mengungkapkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja, kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan motivasi kerja mampu memediasi pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan. Nilai R Square sebesar 0,567 atau 56,7% menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan dipengaruhi oleh kesehatan dan keselamatan kerja, sementara sisanya 44,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan pada penelitian ini.

Kata Kunci: Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3), Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

Hak Cipta Diindungi 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 HEALTH AND SAFETY (OHS) ON
EMPLOYEE PERFORMANCE THROUGH THE MEDIATION OF WORK
MOTIVATION AT PT. AGRITASARI PRIMA, LANGGAM DISTRICT,
PELALAWAN REGENCY***

BY

SUHERMANTO

12070110633

This study aims to determine the effect of occupational health and safety (OHS) on employee performance with work motivation as a mediating variable at PT. Agritasari Prima, Langgam District, Pelalawan Regency. The research approach used is quantitative and is a type of causal research. The population of this study consists of 320 employees of PT. Agritasari Prima. A sample of 140 employees was determined using a simple random sampling technique. Data collection methods used questionnaires, which were then analyzed using the SmartPLS 4.1 program. The findings of the study reveal that work motivation affects employee performance, occupational health and safety affects work motivation, occupational health and safety affects employee performance, and work motivation is able to mediate the effect of occupational health and safety on employee performance. The R Square value of 0,567 or 56.7% indicates that employee performance is influenced by occupational health and safety, while the remaining 44,8% is influenced by other variables not used in this study.

Keywords: Occupation Healt and Safety, Work Motivation, Employee Performace


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.

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarokatuh

Dengan mengucapkan Allhamdulillahirabbil'alamin syukur kepada Allah SWT, karena atas campur tangan-Nya sehingga saya sebagai penulis dapat menyelesaikan Skripsi yang berjudul **“PENGARUH KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA (K3) TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI MEDIASI MOTIVASI KERJA PADA PT. AGRITASARI PRIMA, KECAMATAN LANGGAM, KABUPATEN PELALAWAN”** dapat terselesaikan dengan baik. Shalawat beserta salam tidak lupa penulis kirimkan kepada junjungan alam yakni Nabi besar Muhammad SAW yang mana berkat semangat dan kerja keras beliau kita bisa merasakan ketenangan pada masa sekarang dan kehidupan yang penuh dengan ilmu pengetahuan seperti yang kita rasakan pada saat sekarang ini, dan semoga terlimpah juga kepada keluarga, para sahabat dan orang-orang yang senantiasa istiqamah dijalan beliau hingga akhir zaman.

Skripsi ini merupakan langkah awal untuk memenuhi salah satu syarat bagi setiap mahasiswa dalam menyelesaikan pendidikan di Program Studi S1 Manajemen.Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Saya sebagai penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak mungkin dapat terselesaikan tanpa adanya dukungan, bimbingan, serta do'a dari berbagai pihak selama penyusunan skripsi ini.


Hak Cipta Diindungi 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.

Pada kesempatan ini saya sebagai penulis dengan segala kerendahan hati mengucapkan terimakasih kepada :

1. Terimakasih untuk yang tercinta kedua orang tua saya, Sarjan dan Arbainah, serta kedua saudara saya Juadi Harjo dan M Kahfi Alfarezzy, Terimakasih telah memberikan dukungan do'a dan semangat dalam menyelesaikan skripsi ini, karya ini saya persembahkan untuk kalian sebagai wujud terimakasih, semoga selalu bahagia dan berada dalam lindungan yang maha kuasa.
2. Bapak Prof. Dr.Khairunas Rajab, M.Ag, selaku Rektor 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 FakultasEkonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
5. Bapak Dr. Mahmuzar, M.Hum selaku Wakil Dekan II Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
6. Ibu Dr. Julina, SE, M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
7. Ibu Astuti Meflinda, SE, MM, selaku Ketua Progam Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim.

**Hak Cipta Diindungi 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.

8. Bapak Fakhurrozi, SE, MM, selaku Sekretaris Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim.
9. Ibu Nurlasera, SE, M.Si sebagai Dosen Pembimbing Proposal dan Skripsi yang telah banyak memberikan bantuan berupa motivasi dan bantuan berharga lainnya dalam menyelesaikan skripsi ini
10. Ibu Sehani, SE, MM, selaku Penasehat Akademis di Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim
11. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah banyak memberikan ilmu pengetahuan selama masa saya diperkuliahan.
12. Seluruh karyawan dan pihak yang terkait yang bekerja di Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah banyak memberikan bantuan langsung dan tidak langsung selama masa di perkuliahan.
13. Pihak perusahaan PT. Agritasari Prima, Kecamatan Langgam, Kabupaten Pelalawan telah banyak memberikan bantuan dalam penyusunan skripsi ini terutama bantuan primer dan sekunder.
14. Sahabat baik saya dan seperjuangan Arfan Husnaidi, M. Surya Saputra, Rizki Kurniawan, Dendy Suherman, Ahmad Aziz serta Siti Chairun Nisa telah menjadi wakil kosma dari semester 1 sampai dengan semester 7. selama perkuliahan yang

Hak Cipta Diindungi 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.

telah banyak memberikan motivasi, arahan sehingga saya bisa menyelesaikan skripsi ini.

Akhir dari kesempatan ini penulis menyampaikan Terimakasih kepada semua pihak yang turut membantu dalam upaya penyelesaian skripsi ini. Penulis ini juga mengharapkan sumbangan pikiran, kritik dan saran demi perbaikan dan penyempurnaan skripsi ini.

Jazakumullah Khairan Katsiron, semoga Allah SWT melimpahkan rahmat dan karunianya kepada kita semua, Aamiin Ya Rabbal ,,alamin.

Wassalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh.

Pekanbaru, 25 Juni 2024

SUHERMANTO
12070110633

UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Diindungi 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 ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.3 Tujuan Masalah	11
1.4 Manfaat Penelitian	11
1.5 Sistematika Penulisan	12
BAB II TELAAH PUSTAKA	14
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	14
2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	14
2.2 Kinerja Karyawan	16
2.2.1 Pengertian Kinerja	16
2.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja	17
2.2.3 Indikator Kinerja	20
2.3 Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)	22
2.3.1 Definisi Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)	22
2.3.2 Tujuan dan Manfaat Kesehatan dan Keselamatan Kerja	25
2.3.3 Unsur-Unsur Kesehatan dan Keselamatanann Kerja (K3)	27
2.3.4 Aspek Hukum Kesehatan dan Keselamatan Kerja	28
2.3.5 Faktor yang Mempengaruhi Kesehatan dan Keselamatan Kerja... ..	30
2.3.6 Indikator Kesehatan dan Keseamatan Kerja	32
2.4 Motivasi Kerja	32
2.4.1 Definisi Motivasi Kerja	32
2.4.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja	35
2.4.3 Indikator Motivasi Kerja	36
2.5 Pandangan Islam	36
2.5.1 Pandangan Islam Tentang Kinerja	36



Hak Cipta Diindungi 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.

2.5.2 Pandangan Islam Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)	37
2.5.3 Pandangan Islam Tentang Motivasi Kerja	38
2.6 Penelitian Terdahulu	40
2.7 Kerangka Pemikiran	44
2.8 Hipotesis.....	46
2.9 Konsep Operasional Variabel.....	47
BAB III METODE PENELITIAN	49
3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian.....	49
3.2 Jenis dan Sumber Data.....	49
3.1 Data Primer.....	49
3.2 Data Sekunder	49
3.3 Populasi dan Sampel.....	50
3.1 Populasi	50
3.2 Sampel.....	50
3.4 Teknik Pengumpulan Data.....	51
3.1 Interview (Wawancara).....	52
3.2 Kuisisioner	52
3.3 Observasi.....	52
3.5 Teknik Analisis Data	53
3.5.1 Uji Model Pengukuran atau Outer Model.....	54
3.5.2 Uji Validitas.....	55
3.5.3 Uji Model Struktural atau <i>Inner Model</i>	56
3.5.4 <i>R-square</i>	57
3.5.5 Pengujian Hipotesis	57
BAB IV GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN	58
4.1 Sejarah Singkat Perusahaan	58
4.2 Visi dan Misi Perusahaan PT. Agritasari Prima	58
4.3 Struktur Organisasi	59
4.4 Tugas dan Tanggung Jawab	60
BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN.....	65
5.1 Hasil Penelitian.....	65

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

5.1.1 Tingkat Pengembalian Kuesioner	65
5.1.2 Uji Model Pengukuran atau Outer Model.....	65
5.1.3 Uji Validity	65
5.1.4 Analisis Inner Model.....	71
5.1.5 Pengujian Hipotesis	73
5.2 Pembahasan.....	75
5.2.1 Kesehatan Dan Keselamatan Kerja Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Motivasi Kerja.....	75
5.2.2 Motivasi Kerja Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan.....	76
5.2.3 Kesehatan Dan Keselamatan Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan	77
5.2.3 Motivasi Kerja Mampu Memediasi Hubungan Antara Kesehatan Dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	78
BAB VI PENUTUP.....	80
6.1 Kesimpulan	80
6.2 Saran	81
DAFTAR PUSTAKA	83

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Rekapitulasi Absensi Karyawan PT. Agritasari Prima, Kecamatan Langgam, Kabupaten Pelalawan	5
Tabel 1. 2 Klasifikasi Kecelakaan pada PT. Agritasari Prima, Kecamatan Langgam, Kabupaten Pelalawan	7
Tabel 1. 3 Target dan Realisasi Produksi PT. Agritasari Prima, Kecamatan Langgam, Kabupaten Pelalawan	8
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu	40
Tabel 2. 2 Konsep Operasional Variabel Penelitian	47
Tabel 5. 1 Nilai Loading Factor Iterasi Pertama	66
Tabel 5. 2 Nilai Loading Factor Iterasi Keempat	67
Tabel 5. 3 Hasil Cross Loading	68
Tabel 5. 4 Nilai AVE	70
Tabel 5. 5 Nilai Composite Reliability	71
Tabel 5. 6 Nilai R-Square	72
Tabel 5. 7 Uji Hipotesis Berdasarkan Path Coefficient	74

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangak Konseptual.....	45
Gambar 5. 1 Evaluasi Inner Model.....	72
Gambar 5. 2 Hasil Pengujian Bootstrapping.....	73



- 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 Diindungi 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 Masalah

Sistem pengelolaan sumber daya manusia yang sesuai dengan kriteria merupakan kunci keberhasilan perusahaan untuk mencapai tujuannya. Manusia merupakan salah satu sumber daya manusia perusahaan atau organisasi yang sangat penting dan memiliki peran dan penggunaan sumber daya manusia lainnya. Perusahaan harus didukung oleh sumber daya manusia, yaitu karyawan, yang merupakan faktor penting dalam keberhasilan suatu bisnis. Pelaksanaan kerja karyawan sangat mempengaruhi tujuan perusahaan secara keseluruhan. Perusahaan harus lebih memperhatikan kesejahteraan karyawannya agar tujuan dan sasarannya dapat tercapai. Pada dasarnya, sasaran perusahaan dapat dicapai jika karyawan termotivasi. Apapun yang dilakukan oleh karyawan yang termotivasi akan mendorong mereka untuk bekerja lebih keras dan cenderung meningkatkan produktivitas kerja organisasi. Motivasi sebagai faktor yang sangat mempengaruhi terhadap unsur semua kegiatan yang melibatkan perusahaan untuk memajukan yang lebih baik, motivasi sangat berpengaruh pada Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) karyawan tersebut dan juga pada kinerja karyawan, merupakan unsur komponen penting dikarenakan faktor tersebut sangat butuh didalam unsur perusahaan.

Mangkunegara (2017) karyawan atau tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik

Hak Cipta Diindungi 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.

untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Jadi, pengertian tenaga kerja lebih luas daripada pengertian karyawan, karena tenaga kerja merupakan orang yang bekerja di dalam maupun di luar hubungan kerja. Ciri khas hubungan kerja adalah tenaga kerja itu bekerja di bawah perintah orang lain dengan menerima balas jasa.

Pengelolaan sumber daya manusia (SDM) penting untuk mencapai tujuan. Umumnya manajemen perusahaan mengharapkan seluruh karyawan berhasil melaksanakan tugas yang diberikan oleh perusahaan. Perusahaan menyadari sumber daya manusia (SDM) menjadi model fundamental dalam proses pengembangan perusahaan bahkan perusahaan dalam negeri. Oleh karena itu, kualitas SDM harus terus dikembangkan dan dikelola untuk mencapai tujuan yang diterapkan perusahaan.

Kegiatan pengelolaan sumber daya manusia terdiri dari: Perencanaan, pengadaan, pengelolaan, pengembangan, pemeliharaan dan realisasi sumber daya manusia. Hal ini bertujuan agar perusahaan dapat mengelola sumber daya manusianya secara efektif dan efisien. Ruang lingkup Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) adalah menjamin seluruh aktivitas pegawai dalam keadaan aman dan melaksanakan K3 perusahaan sesuai dengan prosedur Motivasi Kerja Kinerja Pegawai. Hal ini pada dasarnya memotivasi karyawan untuk lebih disiplin dalam hal kesehatan dan keselamatan (K3) selama proses pekerjaan, karyawan akan dikerahkan untuk membantu perusahaan menerapkan keselamatan kerja (K3)

Hak Cipta Diindungi 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.

dengan lebih baik. Kegagalan dalam mematuhi perlindungan kesehatan dan keselamatan kerja (K3) berdampak pada kualitas kerja dan kinerja pegawai.

Kinerja adalah keberhasilan individu dalam melaksanakan tugas kerja yang mampu dilakukan oleh individu atau kelompok individu dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing, atau individu diharapkan dapat melaksanakannya sesuai dengan tugas dan aturan yang ada. Tugas yang diberikan kepadanya dan kuantitas, kualitas dan waktu yang diperlukan untuk menyelesaikannya. Kinerja mencerminkan keterampilan dan kemampuan individu dalam pekerjaan tertentu dan mempengaruhi kompensasi perusahaan.

Keselamatan Kerja adalah perlindungan atas keamanan kerja yang dialami pekerja baik fisik maupun mental dalam lingkungan pekerjaan. Kesehatan kerja merupakan suatu hal yang penting dan perlu diperhatikan oleh pihak pengusaha. Karena dengan adanya kesehatan yang baik akan menguntungkan para karyawan secara material, karena karyawan akan lebih jarang absen, bekerja dengan lingkungan yang lebih menyenangkan, sehingga secara keseluruhan karyawan akan mampu bekerja lebih lama.

Mangkunegara menjelaskan keselamatan kerja berarti kondisi yang melindungi dari bahaya atau kerugian di tempat kerja. Meskipun kesehatan mengacu pada keadaan bebas dari fisik, mental, emosional atau rasa sakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja, ada perbedaan antara keselamatan dan kesehatan kerja dimana keselamatan kerja mengacu pada kondisi yang disebabkan

Hak Cipta Diindungi 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.

oleh alat atau perlengkapan yang berbahaya, karena kecelakaan di tempat kerja, sedangkan kesehatan kerja lebih kepada kondisi fisik atau mental yang disebabkan oleh berbagai faktor di lingkungan kerja dalam Atiyah & Wibowo, (2023). Dapat disadari masih adanya karyawan yang kurang mempertimbangkan terhadap kesehatan dan keselamatan K3 dalam pekerjaan. merupakan aspek penting dalam memastikan kesejahteraan fisik dan mental karyawan.

PT. Agritasari Prima merupakan perusahaan yang beroperasi dibidang industri perkebunan kelapa sawit. Hal ini erat kaitannya dengan keselamatan dan kesehatan kerja (K3), kinerja pegawai dan motivasi kerja, serta memposisikan pegawai untuk mencapai manfaat sebesar-besarnya bagi perkembangan perusahaan, melalui motivasi dan kinerja karyawan.

