



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.

SKRIPSI

PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3) DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA PT. SUBUR BARU MADANI ROKAN HULU

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (SM)
Pada Program Studi Strata 1 Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial
Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau



OLEH

ASYROFUL MUNAWAR
12170113583

UIN SUSKA RIAU

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU

1446 H / 2025



LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : ASYROFUL MUNAWAR
 NIM : 12170113583
 PROGRAM STUDI : S1 MANAJEMEN
 KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
 FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
 SEMESTER : IX (SEMBILAN)
 JUDUL : PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA(K3) DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA PT. SUBUR BARU MADANI ROKAN HULU.

DISETUJUI OLEH,
 DOSEN PEMBIMBING

Sehani, S.E., M.M.
 NIP. 19741211 200710 2 004

MENGETAHUI,

DEKAN
 FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU
 SOSIAL

KETUA PROGRAM STUDI
 S1 MANAJEMEN



Dr. Desy Miftah, S.E., M.M., Ak.
 NIP. 19740412 200604 2 002

Susnaningsih Murat, S.E., M.M., Ph.D
 NIP. 19730909 200604 2 001

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Asyroful Munawar
 Nim : 12170113583
 Program Studi : S1 Manajemen
 Fakultas : Ekonomi dan Ilmu Sosial
 Judul : Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Pt. Subur Baru Madani Rokan Hulu
 Tanggal Ujian : 16 September 2025

TIM PENGUJI

KETUA

Dr. Mulia Sosiady, S.E., M.Ak
 NIP. 19700802 199803 2 003

SEKRETARIS

Ilham Chanra Putra, SE., M. M
 NIP. 19890329 201903 1 008

PENGUJI I

Dr. Putriana, S.E., M.M
 NIP. 19691120 200701 2 023

PENGUJI II

Hj. Qomariah Lahamid S.E., M.Si
 NIP. 19750704 200710 2 001

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. Dianggap melanggar atau sesuai nilai-nilai yang terdapat dalam peraturan yang bersangkutan.

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 : ASYROFUL MUNAWAR
NIM : 12170113583
Tempat/Tgl. Lahir : KOTA TENGAH 07 Mei 2002
Fakultas/Pascasajana : FEKONSOS PRODI SI MANAJEMEN

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

PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3)
DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI
PADA PT. SUBUR BARU MADANI ROKAN HULU

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. Apabila 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 Pemyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan tanpa paksaan dari pihak manapun juga.

Pekanbaru, 28 Juli 2025
Yang membuat pernyataan



ASYROFUL MUNAWAR
NIM. 12170113583

*pilih salah satu sesuai jenis karya ilmiah



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

ABSTRAK

PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3) DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA

PT. SUBUR BARU MADANI ROKAN HULU

ASYROFUL MUNAWAR
12170113583

Kinerja karyawan merupakan tingkat efektivitas dan efisiensi dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab di lingkungan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3) serta lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada PT. Subur Baru Madani Rokan Hulu. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Subur Baru Madani Rokan Hulu, dengan teknik pengambilan sampel jenuh sebanyak 42 responden yang dianalisis menggunakan SEM-PLS 4.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa K3 berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dan lingkungan kerja juga berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Selain itu, K3 dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja terbukti mampu memediasi pengaruh K3 dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel K3, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja sebesar 95%, sedangkan konstruk kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh variabel K3 dan lingkungan kerja sebesar 96%.

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

UIN SUSKA RIAU



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

ABSTRACT

**THE INFLUENCE OF OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH (OSH)
AND WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE WITH
JOB SATISFACTION AS A MEDIATING VARIABLE AT
PT. SUBUR BARU MADANI ROKAN HULU**

ASYROFUL MUNAWAR
12170113583

Employee performance refers to the level of effectiveness and efficiency in completing tasks and responsibilities in the workplace. This study aims to examine the influence of Occupational Safety and Health (OSH) and the work environment on employee performance with job satisfaction as a mediating variable at PT. Subur Baru Madani Rokan Hulu. The population in this study consists of all employees of PT. Subur Baru Madani Rokan Hulu, using a saturated sampling technique with a total of 42 respondents, analyzed using SEM-PLS 4.0. The results of the study show that OSH has a positive effect on employee performance, and the work environment also has a positive effect on employee performance. In addition, OSH and the work environment have a positive effect on job satisfaction, and job satisfaction has a positive effect on employee performance. Job satisfaction is proven to mediate the influence of OSH and the work environment on employee performance. Employee performance can be explained by the variables OSH, work environment, and job satisfaction by 95%, while the job satisfaction construct can be explained by OSH and the work environment by 90%.

Keywords: *Employee Performance, Occupational Safety and Health (OSH), Work Environment, Job Satisfaction*

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.

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

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

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

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

menyelesaikan penulisan skripsi ini, atas segala kekurangannya dalam penulisan skripsi ini penulis mengharapkan kritikan dan saran dari semua pihak yang bersifat membangun sehingga diharapkan dapat membawa perkembangan di kemudian hari.

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

1. Orang tua dan Keluarga tercinta yang senantiasa tidak berhenti mendo'akan, mendukung, memotivasi dan mengharapkan keberhasilan penulis, sekaligus dukungan moril maupun materil yang memberi semangat kepada penulis.
2. Ibu Prof. Dr. Hj. Leny Nofianty, MS., SE., M.Si., AK.,CK selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sutan Syarif Kasim Riau dan seluruh civitas akademika Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
3. Ibu Dr. Desrir Miftah, SE, M.M., Ak selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
4. Ibu Dr. Nurlasera, S.E, M.Si selaku Wakil Dekan I, Bapak Dr. Khairil Henry, S.E.,M.SI., selaku Wakil Dekan II, dan Ibu Dr. Mustiqowati Ummul F,S.Pd.,M.Si, selaku Wakil Dekan III yang bersedia mempermudah penulis dalam penulisan skripsi.
5. Ibu Susnaningsih Mu'at, SE, M.M., Ph.D selaku ketua program studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial yang telah memberikan nasehat-nasehat yang terbaik yang membantu penulis selama perkuliahan.



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.

Ibu Sehani, SE, M.M, Selaku dosen pembimbing Proposal dan Skripsi yang telah banyak membantu dengan membimbing, memperbaiki, mengarahkan, memberi saran dan menyempurnakan materi sistematika penulisan serta telah mengorbankan waktunya kepada penulis dalam penyelesaian skripsi ini.

Seluruh Bapak dan Ibu dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memberikan ilmu dan pengetahuan selama proses perkuliahan.

8. Seluruh staff dan karyawan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
9. Seluruh Teman-teman seperjuangan. Terimakasih atas segala dukungan dan motivasi yang diberikan kepada penulis di bangku perkuliahan hingga saat ini,
10. Kepada seluruh pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang secara langsung maupun tidak langsung telah membantu, memotivasi dan memberikan saran serta kritik kepada penulis.

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

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

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Pekanbaru, 07 mei 2025
Penulis

ASYROFUL MUNAWAR
NIM. 12170113583

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	x
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 LATAR BELAKANG MASALAH	1
1.2 RUMUSAN MASALAH	18
1.3 TUJUAN PENELITIAN	19
1.4 MANFAAT PENULISAN	20
1.5 SISTEMATIKA PENULISAN	21
BAB II TELAAH PUSTAKA	23
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	23
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	23
2.1.2 Faktor Faktor Manajemen Sumber Daya Manusia	23
2.2 Kinerja Karyawan	25
2.3 Kepuasan Kerja	28
2.4 Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)	31
2.4.1 Pengertian Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)	31
2.5 Lingkungan Kerja	35
2.5.1 Pengertian Lingkungan Kerja	35
2.5.2 Faktor Faktor Lingkungan Kerja	35
2.5.3 Indikator Lingkungan Kerja	36
2.5.4 Pandangan Islam	37
2.6 Penelitian Terdahulu	42
2.7 Variabel Penelitian	47
2.8 Kerangka Pemikiran	47
2.9 Definisi Operasional Variabel	49

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

2.10 Hipotesis Penelitian	50
BAB III METODE PENELITIAN	56
3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian	56
3.2 Jenis Data dan Sumber Data	56
3.2.1 Jenis data	56
3.2.2 Sumber Data.....	56
3.3 Teknik Pengumpulan Data.....	57
3.3.1 Observasi atau Pengamatan	57
3.4 Wawancara	57
3.5 Kuesioner	58
3.6 Populasi dan Sampel	59
3.6.1 Populasi.....	59
3.6.2 Sampel.....	59
3.6.3 Analisis Data	60
3.6.4 <i>Partial Least Square (PLS)</i>	60
3.6.5 <i>Evaluasi Measurement Model (Outer Model)</i>	61
3.6.6 <i>Convergent Validity</i>	61
3.6.7 <i>Average Variance Extracted (AVE)</i>	62
3.6.8 <i>Discriminant Validity</i>	62
3.6.9 <i>Composite Reliability</i>	62
3.6.10 <i>Cronbach Alpha</i>	63
3.6.11 <i>Evaluasi Structural Model (Inner Model)</i>	63
3.7 Hasil Uji Hipotesis	64
BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN	65
4.1 Sejarah Singkat Perusahaan	65
4.2 Visi Dan Misi.....	66
4.3 STRUKTUR ORGANISASI PERUSAHAAN.....	68
4.3.2 Aktivitas Perusahaan	71
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	72
5.1 Karakteristik Responden.....	72
5.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan jenis kelamin	72

Hak Cipta Dilindungi 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.

5.1.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	73
5.1.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan	73
5.2	Deskripsi Variabel Penelitian	74
5.2.1	Kesehatan dan keselamatan kerja (X1)	74
5.2.2	Lingkungan kerja (X2)	76
5.2.3	<i>Employee Engagement</i> (Z)	78
5.2.4	Kinerja Karyawan (Y).....	80
5.3	Analisis Data	82
5.3.1	Pengujian Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>).....	83
5.3.2	Pengujian Model Structural (<i>Inner Model</i>)	91
5.3.3	Uji Hipotesis	94
5.3.4	Pembahasan.....	95
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN.....		110
6.1	Kesimpulan.....	110
6.2	Saran	112
DAFTAR PUSTAKA		115
LAMPIRAN.....		117

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 3. Data absensi Karyawan PT Subur Baru Madani 2020-2024.	4
Tabel 1. 4 Standar Operasional Prosedur K3 PT Subur Baru Madani.....	7



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

Tabel 1. 5 Data Jumlah Kecelakaan Kerja PT Subur Baru Madani	9
Tabel 1. 6 Kondisi Fasilitas Fisik di PT Subur Baru Madani (2020-2024).....	11
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu.....	42
Tabel 2. 2 Definisi Operasional Variabel	49
Tabel 5. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	73
Tabel 5. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan.....	73
Tabel 5. 3 Rekapitulasi Tanggapan Responden	75
Tabel 5. 4 Rekapitulasi Tanggapan Responden Lingkungan kerja (X2).....	77
Tabel 5. 5 Rekapitulasi Tanggapan Responden Kepuasan Kerja (Z).....	79
Tabel 5. 6 Rekapitulasi Tanggapan Kinerja Karyawan (Y)	81
Tabel 5. 7 <i>Outer Loading</i>	85
Tabel 5. 8 <i>Cross Loading</i>	88
Tabel 5. 9 <i>Average Variance Extracted (AVE)</i>	90
Tabel 5. 10 <i>Cronbach Alpha & Composite Relability</i>	91
Tabel 5. 11 <i>R-Square</i>	93
Tabel 5. 12 <i>F-Square</i>	93
Tabel 5. 13 Hasil uji Hipotesis.....	94

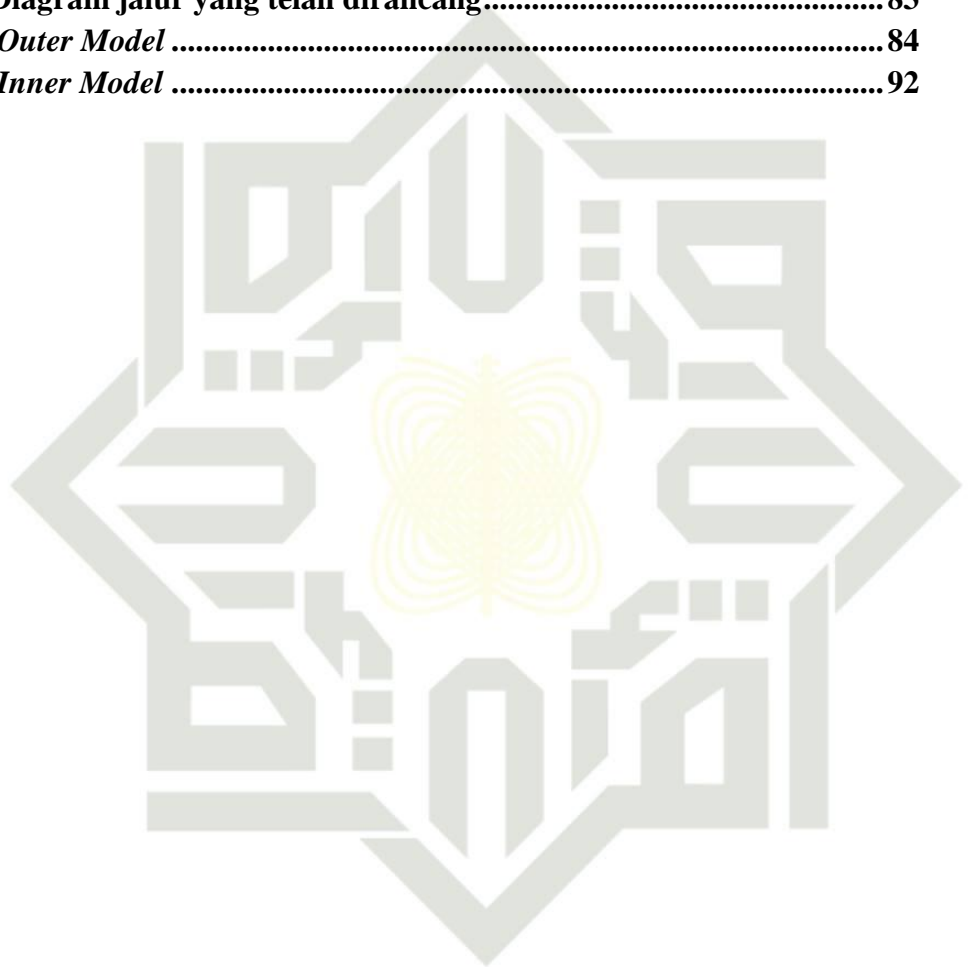


Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 Fasilitas Dispenser BBM di PT. Subur Baru Madani.....	3
Gambar 1. 2 Fasilitas Mushola di PT. Subur Baru Madani.....	4
Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran Penelitian	48
Gambar 4. 1 STRUKTUR ORGANISASI	67
Gambar 5. 1 Diagram jalur yang telah dirancang.....	83
Gambar 5. 2 <i>Outer Model</i>	84
Gambar 5. 3 <i>Inner Model</i>	92



UIN SUSKA RIAU



Hak Cipta Dilindungi 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.

BAB 1

PENDAHULUAN

1. LATAR BELAKANG MASALAH

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan sumber daya yang dapat mempengaruhi segala aktivitas dalam suatu perusahaan, kelangsungan hidup sebuah perusahaan dapat dilihat dari kualitas SDM yang dimiliki, sehingga dalam sebuah perusahaan diperlukan adanya Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang bertujuan untuk mengatur dan mengarahkan sumber daya manusianya agar dapat mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditentukan bersama oleh perusahaan (Rezeki et al., 2021).

Dalam konteks nasional, masalah keselamatan dan kesehatan kerja (K3) masih menjadi perhatian serius. Berdasarkan data BPJS Ketenagakerjaan, jumlah kecelakaan kerja di Indonesia pada tahun 2023 mencapai lebih dari 320.000 kasus dan menunjukkan tren kenaikan setiap tahun. Hal ini menunjukkan bahwa masih banyak perusahaan yang belum optimal dalam menerapkan sistem K3. Selain itu, laporan dari Kementerian Ketenagakerjaan RI juga menyebutkan bahwa banyak tempat kerja memiliki kondisi lingkungan yang kurang mendukung, seperti ventilasi buruk, pencahayaan minim, hingga stres kerja akibat tekanan pekerjaan yang tinggi. Kondisi ini berdampak langsung terhadap kepuasan dan kinerja karyawan di berbagai sektor, termasuk sektor jasa seperti SPBU.

Menurut Kasmir (2020), kinerja adalah hasil kerja dan perilaku yang dicapai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab selama periode



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.

tertentu. Kinerja karyawan merupakan faktor krusial dalam mencapai tujuan perusahaan. Kinerja ini berfungsi sebagai acuan bagi manajemen untuk memastikan bahwa aktivitas dan *output* karyawan sejalan dengan tujuan organisasi. Kualitas dan kuantitas organisasi dipengaruhi oleh kinerja karyawan, terutama dalam menghadapi persaingan yang terus berkembang. Dengan kinerja yang baik, perusahaan dapat menentukan kondisi dan masa depannya. Kinerja karyawan yang optimal akan mendorong perusahaan ke arah positif dan kemajuan, sementara kinerja yang kurang memuaskan dapat berpotensi membawa perusahaan ke arah negatif atau kemunduran. Namun, dalam praktiknya, tidak semua perusahaan mampu menjaga dan meningkatkan kinerja karyawannya secara optimal.

