



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan 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 KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA (K3)  
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DENGAN  
MOTIVASI SEBAGAI MEDIASI PADA PABRIK AGRO SEJAHTERA di  
DESA KATIPO PURA KEC.PERANAP KAB.INDRAGIRI HULU**



**OLEH :**

**SASI ARIA PUTRI**

**12170122361**

**UIN SUSKA RIAU**

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL**

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU**

**2026**



## LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

**NAMA** : Sasi Aria Putri  
**NIM** : 12170122361  
**PROGRAM STUDI** : S1 Manajemen  
**KONSENTRASI** : Msdm  
**FAKULTAS** : Ekonomi dan Ilmu Sosial  
**SEMESTER** : IX (Sembilan)  
**JUDUL** : Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan kerja(K3) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan dengan Motivasi sebagai Mediasi pada Pabrik Agro Sejahtera di Desa Katipo Pura, Kec.Peranap, Kab.Indragiri Hulu

**DISETUJUI OLEH  
DOSEN PEMBIMBING**

Zulhaida, SE., MM.  
 NIP. 197412042014112001

**MENGETAHUI**



**DEKAN  
FAKULTAS EKONOMI  
DAN ILMU SOSIAL**  
Dr. Desri Miftah, S.E., MM., Ak  
 NIP. 19740412 200604 2 002

**Ketua Program Studi S1  
Manajemen**  
  
Susnaningsih Mulat, S.E., MM., Ph.D  
 NIP. 19730909 200604 2 001

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

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

## LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

**Nama** : Sasi Aria Putri  
**Nim** : 12170122361  
**Program Studi** : SI Manajemen  
**Fakultas** : Ekonomi dan Ilmu Sosial  
**Judul** : Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) Terhadap Produktivitas kerja Karyawan dengan Motivasi sebagai Mediasi Pada Pabrik Agro sejahtera di desa Katipo Pura,Kec.Peranap,Kab.Indragiri Hulu  
**Tanggal Ujian** : 09 Januari 2026

## TIM PENGUJI

**Ketua**  
**Dr. Julina, SE.,M.Si.**  
**NIP. 19730722 199903 2 001**

**Sekretaris**  
**Meri Sandora, SE.,MM**  
**NIP. 19790505 200710 2 001**

**Penguji 1**  
**Dr. Hariza Hasyim, SE., M.Si**  
**NIP. 19760910 200901 2 003**

**Penguji 2**  
**Zulhaida SE.MM**  
**NIP. 19741204 201411 2 001**





Hak

## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : SASI ARIA PUTRI  
 NIM : 12170122361  
 Tempat/Tgl. Lahir : PERANAP, 27 / 10 - 2002  
 Fakultas/Pascasarjana : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL  
 Prodi : S1 MANAJEMEN

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

PENGARUH KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA (K3) TERHADAP  
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI SEBAGAI MEDIASI  
PADA PABRIK AGRO SEJAHTERA DI DESA KATIPORURA KEC. PERANAP  
KAB. INDRAGIRI 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. Apa bila dikemudian hari terbukti terdapat plagiat dalam penulisan Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya\* saya tersebut, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai peraturan perundang-undangan.

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

Pekanbaru, 21 Januari 2026

Yang membuat pernyataan

  
 METARAN TEMPEL  
 AF1A0X363138639  
 SASI ARIA PUTRI  
 NIM : 12170122361



**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 KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA (K3)  
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DENGAN  
MOTIVASI SEBAGAI MEDIASI PADA PABRIK AGRO SEJAHTERA di  
DESA KATIPO PURA KEC.PERANAP KAB.INDRAGIRI HULU**

Oleh

**Sasi Aria Putri**

**12170122361**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja (K3) terhadap produktivitas kerja karyawan dengan motivasi sebagai mediasi. Penelitian ini dilaksanakan pada Penelitian ini dilakukan pada Pabrik Agro Sejahtera di Desa Katipo Pura, Kecamatan Peranap, Kabupaten Indragiri Hulu. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 65 orang dengan menggunakan teknik sampel jenuh. Analisis data dalam penelitian menggunakan SEM-PLS versi 4.0. Hasil penelitian menjelaskan bahwa variabel kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja. Selanjutnya, kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja. Selain itu, motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja. Dan motivasi kerja terbukti mampu memediasi pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja terhadap produktivitas kerja. Produktivitas kerja dapat dijelaskan oleh variabel kesehatan dan keselamatan kerja dan motivasi kerja sebesar 89,4% sedangkan konstruk motivasi kerja dapat dijelaskan oleh variabel Kesehatan dan keselamatan kerja sebesar 84,9%.