Manajemen sumber daya sangat penting untuk efektivitas sumber daya manusia dalam suatu organisasi. Tujuannya adalah untuk memberikan organisasi kerja yang efektif untuk mencapai tujuan penelitian manajemen: bagaimana perusahaan dapat mengembangkan, mengerahkan, dan mempertahankan karyawan dalam kualitas dan kuantitas yang stabil.

Teori-teori motivasi seperti Hierarki Kebutuhan Maslow, Teori Dua Faktor Herzberg, dan Teori Harapan Vroom memberikan kerangka kerja untuk memahami apa yang mendorong karyawan. Kesehatan dan keselamatan seringkali dianggap sebagai kebutuhan dasar (level rendah) dalam hierarki Maslow. aktor motivasi dapat bersifat intrinsik (dari dalam diri) seperti rasa pencapaian,

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.

pengakuan, dan pengembangan diri, serta ekstrinsik (dari luar) seperti gaji, insentif, dan kondisi kerja yang aman.

Motivasi kerja adalah salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan. Motivasi kerja dapat diperoleh melalui berbagai cara, seperti keselamatan dan kesehatan kerja yang baik. Kepedulian perusahaan terhadap keselamatan dan kesehatan kerja dapat meningkatkan motivasi kerja para pekerja. Motivasi kerja sangat erat kaitannya dengan kinerja karyawan, dimana hal tersebut dapat memberikan kontribusi positif terhadap perusahaan.

Adanya karakteristik dan tantangan tertentu yang dapat mempengaruhi motivasi kerja pada Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) karyawan di PT. Agritasari Prima. Dalam menghadapi tantangan dunia industri, perusahaan harus menerapkan manajemen yang efektif agar kebijakan dan mekanisme beroperasi dengan lancar, mendukung keberlanjutan perusahaan. Sehingga upaya ini, untuk mengatasi masalah, perusahaan harus memahami komponen yang mempengaruhi kinerja karyawan. adapun permasalahan yang terjadi pada perusahaan kurangnya motivasi kerja terhadap Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) yang kurang stabil sehingga perlu adanya peningkatan.

Tabel 1. 1 Rekapitulasi Absensi Karyawan PT. Agritasari Prima, Kecamatan Langgam, Kabupaten Pelalawan.

Tahun	Jumlah karyawan	Terlambat		Absen tidak hadir		Pulang Cepat	
		Total	%	Total	%	Total	%
2018	330	18	5.45	25	7.57	20	6.06
2019	340	15	4.41	24	7.05	18	5.29

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarangi 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.

2020	325	17	5.23	28	8.61	24	7.38
2021	327	16	5.89	22	6.72	19	5.81
2022	320	11	3.43	19	5.93	17	5.31

Sumber: PT. Agritasari Prima, Kec Langgam, Kab Pelalawan Tahun 2023

Berdasarkan table 1.1 masih banyak karyawan PT. Agritasari Prima, melanggar disiplin seperti terlambat hadir, tidak hadir, pulang cepat dengan angka bervariasi setiap tahunnya. Maka dengan masih banyaknya karyawan yang melanggar disiplin dapat menimbulkan kinerja karyawan menurun sehingga terhambatnya penyelesaian tugas yang diberikan.

Menurut Wirawan (2015) dalam Qurbani & Selviyana, (2019) kesehatan dan keselamatan kerja (k3) adalah segala kegiatan untuk menjamin dan melindungi kesehatan dan keselamatan tenaga kerja melalui upaya pencegahan kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja.

Kesadaran karyawan untuk berusaha supaya giat lagi, dengan tingkat partisipasi pada karyawan yang tinggi terhadap hal tersebut, jelas dapat dikatakan bahwa keberadaan PT. Agritasari Prima, Kecamatan Langgam, Kabupaten Pelalawan yang perlu sekali adalah meningkatkan keselamatan dan kesehatan kerja (k3). Dalam menjalankan suatu aktivitas perusahaan PT. Agritasari Prima, Kecamatan Langgam, Kabupaten Pelalawan agar berusaha menciptakan suatu suasana iklim kerja yang aman dan baik bagi karyawan. Karena sadar akan potensi kerusakan dapat terjadi akibat oleh kecelakaan kerja, maka dari itu dipandang sangat penting dilakukan untuk mencegah terjadinya kecelakaan sebelum terlanjur terjadi kecelakaan. Seluruh kecelakaan dapat diyakini

Hak Cipta Diindungi 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.

dikendalikan bila sebab dasar atau akar permasalahan yang mengakibatkan kecelakaan dapat dikurangi atau diminimalisasikan.

Perusahaan selalu memperhatikan kesehatan dan keselamatan kerja dan untuk mencegah terjadinya kecelakaan kerja pada PT. Agritasari Prima, Kecamatan Langgam, Kabupaten Pelalawan menyediakan alat keamanan dan perlindungan diri terhadap terjadinya bahaya pada kecelakaan kerja yang dapat terjadi seperti sarung tangan, alat pelindung kepala, masker, sepatu khusus, pelindung mata dan alat keselamatan lainnya. Setiap karyawan diharuskan menggunakan alat keselamatan kerja saat melakukan pekerjaannya. Kemudian perusahaan memberikan pengertian kepada karyawan tentang cara kerja dan penggunaan alat-alat tersebut yang mengakibatkan kecelakaan kerja, walaupun perusahaan sudah membuat kebijakan bagi karyawan yang mengabaikannya kebijakan tersebut.

Berikut tabel klasifikasi dan jumlah kecelakaan pada PT. Agritasari Prima, Kecamatan Langgam, Kabupaten Pelalawan dari tahun 2018-2022

Tabel 1. 2 Klasifikasi Kecelakaan pada PT. Agritasari Prima, Kecamatan Langgam, Kabupaten Pelalawan

Tahun	Klasifikasi Kecelakaan			Jumlah Kecelakaan (orang)
	Ringan (Orang)	Sedang (Orang)	Berat (Orang)	
2018	8	-	-	8
2019	10	-	-	10
2020	13	2	-	15
2021	11	-	-	11
2022	8	1	-	9

Sumber : PT. Agritasari Prima, Kec Langgam, Kab Pelalawan Tahun 2023

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Berdasarkan table 1.2 diatas standar klasifikasi kecelakaan kerja disini dikelompokkan menjadi 3 klasifikasi yaitu ringan, sedang, dan berat. Adapun kecelakaan yang diklasifikasi ringan adalah karyawan yang mengalami kecelakaan dapat ditangani langsung oleh P3K yang ada diperusahaan, kemudian yang cukup parah dan tidak bisa ditangani oleh P3K dan korban langsung dibawak kerumah sakit dan maksdud dari kecelakaan yang dikasifikasi berat adalah kecelakaan dimana kecelakaan tersebut menyebabkan hilangnya nyawa seseorang. Kategori untuk kecelakaan ringan adalah luka gores disekitar tubuh diakibatkan oleh duri buah sawit atau peralatan yang tajam, sedangkan kategori untuk kecelakaan sedang ialah patah tulang yang akibatkan tertimpanya buah buah sawit yang berukuran 40kg dan tertimpanya peralatan seperti dalam penggunaan mesin kurang hati-hati.

Tabel 1. 3 Target dan Realisasi Produksi PT. Agritasari Prima, Kecamatan Langgam, Kabupaten Pelalawan

Tahun	Target Produksi/ Tahun (kg)	Realisasi Produksi/ Tahun (kg)	Presentase (%)
2018	86.000	88.017	102.34
2019	81.000	81.225	100.27
2020	82.000	82.650	100.79
2021	90.000	90.467	100.51
2022	90.000	90.344	100.38

Sumber : PT. Agritasari Prima, Kec Langgam, Kab Pelalawan Tahun 2023

Pada tabel 1.3 menunjukkan bahwa produktivitas karyawan pada PT. Agritasari Prima dalam 5 tahun terakhir mengalami turun naik. Pada tahun 2018-2019 mengalami penurunan, pada tahun 2019-2020 mengalami kenaikan, tahun

Hak Cipta Diindungi 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.

2020-2021 mengalami kenaikan, dan pada tahun 2021-2022 mengalami penurunan.

Hasibuan (2017) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian kekuatan pendorong yang membangkitkan semangat kerja seorang pegawai sehingga pegawai tersebut dapat bekerja sama, efektif, dan sungguh-sungguh terlibat dalam semua inisiatif kepuasan pegawai. Adha et al., (2019). Motivasi merupakan penggerak utama dalam bekerja, sehingga manusia bekerja keras dan bekerja keras untuk mencapai hasil yang optimal. Motivasi kerja adalah faktor yang mendorong karyawan untuk bekerja dengan maksimal dan berkontribusi secara positif terhadap tujuan perusahaan, motivasi yang rendah dapat mengakibatkan kinerja karyawan yang kurang baik. Permasalahan ini muncul karena berbagai alasan, seperti sistem insentif yang tidak memadai, kurangnya pengakuan atas prestasi karyawan, atau kurangnya kesempatan untuk pengembangan karir. Maka dari itu, penting untuk memahami tingkat motivasi karyawan di PT. Agritasari Prima dan faktor-faktor apa yang mempengaruhi motivasi karyawan.

Dalam dunia kerja, Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) merupakan salah satu aspek yang sangat penting untuk diperhatikan. Sebagai perusahaan yang peduli terhadap kesejahteraan karyawan, telah memberikan perhatian yang cukup besar terhadap implementasi K3 di lingkungan kerja. Namun, masih terdapat permasalahan terkait dengan kinerja karyawan yang belum optimal. Permasalahan yang timbul dalam perspektif berkurangnya kesadaran karyawan terhadap Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) dalam hal ini sangat diperlukan

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.

bagi karyawan dalam masa bekerja. klasifikasi pekerjaan yang berkaitan dengan kinerja pegawai itu sendiri, dapat dianalisis melalui aktivitas pegawai dalam menjalankan tugas yang diberikan oleh atasannya.

Berdasarkan latar belakang dan fenomena tersebut, maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian dan membahas tentang **“Pengaruh Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Mediasi Motivasi Kerja Pada PT. Agritasari Prima, Kecamatan Langgam, Kabupaten Pelalawan”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan dari latar belakang masalah diatas, maka perumusan masalah dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan Kesehatan dan Keselamatan kerja terhadap Motivasi kerja karyawan PT. Agritasari Prima, Kecamatan Langgam, Kabupaten Pelalawan?
2. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Agritasari Prima, Kecamatan Langgam, Kabupaten Pelalawan?
3. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan Keselamatan dan Kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Agritasari Prima, Kecamatan Langgam, Kabupaten Pelalawan?
4. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan Keselamatan dan Kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan dengan Motivasi sebagai mediasi pada PT. Agritasari Prima, Kecamatan Langgam, Kabupaten Pelalawan?

Hak Cipta Diindungi 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.

1.3 Tujuan Masalah

Sehubungan dengan permasalahan di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh Kesehatan dan Keselamatan kerja (K3) terhadap Motivasi karyawan PT. Agritasari Prima, Kecamatan Langgam, Kabupaten Pelalawan.
2. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Agritasari Prima, Kecamatan Langgam, Kabupaten Pelalawan.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Kesehatan dan Keselamatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan PT. Agritasari Prima, Kecamatan Langgam, Kabupaten Pelalawan.
4. Untuk mengetahui apakah Motivasi kerja memediasi Kesehatan dan Keselamatan kerja (K3) terhadap Kinerja Karyawan PT. Agritasari Prima, Kecamatan Langgam, Kabupaten Pelalawan.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian yang akan dilaksanakan ini dapat memberikan manfaat yang positif, sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan melalui mediasi motivasi kerja pada PT Agritasari Prima sebagai informasi dan wawasan.

Hak Cipta Diindungi 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 Penulis berharap penelitian ini berfungsi untuk memperluas dan memperdalam ilmu pengetahuan di bidang manajemen khususnya pada bidang kesehatan dan keselamatan (k3), motivasi kerja, dan kinerja karyawan.

3 Bagi peneliti yang akan datang penelitian ini berfungsi untuk memperluas dan memperdalam ilmu pengetahuan di bidang manajemen khususnya pada bidang kesehatan dan keselamatan (k3), motivasi kerja, dan kinerja karyawan.

1.5 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan berisikan bab demi bab dalam laporan penelitian yang terdiri dari:

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini di kemukakan latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II : TELAAH PUSTAKA

Pada bab ini berisikan landasan teori yang melandasi pembahasan penelitian ini, hipotesis serta variabel penelitian

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini menguraikan tentang lokasi dan waktu penelitian, sumber dan jenis data, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, serta metode analisis data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM 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.

Bab ini akan menguraikan sejarah singkat perusahaan, struktur perusahaan, dan aktivitas perusahaan.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini merupakan bab yang memaparkan tentang hasil yang di peroleh selama penelitian serta pembahasan.

BAB IV : PENUTUP

Bab ini mengemukakan tentang kesimpulan dari apa yang telah penulis uraikan serta saran yang berhubungan dengan masalah yang di hadapi oleh perusahaan.

Hak Cipta Diindungi 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

TELAAH PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan salah satu penggerak keberhasilan suatu perusahaan. Meskipun sumber daya manusia yang berkualitas dan bertalenta dapat menjadi aset penting bagi perusahaan, namun tidak dapat dipungkiri bahwa aset non manusia seperti sumber daya alam dan kecanggihan teknologi pendukung juga memegang peranan penting dalam perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan membutuhkan tenaga kerja yang potensial, berkualitas dan terampil.

Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam mencapai tujuan perusahaan, dan dipandang perlu untuk dapat mengatur dan memanfaatkan sumber daya manusia secara efektif. Ketika karyawan berkinerja baik, tujuan perusahaan lebih mudah dicapai, menurut Kasmir (2016) hasil kinerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam satu periode tertentu.

Dalam hal ini, mungkin berguna untuk mempertimbangkan pentingnya manajemen sumber daya manusia. Manajemen berasal dari kata Manage yang artinya mengatur, mengatur, melaksanakan, mengatur. Sedangkan sumber daya manusia adalah sumber daya yang terdapat dalam suatu organisasi atau perusahaan, atau orang-orang yang melakukan kegiatan dalam suatu organisasi atau perusahaan.

Hak Cipta Diindungi 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.

Manajemen adalah pencapaian tujuan organisasi secara efisien dan efektif melalui perencanaan, pengarahan, kepemimpinan dan pengelolaan sumber daya organisasi. Sedangkan menurut (Kasmir, 2016) Manajemen sumber daya manusia adalah proses pengelolaan manusia, melalui perencanaana 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.

Manajemen sumber daya manusia adalah pengelolaan sumber daya manusia sebagai sumber daya atau aset utama, melaksanakan fungsi administratif dan fungsi operasional sedemikian rupa sehingga tujuan organisasi yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan baik. *Human Resources Management refers to the policies, practices and system that influence employees behavior, attitudes, and performance* (Artinya: Noe menyebutkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan bagaimana mempengaruhi perilaku, sikap dan kinerja).

Karyawan melalui kebijakan dan sistem milik perusahaan, dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen SDM dapat diartikan dari berbagai sudut pandang, namun mempunyai tujuan yang sama, yaitu untuk memanusiakan manusia dan menjamin kesejahteraan mereka disegala aspek secara professional dan adil.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

2.2 Kinerja Karyawan

2.2.1 Pengertian Kinerja

Salah satu yang menentukan berhasil atau tidaknya perusahaan ditentukan oleh kinerja karyawannya. Ketika karyawan berkinerja baik, perusahaan dapat mencapai tujuannya lebih cepat, namun ketika karyawan berkinerja buruk, yang terjadi adalah sebaliknya. Oleh karena itu, perusahaan perlu meningkatkan dan mempertahankan kinerja karyawannya. Menurut Marwansyah (2014) kinerja merupakan pencapaian atau prestasi seseorang yang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Adiba & Rosita, (2023)

Mangkunegara (2017) membedakan kinerja menjadi dua kategori: kinerja individu (kualitas dan kuantitas karyawan) dan kinerja organisasi. Kinerja individu terdiri dari kombinasi kinerja individu dan kelompok. (dalam Manajemen & Kreatif, n.d.).