Sama halnya dengan perusahaan lain suksesnya PT Subur Baru Madani tidak terlepas dari kinerja karyawan. PT Subur Baru Madani di Kecamatan Kepenuhan, Kabupaten Rokan Hulu adalah SPBU Pertamina yang dikelola oleh pihak swasta (pasti pas!) beroperasi sejak tahun 2008 yang disebut sebagai SPBU DODO dimana status kepemilikannya punya swasta baik lahan, aset, maupun pengoperasiannya dimiliki dan dikelola oleh swasta. Suatu perusahaan dalam melaksanakan seluruh kegiatannya, baik perusahaan yang bergerak di bidang industri, perdagangan maupun jasa akan berusaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Salah satu hal yang penting yaitu bahwa keberhasilan berbagai aktivitas didalam perusahaan dalam mencapai tujuan bukan hanya tergantung pada keunggulan teknologi, dana operasi yang tersedia. sarana ataupun prasarana yang dimiliki,

Hak Cipta Dilindungi 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.

melainkan juga tergantung pada aspek sumber daya manusia melalui kinerjanya. Berikut tabel jumlah karyawan pada PT Subur Baru Madani dan jabatan. Berikut adalah jumlah karyawan di PT Subur Baru Madani.

Tabel 1. 1 Data Kinerja Karyawan PT Subur Baru Madani 2020-2024.

Tahun	Jumlah Karyawan	Baik	(%)	Sedang	(%)	Kurang	(%)
2020	38	20	52.6%	12	31.6%	6	15.8%
2021	36	18	50.0%	10	27.8%	8	22.2%
2022	40	22	55.0%	12	30.0%	6	15.0%
2023	40	25	62.5%	10	25.0%	5	12.5%
2024	42	28	66.7%	10	23.8%	4	9.5%

Sumber: PT Subur Baru Madani.

Pada data penilaian kinerja karyawan yang terdapat dalam Tabel 1.1, terlihat bahwa kinerja karyawan PT Subur Baru Madani mengalami fluktuasi dari tahun ke tahun. Pada tahun 2020, terdapat 38 karyawan dengan persentase baik sebanyak 20 orang, yaitu 52,6%. Di tahun 2021, jumlah karyawan 36, dengan persentase baik menjadi 18 orang atau 50,0%. Tahun 2022, jumlah karyawan 40, persentase baik meningkat menjadi 22 orang, setara dengan 55,0%. Pada tahun 2023, jumlah karyawan meningkat menjadi 40, dengan persentase baik sebanyak 25 orang atau 62,5%. Terakhir, pada tahun 2024, jumlah karyawan meningkat menjadi 42, dengan persentase baik mencapai 28 orang atau 66,7%.

Secara keseluruhan, dari tahun 2020 hingga 2024, yang dikategorikan dalam tiga kriteria: baik, sedang, dan kurang. Penilaian ini didasarkan pada beberapa aspek, seperti keaktifan bekerja, mutu kerja, absensi,

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

ketidakhadiran, dan disiplin. Dalam tabel tersebut, PT Subur Baru Madani menetapkan rentang angka untuk kriteria ini.

Dari data di atas, terlihat bahwa kinerja karyawan secara keseluruhan mengalami peningkatan dari tahun ke tahun, dengan persentase karyawan berkinerja baik yang semakin bertambah, sementara karyawan berkinerja kurang semakin berkurang.

Tabel 1. 2 Data absensi Karyawan PT Subur Baru Madani 2020-2024.

Tahun	Total Hari Kerja	Sakit (Orang)	(%)	Alfa (Orang)	(%)	Izin (Orang)	(%)
2020	365	80	2.2%	35	1.0%	75	2.1%
2021	365	84	2.3%	33	0.9%	72	2.0%
2022	365	89	2.5%	34	0.9%	78	2.2%
2023	365	81	2.2%	32	0.9%	76	2.1%
2024	365	86	2.4%	31	0.8%	74	2.0%

Sumber: PT Subur Baru Madani.

Tabel 1.2 menyajikan data absensi karyawan PT Subur Baru Madani selama periode tahun 2020 hingga 2024. Setiap tahun terdiri dari 365 hari kerja. Data yang dicatat meliputi jumlah karyawan yang tidak hadir karena sakit, tanpa keterangan (alfa), serta izin resmi, masing-masing disertai dengan persentasenya terhadap total kehadiran.

Berdasarkan data tersebut, jumlah absensi karena sakit mengalami sedikit peningkatan dari 80 orang (2.2%) pada tahun 2020 menjadi 86 orang (2.4%) pada tahun 2024. Hal ini dapat menjadi indikator bahwa perlu adanya perhatian lebih terhadap kesehatan dan kesejahteraan 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.

karyawan. Di sisi lain, jumlah absensi tanpa keterangan (alfa) menunjukkan tren penurunan dari 35 orang (1.0%) menjadi 31 orang (0.8%), yang menandakan perbaikan kedisiplinan atau sistem pelaporan yang lebih baik. Untuk absensi karena izin, angkanya relatif stabil di kisaran 2.0% hingga 2.2%, yang menunjukkan bahwa ketidakhadiran berizin tidak mengalami fluktuasi yang signifikan dan masih dalam batas wajar. Data ini dapat dijadikan acuan dalam penilaian efektivitas manajemen absensi perusahaan serta sebagai bahan evaluasi dalam penyusunan kebijakan terkait kesehatan dan kedisiplinan kerja.

Salah satu hal yang dapat mempengaruhi kinerja adalah Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3). Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) yang baik dapat mengurangi kecelakaan dan penyakit akibat kerja, sehingga karyawan merasa lebih aman dan sehat. Ini berujung pada peningkatan produktivitas dan kinerja. Banyak perusahaan mulai menyadari pentingnya K3, dan menerapkan program pelatihan untuk meningkatkan kesadaran karyawan tentang keselamatan. Perusahaan yang berinvestasi dalam infrastruktur K3, seperti alat pelindung diri (APD) dan fasilitas kesehatan, menunjukkan penurunan angka kecelakaan kerja. Meskipun ada peningkatan kesadaran, masih banyak kecelakaan kerja yang terjadi, sering kali disebabkan oleh kelalaian atau kurangnya pelatihan. Lingkungan kerja yang tidak mendukung, seperti tekanan tinggi dan jam kerja yang panjang, dapat menyebabkan masalah kesehatan mental, yang berdampak pada kinerja. Sering kali, informasi tentang prosedur keselamatan tidak



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.

disampaikan dengan baik, menyebabkan karyawan tidak mematuhi protokol K3. Kecelakaan dan masalah kesehatan dapat menyebabkan absensi, yang berujung pada penurunan produktivitas. Fenomena K3 memiliki dampak langsung pada kinerja karyawan. Mengatasi permasalahan K3 secara proaktif dapat meningkatkan produktivitas, kualitas kerja, dan kepuasan karyawan, serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat dan aman.

Walaupun segala upaya telah dilakukan oleh pengusaha di seluruh Indonesia untuk menekan angka kecelakaan kerja yang terjadi pada perusahaan mereka, namun nyatanya kasus kecelakaan kerja tetap selalu ada. Ini sesuai dengan data BPJS Ketenagakerjaan yang mana jumlah kasus kecelakaan kerja di Indonesia setiap tahun mengalami peningkatan. Hal ini tentunya sangat mengkhawatirkan karena pekerjaan yang seharusnya menjadi sumber rezeki bagi para karyawan namun karena kelalaian dan tidak mematuhi aturan malah menjadi sumber celaka bagi mereka.

Berdasarkan informasi yang diperoleh dari Bapak Zamharir M selaku Manajer PT Subur Baru Madani, bahwa sebenarnya perusahaan sudah melaksanakan upaya yang semaksimal mungkin untuk menekan angka kecelakaan kerja, Perusahaan selalu memberi himbauan kepada seluruh karyawan untuk mematuhi SOP yang berlaku untuk dilaksanakan bagi para pekerja lapangan sebaik mungkin. Berikut SOP yang ditetapkan oleh 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.

Tabel 1. 3 Standar Operasional Prosedur K3 PT Subur Baru Madani.

Aspek SOP K3	Uraian Prosedur
Persiapan Sebelum Bekerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pastikan kondisi badan dalam keadaan sehat. 2. Pastikan timbul rasa senang dan tenang sebelum bekerja. 3. Persiapkan alat pelindung diri sebelum memulai pekerjaan. 4. Persiapkan alat kerja dengan mengecek kondisinya, pastikan dalam kondisi baik/normal. 5. Briefing keselamatan dan kesehatan kerja.
Kebersihan dan Kerapian	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bahan, material yang berserakan harus dirapihkan baik sebelum, selama kerja, dan setelah jam kerja. 2. Alat kerja lainnya yang digunakan tidak boleh menghalangi dan membahayakan akses kerja dan harus disimpan setelah selesai jam kerja. 3. Buang sampah sesuai tempat sampah yang telah disediakan. 4. Semua orang wajib menjaga kebersihan lingkungan tempat kerja.
Rambu-Rambu	<ol style="list-style-type: none"> 1. Rambu-rambu berguna untuk menyediakan informasi umum dan memberikan pengarahan. 2. Rambu-rambu untuk mengingatkan para pekerja di mana harus menggunakan peralatan perlindungan diri. 3. Memasang/meletakkan rambu pada Lokasi strategis (potensi bahaya yang mungkin akan terjadi) dan mudah dilihat.
Operasional Lingkungan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ketika dioperasikan, telah diperiksa dan dilakukan inspeksi kondisi keamanan yang sesuai dengan identifikasi hazard seperti garis pembatas wilayah yang telah



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.

Aspek SOP K3	Uraian Prosedur
	ditetapkan sebelumnya.
Pencegahan dan Pertolongan Pertama pada Kecelakaan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Di tempat kerja harus tersedia Alat Pemadam Api Ringan (APAR). 2. Dilarang merokok dan menyalakan api di dekat bahan yang mudah terbakar. 3. Alat Pertolongan Pertama pada Kecelakaan (P3K) yang memadai harus disediakan di tempat kerja dan dijaga agar tidak terkontaminasi debu dan kelembaban. <p>Alat P3K harus berisi keterangan/instruksi yang mudah dan jelas sehingga mudah dimengerti. Apabila terjadi kecelakaan dengan kategori tinggi, segera melapor ke supervisor untuk tindakan lebih lanjut.</p>

Tidak hanya itu perusahaan juga memfasilitasi Alat Pelindung Diri (APD) dan memberi rambu-rambu larangan disetiap tempat kerja. Kesadaran karyawan yang tinggi tercermin dari kepatuhan mereka dalam menggunakan APD secara lengkap saat bekerja. Dengan demikian, karyawan dapat bekerja dengan lebih fokus dan mengurangi risiko kelalaian. Kepatuhan terhadap penggunaan APD yang lengkap juga membantu mencegah kecelakaan kerja, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang lebih aman dan produktif bagi karyawan serta perusahaan. Berikut laporan data kecelakaan kerja yang ada pada perusahaan PT Subur Baru Madani pada tahun 2020 sampai 2024.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

**Tabel 1. 4 Data Jumlah Kecelakaan Kerja PT Subur Baru Madani
Periode 2020-2024**

Tahun	Ringan	(%)	Sedang	(%)	Berat	(%)	Jumlah
2020	4	80.0%	1	20.0%	0	0.0%	5
2021	2	66.7%	3	33.3%	0	0.0%	5
2022	1	33.3%	1	33.3%	1	33.3%	3
2023	2	66.7%	0	0.0%	2	33.3%	4
2024	1	50.0%	2	50.0%	0	0.0%	3

Sumber: PT Subur Baru Madani

Berdasarkan Tabel 1.4 menunjukkan jumlah dan persentase kecelakaan kerja berdasarkan tingkat keparahan dari tahun 2020 hingga 2024 di lingkungan kerja SPBU PT Subur Baru Madani. Diketahui setiap tahun terjadi Kecelakaan dengan faktor utama akibat kelalaian karyawan itu sendiri . Jenis kecelakaan yang terjadi di SPBU Subur Baru Madani meliputi:

Kecelakaan Ringan: Luka kecil akibat tergelincir karena permukaan lantai licin akibat tumpahan bahan bakar, terkena ujung nosel pengisian saat tergesa-gesa, dan terbentur tiang pompa saat mengisi BBM. Kecelakaan Sedang: Terpeleset saat membersihkan area tumpahan, tersiram bahan bakar dalam jumlah kecil karena tekanan pompa, cedera otot karena mengangkat galon pelumas atau tabung APAR. Kecelakaan Berat: Tersengat listrik saat perawatan alat elektronik di area dispenser, terbakar karena percikan api pada busi motor saat mengisi BBM tanpa antistatik, tertabrak kendaraan yang tidak dikendalikan dengan baik saat antrean pengisian. Kejadian-kejadian ini menekankan pentingnya pelaksanaan prosedur kerja yang aman (SOP),



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.

penggunaan Alat Pelindung Diri (APD), dan pelatihan rutin bagi karyawan SPBU untuk mencegah kecelakaan berulang.

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

Secara keseluruhan, tren penurunan jumlah kecelakaan menunjukkan perbaikan dalam standar keselamatan kerja di perusahaan. Ini bisa disebabkan oleh peningkatan kesadaran pekerja terhadap prosedur keselamatan, pelatihan yang lebih baik, serta penerapan alat pelindung diri (APD) yang lebih efektif. Dengan tren positif ini, diharapkan perusahaan terus meningkatkan langkah-langkah pencegahan agar jumlah kecelakaan dapat ditekan hingga nol di tahun-tahun mendatang.

Selain Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) yang mempengaruhi kinerja karyawan ialah Lingkungan Kerja. Menurut Sedarmayanti(2017), lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok.

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.

Lingkungan kerja yang nyaman, baik secara fisik maupun psikologis, dapat meningkatkan fokus dan efisiensi karyawan. Lingkungan kerja yang positif berkontribusi pada kepuasan kerja. Banyak perusahaan mulai menerapkan desain ruang kerja yang nyaman dan ergonomis, yang dapat meningkatkan produktivitas dan mengurangi kelelahan fisik. Perusahaan yang menyediakan fasilitas seperti ruang istirahat, area rekreasi, dan akses ke kesehatan mental menunjukkan peningkatan kepuasan dan kinerja karyawan.

Lingkungan kerja terbagi 2 yaitu lingkungan kerja fisik dan non fisik. Fasilitas yang memadai, baik dalam kondisi fisik seperti komputer dan dispenser BBM yang berfungsi dengan baik, maupun aspek non-fisik seperti budaya kerja yang positif, berkontribusi pada produktivitas dan kesejahteraan karyawan. Berikut adalah data mengenai kondisi fasilitas fisik utama di SPBU dari tahun 2020 hingga 2024:

Tabel 1. 5 Kondisi Fasilitas Fisik di PT Subur Baru Madani (2020-2024)

Tahun	Kondisi	2020	2021	2022	2023	2024
Komputer	Baik	8	9	10	10	9
	Rusak	2	1	0	0	1
Dispenser BBM	Baik	10	11	12	12	11
	Rusak	2	1	0	0	1
Cctv	Baik	5	6	7	7	6
	Rusak	2	1	0	0	1
Meja	Baik	12	13	14	14	13
	Rusak	2	1	0	0	1
Kursi	Baik	24	25	26	26	25
	Rusak	4	3	0	0	1
Printer	Baik	2	2	3	3	2
	Rusak	4	3	0	0	1

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.

Tahun	Kondisi	2020	2021	2022	2023	2024
Tablet	Baik	1	2	2	3	3
	Rusak	2	1	1	0	0
Lampu	Baik	15	16	17	18	17
	Rusak	3	2	1	0	1
Total		77	84	91	93	86
Persentase		82%	90%	97%	100%	92%

Berdasarkan Tabel 1.5 kondisi fasilitas fisik di PT Subur Baru Madani tahun 2020 hingga 2024, pada tahun 2020, fasilitas dalam kondisi baik tercatat sebanyak 77 unit atau sebesar 82%, kemudian meningkat secara bertahap hingga mencapai puncaknya pada tahun 2023 dengan seluruh fasilitas (93 unit) dalam kondisi baik atau 100%. Namun, pada tahun 2024 terlihat sedikit penurunan, di mana jumlah fasilitas yang baik menjadi 86 unit atau 92%, dan mulai muncul kembali unit yang rusak, terutama pada fasilitas seperti komputer, CCTV, kursi, tablet, dan lampu. Secara keseluruhan, tren positif dalam peningkatan kondisi fasilitas menunjukkan komitmen perusahaan terhadap suatu kenyamanan. Meskipun demikian, perbandingan dengan tahun 2020 menunjukkan peningkatan yang signifikan dalam hal kelayakan dan kesiapan fasilitas kerja di SPBU, yang berdampak pada efisiensi kerja dan kenyamanan karyawan dalam menjalankan tugas mereka. Perusahaan perlu memastikan pemeliharaan rutin dan penggantian peralatan yang rusak agar fasilitas tetap dalam kondisi optimal guna mendukung produktivitas karyawan secara berkelanjutan.



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.

Lingkungan kerja fisik juga mencakup segala aspek yang dapat dirasakan secara langsung oleh panca indera, seperti kebersihan, pencahayaan, suhu, kebisingan, dan kondisi fasilitas kerja. Salah satu faktor lingkungan kerja fisik yang dapat ditemukan di SPBU adalah kondisi dispenser bahan bakar. Pada SPBU, perbedaan warna pada dispenser BBM dapat menjadi indikator kebersihan dan pemeliharaan fasilitas. Berdasarkan pengamatan di lokasi, dispenser BBM solar cenderung lebih kehitaman dibandingkan dengan dispenser Pertamina atau Paltalite. Hal ini dapat disebabkan oleh beberapa faktor, seperti: Jenis bahan bakar: Solar memiliki kandungan sulfur yang lebih tinggi dibandingkan Pertamina dan Paltalite, sehingga berpotensi meninggalkan residu atau endapan lebih banyak. Frekuensi penggunaan: Dispenser BBM solar umumnya lebih sering digunakan oleh kendaraan berat seperti truk dan bus, yang berkontribusi terhadap tingkat keausan dan kotoran pada dispenser. Kondisi kebersihan dan perawatan: Intensitas pembersihan yang berbeda pada setiap dispenser juga dapat mempengaruhi tampilan fisiknya.