**Kata Kunci : Produktivitas Kerja, Kesehatan dan Keselamatan Kerja,  
Motivasi 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 EFFECT OF OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY (OHS) ON  
EMPLOYEE WORK PRODUCTIVITY WITH MOTIVATION AS A  
MEDIATION INDICATOR AT THE AGRO SEJAHTERA FACTORY IN  
KATIPO PURA VILLAGE, PERANAP DISTRICT, INDRAGIRI HULU  
REGENCY***

By

**Sasi Aria Putri**  
**12170122361**

*This study aims to determine the effect of occupational health and safety (OHS) on employee work productivity, with motivation as a mediator. This research was conducted at the Agro Sejahtera Factory in Katipo Pura Village, Peranap District, Indragiri Hulu Regency. The sample size was 65 people, using a saturated sampling technique. Data analysis used SEM-PLS version 4.0. The results showed that occupational health and safety variables had a significant positive effect on work productivity. Furthermore, occupational health and safety had a significant positive effect on work motivation. Furthermore, work motivation has a significant positive effect on work productivity. Work motivation has been shown to mediate the influence of occupational health and safety on work productivity. Work productivity can be explained by the variables of occupational health and safety and work motivation by 89.4%, while the construct of work motivation can be explained by the variable of occupational health and safety by 84.9%.*

**Keywords:** *Work Productivity, Occupational Health and Safety, Work Motivation*

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 Warrahmatullahi Wabarakatuh.

Dengan mengucapkan Alhamdulillahirabbil'alamin dan puji syukur kehadirat Allah Subhanahu Wata'ala yang telah melimpahkan rahmat dan hidayahnya sehingga saya sebagai penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “ **Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan dengan Motivasi Sebagai Mediasi Pada Pabrik Agro Sejahtera Di Desa Katipo Pura, Kec.Peranap, Kab.Indragiri Hulu**”. Skripsi ini ditulis dan diajukan dengan maksud untuk memenuhi syarat ujian Munaqasyah Guna memperoleh gelar Sarjana Strata-1 di program Studi S1 Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Dalam penulisan skripsi ini tentunya jauh dari kesempurnaan, hal ini dikarenakan keterbatasan pengalaman, kemampuan dan pengetahuan yang ada pada diri penulis. Oleh karena itu dengan segala kerendahan hati penulis menerima kritikan dan saran guna memperbaiki skripsi ini. Terwujudnya skripsi ini tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak yang telah membantu dan memotivasi penulis, terutama penulis mengucapkan terima kasih kepada Keluarga tercinta, Ayahanda Suhari, Ibunda Ratnawati, beserta Abang kandung penulis Yodi Arlando yang telah menjadi cahaya di setiap gelap langkah penulis, menjadi tempat pulang paling tenang di tengah lelah, dan menjadi alasan penulis untuk terus bertahan ketika ingin menyerah. Segala peluh, doa yang tak pernah terdengar namun terasa, serta kasih sayang yang tak pernah habis, menjadi kekuatan terbesar



**Hak Cipta Diindungi Undang-Undang**

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

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

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

penulis untuk menyelesaikan skripsi ini. Terimakasih telah mengusahakan apapun untuk penulis.