Menurut Afandi (2018) Kinerja adalah hasil yang dapat dicapai oleh individu atau sekelompok orang dalam suatu organisasi dengan menggunakan wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing untuk mencapai tujuan organisasi. Pelayanan harus diberikan secara sah dan tidak boleh melanggar hukum apa pun atau melanggar moral atau etika. Nurjaya, (2021). Berdasarkan beberapa pendapat diatas dapat diuraikan bahwa kinerja karyawan adalah kemampuan yang ditunjukkan merupakan hasil prestasi kerja, juga dikenal sebagai output, yang telah dicapai oleh pada karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam jangka waktu yang ditentukan

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 Diindungi Undang-Undang

2.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Dalam prakteknya tidak selalu prestasi kerja pegawai berada pada kondisi yang diinginkan oleh pegawai itu sendiri maupun oleh organisasi. Kinerja tidak bergantung pada kinerja seseorang dalam menjalankan fungsinya; sebaliknya, itu terkait dengan kepuasan kerja dan tingkat kompensasi, yang dipengaruhi oleh keterampilan, kemampuan, dan sifat setiap orang. Oleh karena itu, menurut model partner-lawyer, kinerja individu pada dasarnya kinerja dipengaruhi oleh: Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja (Handoko, n.d.), yaitu:

- a. Motivasi
- b. Kepuasan kerja
- c. Tingkat stres
- d. Kondisi pekerjaan
- e. Desain pekerjaan/ kemampuan

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

1. Kemampuan dan keahlian. Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan apa yang telah ditetapkan.
2. Pengetahuan. Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil yang baik, demikian pula sebaliknya.

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 Diindungi 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. Rancangan kerja. Merupakan racangan pekerjaan yang memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar, begitu pula sebaliknya.
4. Kepribadian yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang, setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya.
5. Motivasi kerja. Merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya.
6. Kepemimpinan. Kepemimpinan merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelola, dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikan.
7. Gaya kepemimpinan. Merupakan gaya atau sikap seseorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.
8. Budaya organisasi. Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku atau dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku atau diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan atau organisasi.
9. Lingkungan kerja. Merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja, lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana,

Hak Cipta Diindungi 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 hubungan kerja sesama rekan kerja. Artinya dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi kinerja seseorang.

10. **Loyalitas.** Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja. Kesetiaan ini ditunjukkan dengan terus bekerja sungguh-sungguh sekalipun perusahaannya dalam keadaan kurang baik. Dengan demikian loyalitas akan mempengaruhi kinerja karyawan.

11. **Komitmen.** Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja. Komitmen juga diartikan kepatuhan karyawan kepada janji-janji yang telah dibuatnya, dengan kata lain komitmen merupakan kepatuhan untuk menjalankan kesepakatan yang telah dibuat.

12. **Disiplin kerja.** Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, karyawan yang disiplin akan mempengaruhi kinerja. (Kasmir (2016), n.d.)

Menurut Luthan dalam (Kasmir, 2016) kinerja tidak hanya dipengaruhi oleh jumlah usaha yang dilakukan seseorang, tetapi dipengaruhi pula oleh kemampuannya, seperti;

1. Pengetahuan
2. Pekerjaan
3. Keahlian
4. Serta bagaimana seseorang merasakan peran yang dibawakannya.

Sedangkan menurut Robbin dalam (Kasmir, 2016) mengatakan bahwa kinerja seseorang sangat dipengaruhi oleh faktor, seperti;

Hak Cipta Diindungi 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 atau ability
2. Motivasi atau motivation
3. Kesempatan atau opportunity

2.2.3 Indikator Kinerja

Menurut (Ramdhani, 2011), terdapat delapan indikator pengukuran kinerja yang juga termasuk dalam teori Dessler. yaitu dalam Arisanti et al., (2019):

1. Pemahaman Pekerjaan/Kompetensi

- a. Menunjukkan pemahaman dan keterampilan yang sangat diperlukan dalam pencapaian efektivitas kerja.
- b. Memahami harapan pekerjaan dan tetap melaksanakannya sesuai dengan perkembangan baru dalam wilayah tanggung jawabnya.
- c. Menunjukkan tanggung jawab sesuai dengan prosedur dan kebijakan pekerjaan.
- d. Bertindak sebagai narasumber pada orang-orang yang bergantung untuk mendapatkan bantuan.

2. Kuantitas/Kualitas Kerja

- a. Menyelesaikan tugas-tugas secara teliti, akurat, dan tepat waktu sehingga mencapai hasil yang diharapkan.
- b. Menunjukkan perhatian pada tujuan-tujuan dan kebutuhan departemennya dan departemen lain yang bergantung pada pelayanan dan hasil kerjanya.
- c. Menangani berbagai tanggung jawab secara efektif.
- d. Menggunakan jam kerja secara produktif.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

3. Perencanaan/Organisasi

- a. Menetapkan sasaran yang jelas dan mengorganisasikan kewajiban bagi diri sendiri berdasarkan pada tujuan departemen, divisi, atau pusat manajemen.
- b. Mengidentifikasi sumber daya yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan dan sasaran organisasi.
- c. Mencari pedoman saat terdapat ketidakjelasan tujuan atau prioritas.

4. Komitmen/Inisiatif

- a. Menunjukkan tanggung jawab pribadi ketika melaksanakan kewajiban pekerjaan.
- b. Menawarkan bantuan untuk mendukung tujuan dan sasaran departemen dan divisi.
- c. Bekerja dengan pengawasan yang minimal.
- d. Menunjukkan kesesuaian dengan jadwal kerja/harapan kehadiran untuk posisi tersebut.

5. Penyelesaian Masalah/Kreatifitas

- a. Mengidentifikasi dan menganalisis masalah.
- b. Merumuskan alternatif pemecahan masalah.
- c. Melakukan atau merekomendasikan tindakan yang sesuai.
- d. Menindaklanjuti untuk memastikan masalah telah diselesaikan.

6. Kerjasama dan Kerja Tim

- a. Menjaga keharmonisan dan efektivitas hubungan dengan atasan, rekan kerja dan/atau bawahan.

Hak Cipta Diindungi 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. Beradaptasi untuk perubahan prioritas dan kebutuhan.
 - c. Berbagi informasi dan sumber daya dengan pihak lain untuk meningkatkan hubungan kerja yang positif dan kolaboratif.
 7. Kemampuan berhubungan dengan orang lain
 - a. Berhubungan secara efektif dan positif dengan atasan, rekan kerja, bawahan dan stakeholders lainnya.
 - b. Menunjukkan rasa menghargai kepada setiap individu.
 8. Komunikasi (lisan dan tulisan).
 - a. Menyampaikan informasi dan ide secara efektif baik lisan maupun tulisan.
 - b. Mendengar dengan hati-hati dan mencari klarifikasi untuk memastikan pemahaman.

2.3 Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)

2.3.1 Definisi Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)

Program kerja adalah suatu sistem rencana kegiatan dari suatu organisasi yang terarah, terpadu, dan tersistematis yang dibuat untuk rentang waktu yang telah ditentukan oleh suatu organisasi. Program kerja akan menjadi pegangan bagi organisasi dalam menjalankan rutinitas organisasi. Program kerja juga digunakan sebagai sarana untuk mewujudkan tujuan organisasi. Candrianto, (2020) dalam Feni Aryanti, Iqbal Irawan, (2021) Kesehatan dan Keselamatan Kerja adalah kondisi dalam pekerjaan yang sehat dan aman baik itu bagi pekerjaannya, perusahaan maupun bagi masyarakat dan lingkungan-lingkungan sekitar pabrik atau tempat kerja tersebut. Kesehatan dan keselamatan kerja juga merupakan suatu usaha untuk

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarangi 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.

mencegah setiap perbuatan atau kondisi yang tidak selamat, yang dapat mengakibatkan kecelakaan.

Menurut Setiawan (2015) dalam Zebua et al., (2022) “Program yaitu rancangan mengenai asas serta usaha (dalam ketatanegaraan, perekonomian, dan sebagainya) yang akan dijalankan. Kesehatan dan Keselamatan Kerja, biasa disingkat K3, adalah suatu upaya guna mengembangkan kerja sama, saling pengertian, dan partisipasi efektif dari pengusaha atau pengurus dan tenaga kerja dalam tempat-tempat kerja untuk melaksanakan tugas dan kewajiban bersama di bidang kesehatan dan keselamatan kerja dalam rangka melancarkan usaha produksi. Melalui pelaksanaan K3 lingkungan kerja ini diharapkan tercipta tempat kerja yang aman, sehat, dan bebas dari pencemaran lingkungan, sehingga dapat mengurangi atau terbebas dari kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja. Jadi, pelaksanaan K3 lingkungan kerja dapat meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja.

Adapun pengertiannya dibagi menjadi 2 pengertian yaitu secara filosofis dan secara keilmuan.

1. Secara Fisologis

Suatu pemikiran atau upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmani maupun, tenaga kerja pada khususnya dan masyarakat pada umumnya, terhadap hasil karya dan budayanya menuju masyarakat adil dan makmur.

2. Secara Keilmuan

Ilmu pengetahuan dan penerapannya dalam usaha mencegah kemungkinan terjadinya kecelakaan dan penyakit kerja akibat kerja.

Hak Cipta Diindungi 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.

Program Kesehatan dan Keselamatan Kerja merupakan suatu sistem program yang dibuat bagi pekerja maupun pengusaha sebagai upaya pencegahan (preventif) timbulnya kecelakaan dan penyakit kerja akibat hubungan kerja dalam lingkungan kerja dengan cara mengenali hal-hal yang berpotensi menimbulkan kecelakaan dan penyakit kerja akibat hubungan kerja, dan tindakan antisipatif bila terjadi hal demikian. Menurut Noegroho (2019) dalam Feni Aryanti, Iqbal Irawan, (2021) kesehatan dan keselamatan kerja menunjukkan kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian ditempat kerja. Resiko keselamatan merupakan aspek-aspek dari lingkungan kerja yang dapat menyebabkan kebakaran, ketakutan, 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 serta pelatihan. Sedangkan kesehatan kerja menunjukkan pada kondisi yang bebas dari gangguan fisik, mental, emosi, atau rasa sakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja.

Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) merupakan perhatian dan perlindungan yang diberikan perusahaan kepada seluruh karyawannya. Menurut Mathis dan Jackson dalam Bhasary & Suwardi, (2018), Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) adalah kegiatan yang menjamin terciptanya kondisi kerja yang aman, terhindar dari gangguan fisik dan mental melalui pembinaan dan pelatihan, pengawasan dan kontrol terhadap pelaksanaan tugas dari para karyawan dan

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

pemberian bantuan sesuai dengan aturan yang berlaku, baik dari lembaga pemerintah maupun perusahaan dimana mereka bekerja.

Berdasarkan beberapa pengertian para ahli di atas, penulis menyimpulkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja adalah kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian ditempat kerja,serta kegiatan yang menjamin terciptanya kondisi kerja yang aman, terhindar dari gangguan fisik dan mental melalui pembinaan dan pelatihan, pengarahan dan kontrol terhadap pelaksanaan tugas dari para karyawan.

2.3.2 Tujuan dan Manfaat Kesehatan dan Keselamatan Kerja

Menurut Irzal (2016), ada beberapa poin tujuan dan manfaat Kesehatan dan Keselamatan Kerja adalah sebagai berikut:

1. Mencegah terjadinya kecelakaan kerja.
2. Mencegah timbulnya penyakit akibat suatu pekerjaan.
3. Mencegah/mengurangi kematian.
4. Mencegah/mengurangi cacat tetap.
5. Mengamankan material, konstruksi dan pemakaian.
6. Pemeliharaan bangunan, alat-alat kerja, mesin-mesin instalasi dan lain sebagainya.
7. Meningkatkan produktivitas kerja tanpa memeras tenaga kerja dan menjamin kehidupan produktifnya.
8. Mencegah Pemborosan tenaga kerja, modal, alat,sumber-sumber produksi lainnya.

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



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Diarangi 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.

9. Menjamin tempat kerja yang sehat, bersih, nyaman dan aman sehingga dapat menimbulkan kegembiraan semangat.

10. Memperlancar, meningkatkan, mengamankan produksi industri serta pembangunan.

Adapun menurut Menurut Ramlan dalam Feni Aryanti, Iqbal Irawan, (2021) tujuan keselamatan kerja adalah :

1. Memelihara dan meningkatkan derajat kesehatan masyarakat pekerja disemua lapangan pekerjaan ketingkat yang setinggi-tingginya baik fisik, mental, maupun kesejahteraan sosial.
2. Mencegah timbulnya gangguan kesehatan masyarakat pekerja yang diakibatkan oleh keadaan/kondisi lingkungan kerjanya seperti kecelakaan akibat kerja.
3. Memberi perlindungan kepada pekerja saat melaksanakan pekerjaan yang kemungkinan terjadinya bahaya yang disebabkan oleh faktor yang membahayakan kesehatan ditempat kerja.
4. Menempatkan pekerjaan disuatu lingkungan pekerjaan berdasarkan keterampilan, kemampuan fisik dan psikis pekerjaannya.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, dapat menyimpulkan bahwa tujuan dan manfaat dari kesehatan keselamatan kerja yaitu agar setiap pegawai mendapat jaminan Kesehatan dan Keselamatan Kerja baik fisik, sosial, dan psikologis, agar setiap perlengkapan dan peralatan kerja digunakan sebaik-baiknya seefektif mungkin, menempatkan pekerjaan disuatu lingkungan pekerjaan berdasarkan keterampilan, kemampuan fisik dan psikis pekerjaannya dan menghindari penyakit akibat pekerjaan.

Hak Cipta Diindungi 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.

2.3.3 Unsur-Unsur Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)

Menurut Sutrisno dan Kusmawan Ruswandi, (2017) dalam Zebua et al., (2022), untuk menciptakan lingkungan atau kondisi kerja yang aman, nyaman dan sehat dalam suatu pekerjaan maka diperlukan unsur-unsur Kesehatan dan Keselamatan Kerja sebagai berikut:

1. Adanya alat pelindung diri (APD) di tempat kerja.
2. Terdapat buku petunjuk penggunaan alat atau informasi tentang bahaya.
3. Terdapat peraturan penanganan tugas dan tanggung jawab.
4. Tempat kerja yang telah sesuai dengan standar syarat-syarat lingkungan kerja (SSLK) diantaranya tempat kerja yang terhindar dari, kotoran, debu, asap rokok, radiasi, uap gas, kebisingan, getaran mesin dan peralatan. Tempat kerja yang aman, sirkulasi udara yang bagus, tingkat pencahayaan serta terdapat aturan kerja.
5. Terdapat penunjang kesehatan baik jasmani maupun rohani.
6. Terdapat sarana dan prasarana di tempat kerja.
7. Adanya kesadaran betapa pentingnya Keselamatan dan Kesehatan Kerja.

Bahwa unsur-unsur keselamatan kesehatan kerja yaitu, Undang-undang peraturan, kesepakatan bersama jika diperlakukan, dan instrumen lainnya yang relevan mengenai Keselamatan dan Kesehatan Kerja, otoritas yang bertanggung jawab atas keselamatan dan kesehatan kerja, ditunjuk sesuai dengan hukum dan praktik nasional, mekanisme untuk memastikan kepatuhan terhadap undang-undang dan peraturan nasional, termasuk sistem inspeksi, pengaturan untuk mempromosikan,

pada tingkat usaha, kerja sama antara manajemen, pekerja dan perwakilan mereka sebagai hal yang esensial, elemen tindakan pencegah terkait tempat kerja, serta terdapat penunjang kesehatan baik jasmani maupun rohani, juga terdapat sarana dan prasarana di tempat kerja dan adanya kesadaran betapa pentingnya Keselamatan dan Kesehatan Kerja.