Kondisi ini perlu diperhatikan karena lingkungan kerja fisik yang kurang bersih dan Kondisi ini perlu diperhatikan karena lingkungan kerja fisik yang kurang bersih dapat memengaruhi kenyamanan pekerja serta persepsi pelanggan terhadap kebersihan dan profesionalisme SPBU. Oleh karena itu, pengelola SPBU perlu memastikan bahwa seluruh fasilitas, termasuk dispenser BBM, mendapatkan perawatan dan pembersihan yang rutin.



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.

Selain itu ada juga mushola yang merupakan salah satu fasilitas penting dalam lingkungan kerja yang mendukung kebutuhan spiritual para karyawan. Keberadaan ruang ibadah yang layak dapat meningkatkan kenyamanan serta kesejahteraan mental dan spiritual pekerja, yang pada akhirnya akan berdampak positif terhadap produktivitas dan suasana kerja secara keseluruhan. Namun, berdasarkan hasil observasi terhadap mushola yang tersedia saat ini, ditemukan beberapa kondisi yang perlu mendapatkan perhatian dan perbaikan.

Saat ini, mushola berada dalam kondisi yang cukup baik secara fungsional. Ruangan sudah dilengkapi dengan lantai keramik yang bersih, dinding berwarna terang, dan pendingin ruangan (AC) yang berfungsi untuk menjaga kenyamanan selama ibadah. Selain itu, terdapat sajadah dan beberapa penanda informasi pada dinding. Namun demikian, fasilitas ini memiliki beberapa keterbatasan yang dapat mempengaruhi kenyamanan dan kelengkapan ibadah karyawan.

Meskipun ruangan mushola sudah dapat digunakan, terdapat beberapa permasalahan yang perlu diperhatikan. Pertama, kapasitas ruangan sangat terbatas dan hanya dapat menampung beberapa orang pada saat yang bersamaan, sehingga kurang ideal untuk digunakan secara bersamaan oleh banyak karyawan. Kedua, fasilitas perlengkapan ibadah seperti mukena, sarung, dan Al-Qur'an masih belum tersedia. Ketiga, terlihat adanya kelembapan pada bagian bawah dinding yang dapat berdampak pada



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

kenyamanan dan kebersihan ruangan. Terakhir, pencahayaan alami dalam ruangan ini juga kurang optimal karena tidak terdapat jendela yang memadai.

Meskipun ruangan mushola sudah dapat digunakan, terdapat beberapa permasalahan yang perlu diperhatikan. Pertama, kapasitas ruangan sangat terbatas dan hanya dapat menampung beberapa orang pada saat yang bersamaan, sehingga kurang ideal untuk digunakan secara bersamaan oleh banyak karyawan. Kedua, fasilitas perlengkapan ibadah seperti mukena, sarung, dan Al-Qur'an masih belum tersedia. Ketiga, terlihat adanya kelembapan pada bagian bawah dinding yang dapat berdampak pada kenyamanan dan kebersihan ruangan. Terakhir, pencahayaan alami dalam ruangan ini juga kurang optimal karena tidak terdapat jendela yang memadai.

Selain aspek fisik, lingkungan kerja non-fisik juga berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dari hasil wawancara yang dilakukan kepada Bapak Zamharir M selaku Manajer PT Subur Baru Madani, dimana Kurangnya komunikasi antar karyawan yang bertugas dalam satu *shift* maupun antar *shift* yang berbeda di SPBU menyebabkan ketidaksesuaian dalam pelaksanaan tugas, seperti pengisian bahan bakar, pencatatan stok, dan penanganan keluhan pelanggan. Selain itu, beberapa karyawan merasa bahwa mereka lebih sering dijadwalkan untuk *shift* malam atau akhir pekan dibandingkan rekan kerja lainnya. Hal ini menimbulkan perasaan ketidakadilan dan memicu konflik antar karyawan.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

Adanya lingkungan kerja non-fisik yang positif dan negatif berkontribusi terhadap fluktuasi dalam semangat kerja dan produktivitas karyawan. Hal ini menunjukkan pentingnya evaluasi dan peningkatan aspek-aspek non-fisik untuk menjaga kestabilan kinerja organisasi secara keseluruhan. Lingkungan kerja non-fisik yang baik dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas karyawan. Hubungan kerja yang baik antar karyawan menciptakan suasana kerja yang harmonis, sehingga mereka dapat bekerja sama dengan lebih efektif, terutama saat menghadapi pelanggan dalam jumlah besar. Pola komunikasi yang jelas dari atasan membantu karyawan memahami tugas dan tanggung jawab mereka dengan baik, sehingga pekerjaan dapat dilakukan dengan lebih efisien. Selain itu, budaya kerja yang disiplin dan profesional membuat lingkungan kerja lebih kondusif, serta meningkatkan citra SPBU di mata pelanggan.

Menurut Robbins dan Judge (2017), kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang dihasilkan dari evaluasi karakteristiknya. Kepuasan kerja mencerminkan seberapa besar individu menyukai atau tidak menyukai pekerjaannya, yang dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti gaji, lingkungan kerja, hubungan dengan rekan kerja, serta peluang pengembangan karier. Kepuasan kerja berfungsi sebagai mediator antara K3 dan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan. Artinya, K3 dan lingkungan yang baik meningkatkan kepuasan kerja, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja. Perusahaan perlu fokus pada aspek K3 dan



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.

menciptakan lingkungan kerja yang mendukung untuk meningkatkan kepuasan kerja dan, akhirnya, kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil observasi awal dan wawancara informal dengan beberapa karyawan, ditemukan bahwa terdapat permasalahan dalam aspek lingkungan kerja dan sistem kompensasi. Sebagian karyawan mengeluhkan beban kerja yang tinggi saat bertugas di shift malam atau akhir pekan, minimnya ruang istirahat yang memadai, serta rotasi jadwal yang kurang merata. Di sisi lain, ada ketidakpuasan terkait kompensasi, seperti bonus yang tidak sesuai beban kerja tambahan atau kurangnya insentif bagi karyawan yang bertugas di luar jam kerja normal.

Hal ini mencerminkan adanya masalah dalam kepuasan kerja, yang kemungkinan besar berdampak pada kinerja karyawan secara keseluruhan. Rendahnya kepuasan kerja dapat berpengaruh terhadap kecepatan layanan, keakuratan pengisian BBM, dan sikap pelayanan terhadap pelanggan.

Penelitian terdahulu menunjukkan adanya *research gap* terkait pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) serta Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa K3 dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Aldyirwansyah et al., 2023; June & Siagian, 2020), sementara penelitian lain menemukan bahwa K3 dan Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Gamal et al., 2022; Rachmawati et al., 2024). Namun, temuan Rizki et al. (2024) menunjukkan bahwa K3 memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja, tanpa



Hak Cipta Dilindungi 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.

mempertimbangkan peran mediasi. Hal ini menunjukkan adanya inkonsistensi atau research gap yang perlu diteliti lebih lanjut, khususnya dalam konteks perusahaan SPBU swasta seperti PT Subur Baru Madani yang memiliki karakteristik pekerjaan dengan risiko tinggi dan lingkungan kerja padat interaksi pelanggan. Selain itu, peran Kepuasan Kerja sebagai variabel mediasi juga masih perlu dikaji lebih lanjut.

Berdasarkan uraian fenomena umum, data internal perusahaan, serta hasil penelitian terdahulu yang masih menunjukkan hasil berbeda, maka penulis merasa penting untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3) serta lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Penelitian ini dilakukan pada PT Subur Baru Madani Rokan Hulu, sebagai bentuk kontribusi ilmiah dan praktis terhadap pengembangan manajemen sumber daya manusia di sektor operasional SPBU., maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengangkat judul **“PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3) DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA PT SUBUR BARU MADANI”**

1.2 RUMUSAN MASALAH

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

1. Apakah keselamatan kerja dan kesehatan kerja (K3) berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Subur Baru Madani ?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Subur Baru Madani ?
3. Apakah kepuasan kerja Memediasi Pengaruh keselamatan kerja dan kesehatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan pada PT Subur Baru Madani ?
4. Apakah kepuasan kerja Memediasi Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Subur Baru Madani ?

1.3 TUJUAN PENELITIAN

Berkaitan dengan masalah yang disebutkan diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh keselamatan kerja dan kesehatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan pada PT Subur Baru Madani
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Subur Baru Madani
3. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja sebagai mediasi pengaruh keselamatan kerja dan kesehatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan pada PT Subur Baru Madani
4. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja sebagai mediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Subur Baru Madani



Hak Cipta Dilindungi 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.

1.4 MANFAAT PENULISAN

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah dikemukakan diatas, maka penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada berbagai pihak antara lain :

1. Bagi penulis penelitian ini dapat menambah wawasan mengenai keselamatan kerja dan kesehatan kerja (K3) dan lingkungan kerja yang dimediasi oleh kepuasan kerja menjadi hal yang sangat penting untuk diketahui pengaruhnya terhadap bagaimana kinerja karyawan yang baik dan dapat dijadikan acuan dikehidupan sehari-hari dan kehidupan di masa yang akan datang.
2. Bagi Mahasiswa lain penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangan gagasan bagi perkembangan keilmuan dan dapat digunakan sebagai sarana untuk memperluas wawasan ilmu pengetahuan dan mengembangkan teori-teori yang khususnya mengenai faktor-faktor yang khususnya mengenai faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja karyawan PT Subur Baru Madani
3. Bagi peneliti selanjutnya penelitian ini diharapkan dapat dijadikan referensi dan pertimbangan dalam melakukan penelitian yang akan datang mengenai keselamatan kerja dan kesehatan kerja (K3) dan lingkungan kerja pada PT Subur Baru Madani.

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.

SISTEMATIKA PENULISAN

Sistematika pembahasan dalam penelitian ini terdiri dari enam bab yang saling berkaitan. Masing-masing bab secara garis besar dapat dijelaskan sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab I merupakan pendahuluan sebagai dasar dan acuan mengapa penelitian ini dilakukan. Pendahuluan terdiri dari latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan masalah, manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II : LANDASAN TEORI

Bab ini menjelaskan teori-teori yang relevan dengan penelitian. Teori sebagai dasar penyusunan dalam hipotesis. Selain itu, bab ini juga menguraikan penelitian-penelitian terdahulu yang relevan dengan objek penelitian, paradigma penelitian dan juga hipotesis penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini menguraikan tentang lokasi penelitian, jenis dan sumber data, Variabel, definisi operasional Variabel, populasi dan sampel, metode pengumpulan data, definisi dan pengukuran variabel penelitian dan teknik analisis data.



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 IV :GAMBARAN UMUM

Bab ini menjelaskan tentang objek penelitian secara garis besar yang diperlukan untuk pengetahuan umum. dalam penelitian ini seperti menguraikan tentang sejarah singkat objek penelitian, aktivitas objek penelitian dan struktur organisasi.

BAB V :HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini membahas hasil analisis pengolahan data dan pembahasan mengenai pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen yang diteliti.

BAB VI :PENUTUP

Pada bab ini terdapat kesimpulan dan saran yang merupakan ringkasan dari hasil penelitian yang telah dibahas sebelumnya dan tentang perbaikan yang perlu dilakukan terhadap peneliti yang akan datang terkait dengan temuan masalah penelitian.

UIN SUSKA RIAU



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1 LANDASAN TEORI

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Kasmir (2016), manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan stakeholder. Menurut Suwanto dan Prisa (2018), Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian.

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah bagian dari manajemen yang berfokus pada pengelolaan sumber daya manusia dalam suatu organisasi atau perusahaan. Tujuan utama Manajemen Sumber Daya Manusia adalah untuk meningkatkan kontribusi karyawan terhadap pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

2.1.2 Faktor Faktor Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Sedarmayanti (2017), faktor-faktor penting dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM) meliputi:



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

1. Perencanaan: Manajemen Sumber Daya Manusia melibatkan proses perencanaan untuk menentukan kebutuhan sumber daya manusia, baik dari segi kuantitas maupun kualitas, agar dapat mendukung pencapaian tujuan organisasi.
2. Pengorganisasian: Manajemen Sumber Daya Manusia mencakup pengaturan struktur organisasi, pembagian tugas, dan koordinasi antar bagian untuk mengoptimalkan kontribusi sumber daya manusia.
3. Pengarahan: Manajemen Sumber Daya Manusia berperan dalam mengarahkan, memotivasi, dan mengembangkan potensi karyawan agar dapat bekerja secara efektif dan efisien.
4. Pengawasan: Manajemen Sumber Daya Manusia melakukan pengawasan dan evaluasi terhadap kinerja karyawan untuk memastikan pencapaian tujuan organisasi.
5. Pengadaan: Manajemen Sumber Daya Manusia bertanggung jawab dalam proses rekrutmen, seleksi, dan penempatan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.
6. Pengembangan: Manajemen Sumber Daya Manusia melaksanakan program pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan kompetensi dan keterampilan karyawan.
7. Kompensasi: Manajemen Sumber Daya Manusia menentukan sistem kompensasi yang adil dan layak bagi karyawan, termasuk gaji, tunjangan, dan insentif.

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.

8. Pemeliharaan: Manajemen Sumber Daya Manusia memastikan kesejahteraan dan keselamatan kerja karyawan, serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.
9. Pelepasan: Manajemen Sumber Daya Manusia mengatur proses pemberhentian karyawan, baik secara sukarela maupun tidak, sesuai dengan peraturan yang berlaku.

2.2 Kinerja Karyawan

2.2.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir (2016), kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, berdasarkan keterampilan, pengalaman, serta waktu yang telah ditentukan.

Kinerja ini mencerminkan seberapa efektif seorang karyawan dalam menjalankan pekerjaannya, yang dapat diukur melalui berbagai indikator seperti produktivitas, kualitas kerja, kedisiplinan, serta kemampuan bekerja sama dalam tim. Kasmir (2020) Kinerja karyawan mencakup aspek-aspek seperti:

1. Kualitas Kerja: Tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan.
2. Kuantitas Kerja: Jumlah yang dihasilkan, misalnya jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.



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. Ketepatan Waktu: Tingkat sejauh mana suatu kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki, dengan memperhatikan koordinasi *output* lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan lain.

Dengan kata lain, kinerja karyawan menunjukkan seberapa baik organisasi mencapai tujuannya melalui kontribusi dan hasil kerja karyawan.

2.2.2

Faktor Faktor Kinerja Karyawan

Menurut Prawirosentono (2017), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan meliputi:

1. Efektivitas dan Efisiensi: Pencapaian tujuan organisasi secara optimal dengan penggunaan sumber daya yang minimal.
2. Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3): Lingkungan kerja yang aman dan sehat untuk mencegah kecelakaan dan penyakit akibat kerja.
3. Kompensasi: Imbalan yang adil dan layak sesuai dengan kontribusi karyawan.
4. Lingkungan Kerja: Kondisi fisik dan non-fisik yang mendukung produktivitas dan kenyamanan kerja.
5. Kepemimpinan: Gaya dan kualitas kepemimpinan yang memotivasi dan mengarahkan karyawan.
6. Kompetensi: Kemampuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan untuk melaksanakan tugasnya.



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.

Menurut Robbins (2017) dalam bukunya *Organizational Behavior*, kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor utama, yaitu:

1. Kemampuan (*Ability*) – Karyawan yang memiliki keterampilan, pengetahuan, dan pengalaman yang sesuai dengan pekerjaannya cenderung memiliki kinerja yang lebih baik.
2. Motivasi (*Motivation*) – Semangat dan dorongan dalam diri seseorang untuk bekerja mempengaruhi tingkat produktivitas dan kinerja mereka.
3. Dukungan Organisasi (*Organizational Support*) – Faktor seperti kebijakan perusahaan, lingkungan kerja, dan fasilitas yang disediakan berkontribusi terhadap kinerja karyawan.
4. Kondisi Lingkungan (*Work Environment*) – Aspek fisik dan sosial di tempat kerja, seperti hubungan dengan rekan kerja dan atasan, mempengaruhi kenyamanan serta produktivitas karyawan.
5. Kepuasan Kerja (*Job Satisfaction*) – Semakin puas karyawan terhadap pekerjaannya, semakin tinggi komitmen mereka dalam bekerja.

2.2.3 Indikator Kinerja Karyawan

Adapun indikator kinerja karyawan menurut Stephen P. Robbins.(2017) adalah:



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

1. Kualitas Kerja: Tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan.
2. Kuantitas Kerja: Jumlah yang dihasilkan, misalnya jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan Waktu: Tingkat sejauh mana suatu kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki, dengan memperhatikan koordinasi *output* lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan lain.
4. Efektivitas: Tingkat penggunaan sumber daya yang optimal untuk mencapai hasil yang diinginkan.
5. Kemandirian: Kemampuan karyawan untuk bekerja tanpa memerlukan bantuan atau pengawasan yang intensif. (Gamal, N. et al 2022).

2.3 Kepuasan Kerja

2.3.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Robbins dan Judge (2017), kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang dihasilkan dari evaluasi karakteristiknya. Kepuasan kerja mencerminkan seberapa besar individu menyukai atau tidak menyukai pekerjaannya, yang dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti gaji, lingkungan kerja, hubungan dengan rekan kerja, serta peluang pengembangan karier. Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. (Taamneh, M. M et al (2024) Sikap ini tercermin dalam



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.

moral kerja, disiplin, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja melibatkan aspek-aspek seperti kompensasi, hubungan dengan atasan, pekerjaan itu sendiri, hubungan dengan rekan kerja, kondisi kerja, kesempatan untuk mendapatkan perubahan status, dan rasa aman dalam bekerja.