Selanjutnya Penulis dengan segala kerendahan hati mengucapkan terimakasih kepada:

1. Ibu Prof. Dr. Hj. Leny Nofianti, MS, SE, M.Si, AK, CA selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
2. Ibu Dr. Desrir Miftah, S.E., M.M., Ak selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
3. Ibu Dr. Nurlasera, S.E., M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
4. Bapak Dr. Khairil Henry, S.E., M.Si., Ak selaku Wakil Dekan II Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
5. Ibu Dr. Mustiqowati Ummul F, S.Pd., M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
6. Ibu Susnaningsih Mu'at, S.E., M.M., Ph.D selaku Ketua Jurusan S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
7. Ibu Fitri Hidayati, S.E., M.M. selaku Sekretaris Jurusan S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

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

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

8. Ibu Zulhaida, S.E., M.M, sebagai Dosen Pembimbing Proposal dan Skripsi yang sangat sabar menghadapi penulis dan bersedia meluangkan waktu untuk memberikan arahan, bimbingan, perhatian, dan saran-saran kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini hingga selesai.
9. Bapak Yusrialis, S.E, M.Si , sebagai Dosen Penasehat Akademik yang telah membantu dalam pengembangan ilmu pengetahuan saya sebagai mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
10. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memberikan ilmu pengetahuannya kepada penulis selama penulis dalam masa perkuliahan .
11. Seluruh Staf dan Karyawan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
12. Kepada sahabat dan teman-teman saya, yang tidak bisa saya sebutkan namanya satu per satu, terimakasih atas kontribusi, semangat, dan warna dalam hidup saya, terimakasih juga telah mendengarkan keluh kesah saya selama ini. Semoga hal-hal baik selalu menghampiri kita.
13. Terakhir terima kasih kepada gadis sederhana yang memiliki impian besar namun sulit dimengerti isi kepalanya yaitu saya sendiri “Sasi Aria Putri”. Terimakasih untuk diriku yang telah bertahan sejauh ini, untuk semua luka yang disembunyikan dibalik senyuman, untuk air mata yang jatuh diam-diam dan untuk semangat yang tetap dijaga meski sering runtuh. Terimakasih sudah tidak menyerah, meskipun banyak alasan untuk



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

berhenti, terimakasih sudah tetap percaya, bahwa kamu pantas sampai di titik ini.

Penulis menyadari bahwa masih banyak kekurangan dalam penulisan skripsi ini. Karena itu dengan segala kerendahan hati penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun demi penyempurnaan skripsi ini. Jazakumullah khairan katsiron, semoga Allah SWT melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya kepada kita semua. Aamiin Ya Rabbal' alamin.

*Wassalamu'alaikum Warrahmatulahi Wabarakatuh.*

Pekanbaru, 27 Oktober 2025

Penulis

SASI ARIA PUTRI  
NIM. 12170122361

UIN SUSKA RIAU



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

**DAFTAR ISI**

<b>ABSTRAK .....</b>	<b>iv</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>v</b>
<b>KATA PENGANTAR .....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR GAMBAR .....</b>	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	6
1.3 Tujuan Penelitian .....	7
1.4 Manfaat Penelitian .....	7
1.5 Sistematika Penelitian.....	8
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....</b>	<b>10</b>
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	10
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	10
2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	11
2.2 Produktivitas Kerja .....	14
2.2.1 Pengertian Produktivitas Kerja .....	14
2.2.2 Faktor yang mempengaruhi Produktivitas Kerja.....	15
2.2.3 Indikator Produktivitas Kerja .....	17
2.3 Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3).....	21
2.3.1 Pengertian K3 .....	21
2.3.2 Faktor yang Mempengaruhi K3.....	22
2.3.3 Indikator-indikator Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) .....	24
2.4 Motivasi Kerja .....	27
2.4.1 Pengertian Motivasi Kerja .....	27
2.4.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi kerja.....	29
2.4.3 Indikator Motivasi Kerja .....	30