2.3.4 Aspek Hukum Kesehatan dan Keselamatan Kerja

Apabila melakukan penelusuran lebih lanjut tentang peraturan menteri terkait dengan Kesehatan dan Keselamatan kerja akan ditemukan lebih banyak aturan dan mekanisme. Penelusuran tersebut dapat dilakukan melalui website jaringan dokumentasi dan informasi hukum (JDIH) pada Kementerian Ketenagakerjaan dan Kementerian Kesehatan. Berbagai peraturan tersebut menunjukkan bahwa sistem peraturan perundang-undangan di Indonesia telah memiliki banyak pengaturan terkait dengan Kesehatan dan Keselamatan Kerja.

Salah satu bentuk aturan tersebut adalah peraturan pemerintah nomor 50 tahun 2012 yang mengatur tentang penerapan sistem manajemen kesehatan dan keselamatan kerja. Dimana didalamnya mewajibkan perusahaan harus tunduk dan melaksanakan Program K3. Kesehatan dan Keselamatan kerja sebagai hak dasar pekerja juga ditegaskan pengaturannya dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan). Dalam undang-undang yang menjadi dasar pengaturan hubungan ketenagakerjaan saat ini, Kesehatan dan Keselamatan Kerja ditegaskan sebagai hak pekerja dan pada sisi lain menjadi kewajiban pengusaha. Pasal 86 ayat (1) dan ayat (2) mengatur:

Hak Cipta Diindungi 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 Diindungi 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. Setiap pekerja atau buruh mempunyai hak untuk mendapatkan perlindungan atas:
 - a. Keselamatan dan Kesehatan Kerja
 - b. Moral dan kesusilaan; dan
 - c. Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.
2. Untuk melindungi keselamatan pekerja / buruh guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal diselenggarakan upaya Kesehatan dan Keselamatan Kerja.

Pasal 86 tersebut menegaskan tiga hal terkait dengan Kesehatan dan Keselamatann Kerja yaitu: (i) Kesehatan dan Keselamatan Kerja sebagai hak pekerja, (iii) Kesehatan dan Keselamatan Kerja sebagai upaya untuk melindungi keselamatan pekerja/buruh dan (iii) Kesehatan dan Keselamatan Kerja sebagai upaya mewujudkan produktivitas kerja. Bagian penjelasan Pasal 86 ayat (2) menerangkan bahwa upaya Kesehatan dan Keselamatan Kerja dimaksudkan untuk memberikan jaminan keselamatan dan meningkatkan derajat kesehatan para pekerja/buruh dengan cara pencegahan kecelakaan dan penyakit akibat kerja, pengendalian bahaya di tempat kerja, promosi kesehatan, pengobatan, dan rehabilitasi. Selanjutnya, pengaturan tentang Kesehatan dan Keselamatan Kerja sebagai kewajiban perusahaan juga diatur dalam UU Ketenagakerjaan. Pasal 87 ayat (1) UU Ketenagakerjaan mengatur sebagai berikut: “setiap perusahaan wajib menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan”.

Bahwa Kesehatan upaya melindugi keselamatan pekerja dan sebagai upaya memberikan jaminan keselamatan dan meningkatkan derajat kesehatan para pekerja.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

2.3.5 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kesehatan dan Keselamatan Kerja

Keselamatan kerja merupakan prioritas yang harus dilakukan di banyak perusahaan. Bahkan banyak perusahaan yang memberikan sanksi tegas kepada karyawan yang tidak membuat program keselamatan kerja secara baik. Akhirnya perusahaan yang memiliki program keselamatan yang baiklah yang akan mampu meminimalkan risiko yang dihadapi. Berikut ini akan diuraikan faktor-faktor yang mempengaruhi keselamatan kerja karyawan yaitu (dalam Zebua et al., 2022)

1. Kelengkapan peralatan kerja Artinya adalah bahwa peralatan keselamatan kerja yang lengkap sangat diperlukan. Artinya makin lengkap peralatan keselamatan kerja yang dimiliki, maka keselamatan kerja makin baik demikian pula sebaliknya jika perlengkapan keselamatan kerja tidak lengkap atau kurang, maka keselamatan kerja juga tidak ikut terjamin.
2. Kualitas peralatan kerja Disamping lengkap peralatan kerja yang dimiliki juga harus diperhatikan kualitas dari perlengkapan keselamatan kerja. Kualitas dari peralatan keselamatan kerja akan mempengaruhi keselamatan kerja itu sendiri.
3. Kedisiplinan karyawan Artinya hal berkaitan dengan perilaku kerjanya dalam menggunakan peralatan keselamatan kerja. Karyawan yang kurang disiplin dalam menggunakan perlengkapan keselamatan kerja, maka keselamatan kerjanya makin tak terjamin.
4. Ketegasan pimpinan Artinya dalam hal ini ketegasan pimpinan dalam menerapkan aturan penggunaan peralatan keselamatan kerja. Makin tidak disiplinnya pimpinan untuk mengawasi dan menindak anak buahnya yang

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

Hak Cipta Diindungi 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.

- melanggar ketentuan digunakannya perlengkapan kerja maka akan berpengaruh terhadap keselamatan kerja karyawannya.
5. Semangat kerja Artinya dengan peralatan keselamatan kerja yang lengkap, baik dan sempurna maka akan memberikan semangat kerja yang tinggi. Hal ini disebabkan karyawan merasa nyaman dan aman dalam bekerja.
 6. Motivasi kerja Artinya sama dengan semangat kerja, motivasi karyawan untuk bekerja juga akan kuat jika peralatan keselamatan kerja yang lengkap, baik dan sempurna. Demikian pula sebaliknya jika peralatan keselamatan kerja tidak lengkap, baik dan sempurna maka motivasi kerja karyawan juga akan lemah.
 7. Pengawasan Artinya setiap karyawan harus diawasi dalam menggunakan peralatan keselamatan kerja. Jika tidak diawasi banyak karyawan yang melanggar. Hal ini tentu akan mempengaruhi keselamatan kerjanya, terutama bagi mereka yang tidak terawasi secara baik. Pengawasan dapat dilakukan oleh pimpinan atau menggunakan peralatan seperti CCTV ditempat-tempat tertentu.
 8. Umur alat kerja Artinya umur dari peralatan kerja juga akan mempengaruhi keselamatan kerja karyawan. Peralatan kerja yang sudah melewati umur ekonomisnya maka membahayakan keselamatan kerja karyawan, demikian pula sebaliknya. Oleh karena itu sebaiknya peralatan yang sudah lewat umur ekonomisnya harus diganti dengan yang baru, sekalipun masih terlihat baik.

Hak Cipta Diindungi 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.

2.3.6 Indikator Kesehatan dan Keselamatan Kerja

Kesehatan dan keselamatan kerja merupakan sesuatu yang sangat penting bagi pegawai, untuk itu harus diketahui hal yang menjadi indikator kesehatan dan keselamatan kerja. Menurut Feni Aryanti, Ikbal Irawan, (2021)

- a. Pembiayaan kesehatan
- b. Pelayanan kesehatan
- c. Perlengkapan
- d. Prosedur Tempat penyimpanan barang
- e. Wewenang pekerjaan
- f. Kelalaian

2.4 Motivasi Kerja

2.4.1 Definisi Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan, (2016) dalam Saraswati, (2011) menyatakan bahwa motivasi adalah suatu keahlian dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai. “Motivasi adalah suatu daya pendorong atau perangsang untuk melakukan sesuatu”. Motivasi kerja adalah faktor yang mendorong karyawan untuk bekerja dengan maksimal dan berkontribusi secara positif terhadap tujuan perusahaan. Motivasi yang rendah dapat memberikan kinerja karyawan yang kurang baik. Permasalahan ini muncul karena berbagai alasan, seperti sistem insentif yang tidak memadai, kurangnya pengakuan atas prestasi karyawan, atau kurangnya kesempatan untuk pengembangan karir. Maka dari itu, penting untuk memahami

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

tingkat motivasi karyawan di PT. Agritasari Prima dan faktor-faktor apa yang mempengaruhi motivasi karyawan.

Menurut (Hasibuan, n.d.) mengemukakan motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seorang, agar mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Motivasi adalah keadaan pikiran dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong aktivitas dan gerak, serta merangsang perilaku untuk memenuhi kebutuhan yang memuaskan orang atau mengurangi ketidakseimbangan. Karena motivasi kerja merupakan suatu kebutuhan yang timbul dari hubungan jangka panjang, maka motivasi kerja dapat dianggap sebagai unsur penting dalam hubungan kerja dalam pembinaan, pengembangan, dan pengelolaan sumber daya manusia dalam suatu organisasi Sinungan, (2008) dalam jurnal Manajemen & Kreatif, n.d.).

Motivasi kerja, sebaliknya, merupakan kekuatan laten yang ada dalam diri individu dan dapat dikembangkan secara mandiri atau melalui berbagai kekuatan eksternal. Hal ini terutama berfokus pada imbalan moneter dan non-moneter, yang dapat berdampak positif atau negatif terhadap hasil kinerja tergantung pada keadaan dan kondisi yang dihadapi seseorang. Sumber daya manusia umumnya menunjukkan motivasi, dan bawahan khususnya. Motivasi berbicara tentang bagaimana memotivasi bawahan untuk bekerja sama secara produktif, berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan.

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.

Tujuan untuk memberikan motivasi kerja kepada karyawan/ti yang disebutkan pada Hasibuan (2019) adalah sebagai berikut dalam Rapareni, (2020):

- a. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
- b. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
- c. Meningkatkan kedisiplinan karyawan
- d. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- e. Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan
- f. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
- g. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.

2.4.1 Fungsi Motivasi

Pegawai harus diberi motivasi dalam bekerja agar mereka terpacu dan dapat bekerja dengan tekun dan sungguh-sungguh untuk mencapai tujuannya sehingga meningkatkan kepuasan kerja. Fungsi motivasi menurut S.P Hasibuan (2016) :

1. Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan
2. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
3. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
4. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan
5. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan
6. Mengefektifkan pengadaan karyawan
7. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
8. Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan
9. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan

10. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya

2.4.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Motivasi Kerja sangatlah dibutuhkan dalam bekerja. Namun motivasi dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yang dimana Menurut Fauzi Agustini (2019), dalam Zebua et al., (2022) motivasi kerja sebagai proses pada diri seseorang yang dipengaruhi oleh dua beberapa faktor tersebut adalah:

1. Faktor didalam diri individu (internal) yaitu :
 - a. Usia, atau Kematangan pribadi
 - b. Tingkat pendidikan
 - c. Keinginan pribadi
 - d. Kebutuhan
 - e. Kelelahan dan rasa bosan
 - f. Kepuasan kerja
2. Faktor diluar diri individu (eksternal) yaitu :
 - a. Lingkungan kerja yang mendukung
 - b. Kompensasi yang cukup
 - c. Supervisi yang baik
 - d. Penghargaan atas prestasi
 - e. Status dan tanggung jawab
 - f. Peraturan yang berlaku
 - g. Budaya orgnisasi

Hak Cipta Diindungi 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 Diindungi 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.

2.4.3 Indikator Motivasi Kerja

Indikator motivasi kerja menurut Mangkunegara (2017) dalam Zebua et al., (2022) :

1. Kerja keras, yaitu melakukan kegiatan dengan kemampuan yang dimiliki sepenuhnya.
2. Orientasi masa depan, yaitu menafsirkan yang akan terjadi kedepan dan rencana kedepan.
3. Tingkat cita-cita yang tinggi, yaitu memiliki kemauan yang lebih.
4. Orientasi tugas atau sasaran, yaitu selalu berorientasi pada hasil pekerjaan yang berkualitas.
5. Usaha untuk maju, yaitu melakukan kegiatan-kegiatan untuk memperoleh suatu tujuan.
6. Ketekunan, yaitu melakukan segala pekerjaan dengan rajin dan sungguh-sungguh.
7. Pemanfaatan waktu, yaitu menggunakan waktu dengan baik.
8. Rekan kerja yang dipilih, yaitu memilih rekan kerja yang dapat diajak kerja sama untuk mencapai tujuan bersama

2.5 Pandangan Islam

2.5.1 Pandangan Islam Tentang Kinerja

Menurut Mangkunegara (2017), dalam Afif & Yuniati, (2022) Kinerja merupakan hasil kerja kualitatif dan kuantitatif yang dilakukan pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja

seorang pegawai dalam suatu organisasi dapat dinilai dari kualitas dan kuantitas yang diberikannya sebagai akibat dari tanggung jawab yang diberikan kepadanya dalam pandangan Islam, bekerja tidak semata-mata merupakan ibadah atau ubudiah. Ini dikarenakan pekerjaan adalah Suatu proses di mana sedekah (tanggapan) yang kita terima mempunyai frekuensi yang logis. Surat At-Taubah ayat 105 yang berfirman:

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Dan Katakanlah *"Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakannya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan"*.

Dalam Islam, kinerja mengacu pada tindakan aktual setiap orang, termasuk pekerjaan yang mereka lakukan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan sangat penting untuk mencapai tujuan perusahaan. Setiap pekerja harus memiliki niat bekerja untuk mencapai tujuan yang maksimal.

2.5.2 Pandangan Islam Tentang Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)

Islam menganjurkan umatnya untuk bekerja, dan bekerja mestilah dilakukan dengan niat semata-mata karena Allah Swt. Untuk mendapatkan kebahagiaan hidup berupa rezeki didunia, disamping itu tidak melupakan kehidupan akhirat. Islam adalah agama yang sangat menjunjung tinggi keselamatan dan kesehatan bagi pemeluknya. Dalam islam dianjurkan untuk senantiasa bekerja dengan tetap menjaga

Hak Cipta Diindungi 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 Diindungi 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 diri sendiri, keluarga, harta benda dan lingkungan sekitarnya. Kesehatan dan keselamatan kerja juga berhubungan dengan bahaya pada saat bekerja. Berdasarkan hadist sebagai berikut:

Imran bin Hushain ra. bertanya kepada Rasulullah saw., “Ya Rasulullah, apa dasarnya kerja orang yang bekerja?”. Rasulullah saw. menjawab: “Setiap orang itu dimudahkan untuk mengerjakan apa yang dia telah diciptakan untuk itu” (*Shahih Bukhari, no.2026*).

Dari hadist di atas dapat disimpulkan bahwa dalam bekerja harus tetap memperhatikan keselamatan untuk diri sendiri dan juga orang lain. Keselamatan dalam islam adalah melakukan tindakan yang tidak dapat menimbulkan kecelakaan maupun bahaya dan mengikuti aturan agar selamat dari bahaya yang harus dilakukan oleh setiap muslim.