Karyawan yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan memiliki perasaan positif terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja dapat menentukan tinggi atau rendahnya kinerja karyawan, sehingga tingkat kepuasan kerja yang diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan agar dapat mencapai tujuan yang diharapkan oleh perusahaan. (Taamneh, M. M et al (2024).

2.3.2 Faktor Faktor Kepuasan Kerja

Menurut Herzberg, ada dua kelompok utama faktor yang memengaruhi kepuasan kerja:

1. Faktor Motivator (*Motivational Factors*) – Faktor yang meningkatkan kepuasan kerja dan memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik. Contohnya:
 1. Prestasi kerja (*achievement*)
 2. Pengakuan atas kerja (*recognition*)
 3. Pekerjaan itu sendiri (*the work itself*)
 4. Tanggung jawab (*responsibility*)
 5. Pengembangan karier (*growth*)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

2. Faktor Higienis (*Hygiene Factors*) – Faktor yang tidak langsung meningkatkan kepuasan, tetapi jika tidak terpenuhi, dapat menyebabkan ketidakpuasan. Contohnya:

1. Gaji dan tunjangan (*salary & benefits*)
2. Kebijakan perusahaan (*company policy*)
3. Hubungan dengan atasan dan rekan kerja (*relationship with supervisors & coworkers*)
4. Kondisi kerja (*working conditions*)
5. Keamanan kerja (*job security*) (Riana, I. G., & Juniantara, I. W. (2015))

2.3.3 Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Fred Luthans(2015), terdapat indikator untuk mengukur kepuasan kerja karyawan, yaitu:

1. Kompensasi: *Reward* yang diterima karyawan merupakan faktor penting untuk kepuasan kerja karyawan. Kompensasi yang terlalu kecil atau pembayaran gaji yang tidak adil dapat menyebabkan ketidakpuasan karyawan.
2. Hubungan dengan atasan: Karyawan sangat mempertimbangkan perilaku atasan dalam mengawasi mereka. Pengawasan yang dilakukan dengan memperhatikan dan mendukung kepentingan karyawan akan berdampak pada kepuasan kerja karyawan.
3. Pekerjaan itu sendiri: Sifat pekerjaan yang dihadapi karyawan, seperti variasi keterampilan, identitas tugas, signifikansi tugas,

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.

otonomi, dan umpan balik, akan memiliki pengaruh yang berbeda terhadap kepuasan kerja karyawan.

4. Hubungan dengan rekan kerja: Interaksi antara karyawan di perusahaan dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Rekan kerja yang bersahabat dan suportif secara individual akan memberikan kepuasan kerja bagi karyawan lainnya.
5. Kondisi kerja: Kondisi kerja yang bersih dan rapi akan mempermudah pekerjaan karyawan dan pada akhirnya berdampak pada kepuasan kerja karyawan.
6. Kesempatan untuk mendapatkan perubahan status: Bagi karyawan yang memiliki keinginan besar untuk mengembangkan diri, maka kebijakan promosi yang adil yang diterapkan perusahaan akan berdampak pada kepuasan kerja karyawan.
7. Keamanan kerja: Rasa aman yang diperoleh karyawan dari adanya lingkungan kerja yang menyenangkan, tidak ada rasa takut akan sesuatu yang tidak pasti dan tidak ada kekhawatiran akan berhenti secara tiba-tiba.

2.4 Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

2.4.1 Pengertian Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Menurut David L. Goetsch(2018). Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah konsep yang dapat mempengaruhi karyawan maupun orang lain di tempat kerja. Ini diterapkan untuk mencegah kecelakaan terkait pekerjaan, kebakaran, ledakan, dan

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.

pencemaran lingkungan. Tujuan dari K3 adalah untuk mencegah penyakit, kecelakaan, cedera, cacat, dan hal-hal lain yang dapat membahayakan kesejahteraan pekerja.

K3 merupakan upaya untuk menjamin integritas fisik dan spiritual serta kesempurnaan tenaga kerja pada khususnya dan orang-orang pada umumnya. Kesehatan kerja adalah masalah kritis yang membutuhkan perhatian perusahaan, karena karyawan akan mendapat manfaat besar dari memiliki program kesehatan kerja yang kuat. Keselamatan di tempat kerja mengacu pada tidak adanya bahaya dan kerusakan di tempat kerja, serta langkah-langkah yang diambil untuk memastikan kesejahteraan tubuh dan spiritual karyawan dan produktivitas tugas dan instrumen mereka. Aldyirwansyah et al. (2023). Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) tidak hanya dipahami sebagai konsep umum, tetapi juga diwujudkan dalam bentuk program nyata di perusahaan. Pada sektor SPBU, program K3 sangat penting karena karyawan berhadapan langsung dengan bahan bakar yang mudah terbakar dan berisiko tinggi. Program K3 yang diterapkan biasanya mencakup: (1) penggunaan alat pelindung diri (APD) seperti seragam anti api, sarung tangan, dan helm kerja; (2) penyediaan peralatan penanggulangan kebakaran, misalnya tabung pemadam api ringan (APAR) di setiap titik; (3) pelatihan penanganan darurat dan evakuasi kebakaran; serta (4) penyediaan fasilitas kesehatan



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.

kerja seperti kotak P3K. Implementasi program-program K3 ini diharapkan dapat melindungi keselamatan karyawan sekaligus meningkatkan rasa aman dan kepuasan dalam bekerja.

2.4.2 Faktor Faktor Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Menurut Goetsch (2018) Faktor utama terkait keselamatan dan kesehatan kerja (K3) yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu:

1. Lingkungan kerja: Kondisi lingkungan kerja yang bersih, aman, dan nyaman, bebas dari bahaya biologis, kimia, dan fisik seperti pencahayaan yang cukup, ruang kerja ergonomis, suhu yang tepat, dan faktor lingkungan lainnya.
2. Penyediaan alat pelindung diri (APD): Perusahaan harus menyediakan APD yang lengkap, terutama untuk pekerjaan berisiko tinggi, agar karyawan merasa aman dan terlindungi.
3. Pelatihan dan sosialisasi K3: Perusahaan perlu memberikan pelatihan dan mensosialisasikan pentingnya penerapan K3 di tempat kerja agar karyawan memahami dan mematuhi.
4. Pengawasan dan penegakan K3: Perusahaan harus secara ketat mengawasi dan menegakkan penerapan K3 di tempat kerja agar karyawan tidak mengabaikan atau melanggar peraturan K3.
5. Komitmen manajemen: Dukungan dan komitmen dari manajemen puncak sangat penting dalam mendorong penerapan K3 yang efektif di seluruh organisasi. (Rachmawati et al (2024).



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

2.4.3 Indikator Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Menurut Mangkunegara, (2017) ada beberapa indikator yang mempengaruhi keselamatan dan kesehatan kerja adalah sebagai berikut :

- 1.) Keadaan tempat lingkungan kerja
 - a. Penyusunan dan penyimpanan barang-barang berbahaya kurang diperhitungkan keamanannya.
 - b. Ruang kerja yang terlalu padat dan sesak
 - c. Pembuangan kotoran dan limbah yang tidak pada tempatnya.
- 2.) Pengaturan udara
 - a. Pergantian ruang udara yang tidak baik (ruang kerja yang kotor, berdebu dan berbau tidak enak)
 - b. Suhu udara yang tidak dikondisikan pengaturannya
- 3.) Pengaturan penerangan
 - a. Pengaturan dan penggunaan sumber cahaya yang tidak tepat
 - b. Ruangan kerja yang kurang cahaya, remang-remang
- 4.) Pemakaian peralatan kerja
 - a. Pengaman peralatan kerja yang sudah usang dan rusak
 - b. Penggunaan mesin, alat tanpa pengaman yang baik
- 5.) Kondisi fisik dan mental karyawan
 - a. Kerusakan alat indra, stamina karyawan yang tidak stabil
 - b. Emosi pegawai tidak stabil, kepribadian karyawan rapun, sikap



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.

karyawan ceroboh, kurang cermat dan kurang pengetahuan dalam

penggunaan fasilitas kerja terutama fasilitas kerja yang membawa resiko bahaya.

2.5 Lingkungan Kerja

2.5.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Robbins (2015), lingkungan kerja adalah lembaga-lembaga atau kekuatan di luar yang berpotensi mempengaruhi kinerja organisasi, yang dirumuskan menjadi dua, yaitu lingkungan umum dan lingkungan khusus. Menurut Sedarmayanti(2017), lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan, misalnya dengan adanya air conditioner (AC), penerangan yang memadai, dan sebagainya.

2.5.2 Faktor Faktor Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2017), terdapat beberapa faktor utama yang mempengaruhi lingkungan kerja, yaitu:

Lingkungan Kerja Fisik:

- a. Suhu: Temperatur di tempat kerja yang nyaman dan terjaga.



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. Kebisingan: Tingkat kebisingan di tempat kerja yang terkendali untuk menghindari gangguan.
- c. Penerangan: Pencahayaan yang memadai untuk memudahkan pekerjaan dan mencegah kelelahan mata.
- d. Mutu udara: Sirkulasi dan kualitas udara yang baik di lingkungan kerja.
- e. Ukuran dan pengaturan ruang kerja: Desain ruang kerja yang ergonomis dan sesuai.
- f. Privasi: Tingkat privasi yang terjaga di tempat kerja.
- g. Fasilitas Kerja: Ketersediaan alat, perlengkapan, dan sarana pendukung yang memadai untuk membantu pelaksanaan tugas.
- h. Kebersihan: Kondisi lingkungan kerja yang bersih dan higienis.

Lingkungan Kerja Non-Fisik:

- a. Hubungan kerja: Interaksi dan iklim kerja yang baik antara rekan kerja dan atasan.
- b. Kelompok lingkungan kerja: Dinamika dan kekompakan tim kerja.

2.5.3 Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2017), terdapat beberapa indikator utama yang mempengaruhi lingkungan kerja, yaitu:

1. Lingkungan Kerja Fisik:
 - a. Suhu: Temperatur di tempat kerja yang nyaman dan terjaga.
 - b. Kebisingan: Tingkat kebisingan di tempat kerja yang terkendali untuk menghindari gangguan.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

- Penerangan: Pencahayaan yang memadai untuk memudahkan pekerjaan dan mencegah kelelahan mata.
 - Mutu udara: Sirkulasi dan kualitas udara yang baik di lingkungan kerja.
 - Privasi: Tingkat privasi yang terjaga di tempat kerja.
 - Fasilitas Kerja: Ketersediaan alat, perlengkapan, dan sarana pendukung yang memadai untuk membantu pelaksanaan tugas.
 - Kebersihan: Kondisi lingkungan kerja yang bersih dan higienis untuk mendukung kesehatan dan kenyamanan kerja.
2. Lingkungan Kerja Non-Fisik:
- Hubungan kerja: Interaksi dan iklim kerja yang baik antara rekan kerja dan atasan.
 - Kelompok lingkungan kerja: Dinamika dan kekompakan tim kerja.

3.4 Pandangan Islam

a. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dalam Islam

Dalam Islam, menjaga keselamatan dan kesehatan kerja merupakan bagian dari kewajiban dalam memelihara kehidupan dan kesejahteraan manusia. Islam mengajarkan pentingnya menjaga diri dan orang lain dari bahaya serta menciptakan lingkungan kerja yang aman.

Allah SWT berfirman dalam Surah Al-Baqarah (2:195):

وَأَنْفِقُوا فِي سَبِيلِ اللَّهِ وَلَا تُلْقُوا بِأَيْدِيكُمْ إِلَى التَّهْلُكَةِ وَأَحْسِنُوا إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُحْسِنِينَ
١٩٥

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Artinya: *"Dan belanjakanlah (harta bendamu) di jalan Allah, dan janganlah kamu menjatuhkan dirimu sendiri ke dalam kebinasaan, dan berbuat baiklah. Sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang berbuat baik."*

Ayat ini mengajarkan bahwa manusia dilarang mencelakakan dirinya sendiri, termasuk dalam lingkungan kerja. Oleh karena itu, perusahaan dan karyawan wajib memastikan bahwa tempat kerja aman dan sehat, sehingga tidak menimbulkan risiko bagi karyawan.

b. Lingkungan Kerja dalam Islam

Lingkungan kerja yang baik mencerminkan nilai-nilai Islam, seperti kebersihan, keadilan, dan kenyamanan. Islam sangat menekankan pentingnya suasana kerja yang harmonis dan bebas dari gangguan yang menghambat produktivitas.

Allah SWT berfirman dalam Surah Al-A'raf (7:31):

يٰۤاَيُّهَا اٰدَمُ خُذُوْا زِيْنَتَكُمْ عِنْدَ كُلِّ مَسْجِدٍ وَكُلُوْا وَاشْرَبُوْا وَلَا تُسْرِفُوْا اِنَّهٗ لَا يُحِبُّ الْمُسْرِفِيْنَ ۝۳۱

Artinya: *"Wahai anak cucu Adam! Pakailah pakaianmu yang indah di setiap (memasuki) masjid, makan dan minumlah, tetapi jangan berlebihan. Sungguh, Allah tidak menyukai orang-orang yang berlebihan."*

Ayat ini dapat dikaitkan dengan lingkungan kerja yang bersih dan nyaman. Dalam dunia kerja, kebersihan dan keteraturan sangat penting



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- 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 menciptakan suasana kerja yang mendukung produktivitas dan kesejahteraan karyawan.

c. Kepuasan Kerja dalam Islam

Kepuasan kerja dalam Islam tidak hanya diukur dari segi materi, tetapi juga dari keberkahan dan kebahagiaan dalam bekerja. Seorang karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya akan bekerja lebih baik dan lebih bertanggung jawab.

Allah SWT berfirman dalam Surah Al-Insyirah (94:7-8):

فَإِذَا فَرَغْتَ فَانصَبْ ۖ وَإِلَىٰ رَبِّكَ فَارْغَبْ^٨

Artinya: *"Maka apabila engkau telah selesai (dari suatu urusan), tetaplah bekerja keras (untuk urusan yang lain), dan hanya kepada Tuhanmulah engkau berharap."*

Ayat ini mengajarkan bahwa setelah menyelesaikan suatu pekerjaan, kita dianjurkan untuk tetap bekerja dengan penuh dedikasi dan tanggung jawab. Kepuasan kerja dalam Islam juga dapat diperoleh dengan merasa bahwa pekerjaan yang dilakukan adalah bagian dari ibadah.

d. Kinerja Karyawan dalam Islam

Dalam Islam, kinerja bukan hanya sekadar memenuhi target duniawi, tetapi juga merupakan bentuk pengabdian kepada Allah SWT. Seorang karyawan harus bekerja dengan jujur, profesional, dan bertanggung jawab.



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.

Allah SWT berfirman dalam Surah At-Taubah (9:105):

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُم بِمَا كُنتُمْ تَعْمَلُونَ^{١٠٥}

Artinya: "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 diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.'"

Ayat ini menegaskan bahwa setiap pekerjaan yang dilakukan akan dinilai, baik oleh manusia maupun oleh Allah SWT. Oleh karena itu, kinerja yang baik harus mencerminkan prinsip kejujuran, tanggung jawab, dan profesionalisme.

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُم بِمَا كُنتُمْ تَعْمَلُونَ^{١٠٥}

Dalam perspektif Islam, kinerja tidak hanya dipandang sebagai upaya memenuhi tanggung jawab duniawi, tetapi juga merupakan bagian dari pengabdian kepada Allah SWT. Hal ini sejalan dengan firman Allah dalam Surah Q.S At-Taubah ayat 105 sebagai berikut:

Artinya: "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 diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan."



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.

Ayat ini menegaskan bahwa setiap individu bertanggung jawab atas kinerjanya, baik di hadapan manusia maupun di hadapan Allah SWT. Kinerja yang baik harus didasarkan pada prinsip kejujuran, tanggung jawab, dan profesionalisme karena setiap usaha akan dinilai oleh Allah SWT. Dalam konteks organisasi, pandangan ini mendorong para karyawan untuk bekerja dengan integritas, memberikan kontribusi terbaik, dan mengedepankan etos kerja yang mulia sebagai bagian dari ibadah.

Dalam Islam, *Employee Engagement* dapat dipahami sebagai keterlibatan aktif dan komitmen karyawan terhadap pekerjaannya, yang dilandasi oleh prinsip bahwa setiap tanggung jawab diberikan sesuai kemampuan masing-masing individu. Hal ini sejalan dengan firman Allah dalam Surah Al-Baqarah (2:286):

لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا لَهَا مَا كَسَبَتْ وَعَلَيْهَا مَا اكْتَسَبَتْ رَبَّنَا لَا تُؤَاخِذْنَا إِن نَّسِينَا أَوْ أَخْطَأْنَا رَبَّنَا وَلَا تَحْمِلْ عَلَيْنَا إَصْرًا كَمَا حَمَلْتَهُ عَلَى الَّذِينَ مِن قَبْلِنَا رَبَّنَا وَلَا تُحَمِّلْنَا مَا لَا طَاقَةَ لَنَا بِهِ ۖ وَاعْفُ عَنَّا وَارْحَمْنَا ۖ أَنْتَ مَوْلَانَا فَانصُرْنَا عَلَى الْقَوْمِ الْكَافِرِينَ ٢٨٦

Artinya: “Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya...”

Ayat ini menunjukkan bahwa Allah memberikan tanggung jawab kepada setiap manusia berdasarkan kapasitas dan kemampuan mereka. Dalam konteks *Employee Engagement*, ini berarti karyawan yang merasa tugasnya sesuai dengan kemampuan dan minatnya akan lebih terlibat secara emosional, kognitif, dan fisik dalam pekerjaannya. Islam mendorong manusia untuk bekerja dengan penuh kesungguhan dan rasa



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.

tanggung jawab, sehingga karyawan dapat memberikan kontribusi terbaiknya tanpa merasa terbebani secara berlebihan.