#### 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.

2.5 Pandangan Islam .....	30
2.6 Penelitian Terdahulu .....	32
2.7 Pengaruh Antar Variabel .....	36
2.7.1 Pengaruh K3 terhadap Produktivitas Kerja. ....	36
2.7.2 Pengaruh K3 terhadap motivasi kerja .....	36
2.7.3 Pengaruh Motivasi terhadap produktivitas kerja. ....	37
2.7.4 Pengaruh Tidak langsung K3 terhadap Produktivitas melalui Motivasi (Mediasi).....	37
2.8 Kerangka Pemikiran .....	37
2.9 Hipotesis Penelitian .....	38
2.10 Konsep Operasional Variabel .....	42
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>45</b>
3.1 Lokasi Penelitian .....	45
3.2 Jenis dan Sumber Data.....	45
3.3 Populasi dan Sampel.....	46
3.4 Teknik Pengumpulan Data.....	47
3.5 Analisis Data .....	48
<b>BAB IV GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN .....</b>	<b>53</b>
4.1 Sejarah Pabrik Agro Sejahtera .....	53
4.4 Dampak dan Peran Pabrik Agro Sejahtera .....	53
<b>BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>55</b>
5.1 Karakteristik Responden.....	55
5.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan jenis kelamin .....	55
5.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur .....	55
5.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	56
5.1.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja .....	56
5.2 Deskripsi Variabel Penelitian.....	56
5.2.1 Kesehatan dan keselamatan kerja (X) .....	57
5.2.2 Motivasi (Z) .....	59
5.2.3 Produktivitas kerja (Y) .....	61
5.3 Analisis Data.....	63



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

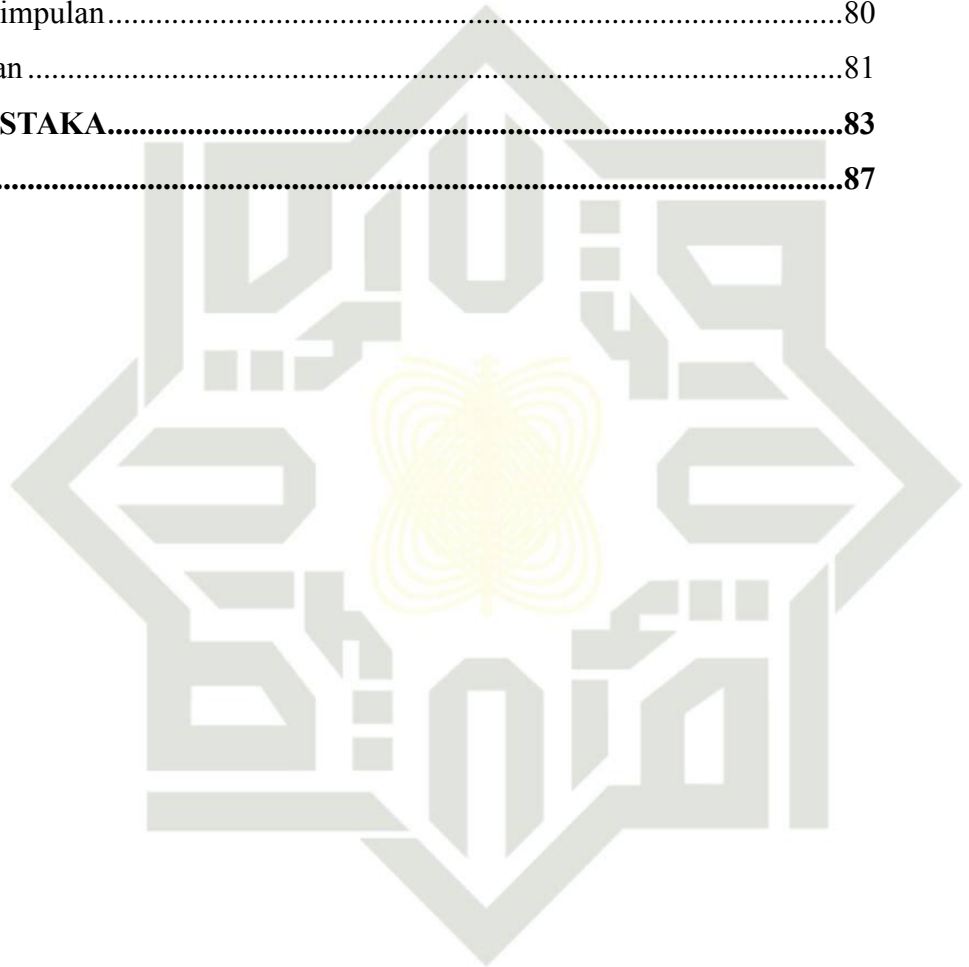
5.3.1 Pengujian Model Pengukuran ( <i>Outer Model</i> ) .....	64
5.3.2 Pengujian Model Structural ( <i>Inner Model</i> ) .....	68
5.3.3 Uji Hipotesis .....	70
5.3.4 Pembahasan .....	70