2.5.3 Pandangan Islam Tentang Motivasi Kerja

Akhir-akhir ini, banyak orang hanya mengejar keuntungan duniawi tanpa mempertimbangkan akhirat yang abadi. Oleh karena itu, sudah saatnya para pekerja bekerja dengan motivasi yang dapat memberikan kepribadian yang baik dan dibenarkan dalam ajaran Islam. Motivasi ini harus memenuhi karakteristik berikut Saleh, (1997) dalam Umiyarzi, (2021) :

- a. Target yang baik dan tepat (mengharapkan ridha Allah SWT)

Sebelum mulai bekerja, seseorang harus memahami niat dan motivasi mereka untuk bekerja; niat ini akan menentukan jalan mereka di pekerjaan. Jika Anda bekerja hanya untuk mendapatkan uang, maka Anda hanya akan mendapatkan apa yang Anda

Hak Cipta Diindungi 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.

inginkan. Namun, jika Anda bekerja untuk menambah simpanan akhirat, mendapat harta halal, dan menafkahi keluarga Anda, Anda pasti akan mendapatkan apa yang Anda inginkan. Rasulullah SAW mengatakan bahwa:

Dari Saad bin Abu Waqqash ra, Rasulullah SAW bersabda kepadanya:

“Sesungguhnya apa saja yang kamu nafkahkan (bekerja) yang kamu niatkan untuk mencari keridhaan allah niscaya kamu akan diberi pahala sebagai apa yang kamu sediakan untuk maka istrimu.” (HR. Bukhari-Muslim).

b. Takwa terhadap Pekerjaan

Taqwa di sini mempunyai dua makna. Pertama-tama, ikuti petunjuknya dan hindari segala bentuk aktivitas terlarang. Kedua, sikap bertanggung jawab terhadap keimanan yang diyakini dan dianut umat Islam. Orang yang beriman terhadap pekerjaannya adalah orang yang mampu mempertanggungjawabkan segala tugas yang diberikan kepadanya.

Dalam agama Islam, mencari rezeki yang halal adalah wajib. Ini menunjukkan betapa pentingnya mencari rezeki halal. Oleh karena itu, alasan untuk bekerja dalam Islam adalah sebagai kewajiban ibadah fardhu, bukan hanya untuk mendapatkan uang. Islam sangat cocok untuk dipilih sebagai jalan hidup. Islam tidak hanya menekankan nilai-nilai moral, tetapi juga meletakkan dasar untuk ide-ide yang membangun peradaban dan kehidupan yang tinggi.

Menurut agama Islam, umatnya diminta untuk memilih pekerjaan dan aktivitas yang benar-benar sesuai dengan kecenderungan dan bakatnya. Oleh karena itu, Islam memberikan dasar yang teguh untuk kebebasan berusaha. Namun, Islam

Hak Cipta Diindungi 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.

menetapkan batasan untuk mencegah gejala kejahatan. Al-Qur'an mengatakan bekerja adalah ibadah untuk mencapai tujuan ini. Menurut Al-Qardhawi (1995), jika kita tidak melakukan tugas dengan tekun, tulus, dan sempurna, kita tidak akan dapat mendapatkan keridhaan Allah SWT.

c. Menerima kenyataan bahwa bekerja adalah bentuk ibadah

Budaya kerja dalam perspektif Islam menyimpulkan bahwa ruang lingkup ibadah dalam Islam sangat luas dan tidak hanya mencakup aktivitas hidup manusia dengan Tuhannya, tetapi juga shalat. Segala aktivitas yang dilakukan baik yang berhubungan dengan individu maupun masyarakat adalah ibadah dalam pengertian Islam, asalkan memenuhi syarat-syarat tertentu.

2.6 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu ini akan menjadi salah satu bahan referensi bagi penulis ketika melakukan penelitian, memperkaya teori yang digunakan ketika penulis mengulas penelitian yang telah dilakukan, dan dijadikan sebagai acuan untuk menyelesaikan permasalahan penelitian ini. Penelitian sebelumnya yang digunakan pada antara lain:

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Ika Nurul Azimah, Hermin Endratno (2022)	Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja Dan Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening	keselamatan kesehatan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja, pengawasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja, keselamatan kesehatan kerja berpengaruh

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	Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
		Pada Pt Perkebunan Tambi Jurnal Manajemen (ISSN Cetak 1978-6573) (ISSN Online 2477-300X), Vol. 16 No. 1 April 2022	positif signifikan terhadap kinerja karyawan, pengawasan kerja berengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh keselamatan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan
2	Sindy Fahmiria Putri, Eko Nur Fu'ad. (2023)	Mediasi Disiplin Kerja Pada Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Serta Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Co-Value: Jurnal Ekonomi, Koperasi & Kewirausahaan. p-ISSN: 2086-3306 e-ISSN: 2809-8862,	dampak positif signifikan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) serta lingkungan kerja pada kinerja karyawan, sedangkan disiplin kerja terbukti tidak berdampak terhadap kinerja karyawan. Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) serta lingkungan kerja terbukti memberikan dampak positif yang signifikan terhadap disiplin kerja. Disiplin kerja belum ditemukan sebagai variabel mediasi dalam hubungan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dengan kinerja karyawan, demikian juga antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan
3	Leonsius Hendra (2021)	Analisis Pengaruh Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan Dan Semangat Kerja Kerjasebagai Variabel Intervening Pada Ptsaban Sawit Suburdesa Pak Mayam Kecamatan Ngabangkabupaten Landak.	Hasil penelitian secara parsial menunjukkan bahwaKesehatandan keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui semangat kerja di PT Saban Sawit Subur Desa Pak Mayam Kecamatan Ngabang KabupatenLandak
4	Indiarto & Suswati (2020)	Analisis Dampak Program Keselamatan	K3 berpengaruh langsung signifikan terhadap Motivasi 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.

No	Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
		Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Dimediasi Motivasi Kerja Karyawan Klub Bunga Butik Resort Batu” Jurnal Ekonomi dan Manajemen (JEM). Vol. 12, No. 2	dan Kinerja Karyawan. Motivasi Kerja berpengaruh langsung signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Motivasi Kerja memediasi pengaruh K3 terhadap Kinerja Karyawan.
5	Arifin,Muh. Hermiraj A.L Nofal Supriaddin, Muh. Nur (2023)	Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3), Melalui Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. <i>Journal of Economics and Business UBS</i> e-ISSN: 2774-7042 p-ISSN: 2302-8025 Vol. 12 No. 1 Januari-Februari 2023	Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan motivasi kerja karyawan. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Artinya bahwa peningkatan motivasi kerja akan meningkatkan kinerja karyawan PT. Safinah Samudera Shipping. Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja yang dimediasi motivasi kerja karyawan PT. Safinah Samudera Shipping Kendari.
6	Marintan Florasi HutagaolI, M Yahya Arwiyah. (2020)	Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT. Pabrik Es Siantar Unit Produksi). e-Proceeding of Management : Vol.7, No.2 Agustus 20, ISSN : 2355-9357	kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja sebesar 0,558 dan program keselamatan kerja dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,019 sementara kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,461. Pengaruh variabel kepuasan kerja (mediasi) terhadap variabel keselamatan dan kesehatan kerja dan kinerja karyawan sebesar 21,637(Zhit>1,96). Hal ini berarti variabel 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.

No	Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
7	Ika Nurul Azimah, Hermin Endratno. (2022)	Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja Dan Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Perkebunan Tambi. Jurnal Manajemen Vol. 16 No. 1 April 2022 (ISSN Cetak 1978-6573) (ISSN Online 2477-300X)	dapat memberikan kontribusi atas pengaruh variabel keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan keselamatan kesehatan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja, pengawasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja, keselamatan kesehatan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, pengawasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh keselamatan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan.
8	Candrianto, M. Arifin ² , Miratul Hasni, Maria Isfus Senjawati. (2023)	Efek Lingkungan Kerja Dan Keselamatan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Karyawan Gudang Pt. Sad Indonesia). Prosiding Seminar Nasional Teknologi Industri X 2023 Tahun 2023, e-ISSN 2964-1896	1) Terdapat pengaruh yang bahwa efek lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan tingkat signifikansi $0,247 > 0,05$, keselamatan kesehatan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan tingkat signifikan $0,011 < 0,05$, keselamatan kesehatan kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ dan kepuasan kerja karyawan dengan tingkat signifikan $0,304 > 0,05$. Pengaruh langsung kepuasan kerja memediasi hubungan efek lingkungan kerja dengan kinerja karyawan lebih besar $0,234 > 0,01$ sedangkan

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	Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
			kepuasan kerja mampu memediasi hubungan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan lebih kecil $-0,246 > 0,07$.
9	Muhammad Yosa Mahendra, Yudha Adi Kusuma, Doni Susanto. (2023)	Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Pada Karyawan Dengan Metode Structural Equation Modelling (Sem) Di Pt. Matahari Yudha Perkasa, Surabaya. Idea Sakti Journal Vol. 2, No. 2, Agustus 2023 pp. 5-23	Bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kecelakaan kerja melalui Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap produktivitas kerja secara langsung melalui Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), kecelakaan kerja dan pengalaman kerja. Namun lingkungan kerja tidak mempengaruhi kecelakaan kerja, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui pengalaman kerja.
10	Asriyani Ridwan, Yuni Kristanto, Rudi Yanuar. (2016)	Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Pranata Laboratorium yang di Mediasi oleh Motivasi Kerja di RSUD Dr. Moewardi. BIOMEDIKA ISSN : 1979 - 035X (printed edition), ISSN : 2302 - 1306 (electronic/Portal e-Journal) Volume 9, No. 2, September 2016	kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja dengan nilai sig 0,000 lebih kecil dari 0,05. Kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh positif terhadap motivasi kerja dengan nilai sig 0,000 lebih kecil dari 0,05. Motivasi kerja tidak memediasi pengaruh kesehatan kerja terhadap kinerja karena hasil pengaruh langsung lebih besar dari hasil mediasi ($0,060 > 0,046$), dan motivasi kerja tidak memediasi pengaruh keselamatan kerja terhadap kinerja karena hasil pengaruh langsung lebih besar dari hasil mediasi ($0,294 > 0,153$).

2.7 Kerangka Pemikiran

Pada penelitian ini penulis mengemukakan variable-variabel yang akan diteliti sebagai berikut :

Hak Cipta Diindungi 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.

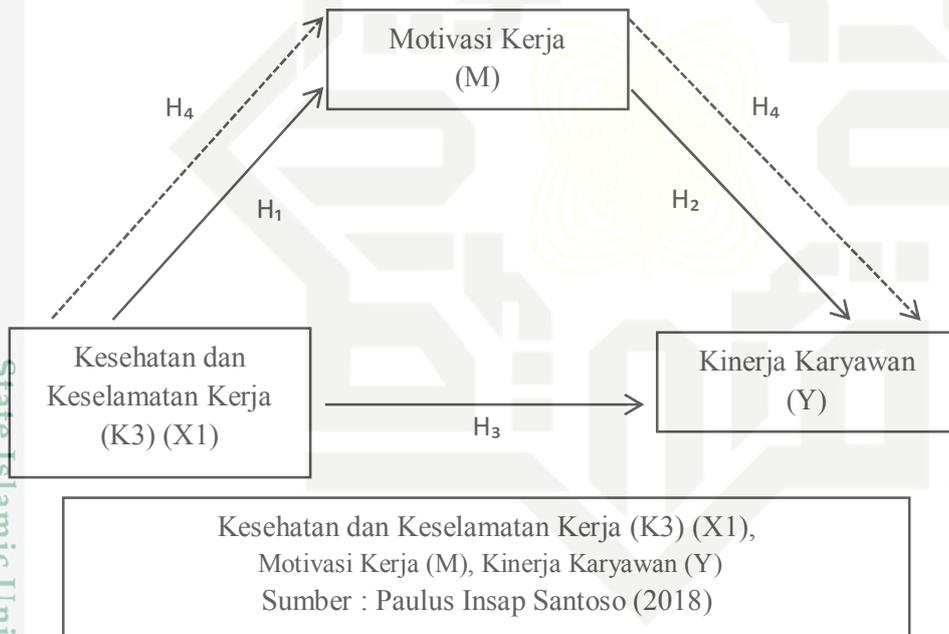
Variabel Bebas (Independent)

- a. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) (X1)
- b. Motivasi Kerja (X2)

Variabel Terikat (Dependent)

- a. Kinerja Karyawan (Y)

Kerangka pemikiran yang diajukan untuk penelitian ini berdasarkan pada hasil telaah teoritis seperti yang sudah diuraikan pada sebelumnya :



Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual

Keterangan Gambar :

- : Pengaruh Langsung
 - - - - -→ : Pengaruh Tidak Langsung



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

Menurut Sadarmayanti (2017) kesehatan dan keselamatan kerja mempengaruhi kinerja karyawan, bahwa tempat bekerja ialah keseluruhan alat serta bahan yang dialami, lingkungan yang aman dimana setiap orang bekerja akan merasa nyaman, strategi kerjanya, serta konsep kerjanya sebagai individu maupun kelompok.

Menurut Hasibuan (2017) motivasi kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan, bahwa motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seorang agar mau bekerja sama.

2.8 Hipotesis

Menurut (Sugiyono (2014), n.d.) Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta – fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik.

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

1. H_1 : Diduga kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan Perusahaan PT. Agritasari Prima, Kecamatan Langgam, Kabupaten Pelalawan.

2. H₂ : Diduga motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Perusahaan PT. Agritasari Prima, Kecamatan Langgam, Kabupaten Pelalawan.
3. H₃ : Diduga kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Perusahaan PT. Agritasari Prima, Kecamatan Langgam, Kabupaten Pelalawan.
4. H₄ : Motivasi kerja mampu memediasi hubungan antara kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan Perusahaan PT. Agritasari Prima, Kecamatan Langgam, Kabupaten Pelalawan.

2.9 Konsep Operasional Variabel

Konsep Operasional Variabel merupakan table yang menguraikan tentang pengertian dan indikator variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y), serta variabel independent yaitu Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) (X1), Motivasi Kerja (X2) Berikut adala konsep operasional variabel yang digunakan dalam penelitian ini:

Tabel 2. 2 Konsep Operasional Variabel Pelnelitian

Variabel	Konsep Variabel	Indikator	Skala
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja adalah hasil yang dapat dicapai oleh individu atau sekelompok orang dalam suatu organisasi dengan menggunakan wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing untuk mencapai tujuan organisasi. Nurjaya, 2021)	<ol style="list-style-type: none"> a. Pemahaman Pekerjaan/Kompetensi b. Kuantitas/Kualitas Kerja c. Perencanaan/Organisasi d. Komitmen/Organisasi e. Penyelesaian masalah f. Kerjasama dan Kerja tim g. Kemampuan berhubungan dengan orang lain h. Komunikasi (lisan dan tulisan) 	Likert



Hak Cipta Diindungi 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.

Variabel	Konsep Variabel	Indikator	Skala
		Arisanti et al., (2019)	
Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X1)	Keselamatan dan Kesehatan Kerja adalah kondisi dalam pekerjaan yang sehat dan aman baik itu bagi pekerjaannya, perusahaan maupun bagi masyarakat dan lingkungan-lingkungan sekitar pabrik atau tempat kerja tersebut. Feni Aryanti, Ikbal Irawan, (2021)	a. Pembiayaan kesehatan b. Pelayanan kesehatan c. Perlengkapan d. Prosedur Tempat penyimpanan barang e. Wewenang pekerjaan f. Kelalaian Feni Aryanti, Ikbal Irawan, (2021)	Likert
Motivasi Kerja (X2)	Motivasi adalah suatu keahlian dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai. “Motivasi adalah suatu daya pendorong atau perangsang untuk melakukan sesuatu”. Saraswati, (2011)	a. Kerja keras b. Orientasi masa depan c. Tingkat cita-cita yang tinggi d. Orientasi tugas atau sasaran e. Usaha untuk maju f. Ketekunan g. Pemanfaatan waktu h. Rekan kerja yang dipilih Zebua et al., (2022)	Likert

**Hak Cipta Diindungi Undang-Undang**

1. Diarangi 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. Diarangi 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 pada PT. Agritasari Prima yang beralamat di Kecamatan Langgam, Kabupaten Pelalawan, Riau 28381 dan yang menjadi objek penelitian yaitu karyawan PT. agritasari Prima. Waktu penelitian yang penulis lakukan yaitu pada bulan Desember 2023- Mei 2024.