2.6 Penelitian Terdahulu

Penulis mengacu kepada penelitian terdahulu yang dijadikan sebagai bahan acuan untuk melihat seberapa besar pengaruh hubungan antara satuan variabel dalam penelitian ini dengan penelitian sebelumnya. Judul-judul penelitian yang diambil sebagai perbandingan adalah yang memiliki variabel independen mengenai Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) serta Lingkungan Kerja, dikaitkan dengan variabel dependen Kinerja Karyawan, yang dimediasi oleh variabel Kepuasan Kerja. Berikut ini merupakan penelitian terdahulu yang digunakan sebagai sumber dan perbandingan dengan penelitian:

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti / publikasi	Judul penelitian	Variabel penelitian	Hasil Penelitian
	Gamal, N. et al (2022). Jurnal Aplikasi Manajemen, 16(3), 486-493.	keselamatan dan kesehatan kerja (k3) dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan Kepuasan kerja sebagai variabel mediasi dalam hubungan (sinta 2)	Independent: K3,Lingkungan Kerja Dependent: Kinerja Karyawan Intervening : Kepuasan Kerja	Kesehatan dan keselamatan kerja (K3) tidak mempunyai pengaruh langsung yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja tidak memiliki efek langsung yang signifikan terhadap kinerja karyawan.
	Perbedaan	1. Objek penelitian 2. Jumlah sampel		

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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

Nama Peneliti/publikasi	Judul penelitian	Variabel penelitian	Hasil Penelitian
Rizki, S. Et al (2024). Referensi: Jurnal Ilmu Manajemen dan Akuntansi, 12(1), 90-97.	Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3), Beban Kerja, Dan Konflik Kerja: Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pln Tarakan Region Sulawesi Ii Di Kota Kendari. (Sinta 4)	Independent: K3 Konflik Kerja Dependent : Kinerja Karyawan	Penelitian ini menunjukkan pentingnya manajemen beban kerja dan konflik dalam meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan tersebut.
Perbedaan	1. Objek penelitian 2. Jumlah sampel 3. X2:Beban Kerja dan X3:Konflik Kerja Tidak ada variable Mediasi Jumlah sampel		
Taamneh, M. M et al (2024). <i>Global Knowledge, Memory and Communi-cation.</i>	<u>Examining the influence of gender equality in HRMP on job performance: the mediating role of job satisfaction</u> (Q2)	Independent: Keadilan Gender Dependent : Kinerja Karyawan Dependent : <i>Job Satisfaction</i>	Penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara keadilan gender dalam praktik HR terhadap kinerja karyawan, dan kepuasan kerja berperan sebagai mediator dalam hubungan tersebut. Artinya, semakin tinggi keadilan gender dalam praktik HR, semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawan, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja mereka.
Perbedaan	1. Objek penelitian 2. Jumlah sampel 3. X1:keadilan gender		



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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

Nama Peneliti/publikasi	Judul penelitian	Variabel penelitian	Hasil Penelitian
Pambudi,D. et al (2022). Jurnal Penelitian Ekonomi Manajemen dan Bisnis, 1(4), 63-71.	Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja pada Pegawai Kantor Kelurahan Burengan. (sinta 3)	Independent: Beban Kerja Disiplin Kerja Lingkungan Kerja Dependent : Kinerja Karyawan	Beban kerja (X1) memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja (Y) dengan koefisien regresi - 0,528. Disiplin kerja (X2) dan lingkungan kerja (X3) memiliki pengaruh positif terhadap kinerja dengan koefisien regresi masing-masing 0,992 dan 0,812.
Perbedaan	1. Objek penelitian 2. Jumlah sampel 3. X1:Beban Kerja dan X2:Disiplin Kerja 4. Tidak ada variable Mediasi		
Aldyirwansyah, M., Windusari, Y., Fajar, N. A., & Novrikasari, N. (2023). Systematic Literature Review. Jurnal Keperawatan, 15(4),	Pengaruh Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dengan Kinerja Pekerja (sinta 3)	Independent: K3 Dependent : Kinerja Karyawan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan.
Perbedaan	1. Objek penelitian 2. Jumlah sampel 3. Tidak ada variable Mediasi		

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

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

Nama Peneliti/publikasi	Judul penelitian	Variabel penelitian	Hasil Penelitian
Sari, D. N. (2019). Jurnal Mahasiswa Komunikasi Cantrik Universitas Islam Indonesia (UII)	Pengaruh keselamatan kesehatan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada pt kusuma nanda putra. (sinta 4)	Independent: K3 Dependent : Kinerja Karyawan Intervening: Kepuasan kerja	Hasil penelitian menunjukkan bahwa: Keselamatan kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
Perbedaan	1. Objek penelitian 2. Jumlah sampel 3. Variable intervening		
Cahyani & Priantara (2022). Jurnal Manajemen Kesehatan Yayasan RS. Dr. Soetomo, 8(2), 225-239	Pengaruh Lingkungan Kerja, Keselamatan Kesehatan Kerja, Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Perawat RS Siloam Bali. (sinta 3)	Independent: Lingkungan Kerja K3 Komitmen Organisasi Dependent : Kinerja Karyawan	Lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Lingkungan kerja tidak mempunyai pengaruh langsung yang signifikan terhadap kinerja perawat.
Perbedaan	1. Objek penelitian 2. Jumlah sampel 3. X1: Lingkungan Kerja dan X2: Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) 4. Tidak ada variable Mediasi		
June, S., & Siagian, M. (2020). Jurnal Apresiasi Ekonomi, 8(3), 407-420.	Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Lautan Lestari Shipyard. (sinta 3)	Independent: K3 Lingkungan Kerja Dependent : Kinerja Karyawan	Kesehatan dan keselamatan kerja (K3) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hak Cipta Ditanggung Undang-Undang

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

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

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

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

Nama Peneliti/publikasi	Judul penelitian	Variabel penelitian	Hasil Penelitian
Perbedaan	1. Objek penelitian 2. Jumlah sampel 3. Tidak ada variable Mediasi		
Rifan et al (2024) <i>Indonesian Journal of Economics, Management, and Accounting</i>	Pengaruh K3 (Keselamatan Dan Kesehatan Kerja), Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada PT. Artha Envirotama (SINTA 4)	Independent: K3 Lingkungan Kerja Dependent : Kinerja Karyawan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Secara keseluruhan, penelitian menekankan pentingnya kepuasan kerja dalam meningkatkan kinerja pekerja di PT Artha Envirotama.
Perbedaan	1. Objek penelitian 2. Jumlah sampel 3. Tidak ada variable Mediasi		
Rachmawati et al (2024). <i>Jurnal Manajemen Bisnis dan Riset Internasional</i> , 1(1), 183-204.	Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indo Riau Perkasa Bagian Technical Support. (sinta 2)	Independent: K3 Lingkungan Kerja Pengembangan karir Dependent : Kinerja Karyawan	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Variabel keselamatan dan kesehatan kerja (K3) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Indo Riau Perkasa. Variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Indo Riau Perkasa.
Perbedaan	1. Objek penelitian 2. Jumlah sampel 3. X3: Pengembangan karir 4. Tidak ada variable mediasi		



Hak Cipta Dilindungi 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.

2.7 Variabel Penelitian

Penelitian ini terdiri dari variabel bebas (Variable Independent) dan variabel terikat (Variable Dependent), yaitu :

1. Variabel Independent (Variabel Bebas)

Variabel bebas (X) merupakan variabel yang mempengaruhi, yang menyebabkan timbulnya atau berubahnya variabel terikat (Sugiyono, 2019: 39). Variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini adalah Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Lingkungan Kerja.

2. Variabel Dependen (Variabel Terikat)

Variabel terikat (Y) merupakan variabel yang dipengaruhi karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2019: 39). Variabel dependen yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan.

3. Variabel Mediasi (Variabel Intervening)

Menurut Sugiyono (2017:40) variabel mediasi adalah variabel yang mempengaruhi hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen, dan menjadi hubungan yang tidak langsung dan tidak diamati dan diukur. Variabel mediasi atau variabel intervening dalam penelitian ini adalah variabel Kepuasan Kerja.

2.8 Kerangka Pemikiran

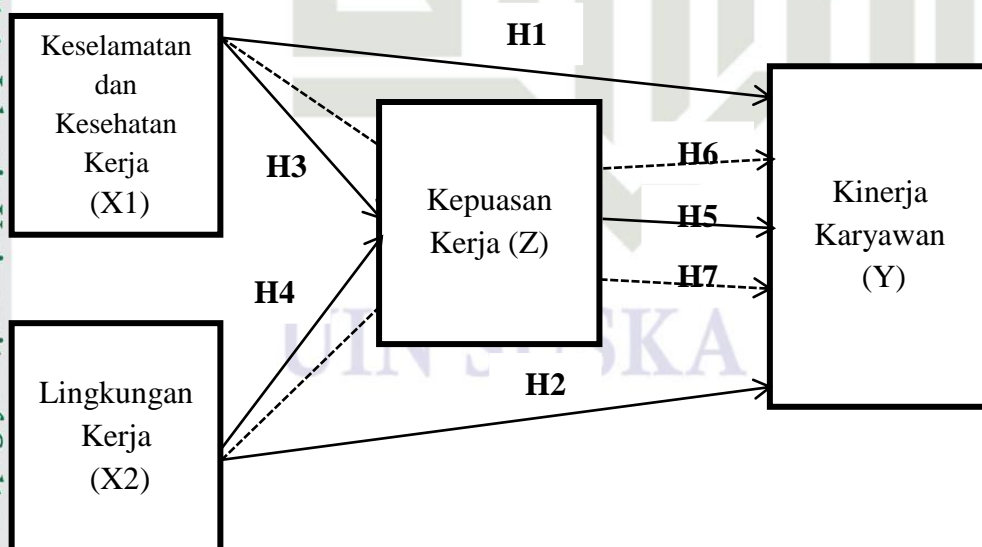
Kerangka pemikiran merupakan suatu bentuk konseptual yang menggambarkan hubungan antara variabel-variabel yang diteliti. Menurut Sugiyono (2014:93), kerangka pemikiran adalah model konseptual yang

Hak Cipta Dilindungi 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.

menjelaskan bagaimana teori-teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah penting dalam penelitian. Dalam penelitian ini, kerangka berpikir disusun untuk menggambarkan pengaruh antara variabel independen, yaitu Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) serta Lingkungan Kerja, terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan, dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel mediasi. Penelitian ini dilakukan di PT Subur Baru Madani, di mana peneliti ingin memahami bagaimana penerapan K3 dan kondisi lingkungan kerja berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan secara langsung maupun tidak langsung melalui kepuasan kerja. Dengan menyusun kerangka berpikir ini, peneliti bertujuan untuk memberikan gambaran mengenai hubungan dan alur pengaruh antar variabel yang akan diuji dalam penelitian

Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran Penelitian



Sumber: Kajian Literatur, 2019

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2), mempengaruhi Kinerja Karyawan (Y) di mediasi Oleh Kepuasan Kerja (Z) pada Karyawan di PT Subur Baru Madani.

9 Definisi Operasional Variabel

Tabel 2. 2 Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi	Indikator	Skala/ ukuran
1	Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)	Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah konsep yang dapat mempengaruhi karyawan maupun orang lain di tempat kerja. Ini diterapkan untuk mencegah kecelakaan terkait pekerjaan, kebakaran, ledakan, dan pencemaran lingkungan. Tujuan dari K3 adalah untuk mencegah penyakit, kecelakaan, cedera, cacat, dan hal-hal lain yang dapat membahayakan kesejahteraan pekerja. (David (2018).	1. Keadaan tempat lingkungan kerja 2. Pengaturan udara 3. Pemakaian peralatan kerja 4. Kondisi fisik dan mental karyawan (Mangkunegara, (2017)	<i>Likert</i>
2	Lingkungan Kerja	Lingkungan kerja adalah lembaga-lembaga atau kekuatan di luar yang berpotensi mempengaruhi kinerja organisasi, yang dirumuskan menjadi dua, yaitu lingkungan umum dan lingkungan khusus. (Robbins (2015)	a. Lingkungan kerja Fisik 1. Suhu 2. Kebisingan 3. Penerangan 4. Mutu udara 5. Ukuran dan pengaturan ruang kerja 6. Privasi 7. Fasilitas Kerja 8. Kebersihan b. Lingkungan kerja Non Fisik 1. Hubungan kerja	<i>Likert</i>

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

No	Variabel	Definisi	Indikator	Skala/ukuran
2			2. Kelompok lingkungan kerja (Sedarmayanti (2017))	
3	Kepuasan kerja	Kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang dihasilkan dari evaluasi karakteristiknya. (Robbins (2017))	1. Kompensasi: 2. Hubungan dengan atasan 3. Pekerjaan itu sendiri (Fred Luthans, 2015)	<i>Likert</i>
4	Kinerja Karyawan	Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, Menurut Kasmir (2016)	1. Kualitas Kerja 2. Kuantitas Kerja 3. Ketepatan Waktu 4. Efektivitas 5. Kemandirian (Stephen P. Robbins. (2016))	<i>Likert</i>

2.10 Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2016) Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian 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.

Dari definisi diatas maka penulis merumuskan hipotesis untuk penelitian ini adalah sebagai berikut :



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.

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

Hipotesis ini menyatakan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja (K3) memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang merasa aman dan sehat di tempat kerja cenderung memiliki kinerja yang lebih baik. Penelitian oleh Aldyirwansyah et al. (2023) menunjukkan bahwa penerapan standar K3 yang baik dapat menurunkan angka kecelakaan dan meningkatkan produktivitas.

H1 : Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan pada PT Subur Baru Madani. Hipotesis ini menyatakan bahwa penerapan K3 yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian oleh Aldyirwansyah et al. (2023) menunjukkan bahwa perusahaan yang menerapkan standar keselamatan yang tinggi cenderung mengalami penurunan angka kecelakaan kerja, yang berujung pada peningkatan produktivitas karyawan.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis ini mengindikasikan bahwa lingkungan kerja yang baik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Suasana kerja yang nyaman dan fasilitas yang memadai dapat meningkatkan motivasi dan efisiensi kerja. Namun, penelitian oleh Gamal et al. (2022) menunjukkan bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja tidak selalu signifikan.

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.

H2 : Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan pada PT Subur Baru Madani. Hipotesis ini fokus pada pengaruh lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung terhadap peningkatan kinerja. Menurut penelitian oleh June dan Siagian (2020), lingkungan kerja yang baik, seperti pencahayaan yang memadai dan fasilitas yang lengkap, berkontribusi pada motivasi dan produktivitas karyawan.

3. Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Kepuasan Kerja

Hipotesis ini mengusulkan bahwa K3 yang baik berkontribusi pada peningkatan kepuasan kerja. Karyawan yang merasa aman dan sehat cenderung lebih puas dengan pekerjaan mereka. Penelitian oleh Sari (2019) mengonfirmasi bahwa K3 yang efektif dapat meningkatkan kepuasan kerja.

H3 : Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan PT Subur Baru Madani. Hipotesis ini menyatakan bahwa K3 yang baik akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Sari (2019) menemukan bahwa karyawan merasa lebih puas ketika mereka bekerja di lingkungan yang aman dan sehat, yang mengurangi stres dan meningkatkan kesejahteraan mental.

4. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Hipotesis ini menyatakan bahwa lingkungan kerja yang baik berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Penelitian oleh Cahyani



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

dan Prianthara (2022) menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang mendukung dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

H4 : Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan PT Subur Baru Madani. Lingkungan kerja yang baik juga berkontribusi pada kepuasan kerja karyawan. Penelitian oleh Cahyani dan Prianthara (2022) menunjukkan bahwa karyawan yang bekerja di lingkungan yang mendukung, seperti fasilitas istirahat dan suasana yang positif, cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi.

5. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis ini menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang puas cenderung lebih berkomitmen dan produktif. Penelitian oleh Rizki et al. (2024) menunjukkan hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dan kinerja.

H5 : Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan pada PT Subur Baru Madani. Hipotesis ini menyatakan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja, semakin baik kinerja karyawan. Rizki et al. (2024) menjelaskan bahwa karyawan yang puas dengan pekerjaan mereka cenderung lebih termotivasi dan berkomitmen untuk mencapai tujuan perusahaan.

6. Pengaruh Kepuasan dalam Memediasi Lingkungan Kerja terhadap Kinerja

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.

Hipotesis ini mengindikasikan bahwa kepuasan kerja berfungsi sebagai mediator antara lingkungan kerja dan kinerja. Ketika lingkungan kerja baik, kepuasan kerja meningkat, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian oleh Taamneh et al. (2024) mendukung hipotesis ini, menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat memperkuat pengaruh positif lingkungan kerja terhadap kinerja.

H6 : Kepuasan Kerja memediasi positif pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Kinerja Karyawan pada PT Subur Baru Madani. Hipotesis ini menekankan bahwa kepuasan kerja berfungsi sebagai mediator antara K3 dan kinerja. Penelitian oleh Taamneh et al. (2024) menunjukkan bahwa karyawan yang merasa aman dan sehat di tempat kerja lebih puas dan memiliki kinerja yang lebih baik.

7. Pengaruh Kepuasan Kerja dalam Memediasi Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis yang menyatakan bahwa "Kepuasan Kerja memediasi positif pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan" menjelaskan bahwa lingkungan kerja yang baik—meliputi kondisi fisik, suasana, dan interaksi sosial—dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Ketika karyawan merasa puas, mereka lebih termotivasi dan berkomitmen, yang berdampak positif pada kinerja mereka. Proses mediating ini menunjukkan bahwa perbaikan dalam



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.

lingkungan kerja tidak hanya menciptakan suasana yang nyaman, tetapi juga berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Penelitian oleh Taamneh et al. (2024) mendukung hipotesis ini dengan menunjukkan hubungan signifikan antara ketiga variabel tersebut.