**BAB VI PENUTUP .....80**

6.1 Kesimpulan.....	80
6.2 Saran .....	81

**DAFTAR PUSTAKA.....83**

**LAMPIRAN.....87**

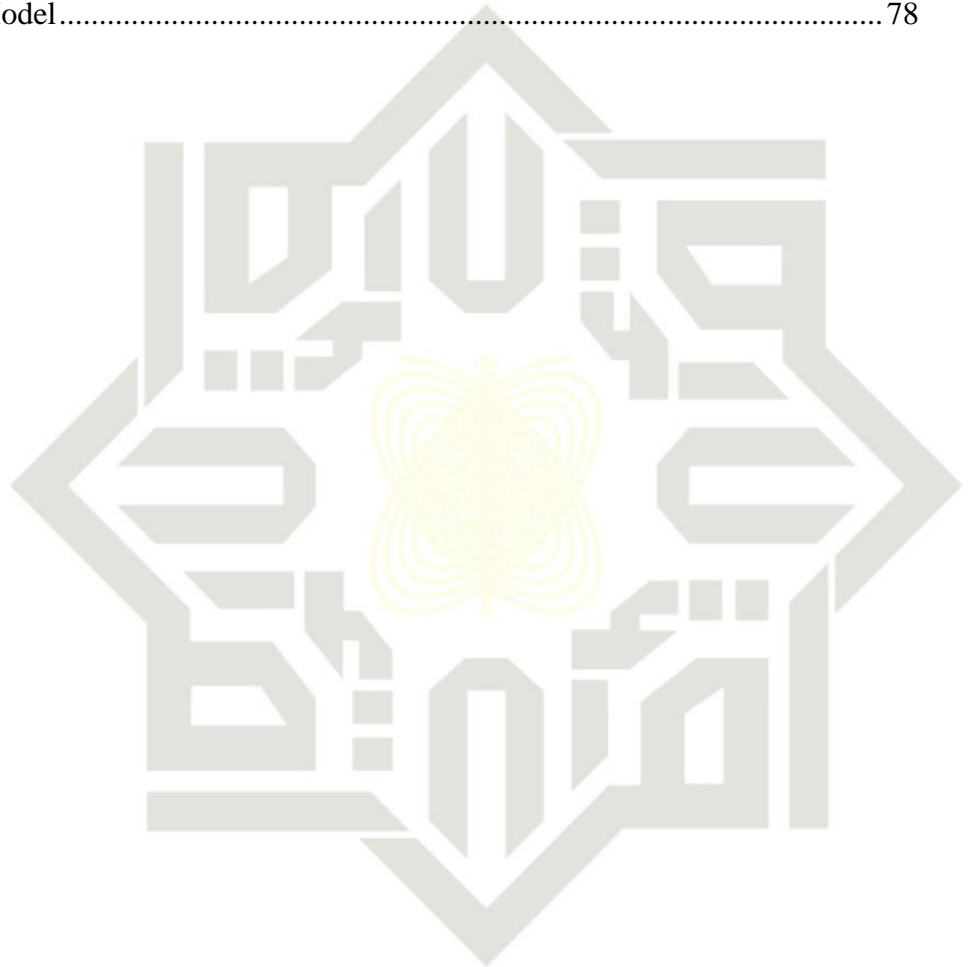


UIN SUSKA RIAU



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1	1. Kerangka Pemikiran.....	43
Gambar 4.1	1 Struktur Organisasi .....	63
Gambar 5.1	1 Diagram jalur yang telah dirancang .....	73
Gambar 5.2	2 Outer Model .....	74
Gambar 5.3	3 Inner Model.....	78



UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-undang

1. Dilarang mengutip 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.





# Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

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

## DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Klasifikasi Kecelakaan pada Pabrik Agro Sejahtera, Kecamatan Peranap, Kabupaten Indragiri Hulu.....	8
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu .....	32
Tabel 2. 2 Definisi Operasional Variabel .....	43
Tabel 3. 1 Jumlah Karyawan Pabrik Agro Sejahtera yang berhubungan dengan K3 dan Motivasi Kerja .....	51
Tabel 3. 2 Skala Likert .....	48
Tabel 5. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	55
Tabel 5. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur .....	55
Tabel 5. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	56
Tabel 5. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	56
Tabel 5.5 Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Kesehatan dan keselamatan kerja (X) .....	57
Tabel 5. 6 Rekapitulasi Tanggapan Responden Motivasi (Z) .....	59
Tabel 5. 7 Rekapitulasi Tanggapan Produktivitas kerja (Y).....	61
Tabel 5. 8 <i>Outer loading</i> .....	65
Tabel 5. 9 <i>Cross loading</i> .....	66
Tabel 5. 10 <i>Average Variance Extracted</i> (AVE).....	67
Tabel 5. 11 <i>Cronbach Alpha &amp; Composite Realibility</i> .....	67
Tabel 5. 12 R-Square.....	69
Tabel 5. 13 F-Square .....	69
Tabel 5. 14 Hasil Uji Hipotesis .....	70

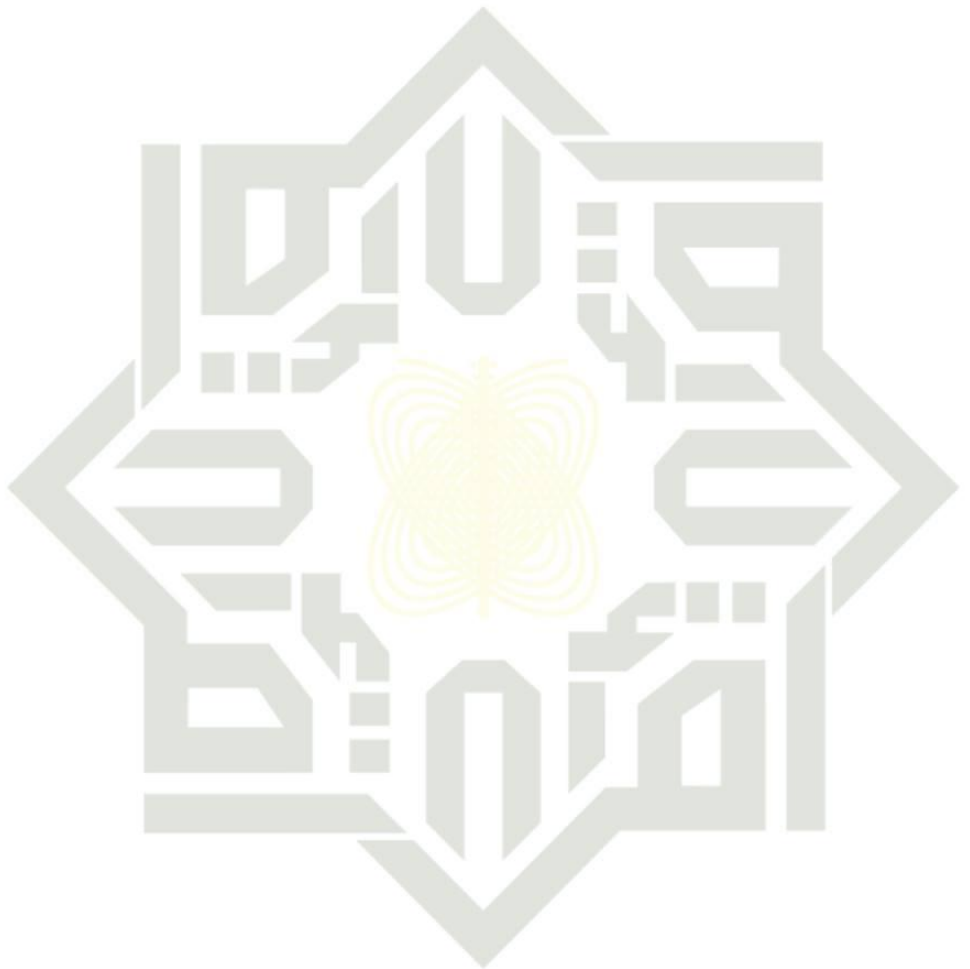


**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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 LAMPIRAN**

Lampiran 1- Kuesioner Penelitian .....	87
Lampiran 2 - Tabulasi Data .....	92
Lampiran 3 - Hasil Olah Data Smartpls .....	98