3.2 Jenis dan Sumber Data

Adapun jenis data yang digunakan saat penelitian ini adalah:

3.1 Data Primer

Menurut Sugiyono (2014) Data primer adalah data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Dalam penelitian ini data primer yang dimaksud adalah data yang berhubungan langsung dengan variable Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3), Motivasi Kerja dan Kinerja yang didapatkan langsung dari responden.

3.2. Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2014) Data sekunder adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data. Biasanya data ini di peroleh secara tidak langsung kepada pengumpul data. Biasanya data ini diberikan melalui orang lain. Data ini diperoleh melalui dapertemen tata usaha perusahaan. Data yang berupa seperti alamat perusahaan, jumlah karyawan, struktur organisasi, dan kondisi perusahaan.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

3.3 Populasi dan Sampel

3.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2014) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karekteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Dalam pengambilan data ini yang menjadi populasi dipenelitian ini adalah karyawan PT. Agritasari adalah sebanyak 320 orang.

3.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2014) Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karekteristik yang dimiliki oleh populasi, pemilihan sampel dengan metode yang tepat dapat menggambarkan kondisi populasi yang akurat, dan dapat menghemat biaya penelitian secara efektif. Karene pada PT. Agritasari Prima, Kecamatan Langgam, Kabupaten Pelalawan memiliki 320 karyawan maka dalam penelitian ini diambil dari sebagian jumlah populasi dengan menggunakan rumus slovin utuk menentukan sampel yang dibutuhkan. Adapun rumusnya sebagai berikut:

Untuk menentukan sampel dari populasi yang telah ditetapkan perlu dilakukan untuk pengukuran yang bisa menghasilkn jumlah. Jumlah sampel (*size of sampel*) ditentukan berdasarkan pada perhitungan dari rumus slovin dengan tingkat toleransi kesalahan sebesar 0,05%.

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

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

Keterangan :

- n : Jumlah sampel
- N : Jumlah populasi
- e : Batas toleransi kesalahan (0.05%)

Berdasarkan rumus diatas, peneliti mendapatkan jumlah sampel yang diperlukan oleh peneliti yaitu :

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

$$n = 320 / (1 + 320 \times (0,05)^2)$$

$$n = 320 / (1 + 320 \times 0,0025)$$

$$n = 320 / 1 + (0,8) = 1,8$$

$$n = 177,78$$

$$n = 178$$

Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik acak sederhana (*simple random sampling*) sebanyak 178 orang karyawan. Dimana setiap anggota populasi memberikan peluang yang sama kepada anggota populasi untuk dipilih sebagai sampel diantaranya seluruh karyawan PT. Agritasari Prima, Kecamatan Langgam, Kabupaten Pelalawan.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Untuk mengumpulkan data informasi yang diperlukan dalam penelitian ini, metode yang digunakan penulis antara 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.

3.1 Interview (Wawancara)

Wawancara yaitu teknik pengumpulan data melalui tanya-jawab secara langsung antara peneliti dan narasumber atau sumber data (Kurniawan dan Puspitaningtyas, 2016). Wawancara menurut Sugiyono (2018) Wawancara adalah teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan suatu permasalahan yang akan diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal yang lebih mendalam dan jumlah respondenya sedikit tau kecil. Wawancara dilakukan dengan cara penyampaian sejumlah pertanyaan dari pewawancara kepada narasumber.

3.2 Kuisisioner

Sugiyono (2018) Kuesioner yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan dan pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuisisioner ini dimaksudkan untuk mendapatkan informasi tertulis mengenai Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Motivasi Kerja dan Kinerja karyawan. Hal ini dilakukan agar mendapatkan data yang objektif. Dalam kata lain, Pada penelitian ini pertanyaan-pertanyaan yang diajukan bersifat tertutup. Diukur menggunakan skala likert 1-5 dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju.

3.3 Observasi

Menurut Sugiyono (2014) observasi/pengamatan adalah cara atau cara menganalisis dan mencatat secara sistematis, yang meliputi tidak hanya orang saja tetapi juga benda-benda alam lainnya. Observasi penelitian ini mengamati langsung

fenomena yang terjadi pada keselamatan dan kesehatan kerja yang berkaitan dengan kinerja karyawan melalui motivasi kerja PT. Agritasari Prima, Kecamatan Langgam, Kabupaten Pelalawan.

3.5 Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini teknik analisis data yang digunakan adalah pendekatan Partial Least Square (PLS) untuk menjawab rumusan masalah atau menguji hipotesis yang telah dirumuskan. Partial Least Square (PLS) merupakan bagian dari pendekatan Structural Equation Modeling (SEM) yang mengalami pergeseran dari yang berbasis kovarian menjadi berbasis varian. Structural Equation Modeling (SEM) sendiri merupakan suatu metode yang digunakan untuk menutupi kelemahan yang terdapat pada metode regresi.

Partial Least Squares (PLS) merupakan pendekatan yang tidak mengasumsikan bahwa data aliran dengan pengukuran skala tertentu dapat bersifat nominal, ordinal, interval, proporsional, dan kategorikal (tidak berdistribusi). Oleh karena itu, Partial Least Squares (PLS) adalah metode analisis yang ampuh. Jika menggunakan Partial Least Square (PLS) sebagai teknik analisis data, pendekatan ini tidak memerlukan jumlah sampel minimal. Ini adalah karena Partial Least Squares (PLS) menggunakan metode bootstrap atau metode penggandaan acak, dan asumsi normalitas tidak menjadi masalah. Oleh karena itu, Partial Least Square (PLS) masih dapat digunakan untuk sampel penelitian kecil. Pemodelan -PLS tidak memerlukan data yang berdistribusi normal, sehingga kuadrat terkecil parsial diklasifikasikan sebagai tipe nonparametrik.

Hak Cipta Diindungi 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 Diindungi 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.

Analisis Partial Least Squares (PLS) terdiri dari dua submodel: model pengukuran (sering disebut model eksternal) dan model struktural (sering disebut model internal). Model pengukuran digunakan untuk uji validitas dan reliabilitas, dan model struktural digunakan untuk uji kausal atau hipotesis dengan model prediktif. Kedua model pengujian dapat dijalankan secara langsung.

Estimasi parameter yang diperoleh dengan menggunakan Partial Least Square (PLS) dapat diklasifikasikan sebagai berikut: Kategori pertama adalah estimasi bobot, yang digunakan untuk membuat skor variabel laten. Yang kedua mencerminkan perkiraan jalur yang menghubungkan variabel laten (estimasi jalur) dan antara variabel laten dan blok indikatornya (loading). Kategori ketiga mengacu pada mean indikator dan variabel laten serta posisi parameter (nilai konstanta regresi). Untuk mendapatkan ketiga estimasi tersebut, PLS (Partial Least Squares) menggunakan proses iteratif tiga tahap, sehingga menghasilkan pada setiap tahapnya:

- a. Menghasilkan weight estimate.
- b. Menghasilkan estimasi untuk inner model dan outer model.
- c. Menghasilkan estimasi means dan lokasi (konstanta).

3.5.1 Uji Model Pengukuran atau Outer Model

Analisis outer model atau model pengukuran menunjukkan bagaimana hubungan variabel laten dengan indikatornya. Analisis ini untuk memastikan bahwa ukuran (measurement) yang digunakan layak dijadikan pengukur atau valid dan reliabel. Evaluasi model pengukuran melalui analisis faktor konfirmatori adalah

dengan menggunakan pendekatan MTMM (MultiTrait-MultiMethod) dengan menguji convergent validity dan discriminant validity. Sedangkan uji reliabilitas dilakukan dengan dua cara yaitu dengan Cronbach's Alpha dan Composite Reliability Ghazali & Latan, (2015)

3.5.2 Uji Validitas

a. *Convergent Validity*

Convergent validity adalah indikator yang dinilai berdasarkan korelasi antara item score/component score dengan construct score, yang dapat dilihat dari standardized loading factor yang mana menggambarkan besarnya korelasi antar setiap item pengukuran (indikator) dengan konstruk. Ukuran reflektif individual dikatakan tinggi jika berkorelasi lebih dari 0,70 dengan konstruk yang ingin diukur. Menurut Ghazali & Latan (2015) nilai outer loading 0,50- 0,60 masih bisa diterima.

Selain melihat nilai outer loading atau loading factor untuk mengevaluasi convergent validity. Convergent validity juga dapat dievaluasi dengan mempertimbangkan pembebanan luar indikator dan rata-rata varians yang diestraksi (AVE). Model dikatakan mempunyai convergent validity yang cukup baik, jika nilai AVE (square of Average Variance Extracted) lebih dari 0,50. Hal ini menunjukkan bahwa secara rata-rata konstruk menjelaskan lebih dari setengah varian dari indikatornya.

Hak Cipta Diindungi 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.

b. Discriminant Validity

Discriminant validity merupakan model pengukuran dengan indikator reflektif yang dilihat pada cross loading antara indikator dengan konstruk. Jika korelasi konstruk dengan indikatornya lebih tinggi dibandingkan korelasi indikator dengan konstruk lainnya, maka hal tersebut menunjukkan bahwa konstruk laten memprediksi indikator pada blok mereka lebih baik dibandingkan dengan indikator di blok lainnya.

Metode lain yang digunakan untuk menilai discriminant validity adalah dengan membandingkan akar kuadrat dari AVE (square of Average Variance Extracted). Model dikatakan mempunyai discriminant validity yang cukup baik jika akar AVE untuk setiap konstruk lebih besar daripada korelasi antara konstruk dan konstruk lainnya atau yang biasa dikenal dengan kriteria Fornell Locker.

c. Uji Reliability

Selain uji validitas, pengukuran model juga dilakukan untuk menguji reliabilitas konstruk. Pengujian dilakukan untuk menunjukkan keakuratan, konsistensi, dan ketepatan peralatan saat mengukur struktur. Pengujian reliabilitas konstruk dengan menggunakan indikator reflektif dapat dilakukan dengan dua metode yaitu reliabilitas komposit dan Cronbach alpha. Jika nilai yang dicapai pada pengukuran ini lebih besar dari 0,70 maka konfigurasi dikatakan reliabel.

3.5.3 Uji Model Struktural atau *Inner Model*

Model struktural (model internal) digunakan untuk memprediksi hubungan sebab akibat antar variable laten. Model struktural menggambarkan hubungan antara

variabel laten yang dibuat berdasarkan teori entitas. Pengujian model struktural dapat dievaluasi dengan cara berikut:

3.5.4 R-square

Perubahan Nilai Komponen Endogen (Variabel Dependen) R Square, R Square dapat digunakan untuk menilai pengaruh suatu variabel eksogen (independen) tertentu terhadap suatu variabel endogen (dependen). Interpretasi sama dengan interpretasi regresi.

3.5.5 Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis dapat diidentifikasi berdasarkan statistik T dan nilai probabilitasnya. Khusus untuk pengujian hipotesis menggunakan statistik, t-statistik yang digunakan untuk alpha 5% adalah 1,96. Oleh karena itu, jika t-statistik $>1,96$ maka hipotesis H_a diterima dan hipotesis H_0 ditolak (). Untuk menolak atau menerima hipotesis dengan menggunakan probabilitas, H_a diterima jika p-value $<0,05$.

Hak Cipta Diindungi 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 Diindungi 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 IV

GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN

4.1 Sejarah Singkat Perusahaan

PT. Agrita Sari Prima Desa Segati Kecamatan Langgam Kabupaten Pelalawan merupakan anak perusahaan asing YPJ PLANTATIONS SDN BHD yang berlokasi di Kota Tinggi Mersing Johor Bharu Malaysia yang bergerak di bidang perkebunan kelapa sawit. Selain PT. Agrita Sari Prima, YPJ PLANTATIONS SDN BHD juga memiliki lahan perkebunan di Provinsi Jambi dengan nama anak perusahaan PT. Felda Indo Mulia. Perusahaan PT. Agritasari Prima. Yang beralamat Jl. Koridor RAPP NO. KM 38, Segati, Langgam, Pelalawan Regency, Riau 28381.

PT. Agritasari Prima didirikan pada tanggal 17 Januari 1986 di Desa Segati Kecamatan Langgam Kabupaten Pelalawan dengan luas perkebunan 3500 hektar.

4.2 Visi dan Misi Perusahaan PT. Agritasari Prima

a. Visi

Menjadi Perusahaan Agribisnis yang bertanggung jawab dan berkelanjutan dalam hal lingkungan, social dan ekonomi yang memberikan dampak positif bagi para stakeholder terkait.

b. Misi

Memberi nilai tambah bagi para stekholder atau pemangku kepentingan di bidang agribisnis dengan

1) Selalu menjaga pertumbuhan produksi yang optimal dengan menerapkan tatacara budidaya yang baik.

Hak Cipta Diindungi 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) Terlibat aktif dan menjaga lingkungan sesuai perundangan dan nilai-nilai yang dianut perusahaan.
- 3) Menjaga hubungan yang harmonis dengan pekerja dan masyarakat sekitar sehingga tercipta hubungan yang saling menguntungkan.

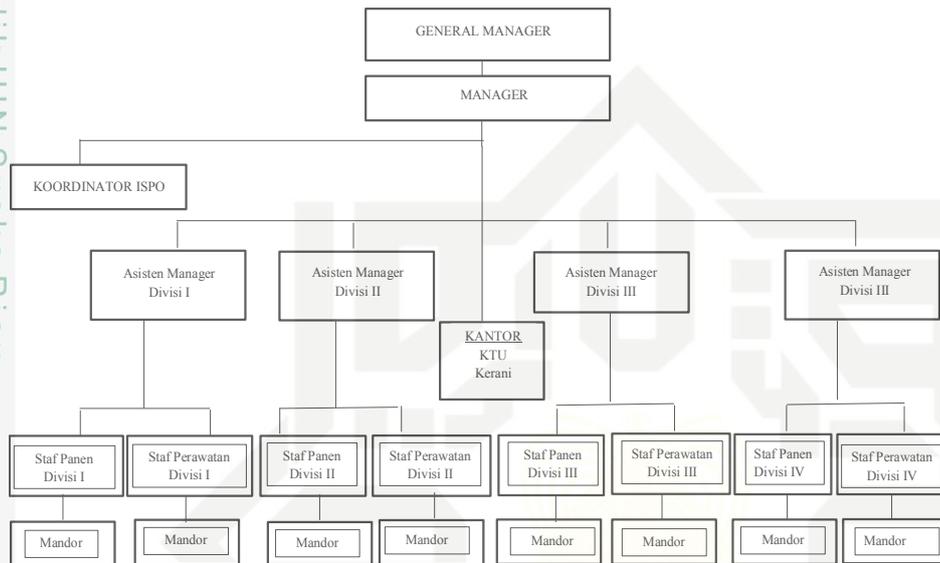
4.3 Struktur Organisasi

Struktur organisasi merupakan suatu badan yang didalamnya ada orang-orang yang bekerja sama dalam mencapai tujuan tertentu, agar tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai maka orang-orang yang bekerja sama ini harus diatur sedemikian rupa sehingga masing-masing orang tersebut akan mengetahui dan tanggung jawab serta kepada siapa harus bertanggung jawab. Bisa dikatakan bahwa struktur organisasi dibutuhkan untuk membedakan batas-batas wewenang dan tanggung jawab secara sistematis yang menunjukkan adanya hubungan atau keterkaitan antara setiap bagian untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan suatu wadah untuk mengatur seluruh aktivitas maupun kegiatan pada PT. Agritasari Prima. Berikut terlampir struktur organisasi pada PT. Agritasari Prima.

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.

STRUKTUR ORGANISASI PT. AGRITASARI PRIMA, KECAMATAN LANGGAM, KABUPATEN PELALAWAN



Sumber: PT. Agritasari Prima 2023

4.4 Tugas dan Tanggung Jawab

Uraian Tugas dan Fungsi di Perusahaan PT. Agritasari Prima, Kecamatan Langgam, Kabupaten Pelalawan. Adapun tugas pokok pada masing – masing Bagian adalah sebagai berikut:

1. *General Manager (GM)*
 - a. Mengevaluasi dan merekomendasi system control.
 - b. Membimbing dan mengkoordinasi estage manager, asisten kepala, asisten.
 - c. Melaksanakan tugas-tugas yang diberikan direktur.