H7 : Kepuasan Kerja memediasi positif pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Subur Baru Madani. Hipotesis ini mengindikasikan bahwa kepuasan kerja juga memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja. Menurut Gamal et al. (2022), lingkungan kerja yang positif tidak hanya meningkatkan kepuasan kerja tetapi juga berkontribusi langsung pada peningkatan kinerja karyawan. Ketujuh hipotesis ini menunjukkan hubungan erat antara K3, lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan. Penelitian sebelumnya mendukung pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang aman dan mendukung untuk meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja karyawan.

UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini akan dilakukan PT Subur Baru Madani Di Rokan Hulu, Provinsi Riau. Adapun waktu penelitian yaitu 10 Januari 2025 – Selesai. Objek penelitian merupakan Karyawan pada PT Subur Baru Madani Di Rokan Hulu.

3.2 Jenis Data dan Sumber Data

3.2.1 Jenis data

Jenis penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif, data yang diperoleh dari sampel populasi penelitian dianalisis sesuai dengan metode statistik yang digunakan kemudian diinterpretasikan.

3.2.2 Sumber Data

a) Data Primer

Data primer adalah data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sugiyono, 2016:137), dalam penelitian ini sumber data primer didapatkan melalui kuesioner (angket) yang dibagikan kepada responden.

b) Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sugiyono, 2016:137). Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data yang sifatnya

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.

mendukung keperluan data primer seperti buku-buku, literatur dan bacaan yang berkaitan dan menunjang penelitian ini.

3.3 Teknik Pengumpulan Data

3.3.1 Observasi atau Pengamatan

Observasi menurut Hadi dalam Supriyanto (2013) adalah pengamatan dan pencatatan secara sistematis tentang fenomena yang diselidiki. Fenomena ini tidak hanya terbatas pada manusia, tetapi juga objek dan lingkungan kerja.

Berdasarkan proses pengumpulannya, observasi dibagi menjadi dua jenis:

1. *Participant Observation* (Observasi Peran Serta)

Peneliti ikut serta dalam aktivitas yang diamati untuk mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam.

2. *Non-Participant Observation* (Observasi Tidak Berperan Serta)

Peneliti hanya sebagai pengamat tanpa terlibat langsung dalam aktivitas.

3.4 Wawancara

Wawancara menurut Supriyanto (2013) adalah proses memperoleh informasi melalui tanya jawab langsung antara pewawancara dan responden menggunakan panduan wawancara (*interview guide*). Wawancara sangat penting dalam penelitian karena memungkinkan



Hak Cipta Dilindungi 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.

peneliti menggali informasi yang tidak bisa diperoleh hanya melalui observasi atau kuesioner.

Hasil wawancara akan dianalisis menggunakan teknik analisis tematik (*thematic analysis*), yaitu dengan mengelompokkan jawaban responden. Temuan dari wawancara ini akan digunakan untuk:

- Menjelaskan lebih lanjut data kuantitatif.
- Mengidentifikasi potensi masalah yang belum muncul dari kuesioner.
- Memberikan rekomendasi praktis yang lebih akurat kepada pihak manajemen SPBU.

3.5 Kuesioner

Kuesioner menurut Supriyanto (2013) adalah teknik pengumpulan data dalam bentuk pertanyaan yang diberikan kepada responden untuk diisi dan dikembalikan. Teknik ini sangat efisien jika peneliti telah mengetahui variabel yang akan diukur serta ekspektasi jawaban dari responden.

Kuesioner dapat diberikan dengan dua cara:

1. Langsung (tatap muka dengan responden)
2. Online (dikirim melalui media digital)

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.

Dalam penelitian ini, skala pengukuran yang digunakan adalah Skala *Likert*, yang mengukur tingkat persetujuan responden terhadap suatu pernyataan. Skala ini menggunakan lima kategori penilaian, yaitu:

- Sangat Tidak Setuju (STS)
- Tidak Setuju (TS)
- Ragu-ragu (KS)
- Setuju (S)
- Sangat Setuju (SS)

3.6 Populasi dan Sampel

3.6.1 Populasi

Populasi menurut Supriyanto (2013) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek dengan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan. Sedangkan menurut Sugiyono (2015), populasi adalah keseluruhan objek atau subjek penelitian yang memiliki karakteristik yang sama.

Dalam penelitian ini, populasi yang digunakan adalah seluruh karyawan PT. Subur Baru Madani, yang berjumlah 42 orang.

3.6.2 Sampel

Sampel menurut Supriyanto (2013) adalah bagian dari populasi yang memiliki karakteristik yang sama dan dapat mewakili populasi

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.

tersebut. Jika populasi terlalu besar, maka sampel digunakan agar penelitian lebih efisien.

Menurut Sugiyono (2014), ukuran sampel yang ideal dalam penelitian kuantitatif berkisar antara 30 hingga 500 responden. Karena populasi dalam penelitian ini hanya 50 orang, maka digunakan teknik sampling jenuh, yaitu menggunakan seluruh anggota populasi sebagai sampel penelitian. Teknik ini dipilih untuk meningkatkan akurasi data dan mengurangi kemungkinan kesalahan generalisasi.

3.6.3 Analisis Data

Metode pengolahan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah persamaan permodelan *Structural Equation Model (SEM)*. Permodelan SEM merupakan pengembangan lebih lanjut dari path analisis, dimana hubungan kausalitas antar variabel eksogen dan variabel endogen dapat didefinisikan secara lebih lengkap. Dengan menggunakan SEM bukan hanya hubungan kausalitas (langsung dan tidak langsung) antara variabel atau konstruk yang diamati, tetapi juga elemen-elemen yang berkontribusi terhadap pembentukan konstruksi itu dapat ditentukan besarnya. Dengan demikian, hubungan kausalitas diantara variabel atau konstruk menjadi lebih informatif, lengkap, dan akurat.

3.6.4 Partial Least Square (PLS)

PLS merupakan metode analisis yang efektif. Keunggulan dari

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.

metode ini PLS ini adalah data tidak harus berdistribusi normal multivariat, ukuran sampel tidak harus besar, dan PLS dapat digunakan untuk menganalisis ada atau tidaknya hubungan antar variabel laten. Sesuai dengan hipotesis yang telah ditetapkan, penelitian ini menganalisis data statistik inferensial. Statistik inferensial, juga dikenal sebagai statistik induktif atau statistik probabilitas, digunakan untuk menganalisis data sampel dan menerapkan hasilnya pada populasi. Selanjutnya pengukuran dilakukan menggunakan *software SmartPLS (Partial Least Square)* yang dimulai dari pengujian hipotesis.

3.6.5 Evaluasi *Measurement Model (Outer Model)*

Evaluasi measurement model atau *outer model* sangat penting untuk mengetahui validitas dan reliabilitas model. Ketika berhadapan dengan indikator reflektif pada model luar, evaluasi dilakukan berdasarkan dua aspek utama: *Convergent Validity* dan *Discriminant Validity* dari indikator yang menyusun konstruk laten, serta *Composite Reliability* untuk blok indikator Chin, 1998; Chin dan Newsted, 1999 dalam (Ghozali and Latan 2012).

3.6.6 Convergent Validity

Nilai *convergent validity* adalah loading factor pada variabel laten dengan indikator-indikatornya. Nilai *convergent validity* awal pada variabel *Financial Knowledge, Financial Attitude, Financial Self-Efficacy, Locus Of Control, Parental Income, Love Of Money, Financial Management Behavior dan Lifestyle*. Nilai *convergent validity* yang

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.

memiliki tingkat validitas yang baik adalah jika lebih dari 0.7 (Ghozali 2017).

3.6.7 Average Variance Extracted (AVE)

Selanjutnya dilakukan pengukuran lain untuk *convergen validity* yaitu nilai *Average Variance Extracted (AVE)* dimana untuk setiap indikator harus melebihi 0.5 untuk model yang baik (Ghozali & Latan, 2015). Nilai ini menunjukkan variabel laten dapat menjelaskan rata-rata lebih dari setengah variance dari indikator-indikatornya.

3.6.8 Discriminant Validity

Discriminant Validity atau validitas diskriminan dilakukan untuk memastikan bahwa setiap konsep dari masing-masing variabel laten berbeda dengan variabel lainnya. Model *discriminant validity* yang baik jika setiap nilai loading dari setiap indikator sebuah variabel laten memiliki nilai loading yang paling besar dengan nilai loading lain terhadap variabel laten lainnya. Cara menguji validitas diskriminan dengan indikator reflektif adalah dengan melihat nilai *cross loading*. Nilai ini untuk setiap variabel harus lebih besar dari 0.7 (Ghozali & Latan, 2015).

3.6.9 Composite Reliability

Composite reliability digunakan untuk menguji nilai reliabilitas indikator-indikator pada suatu variabel. Suatu variabel dapat dinyatakan memenuhi *composite reliability* apabila memiliki nilai *composite reliability* >0.7 (Ghozali & Latan, 2015).

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.

3.6.10 Cronbach Alpha

Nilai *cronbach alpha* digunakan untuk memperkuat uji reliabilitas dengan *composite reliability*. Suatu variabel dinyatakan reliabel atau memenuhi cronbach alpha apabila memenuhi nilai *cronbach alpha* > 0.6 (Ghozali & Latan, 2015).

3.6.11 Evaluasi *Structural Model (Inner Model)*

Model ini bertujuan mengindikasikan hubungan antar variabel laten, yang bertujuan menspesifikasi hubungan kausalitas (sebab-akibat) antar variabel laten pada penelitian. Adapun uji yang dilakukan pada *inner model* antara lain adalah

R-Square (R^2)

R-Square digunakan untuk mengukur kekuatan prediksi dari model struktural. *R-Square* menjelaskan pengaruh apakah variabel laten eksogen tertentu memiliki pengaruh yang substantif terhadap variabel laten endogen. Nilai *R-Square* 0.67, 0.33, dan 0.19 menunjukkan model yang kuat, moderat, dan lemah (Ghozali & Latan, 2015). Semakin tinggi nilai R^2 berarti semakin baik model prediksi dan model penelitian yang diajukan.

f-Square

Nilai *f square* digunakan untuk mengetahui seberapa besar *effect size* variabel laten endogen terhadap variabel laten eksogen. Apabila nilai *f square* sama dengan 0.35 maka menunjukkan bahwa prediktor variabel laten memiliki pengaruh besar, namun apabila bernilai sama dengan 0.15

**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.

maka memiliki pengaruh menengah dan apabila bernilai 0.02 maka memiliki pengaruh kecil (Ghozali & Latan, 2015).

3.7 Hasil Uji Hipotesis**1. Uji Path Coeficient (Uji T)**

Untuk mengetahui apakah hipotesis yang diajukan diterima atau tidaknya, perlu dilakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan fungsi *Bootstrapping* pada *SmartPLS* 4.0. Hipotesis diterima jika tingkat signifikansi Lebih kecil dari 0.05 atau nilai p melebihi nilai kritisnya.

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 IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1 Sejarah Singkat Perusahaan

PT. Subur Baru Madani hadir untuk memenuhi pendistribusian BBM di Kabupaten Rokan Hulu khususnya wilayah kepenuhan dan sekitarnya. Dengan berbenderakan PERTAMINA, PT. Subur Baru Madani berdiri pada awal tahun 2006 tepatnya pada tanggal 15 Maret 2006. PT. Subur Baru Madani merupakan salah satu SPBU PERTAMINA yang pertama ada di wilayah Kec. Kepenuhan dan sekitarnya. Dalam hal ini PT. Subur Baru Madani juga memudahkan masyarakat untuk melakukan pengisian bahan bakar di wilayah Kec. Kepenuhan dan sekitarnya reformasi PERTAMINA dalam hal pelayanan/Customer Servis. Pada bulan Juni 2007 Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum PT. Subur Baru Madani mendapat sertifikat dari PERTAMINA sebagai SPBU PASTIPAS (PAS KUALITASNYA, PAS TAKARANYA, PAS PELAYANANYA)

Dengan menyangand SPBU PASTI PAS dan didukung oleh infrastruktur yang kuat serta karyawan yang terlatih, PT. Subur Baru Madani siap memberikan pelayanan yang primadan menjadi SPBU terbaik di wilayah kec. Kepenuhan dan sekitarnya PT. Subur Baru Madani akan senantiasa berupaya untuk meningkatkan mutu layanan yang beorientasi pada kepuasan pelanggan dengan efisiensi dan efektivitas sumber daya serta meningkatkan kemampuan pencapaian laba usaha melalui pemanfaatan ilmu pengetahuan dan teknologi yang didukung dengan staff



4.2 Visi Dan Misi

yang terlatih dan termotivasi.

- Visi

Menjadi SPBU yang terbaik, unggul dan terdepan dalam pelayanan

- Misi

Melaksanakan misi PERTAMINA dengan penuh tanggung jawab.

- Logo Perusahaan



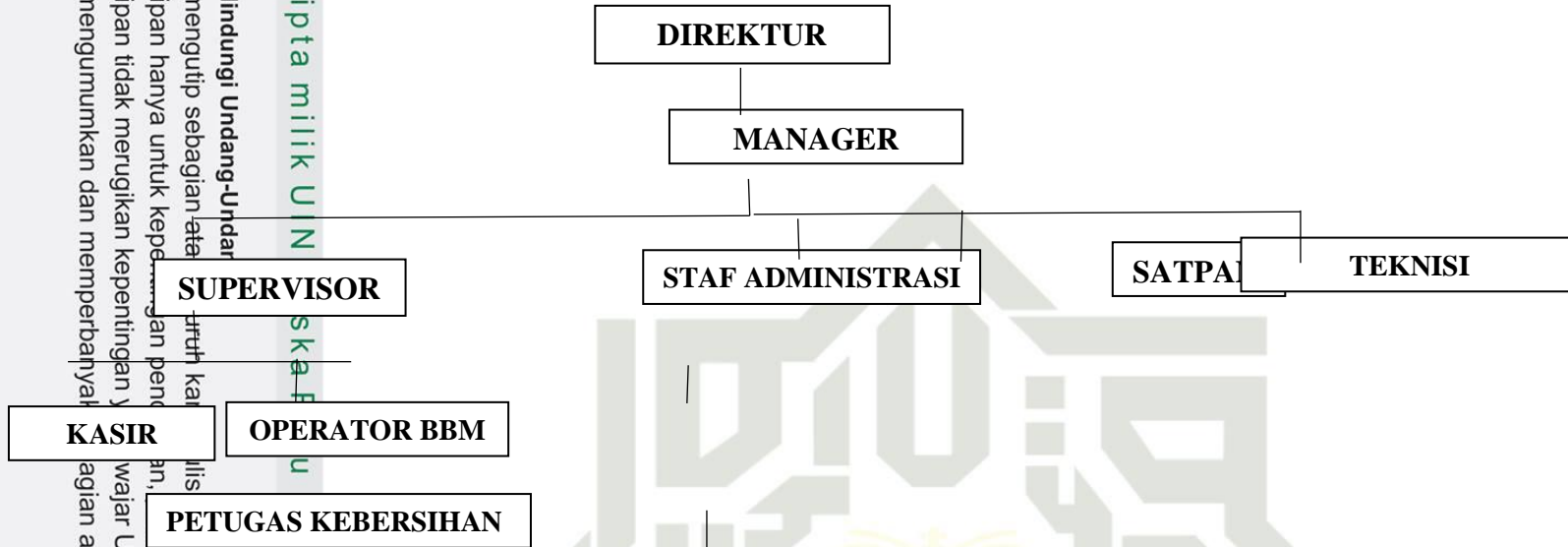
PT. SUBUR BARU MADANI

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.



Gambar 4. 1 STRUKTUR ORGANISASI



Sumber : PT. Subur Baru Madani



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

4.3 STRUKTUR ORGANISASI PERUSAHAAN

Struktur organisasi merupakan salah satu unsur penting dalam perusahaan, karena menjadi dasar pembagian tugas, tanggung jawab, dan wewenang. PT. Subur Baru Madani menggunakan struktur organisasi berbentuk lini dan staf, yang memungkinkan koordinasi dan pengawasan berjalan secara efektif dari tingkat atas ke bawah. Struktur organisasi PT. Subur Baru Madani terdiri dari beberapa bagian utama sebagai berikut:

1.3.1 Tugas dan Wewenang Setiap Bagian

A. Direktur / Pemilik Usaha

- Posisi tertinggi dalam struktur organisasi.
- Bertanggung jawab penuh atas seluruh operasional dan pengambilan keputusan strategis perusahaan.
- Mengawasi kinerja manajer dan memastikan perusahaan berjalan sesuai visi dan misi.

B. Manager

- Membawahi dan mengkoordinasikan seluruh bagian yang ada di SPBU.
- Bertugas menyusun strategi kerja, mengawasi kinerja karyawan, dan melaporkan langsung kepada Direktur.
- Menjadi penghubung utama antara pemilik usaha dan bagian operasional.



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.

- Hanya ada 1 orang dalam posisi ini.

C. Supervisor (4 Orang)

- Bertanggung jawab membantu manager dalam pengawasan operasional harian.
- Mengontrol dan mengevaluasi kinerja bagian-bagian seperti kasir, operator BBM, dan kebersihan.
- Mengkoordinasikan pergantian shift, penyelesaian masalah teknis ringan, dan laporan rutin harian.

D. Admin / Staf Administrasi (2 Orang)

- Mengelola administrasi kantor, surat menyurat, pencatatan stok, laporan penjualan, dan pengarsipan dokumen penting.
- Mendukung fungsi keuangan dan operasional dengan data dan laporan yang akurat.

E. Kasir (5 Orang)

- Bertugas menerima pembayaran dari pelanggan, baik tunai maupun non-tunai.
- Mencatat transaksi penjualan bahan bakar.
- Berkoordinasi dengan operator pengisian BBM dan admin terkait pelaporan penjualan harian.