2. *Estate Manager*

Adapun tugas-tugas dari Estate Manager sebagai berikut :

Hak Cipta Diindungi 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. Memperhatikan prestasi kerja yang baik dengan melakukan supervise kelengkapan secara rutin dan disiplin.
- b. Menganalisis data-data dari revisi accounting khusus level menyusun perencanaan, mengarahkan, mengevaluasi, mengkoordinasi estate manager.
- c. Mengarahkan dan melaksanakan sistem prosedur kerja
- d. Melaksanakan kebijaksanaan direktur yang berkaitan dengan pengadaan, personalia, hokum humas, tata usaha dan keuangan.
- e. Membina hubungan kerja sama dengan instansi pemerintah.
- f. Melakukan koordinasi dengan bidang terkait didalam perusahaan.
- g. Menganalisa dan mengevaluasi budget kebun.
- h. Memonotoring dan mengontrol cost.
- i. Memeriksa data upah permanent dan tenaga kerja untuk menghindari pembayaran diluar ketentuan perkebunan.

Koordinator ISPO

Adapun tugas dan tanggung jawabnya:

Perusahaan perkebunan yang melakukan usaha budi daya perkebunan dan terintegrasi dengan usaha pengolahan hasil perkebunan

- a. Memastikan adanya legalitas usaha perkebunan
- b. Untuk melakukan audit internal pada perusahaan
- c. Perlindungan terhadap pemanfaatan hutan alam primer dan lahan gambut
- d. Tanggung jawab terhadap pekerja
- e. Pengelolaan dan pemantauan lingkungan

- f. Peningkatan usaha secara berkelanjutan

4. *Asisten Manager Devisi*

Asisten Devisi bertanggung jawab penuh atas devisinya:

- a. Jadi semua kegiatan yang terjadi devisi mulai dari penggunaan anggaran tidak terkendalikan, transportasi dan peraturan tenaga kerja hal-hal yang kecil adalah tanggung jawab seorang asisten devisi. Tidak dimaksudkan bahwa asisten devisi harus bertanggung jawab atas semua tugas sendiri. Asisten devisi harus bisa mendelegasikan tugasnya kepada mandor-mandor, kerani panen, administrasi devisi dan transport
- b. Apabila pendelegasian tugas dilaksanakan, akan menciptakan kelancaran kerja dan lebih mudah mendapatkan sasaran dan prestasi yang diinginkan. Bagaimanapun, hasil kerja tetap menjasi tanggung jawab asisten devisi.
- c. Asisten devisi harus melakukan surve kelapangan karyawan untuk memastikan pengarahannya maupun pengarahan asisten devisi atau estate manager dapat dilaksanakan dengan baik oleh mandor atau karyawan, sesuai dengan standar da mutu yang diinginkan serta biaya yang wajar.

Staff

- a. Peran staff sama dengan asisten devisi waktunya dimanfaatkan untuk mengontrol mandor dibawah tanggung jawabnya seperti mandor perawatan
- b. Kerani panen, dan transportasi TBS jadi staff setiap hari membuat inspeksi atas setiap mandor dilapangan untuk memastikan mutu kerja dan prestasi kerja sesuai standar.

Hak Cipta Diindungi 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 Diindungi 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.

- c. Hasil inspeksi harus dilaporkan kepada asisten setiap sore, untuk ditindak lanjuti oleh asisten atas kekurangan dalam pelaksanaan kerja yang ada.
- d. Staff harus juga mengerti hal-hal lain, seperti kekurangan tenaga kerja, bahan, transport, dan alat-alat harus dilaporkan kepada asisten devisi untuk ditindak lanjuti, jadi staff mandor menunjang tegas asisten devisi.

6. Mandor Panen

- a. Mengawasi kualitas panen didalam blok, diantaranya memastikan semua buah masak dipanen oleh pemanen dan tidak memanen buah mentah.
- b. Mengadakan pemeriksaan kualitas panen atas 10% jumlah panen dibawah.
- c. Tanggung jawabnya, dan membuat laporan dalam formulir yang tersedia kepada staff yang bertanggung jawabnya setiap sore sebelum pulang kerja dengan tujuan untuk memutuskan lebih lanjut dan hasil inspeksi tersebut didampingi oleh staff supaya hasil tercatat oleh mandor dirasa wajar.

7. Kerani Panen

- a. Membuat catatan hasil panen (TBS) yang tersusun atas THP dengan kualitas baik kedalam buku mandor panen dengan baik, benar, dan jujur.

8. Kepala Tata Usaha

- a. Mengkomputarisasikan dan mempersiapkan account reford kebun dan data-data yang dikirim oleh masing-masing devisi, seperti memorial, pengeeluaran persediaan gudang, dan bengkel serta biaya-biaya umum.

Hak Cipta Diindungi 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. Membantu Estate Manager dalam membuat analisa biaya-biaya yang tidak tetap serta menyediakan jawaban-jawaban Estate Manager setiap bulan khusus pada biaya umum pada account report.
- c. Memonitor dan menerapkan sistem prosedur administrasi dari devisi sampai ke kantor sentral kebun.
- d. Menerapkan sistem akuntansi yang sama antara kebun kantor pusat dengan mengkompurisasikan data kedalam suatu program komputer yang sudah ada.
- e. Menjadi pembimbing dan pelatih yang baik dalam bidang *Accounting*, sistem dan program computer.
- f. Menyajikan laporan Estate Manager dibidang keuangan, analisa biaya, anggaran dan progress report.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

BAB VI

PENUTUP

6.1 Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Mediasi Motivasi Kerja Pada PT. Agritasari Prima, Kecamatan Langgam, Kabupaten Pelalawan. Berdasarkan hasil penelitian seperti yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kesehatan dan keselamatan kerja terhadap motivasi kerja adalah sebesar 0,782, t-statistik sebesar 24.565 atau $>1,96$ dan p-value $0,000 \leq 0,05$, dapat dinyatakan bahwa kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.
2. Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0,311, t-statistik sebesar 2.605 atau $>1,96$ dan p-value $0,009 \leq 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif & signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0,484, t-statistik sebesar 4.182 atau $>1,96$ dan p-value $0,000 \leq 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
4. Kesehatan dan keselamatan kerja dimediasi motivasi kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0,244, t-statistik sebesar 2.689 atau $>1,96$ dan p-value

Hak Cipta Diindungi 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.

$0,007 \leq 0,05$, dapat dinyatakan bahwa kesehatan dan keselamatan kerja dimediasi motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

5. Berdasarkan hasil R² (R-Square) untuk variabel kinerja karyawan adalah sebesar 0,567 atau 56,7% yang berarti kinerja karyawan dipengaruhi oleh kesehatan dan keselamatan kerja 56,7%, sedangkan 45,8% lainnya dipengaruhi oleh faktor lain.

6.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan yang diperoleh, berikut adalah beberapa saran untuk perusahaan:

1. Peningkatan kinerja karyawan dapat dicapai dengan memotivasi pegawai agar bersemangat dalam bekerja dan bekerja secara kreatif. Selain bekerja di kantor, dan lapangan karyawan juga dituntut untuk memiliki kepekaan untuk segera mendukung pekerjaan rekannya bahkan setelah pekerjaannya sendiri selesai, guna membina interaksi antar rekan kerja.
2. Perusahaan semakin menekankan prosedur penerapan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan terus memberikan informasi kepada karyawan tentang kepatuhan penggunaan alat pelindung diri (APD) demi keselamatan kerja.
3. Perusahaan dihimbau untuk meningkatkan motivasi kerja karyawannya guna meningkatkan kepuasan kerja. Dengan memberikan penghargaan terhadap prestasi kerja karyawan secara adil, perusahaan dapat memberikan bonus, hadiah, dan sertifikat kepada karyawan yang memiliki motivasi khusus untuk bekerja, yaitu yang bekerja keras agar pekerjaannya sering selesai tepat waktu bekerja

Hak Cipta Diindungi 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.

dengan memberi mereka yang berikut ini. membantu karyawan merasa termotivasi, terlibat, dan dihargai di tempat kerja. Selain itu, perusahaan juga disarankan untuk meningkatkan interaksi yang baik antar karyawan, terutama melalui pertemuan rutin seperti reuni keluarga, guna meningkatkan keakraban antar karyawan dan meningkatkan motivasi kerja karyawan.

4. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan untuk mengembangkan penelitian sejenis dengan lebih mendalam agar hasilnya lebih baik dibandingkan penelitian sebelumnya, agar memberikan kontribusi yang signifikan terhadap pemahaman tentang bagaimana K3 dan motivasi kerja berinteraksi untuk mempengaruhi kinerja karyawan, serta menawarkan wawasan yang bermanfaat bagi praktik manajemen.

DAFTAR PUSTAKA

Al-Qur'an

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47. <https://doi.org/10.32528/ipteks.v4i1.2109>
- Adiba, F., & Rosita, D. (2023). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi. *Akses : Journal of Publik & Business Administration Science*, 5(2), 8–17. <https://doi.org/10.58535/jasm.v5i2.40>
- Affif, A., & Yuniati, S. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Loyalitas Kerja Melalui Kinerja Karyawan Dalam Prespektif Ekonomi Islam (Studi Pada Industri Mebel Di Kecamatan Leces Kabupaten Probolinggo). *Indonesian Journal of Islamic Economics & Finance*, 5(1), 32–41.
- Arisanti, K. D., Santoso, A., & Wahyuni, S. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk. *JIMEK : Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi*, 2(1), 101. <https://doi.org/10.30737/jimek.v2i1.427>
- Atiyah, Y., & Wibowo, E. K. (2023). Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Pada Pegawai Saat Pandemi Covid-19 di Rumah Sakit Jantung dan Pembuluh Darah Harapan Kita. *Jurnal Sumber Daya Aparatur*, 61–81. <https://jurnal.stialan.ac.id/index.php/JSDA/article/view/652%0Ahttps://jurnal.stialan.ac.id/index.php/JSDA/article/view/652/422>
- Bhastary, M. D., & Suwardi, K. (2018). Analisis Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt.Samudera Perdana. *Jurnal Manajemen Dan Keuangan*, 7(1), 47–60. <https://doi.org/10.33059/jmk.v7i1.753>
- Fenri, Aryanti, Ikbal Irawan. (2021). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Telkom Bima. *Journal of Mandalika Literature*, 2(4), 58–68. <https://doi.org/10.36312/jml.v2i4.928>
- Handoko, T. H. (2018). (n.d.). *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Hasibuan, M. S. (2016). (n.d.). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Cetakan Kesembilan Belas. PT. Bumi Aksara.



Hak Cipta Diindungi 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.

- Indriyanti, D. N., Rahmawati, F., & Runanto, D. (2023). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Volatilitas*, 5(6), 5645–5647. https://doi.org/10.1007/978-3-031-17299-1_2337
- Kasmir (2016). (n.d.). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung Remaja Rosdakarya.
- Manajemen, J., & Kreatif, B. (n.d.). *1 Jurnal Manajemen & Bisnis Kreatif*. 44–67.
- Nurjaya, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hazara Cipta Pesona. *AKSELERASI: Jurnal Ilmiah Nasional*, 3(1), 60–74. <https://doi.org/10.54783/jin.v3i1.361>
- Qurbani, D., & Selviyana, U. (2019). Pengaruh Keselamatan & Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Trakindo Utama Cabang Bsd. *Jimf (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, 1(3), 110–129. <https://doi.org/10.32493/frkm.v1i3.2553>
- Rapareni, Y. (2020). Pengaruh Promosi Jabatan Dan Mutasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan / Ti Di Divisi Sdm Pt Psp *This research aims to determine how the influence of job promotions on work motivation , how the influence of mutations on work motivation , and how the influen*. 3(2), 74–89.
- Sagung Shinta Damayanthi, A. A., & Ketut Sintaasih, D. (2017). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kinerja Karyawan. *Forum Manajemen*, 14(2), 29–43. <https://doi.org/10.61938/fm.v14i2.137>
- Saraswati, M. R. (2011). *Dagang Kalasta Desa Ekasari Kabupaten Jembrana Tahun 2011*.
- Sugiyono (2014). (n.d.). *Metode Penelitian Bisnis: Bandung Alfabeta*.
- Susanto, N. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT Rembaka. *Agora*, 7(1), 6–12.
- Umiyarzi, E. (2021). Motivasi Kerja Dalam Perspektif Islam; Sebuah Kajian Teori. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Perbankan Syariah (JIMPA)*, 1(2), 245–256.

Zebua, E. S. A., Telaumbanua, E., & Lahagu, A. (2022). Pengaruh Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Pt. Pln (Persero) Up3 Nias. *Jurnal EMBA*, 10(4), 1417–1435.



Hak Cipta Diindungi 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 Diindungi 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 PERTANYAAN DAN JAWABAN WAWANCARA

Berikut ini adalah pernyataan serta hasil wawancara antara pihak peneliti dengan pihak perusahaan :

Hari/tanggal : Rabu, 15 Mei 2024

Tempat : PT. Agritasari Prima

Desa Segati, Kecamatan Langgam, Kabupaten Pelalawan.

Pertanyaan yang diajukan sebagai berikut :

1. Perusahaan ini bergerak pada bidang apa ?

Perusahaan ini bergerak pada bidang industry perkebunan kelapa sawit, yang hasil produknya adalah CPO (*Cruide Palm Oil*).

2. Apakah didalam perusahaan ini mampu memberikan rasa aman kepada karyawannya ?

Perusahaan ini sudah mampu memberikan rasa aman kepada karyawan yang ditandai dengan adanya ketersediaan sarana, prasarana serta alat pelindung diri (APD) yang lengkap.

3. Apa saja alat pelindung diri (APD) yang perusahaan sediakan untuk karyawannya?

Hak Cipta Diindungi 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.

Yang pertama alat pelindung kepala, alat pelindung muka, alat pelindung mata, alat pelindung pernafasan, alat pelindung pendengaran, alat pelindung badan, alat pelindung tangan, serta alat pelindung kaki.

4. Apakah Kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh kepada karyawan ?

Ketika karyawan merasa aman dan menjaga kesehatan dan keselamatan kerja dan berbagai penyakit maka kinerja yang akan dihasilkan juga akan maksimal sehingga k3 berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

5. Apakah lingkungan kerja di perusahaan sudah bisa dikatakan baik ?

Sejauh ini melihat kondisi lingkungan kerja perusahaan belum dapat dikatakan baik dikarenakan ada beberapa faktor yaitu : terdapat bau limbah yang dihasilkan oleh pengolahan kelapa sawit, kebisingan dalam pengolahan kelapa sawit, serta terdapat polusi udara yang mencemari disekitar lingkungan.

6. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di perusahaan ?

Ketika motivasi kerja disuatu perusahaan baik, maka kinerja karyawan tersebut akan jauh lebih baik, ketika kurangnya motivasi kepada karyawan

Hak Cipta Diindungi 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

Lampiran 1 : Kuesioner Penelitian

KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA (K3) TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI MEDIASI MOTIVASI KERJA PADA PT. AGRITASARI PRIMA, KEC LANGGAM, KAB PELALAWAN

Kepada Yth,

Bapak/Ibu

Di

PT. Agritasari Prima

Assalamu'alaikum Warohmatullahi Wabarakatuh

Dalam rangka melaksanakan penelitian untuk skripsi dengan judul “Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Mediasi Motivasi Kerja Pada Pt. Agritasari Prima, Kec Langgam, Kab Pelalawan” pada program studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Untuk mendapatkan data penelitian yang diperlukan, saya mohon partisipasi Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner penelitian ini. Jawaban yang Bapak/Ibu berikan dijamin kerahasiaannya. Atas kesediaan, bantuan dan kerjasama Bapak/Ibu, saya ucapkan terimakasih.