F. Operator Pengisian BBM (22 Orang)

- Jumlah terbanyak dalam struktur, karena tugas mereka bersentuhan langsung dengan pelanggan.



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.

- Mengisi BBM ke kendaraan sesuai jenis dan jumlah yang diminta.
- Menjaga standar pelayanan, keamanan, dan ketelitian dalam pengisian BBM.
- Bekerja dalam sistem shift karena SPBU buka 24 jam.

G. Mekanik / Teknisi (2 Orang)

- Bertugas menangani perawatan dan perbaikan ringan fasilitas SPBU, seperti dispenser BBM, genset, atau peralatan lainnya.
- Melakukan inspeksi berkala terhadap kondisi alat dan mesin.

H. Petugas Keamanan / Satpam (4 Orang)

- Menjaga keamanan lingkungan SPBU, termasuk pengawasan kendaraan dan orang yang masuk.
- Bertugas dalam sistem shift untuk menjaga keamanan selama 24 jam.
- Membantu dalam penertiban lalu lintas kendaraan di area pengisian.

I. Petugas Kebersihan (2 Orang)

- Menjaga kebersihan seluruh area SPBU, termasuk toilet, ruang tunggu, halaman pengisian, dan kantor.
- Bertanggung jawab atas kenyamanan dan citra lingkungan kerja yang bersih dan sehat.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

4.3.2 Aktivitas Perusahaan

PT. Subur Baru Madani bergerak dalam bidang penjualan bahan bakar minyak (BBM) dengan kegiatan utama sebagai Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum (SPBU). Kegiatan operasional meliputi:

- a. Penjualan BBM jenis Pertalite, Pertamax, Solar, dan Dexlite.
- b. Pelayanan pengisian BBM untuk kendaraan roda dua, empat, dan angkutan umum.
- c. Pelayanan tambahan: isi angin/nitrogen, cuci mobil/motor, dan mini market (jika tersedia).
- d. Menyediakan layanan ramah, cepat, dan aman kepada pelanggan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis serta pembahasan yang telah dilakukan, diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil uji t menunjukkan bahwa Kesehatan dan keselamatan kerja (X1) memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Data yang diperoleh melalui kuesioner menunjukkan bahwa karyawan yang merasa aman dan sehat di lingkungan kerja cenderung memiliki kinerja yang lebih baik. Oleh karena itu, penting bagi manajemen untuk memahami dan mengelola Kesehatan dan keselamatan kerja agar karyawan dapat bekerja dengan lebih efektif dan produktif.
2. Berdasarkan hasil uji t menunjukkan bahwa Lingkungan kerja (X2) tidak menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), meskipun karyawan merasa bahwa Lingkungan kerja dapat memberikan variasi dalam tugas dan meningkatkan keterampilan mereka. Meskipun berbagai aspek lingkungan kerja, seperti fasilitas fisik dan suasana kerja, telah dianggap penting, analisis data menunjukkan bahwa faktor-faktor tersebut tidak memiliki dampak yang signifikan terhadap produktivitas karyawan.
3. Berdasarkan hasil uji t menunjukkan bahwa Kesehatan dan keselamatan kerja (X1) memiliki pengaruh negatif terhadap Kepuasan kerja (Z).



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.

Temuan ini menunjukkan bahwa perhatian terhadap K3 bukan hanya penting untuk keselamatan, tetapi juga berperan dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kepuasan karyawan. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk terus meningkatkan implementasi kebijakan K3, yang pada gilirannya akan berdampak positif pada kepuasan dan motivasi karyawan.

4. Berdasarkan hasil uji t menunjukkan bahwa Lingkungan kerja (X2) memiliki pengaruh positif terhadap Kepuasan kerja (Z). Temuan ini mengindikasikan bahwa lingkungan kerja yang baik tidak hanya meningkatkan kenyamanan, tetapi juga memperkuat motivasi dan loyalitas karyawan. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk terus memperbaiki kondisi lingkungan kerja, sebagai investasi dalam menciptakan kepuasan kerja yang berkelanjutan.
5. Berdasarkan hasil uji t menunjukkan bahwa Kepuasan kerja (Z) memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y). Temuan ini menegaskan bahwa meningkatkan kepuasan kerja bukan hanya penting untuk kesejahteraan karyawan, tetapi juga krusial bagi peningkatan kinerja secara keseluruhan. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk terus berinvestasi dalam program yang meningkatkan kepuasan kerja, yang pada gilirannya akan berkontribusi pada kinerja yang lebih tinggi.
6. Berdasarkan hasil uji t menunjukkan Kepuasan kerja (Z) memediasi pengaruh Kesehatan dan keselamatan kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y). Temuan ini menegaskan pentingnya fokus pada K3

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.

sebagai langkah strategis untuk meningkatkan kepuasan kerja, yang selanjutnya akan mendorong kinerja karyawan.

7. Berdasarkan hasil uji t menunjukkan Kepuasan kerja (Z) memediasi pengaruh Lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Temuan ini menegaskan pentingnya perusahaan untuk menciptakan dan mempertahankan lingkungan kerja yang kondusif, karena hal ini tidak hanya meningkatkan kepuasan kerja, tetapi juga mendorong kinerja karyawan yang lebih baik.

6.2 Saran

1. Penting untuk memahami bahwa hasil penelitian ini menyoroti hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja, kesehatan dan keselamatan kerja, serta kinerja karyawan. Oleh karena itu, disarankan agar para pembaca, terutama para manajer dan pemangku kebijakan di perusahaan, memperhatikan pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang mendukung. Investasi dalam program kesehatan dan keselamatan kerja tidak hanya akan meningkatkan kepuasan karyawan, tetapi juga berkontribusi pada peningkatan kinerja dan produktivitas secara keseluruhan. Selain itu, pembaca juga disarankan untuk terus mengeksplorasi dan memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, agar dapat menciptakan strategi yang lebih efektif dalam membangun atmosfer kerja yang positif dan produktif. Dengan langkah-langkah ini, perusahaan dapat mencapai tujuan jangka panjang yang lebih baik dan menciptakan lingkungan kerja yang berkelanjutan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

2. Untuk perusahaan, disarankan agar secara aktif mengimplementasikan kebijakan dan program yang berfokus pada peningkatan kepuasan kerja karyawan melalui perbaikan lingkungan kerja dan kesehatan serta keselamatan kerja. Hal ini dapat dilakukan dengan menyediakan fasilitas yang memadai, menciptakan suasana kerja yang positif, dan memberikan pelatihan K3 yang berkualitas. Perusahaan juga sebaiknya melakukan survei rutin untuk mengukur tingkat kepuasan kerja dan mendapatkan umpan balik dari karyawan. Dengan memahami kebutuhan dan harapan karyawan, perusahaan dapat mengambil langkah-langkah yang tepat untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan, yang pada akhirnya akan berdampak positif pada kinerja dan produktivitas organisasi secara keseluruhan. Dengan investasi yang tepat dalam aspek-aspek ini, perusahaan tidak hanya akan menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik, tetapi juga meningkatkan loyalitas dan komitmen karyawan terhadap organisasi. Berdasarkan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa K3 berpengaruh positif terhadap kepuasan dan kinerja karyawan, maka manajemen SPBU Subur Baru Madani disarankan untuk terus meningkatkan implementasi program K3 secara konsisten. Program tersebut dapat berupa penyediaan dan pemeliharaan alat pelindung diri (APD), memastikan ketersediaan dan kelayakan alat pemadam api ringan (APAR) di setiap titik strategis, serta melakukan pelatihan rutin mengenai prosedur keselamatan kerja dan penanganan keadaan darurat. Selain itu, perusahaan juga dapat menambah fasilitas kesehatan 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.

sederhana, seperti kotak P3K yang terintegrasi dengan layanan medis terdekat, sehingga karyawan merasa lebih aman dan terlindungi dalam bekerja. Dengan demikian, program K3 tidak hanya menekan risiko kecelakaan kerja, tetapi juga berkontribusi terhadap peningkatan kepuasan dan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

3. Untuk peneliti selanjutnya, disarankan agar mengembangkan penelitian ini dengan mempertimbangkan faktor-faktor lain yang mungkin mempengaruhi hubungan antara kepuasan kerja, kesehatan dan keselamatan kerja, serta kinerja karyawan. Misalnya, aspek seperti budaya organisasi, kepemimpinan, dan faktor demografis dapat memberikan wawasan tambahan tentang dinamika ini. Selain itu, melakukan penelitian longitudinal dapat membantu memahami perubahan dalam kepuasan kerja seiring waktu dan bagaimana hal tersebut berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam berbagai konteks. Peneliti juga disarankan untuk melibatkan lebih banyak responden dari berbagai departemen dan level dalam organisasi, guna mendapatkan pandangan yang lebih komprehensif dan representatif. Dengan pendekatan yang lebih holistik, hasil penelitian di masa mendatang dapat memberikan rekomendasi yang lebih efektif bagi perusahaan dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan dan kinerja organisasi.



Hak Cipta Dilindungi 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 PUSTAKA

Al Qur'an dan Terjemahan.

Aldyirwansyah, M., Windusari, Y., Fajar, N. A., & Novrikasari, N. (2023). Pengaruh Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dengan Kinerja Pekerja: Systematic Literature Review. *Jurnal Keperawatan*, 15(4), 63-68.

Fayol, H. (2015). *General and Industrial Management*. (C. Storrs, Trans.). London: Sir Isaac Pitman & Sons, Ltd. (Karya asli diterbitkan 1916).

Gamal, N. L., Taneo, S. Y. M., & Halim, L. (2022). Job satisfaction as a mediation variable in the relationship between work safety and health (k3) and work environment to employee performance. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 16(3), 486-493.

Goetsch, D. L. (2016). *Occupational safety and health for technologists, engineers, and managers* (Edisi ke-7). Prentice Hall.

Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (2016). *The motivation to work*. John Wiley & Sons.

June, S., & Siagian, M. (2020). Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Lautan Lestari Shipyard. *Jurnal Apresiasi Ekonomi*, 8(3), 407-420.

Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Praktik*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.

Luthans, F. (2018). *Perilaku Organisasi* (Edisi 10). Yogyakarta: Penerbit Andi.

Prawirosentono, S. (2017). *Manajemen sumber daya manusia: Kebijakan kinerja karyawan*. Yogyakarta: BPFE.

Rachmawati, Y., Alamsyah, S., & Khorida, A. R. (2024). The Influence Of Occupational Safety & Health (K3), Work Environment And Career Development On Employee Performance At PT. Indo Riau Perkasa In The Technical Support Section. *International of Management Bussiness and Research*, 1(1), 183-204.

Riana, I. G., & Juniantara, I. W. (2015). Pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan koperasi di Denpasar. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 4, 44761.

Rizki, S. D., Tahrir, A. N. M., Swastika, Y., Sucianti, S., & Badia, B. A. (2024). Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3), Beban Kerja, Dan Konflik Kerja: Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pln Tarakan Region



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.

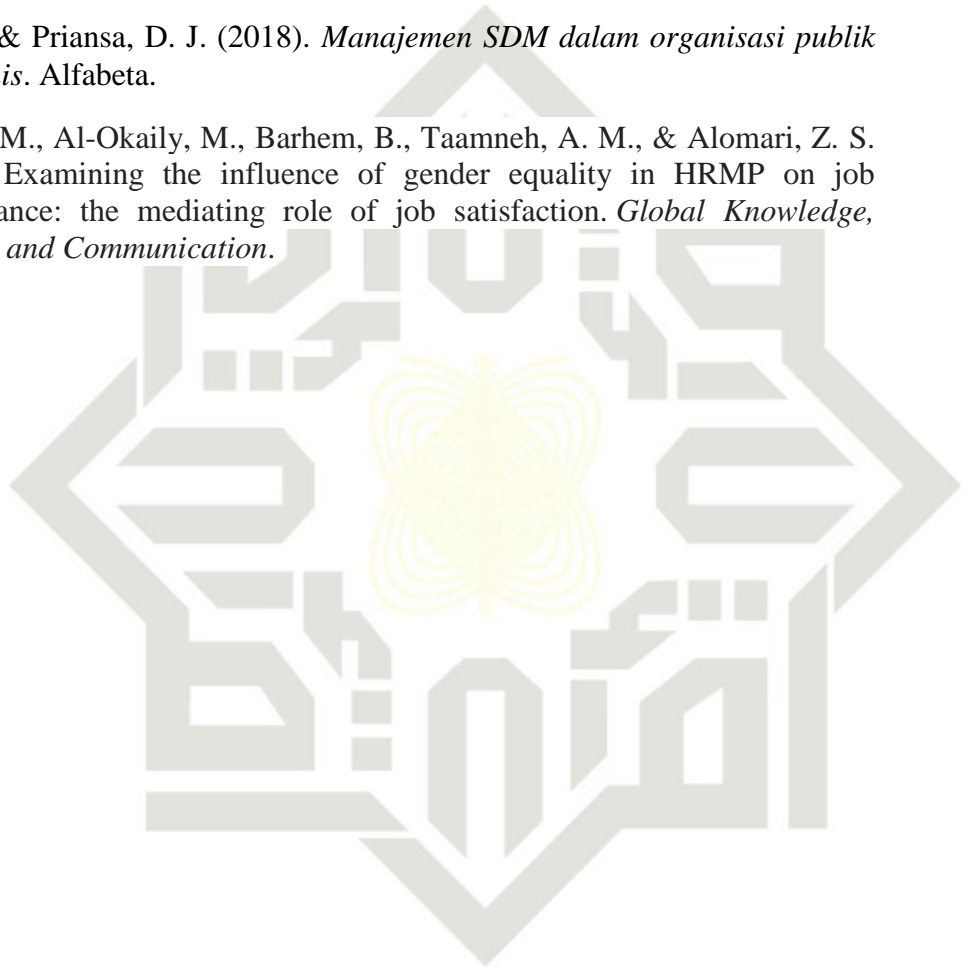
Sulawesi Ii Di Kota Kendari. *Referensi: Jurnal Ilmu Manajemen dan Akuntansi*, 12(1), 90-97.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Perilaku organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.

Sedarmayanti. (2019). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.

Suwatno, H., & Priansa, D. J. (2018). *Manajemen SDM dalam organisasi publik dan bisnis*. Alfabeta.

Taamneh, M. M., Al-Okaily, M., Barhem, B., Taamneh, A. M., & Alomari, Z. S. (2024). Examining the influence of gender equality in HRMP on job performance: the mediating role of job satisfaction. *Global Knowledge, Memory and Communication*.



UIN SUSKA RIAU



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian

KUESIONER PENELITIAN

Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Dan Lingkungan Kerja

Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Pt

Subur Baru Madani

الْسَّلَامُ عَلَيْكُمْ وَرَحْمَةُ اللَّهِ وَبَرَكَاتُهُ

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada PT. Subur Baru Madani . Saya sangat mengharapkan bapak/ibu agar dapat memberikan jawaban yang sejujurnya dan semua dengan kondisi yang dirasakan. Atas perhatian dan bantuannya, saya ucapkan terimakasih.

IDENTITAS RESPONDEN

Nama :
Umur :
Jenis Kelamin :
Jabatan :
Pendidikan :

Petunjuk Pengisian

1. Bacalah sejumlah pernyataan dibawah ini dengan teliti.
2. Mohon kuesioner ini diisi dengan lengkap dari seluruh pertanyaan yang ada.
3. Berilah tanda (√) pada kolom jawaban yang tersedia.
4. Terdapat 5 alternatif pengisian jawaban, yaitu : STS : Sangat Tidak Setuju (1)
TS : Tidak Setuju (2)
C : Cukup (3)
S : Setuju (4)
SS : Sangat Setuju (5)

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.

1. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) (X1)

No.	Pernyataan	STS	TS	N	SS	S
1.	Saya merasa kondisi lingkungan kerja saya aman dan terjaga.					
2.	Tempat pembuangan sampah dan limbah di tempat kerja saya sudah tersedia dengan baik.					
3.	Saya selalu menggunakan alat pelindung diri (APD) yang lengkap saat bekerja.					
4.	Perusahaan menyediakan pengaman yang memadai untuk peralatan kerja yang saya gunakan.					
5.	Saya merasa kondisi fisik dan mental saya dalam keadaan stabil saat bekerja.					
6.	Perusahaan selalu memberikan briefing terkait keselamatan dan kesehatan kerja sebelum memulai pekerjaan.					
7.	Saya merasa nyaman dengan pengaturan udara di tempat kerja.					
8.	Pencahayaan di tempat kerja saya sudah memadai untuk mendukung pekerjaan.					
9.	Perusahaan selalu menjaga kebersihan dan kerapian lingkungan kerja.					
10.	Saya merasa aman dan terlindungi saat menggunakan mesin, alat, dan peralatan kerja.					

Hak Cipta Dilindungi 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.

2. Lingkungan Kerja (X2)

No.	Pernyataan	STS	TS	N	SS	S
1.	Suhu di tempat kerja saya terjaga pada level yang nyaman.					
2.	Tingkat kebisingan di tempat kerja saya terkendali dan tidak mengganggu.					
3.	Penerangan di tempat kerja saya sudah memadai untuk memudahkan pekerjaan.					
4.	Kualitas udara di tempat kerja saya terjaga dengan baik.					
5.	Ukuran dan pengaturan ruang kerja saya sudah ergonomis dan sesuai.					
6.	Saya merasa privasi saya terjaga dengan baik di tempat kerja.					
7.	Fasilitas kerja yang disediakan perusahaan sudah lengkap dan memadai.					
8.	Lingkungan kerja saya selalu terjaga kebersihannya.					
9.	Hubungan kerja antar rekan kerja dan atasan terjalin dengan baik.					
10.	Tim kerja saya kompak dan saling mendukung dalam menyelesaikan pekerjaan.					

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. Kepuasan Kerja (Z)

No.	Pernyataan	STS	TS	N	SS	S
1.	Saya merasa gaji yang saya terima sesuai dengan kontribusi saya.					
2.	Atasan saya selalu memperhatikan dan mendukung kepentingan saya.					
3.	Saya menikmati pekerjaan yang saya lakukan saat ini.					
4.	Perusahaan memberikan kesempatan promosi yang adil bagi karyawan.					
5.	Saya merasa nyaman dengan hubungan kerja saya bersama rekanrekan.					
6.	Kondisi lingkungan kerja yang bersih dan rapi memudahkan saya dalam bekerja.					
7.	Perusahaan memberikan jaminan keamanan kerja yang baik.					
8.	Saya merasa dihargai atas kontribusi yang saya berikan kepada perusahaan.					
9.	Perusahaan memberikan fasilitas yang memadai untuk mendukung pekerjaan saya.					
10.	Saya merasa bangga menjadi bagian dari perusahaan ini.					

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.

4. Kinerja karyawan (Y)

No.	Pernyataan	STS	TS	N	SS	S
1.	Saya selalu berusaha menghasilkan pekerjaan dengan kualitas terbaik.					
2.	Kuantitas pekerjaan yang saya hasilkan sesuai dengan target perusahaan.					
3.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai jadwal.					
4.	Saya dapat menggunakan sumber daya perusahaan secara efektif dan efisien.					
5.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan tanpa harus selalu diawasi.					
6.	Saya selalu berinisiatif untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas pekerjaan.					
7.	Saya dapat bekerja sama dengan baik dalam tim untuk mencapai tujuan bersama.					
8.	Saya selalu mematuhi peraturan dan prosedur kerja yang ditetapkan perusahaan.					
9.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan tepat.					
10.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan tambahan di luar tugas rutin.					

Lampiran 2 Tabulasi Data

Kesehatan dan Keselamatan Kerja / K3 (X1)

NO	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10
1	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3
2	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3
3	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5
4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5
5	3	5	3	4	4	4	5	3	3	5
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
7	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5
8	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5
9	4	4	5	3	5	5	4	5	4	5
10	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5
11	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5
12	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5
13	5	5	3	5	5	5	5	3	4	4
14	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5
15	4	5	4	3	3	3	5	4	4	4
16	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
18	4	4	2	4	4	4	3	3	4	4
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
20	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4
21	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5
22	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5
23	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4
24	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4
25	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
26	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5
27	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4
28	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4
29	1	2	2	2	2	1	2	1	1	2
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
31	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4
32	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
33	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5
34	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
35	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
36	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1

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.

NO	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10
37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
38	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3
39	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
40	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5
41	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
42	1	1	2	2	2	1	1	1	2	2

Lingkungan Kerja (X2)

NO	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10
1	4	5	3	4	4	4	4	3	4	4
2	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4
3	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4
4	4	4	5	5	5	5	4	4	3	2
5	5	4	4	3	5	5	5	5	4	3
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
7	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4
8	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5
9	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5
10	5	4	5	4	5	5	4	5	5	3
11	4	5	4	4	4	5	3	5	5	4
12	5	4	3	5	3	4	5	4	5	5
13	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5
14	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4
15	3	4	5	4	4	3	4	3	4	4
16	3	3	4	2	4	3	3	3	3	3
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
20	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4
21	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5
22	4	4	3	4	5	5	4	4	5	5
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
24	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5
25	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
26	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4
27	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5
28	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4
29	2	1	2	2	1	1	1	2	2	2

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.

Hak Cipta Dilindungi 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.

NO	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10
30	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5
31	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5
32	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5
33	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4
34	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5
35	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5
36	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2
37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
39	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5
40	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4
41	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
42	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1

KEPUASAN KERJA (Z)

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

Hak Cipta Dilindungi 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.

NO	Z.1	Z.2	Z.3	Z.4	Z.5	Z.6	Z.7	Z.8	Z.9	Z.10
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
24	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4
25	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
26	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5
27	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
29	2	2	1	4	1	1	2	2	2	3
30	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
31	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5
32	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
33	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4
34	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
35	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
36	2	2	2	1	2	2	2	1	2	1
37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
38	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3
39	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5
40	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
41	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
42	1	2	1	1	1	1	2	2	2	1

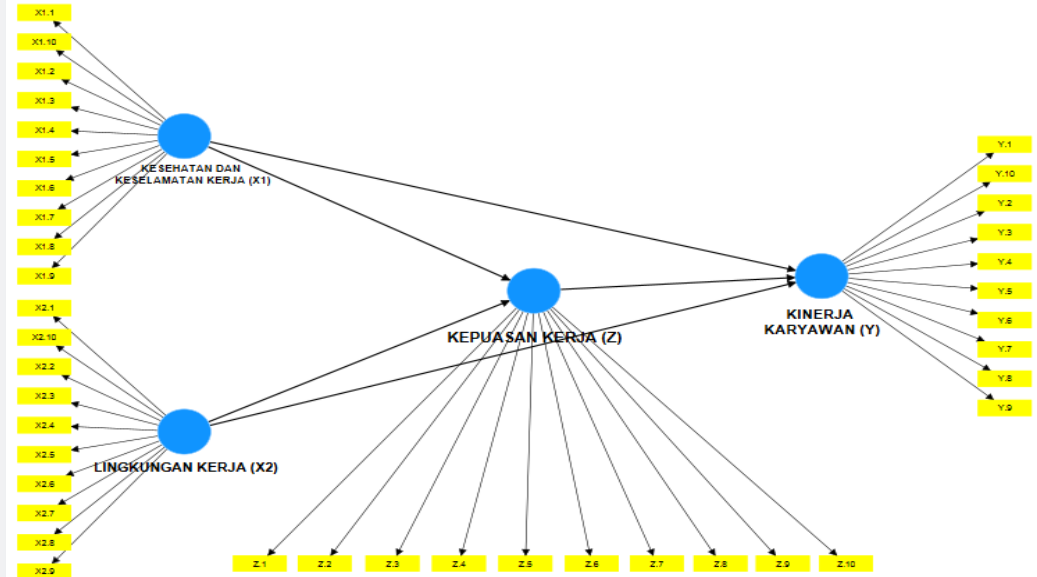
KINERJA KARYAWAN (Y)

NO	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10
1	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5
2	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5
3	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4
4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
6	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5
7	4	5	4	3	3	5	3	5	4	4
8	4	5	5	5	3	5	3	5	3	5
9	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5
10	5	5	3	5	5	5	5	4	4	4
11	4	5	4	3	5	4	5	4	3	5
12	3	5	5	4	5	3	5	4	4	5
13	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5
14	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5
15	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5

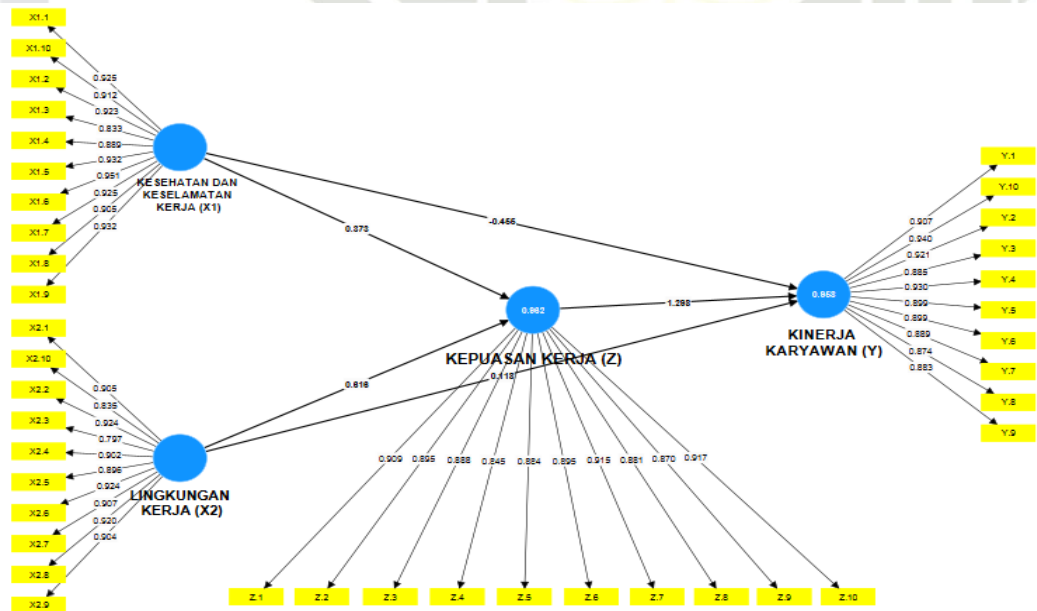
NO	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10
16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
18	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
20	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4
21	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
22	5	5	5	4	5	5	5	3	4	5
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
24	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4
25	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
26	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5
27	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
29	3	2	3	2	3	2	2	2	3	3
30	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
31	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
32	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
33	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4
34	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
35	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
36	2	2	1	1	2	2	2	1	2	1
37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
38	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3
39	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5
40	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
41	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
42	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1

Hak Cipta Dilindungi 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.



GAMBAR OUTER LOADING



OUTER LOADING

Outer loadings - Matrix					Outer loadings - Matrix				
	X1	X2	Y	Z		X1	X2	Y	Z
X1.1	0.925				Y.1			0.907	
X1.10	0.912				Y.10			0.940	
X1.2	0.923				Y.2			0.921	
X1.3	0.833				Y.3			0.885	
X1.4	0.889				Y.4			0.930	
X1.5	0.932				Y.5			0.899	
X1.6	0.951				Y.6			0.899	
X1.7	0.925				Y.7			0.889	
X1.8	0.905				Y.8			0.874	
X1.9	0.932				Y.9			0.883	
X2.1		0.905			Z.1				0.909
X2.10		0.835			Z.10				0.917
X2.2		0.924			Z.2				0.895
X2.3		0.797			Z.3				0.888
X2.4		0.902			Z.4				0.845
X2.5		0.896			Z.5				0.884
X2.6		0.924			Z.6				0.895
X2.7		0.907			Z.7				0.915
X2.8		0.920			Z.8				0.881
X2.9		0.904			Z.9				0.870

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.

CROSSLOADING

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

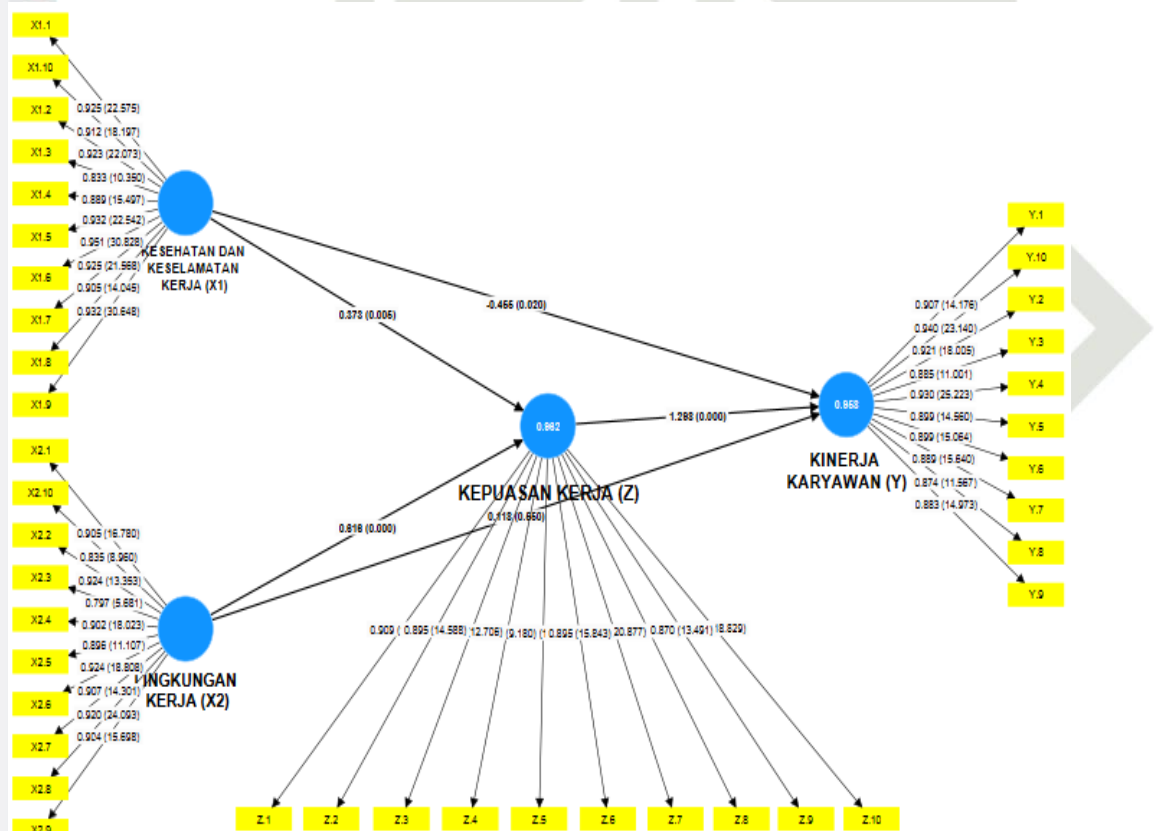
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan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

Discriminant validity - Cross loadings						Discriminant validity - Cross loadings					
	X1	X2	Y	Z			X1	X2	Y	Z	
X1.1	0.925	0.920	0.882	0.912		Y.1	0.783	0.830	0.907	0.866	
X1.10	0.912	0.874	0.837	0.898		Y.10	0.841	0.869	0.940	0.901	
X1.2	0.923	0.924	0.907	0.935		Y.2	0.899	0.914	0.921	0.924	
X1.3	0.833	0.758	0.675	0.759		Y.3	0.871	0.871	0.885	0.884	
X1.4	0.889	0.863	0.821	0.855		Y.4	0.863	0.881	0.930	0.909	
X1.5	0.932	0.912	0.855	0.896		Y.5	0.752	0.783	0.899	0.837	
X1.6	0.951	0.947	0.883	0.925		Y.6	0.857	0.895	0.899	0.888	
X1.7	0.925	0.892	0.861	0.905		Y.7	0.767	0.791	0.889	0.841	
X1.8	0.905	0.846	0.777	0.842		Y.8	0.855	0.878	0.874	0.880	
X1.9	0.932	0.878	0.841	0.895		Y.9	0.777	0.816	0.883	0.850	
X2.1	0.871	0.905	0.838	0.870		Z.1	0.844	0.883	0.889	0.909	
X2.10	0.814	0.835	0.808	0.807		Z.10	0.858	0.885	0.921	0.917	
X2.2	0.879	0.924	0.870	0.877		Z.2	0.903	0.879	0.853	0.895	
X2.3	0.775	0.797	0.742	0.781		Z.3	0.890	0.891	0.838	0.888	
X2.4	0.897	0.902	0.892	0.919		Z.4	0.818	0.799	0.848	0.845	
X2.5	0.887	0.896	0.844	0.889		Z.5	0.827	0.849	0.871	0.884	
X2.6	0.885	0.924	0.871	0.908		Z.6	0.872	0.892	0.880	0.895	
X2.7	0.852	0.907	0.852	0.883		Z.7	0.912	0.889	0.850	0.915	
X2.8	0.882	0.920	0.865	0.897		Z.8	0.873	0.877	0.833	0.881	
X2.9	0.882	0.904	0.840	0.867		Z.9	0.820	0.841	0.880	0.870	

UJI REALIBILITAS DAN AVE

	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)	Average variance extracted (AVE)
X1	0.978	0.979	0.980	0.834
X2	0.971	0.972	0.975	0.796
Y	0.975	0.975	0.978	0.815
Z	0.971	0.971	0.974	0.792

GAMBAR INNER MODEL



R-SQUARE

	R-square	R-square adjusted
KEPUASAN KERJA (Z)	0.962	0.960
KINERJA_KARYAWAN (Y)	0.958	0.955



F-SQUARE

f-square - List

	f-square
KEPUASAN KERJA (Z) -> KINERJA _KARYAWAN (Y)	1.549
KESEHATAN DAN _KESELAMATAN _KERJA (X1) -> KEPUASAN KERJA (Z)	0.232
KESEHATAN DAN _KESELAMATAN _KERJA (X1) -> KINERJA _KARYAWAN (Y)	0.257
LINGKUNGAN _KERJA (X2) -> KEPUASAN KERJA (Z)	0.633
LINGKUNGAN _KERJA (X2) -> KINERJA _KARYAWAN (Y)	0.013

PATH COEFFICIENTS

Path coefficients - Mean, STDEV, T values, p values

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O /STDEV)	P values
KEPUASAN KERJA (Z) -> KINERJA _KARYAWAN (Y)	1.298	1.300	0.186	6.985	0.000
KESEHATAN DAN _KESELAMATAN _KERJA (X1) -> KEPUASAN KERJA (Z)	0.373	0.386	0.133	2.798	0.005
KESEHATAN DAN _KESELAMATAN _KERJA (X1) -> KINERJA _KARYAWAN (Y)	0.455	0.452	0.196	2.322	0.020
LINGKUNGAN _KERJA (X2) -> KEPUASAN KERJA (Z)	0.616	0.601	0.135	4.554	0.000
LINGKUNGAN _KERJA (X2) -> KINERJA _KARYAWAN (Y)	0.118	0.108	0.198	0.597	0.550

UJI MEDIASI

Total indirect effects - Mean, STDEV, T values, p values

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O /STDEV)	P values
KESEHATAN DAN _KESELAMATAN _KERJA (X1) -> KINERJA _KARYAWAN (Y)	0.484	0.504	0.197	2.450	0.014
LINGKUNGAN _KERJA (X2) -> KINERJA _KARYAWAN (Y)	0.799	0.779	0.204	3.913	0.000

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.

GAMBAR



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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