Hormat saya.

UIN SUSKA RIAU

Suhermanto
12070110633

1. Kinerja Karyawan (Y)

NO	Indikator	Pernyataan	Klasifikasi Jawaban					Jumlah
			STS	TS	N	S	SS	
			1	2	3	4	5	
1	Pemahaman Pekerjaan/Kompetensi	a. Saya memiliki pengetahuan tentang sifat tugas yang berikan oleh manajer saya						
		b. Saya terus mencari lebih banyak pengetahuan dan keterampilan untuk bekerja lebih baik dalam pekerjaan saya						
2	Kuantitas/Kualitas Kerja	a. Kuantitas (jumlah) pekerjaan yang diberikan perusahaan sesuai kemampuan.						
		b. Saya merasa dapat menyelesaikan pekerjaan dengan ketelitian tinggi yg saya miliki						
3	Perencanaan Organisasi	a. Saya dan rekan kerja selalu diberikan perencanaan oleh atasan, untuk tugas kedepannya						

Hak Cipta Diindungi 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 Diindungi 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	Komitmen/Organisasi	a. Saya mampu bertanggung jawab terhadap tugas atau pekerjaan saya							
		a. Saya mampu bekerjasama dengan baik sesama rekan kerja.							
5	Kerjasama dan Kerja Tim	b. Saya memiliki kemampuan mengarahkan							
		membimbing rekan kerja lain untuk melakukan tugas dengan akurat secara efektif.							
6	Kemampuan Berhubungan dengan orang lain	a. Saya selalu Berbagi informasi untuk membuat karyawan tetap termotivasi bekerja lebih baik							
		a. Saya menjaga bahasa yang baik ketika berinteraksi dengan sesama karyawan							
7	Komunikasi (Lisan dan Tulisan)								
Jumlah									

Hak Cipta Diindungi 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. Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) (X1)

No	Indikator	Pernyataan	Klasifikasi Jawaban					Jumlah
			STS	TS	3	S	SS	
			1	2	3	4	5	
1	Pembiayaan Kesehatan	a. Perusahaan memberikan asuransi kesehatan kepada karyawan						
		b. Perusahaan pembiayaan kesehatan kepada karyawannya.						
2	Pelayanan Kesehatan	a. Saya merasa puas dengan pelayanan kesehatan yang saya terima.						
		b. Tingkat pelayanan yang baik terhadap kesehatan kerja, yang mendukung kesehatan karyawan						
3	Perlengkapan	a. Petunjuk penggunaan alat keselamatan diperusahaan sudah sangat memadai.						
		b. Perusahaan mewajibkan penggunaan						
4	Prosedur Tempat Penyimpanan	a. Tata letak alat-alat produksi cukup memberikan kenyamanan kepada saya dalam aktivitas produksi						
		b. Pengamanan tempat peralatan diperusahaan terawat dengan baik.						
		a. Perusahaan memberikan jaminan keamanan dan kesehatan aktifitas produksi.						

Hak Cipta Diindungi 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	Wewenang Pekerjaan	b. Tingkat pendidikan dan pelatihan tentang keselamatan diberikan							
6	Kelalaian	a. Dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas pekerjaan tidak dapat terselesaikan dengan baik							
		Jumlah							

3. Motivasi Kerja (X2)

No	Indikator	Pernyataan	Klasifikasi Jawaban					Jumlah
			STS	TS	N	S	SS	
			1	2	3	4	5	
1	Kerja Keras	a. Saya selalu berusaha untuk tidak melakukan kesalahan dalam bekerja.						
2	Orientasi masa depan	a. Jika memperoleh teguran dari pemimpin saya tidak mudah menyerah, tetapi semakin termotivasi						
3	Tingkat Cita-cita yang Tinggi	a. Perusahaan selalu memberikan Penghargaan untuk karyawan nya yang memiliki kinerja yang baik						
4	Orientasi tugas atau sasaran	a. Saya ditempatkan sesuai dengan kualifikasi pengetahuan yang saya miliki						
5	Usaha untuk maju	a. Saya diberi kebebasan untuk menyampaikan pendapat						

Hak Cipta Diindungi 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 Diindungi 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.

6	Ketekunan	a. Saya mendapat penghargaan						
7	Pemanfaatan waktu	a. Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar organisasi						
8	Rekan kerja yang dipilih	a. Saya memiliki hubungan yang erat dengan semua rekan kerja						
Jumlah								

Lampiran Output SmartPLS 4.1

1: Outer Loadings

	M1	X1	Y1
X1.1		0.725	
X1.10		0.742	
X1.11		0.803	
X1.2		0.732	
X1.3		0.779	
X1.4		0.735	
X1.5		0.794	
X1.6		0.399	
X1.7		0.424	
X1.8		0.553	
X1.9		0.703	
M1.1	0.628		
M1.2	0.832		
M1.3	0.544		
M1.4	0.784		
M1.5	0.831		
M1.6	0.131		
M1.7	0.372		
M1.8	-0.086		
Y1.1			0.849
Y1.10			0.786
Y1.2			0.815
Y1.3			0.735
Y1.4			0.732
Y1.5			0.871
Y1.6			0.829
Y1.7			0.823
Y1.8			0.762
Y1.9			0.744

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

	M1	X1	Y1
X1.1		0.745	
X1.10		0.762	
X1.11		0.817	
X1.2		0.766	
X1.3		0.784	
X1.4		0.723	
X1.9		0.712	
M1.1	0.636		
M1.2	0.849		
M1.4	0.813		
M1.5	0.829		
Y1.1			0.848
Y1.10			0.786
Y1.2			0.817
Y1.3			0.734
Y1.4			0.732
Y1.5			0.873
Y1.6			0.831
Y1.7			0.822
Y1.8			0.761
Y1.9			0.745

2. Cross Loading

	M1	X1	Y1
X1.1	0.528	0.745	0.604
X1.10	0.576	0.762	0.529
X1.11	0.685	0.817	0.628
X1.2	0.636	0.766	0.525
X1.3	0.581	0.784	0.491
X1.4	0.593	0.723	0.535
X1.9	0.543	0.712	0.543
M1.1	0.636	0.462	0.407
M1.2	0.849	0.740	0.640
M1.4	0.813	0.612	0.521
M1.5	0.829	0.608	0.570
Y1.1	0.593	0.632	0.848

3. AVE

	M1	X1	Y1
Y1.10	0.642	0.714	0.786
Y1.2	0.557	0.641	0.817
Y1.3	0.428	0.515	0.734
Y1.4	0.467	0.410	0.732
Y1.5	0.561	0.562	0.873
Y1.6	0.492	0.554	0.831
Y1.7	0.591	0.524	0.822
Y1.8	0.555	0.553	0.761
Y1.9	0.551	0.604	0.745

	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)	Average variance extracted (AVE)
M1	0.790	0.817	0.865	0.618
X1	0.877	0.880	0.905	0.576
Y1	0.935	0.940	0.945	0.634

4. R-Square

	R-square	R-square adjusted
Y1	0.567	0.562

5. Path Coefficients (pengaruh langsung)

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
X1 -> Y1	0.484	0.504	0.116	4.182	0.000
X1 -> M1	0.782	0.787	0.032	24.565	0.000
M1 -> Y1	0.311	0.295	0.120	2.605	0.009

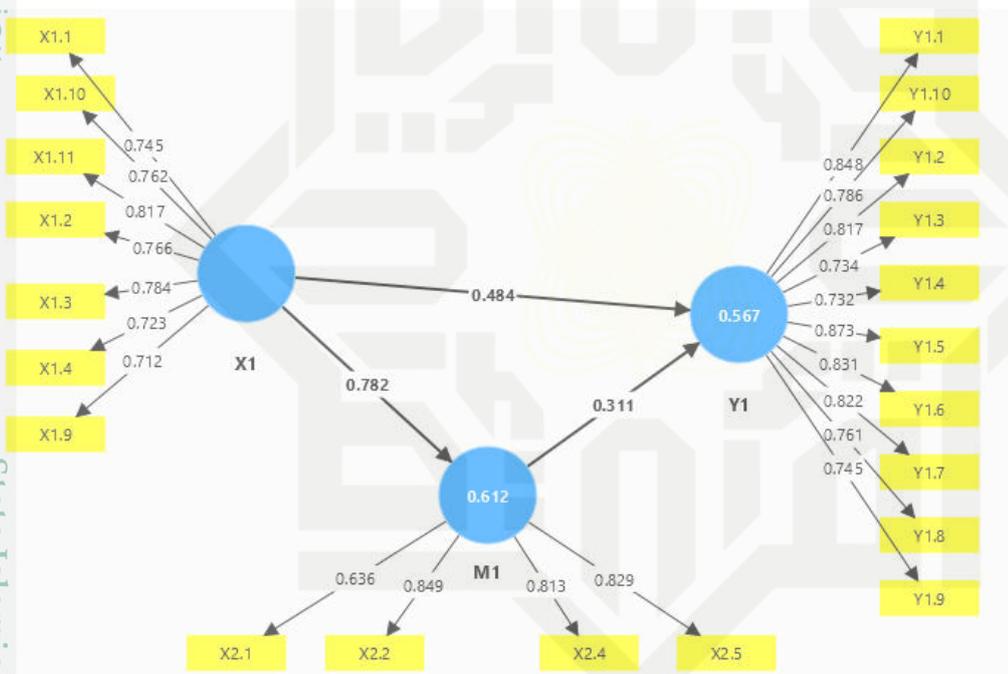
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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.

6. Pengaruh Tidak Langsung

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
X1 → M1					
M1 → Y1	0.244	0.231	0.091	2.689	0.007

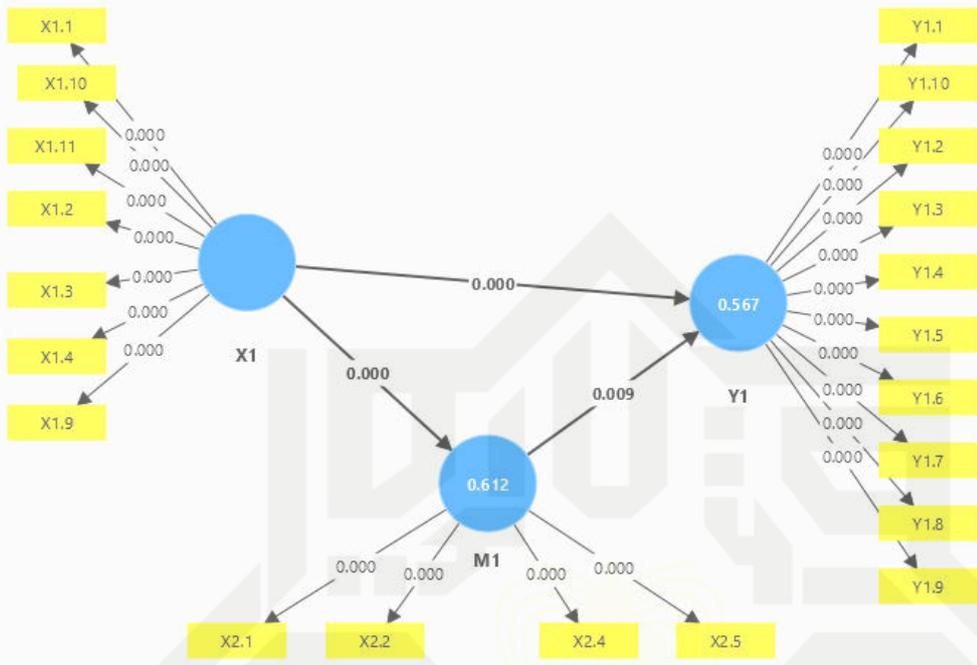
7. Output Inner Model



Hak Cipta Diindungi 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.

7. Output Bootstrapping



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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



Hak Cipta Diindungi 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.



UIN SUSKA RIAU

KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
كلية العلوم الاقتصادية والاجتماعية
FACULTY OF ECONOMICS AND SOCIAL SCIENCES
 Jl. H.R. Soebrantas No. 55 Km. 15 Tuahmadani Tampan - Pekanbaru 28293 PO Box 1400 Telp. 0761-562051
 Fax 0761-562052 Web. www.uin-suska.ac.id, E-mail. : fekonos@uin-suska.ac.id

Nomor : B-3050/Un.04/F.VII/PP.00.9/5/2024
 Sifat : Biasa
 Lampiran : -
 Hal : Izin Riset

Pekanbaru, 08 Mei 2024 M
 29 Syawal 1445 H

Kepada
 Yth. Pimpinan
 PT. Agritasari Prima
 di Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat, disampaikan bahwa salah seorang Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau :

Nama : Suhermanto
 NIM. : 12070110633
 Jurusan : Manajemen
 Semester : VIII (Delapan)

bermaksud mengadakan Riset dalam rangka penulisan skripsi yang berjudul: "Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Mediasi Motivasi Kerja pada PT. Agritasari Prima, Kecamatan Langgam, Kabupaten Pelalawan" Untuk itu kami mohon kiranya Saudara berkenan memberikan bantuan yang diperlukan kepada mahasiswa tersebut.

Demikianlah, atas bantuan dan kerjasama Saudara diucapkan terima kasih.


 Dr. Mahyarni, SE, MM
 NIP: 19700826 199903 001

UIN SUSKA RIAU



PT. AGRITASARI PRIMA
PERKEBUNAN KELAPA SAWIT

Alamat : Desa Segati, Kecamatan Langgam Kabupaten Pelalawan Po. Box. 1409 Pekanbaru 28000

SURAT KETERANGAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini adalah Pimpinan PT. Agritasari Prima, menerangkan bahwa mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau :

Nama : Suhermanto
Nim : 12070110633
Jurusan : S1 Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Ilmu Sosial

Benar-benar telah melakukan penelitian mulai dari tanggal 15-16 Mei 2024 di Desa Segati Kecamatan Langgam, Kabupaten Pelalawan. Untuk menyusun skripsi dengan judul **"Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Mediasi Motivasi Kerja Pada PT. Agritasari Prima, Kecamatan Langgam, Kabupaten Pelalawan"**.

Demikian surat keterangan ini dibuat, agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Segati, 31 Mei 2024
Manager PT. Agritasari Prima



UIN SUSKA RIAU

Page 1 of 1

CS Dipindai dengan CamScanner

Dipindai dengan CamScanner

- Hak Cipta Diindungi 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 Diindungi 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



SUHERMANTO, lahir di P. Gelugur pada tanggal 31 Maret 2001. Anak kedua dari 3 bersaudara Ayahanda tercinta Sarjan dan Ibunda tercinta Arbainah. Pendidikan formal yang ditempuh penulis di SDN 005 Segati, lulus pada tahun 2013. Dan masuk ke SMPN 03 Langgam, lulus pada tahun 2017. Setelah itu penulis melanjutkan pendidikan ke SMA Negeri 3 Langgam, Lulus pada tahun 2020, penulis melanjutkan keperguruan tinggi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, dan diterima di Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial, Jurusan S1 Manajemen lulus SNPTN. Dalam masa perkuliahan penulis melaksanakan KKN di Kampung Kayu Ara Permai, Kec Sungai Apit, Kabupaten Siak. Kemudian penulis melakukan PKL di PT. Agritasari Prima. Setelah KKN dan PKL penulis melaksanakan penelitian di PT. Agritasari Prima, Kecamatan Langgam, Kabupaten Pelalawan. Pada tanggal 10 Desember 2023- 17 Mei 2024. Dengan Judul Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Mediasi Motivasi Kerja Pada Pt. Agritasari Prima, Kecamatan Langgam, Kabupaten Pelalawan.

UIN SUSKA RIAU