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 I PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor penting untuk keberhasilan bagi suatu perusahaan atau organisasi. Sumber daya manusia (SDM) merupakan asset hidup yang perlu di pelihara dan dikembangkan. Oleh karena itu, karyawan harus mendapatkan perhatian khusus dari perusahaan. Hal ini, dimaksudkan agar sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan mampu memberikan kontribusi yang optimal dalam upaya pencapaian tujuan organisasi. Dalam pengelolaan sumber daya manusia agar dapat lebih efektif maka diperlukan suatu manajemen yang mampu mengelola sumber daya manusia secara sistematis, terencana, dan efisien.

Manajemen sumber daya manusia adalah proses pengelolaan manusia melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, K3 serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan (Kasmir, 2016:6). Dalam pengelolaan sumber daya manusia agar dapat lebih produktif, diperlukan suatu manajemen yang mampu mengelola sumber daya secara sistematis, terencana, dan efisien sehingga sumber daya manusia tersebut dapat meningkatkan Produktivitas kerja karyawan. Salah satu hal yang harus diperhatikan bagi manager sumber daya manusia adalah K3.

Produktivitas pada hakekatnya meliputi sikap yang senantiasa mempunyai pandangan bahwa metode kerja hari ini harus lebih baik dari metode kerja





### 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.

kemarin dan hasil yang dapat diraih esok harus lebih banyak atau lebih bermutu daripada hasil yang diraih hari ini (Komarudin,1992:121).Ada beberapa faktor yang mempengaruhi Produktivitas Kerja,diantaranya ialah kualitas dan kondisi fisik (Sinungan,2003).Dalam dunia kerja, K3 merupakan salah satu aspek yang sangat penting untuk diperhatikan. Jika sebuah perusahaan melaksanakan tindakan-tindakan K3 yang efektif, maka lebih sedikit pekerja yang menderita cedera atau penyakit jangka pendek maupun jangka panjang. Dengan demikian setiap perusahaan harus menerapkan rambu-rambu petunjuk keselamatan kerja untuk karyawannya. Apabila tingkat K3 tinggi, maka kecelakaan yang menyebabkan sakit,cacat mental, cacat fisik, cacat seumur hidup, sampai meninggal dunia semakin kecil, dan apabila tingkat K3 menurun atau rendah maka hal tersebut akan berpengaruh terhadap K3 karyawan sehingga berakibat pada hasil produksi yang kurang maksimal.

Mangkunegara menjelaskan keselamatan kerja berarti kondisi yang melindungi dari bahaya atau kerugian di tempat kerja. Meskipun kesehatan mengacu pada keadaan bebas dari fisik, mental, emosional atau rasa sakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja, ada perbedaan antara keselamatan dan kesehatan kerja dimana keselamatan kerja mengacu pada kondisi yang disebabkan oleh alat atau perlengkapan yang berbahaya, karena kecelakaan di tempat kerja, sedangkan kesehatan kerja lebih kepada kondisi fisik atau mental yang disebabkan oleh berbagai faktor di lingkungan kerja dalam (Atiyah & Wibowo, 2023) Dapat disadari masih adanya karyawan yang kurang mempertimbangkan terhadap kesehatan Perusahaan wajib untuk mendukung karyawan supaya tetap produktif



#### 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 melaksanakan pekerjaannya masing-masing, dengan menciptakan kepuasan dalam diri karyawan, dengan cara memberikan pelayanan K3 sesuai standart operating procedure (SOP) perusahaan. Kewajiban ini tertuang dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. Per.08/Men/VII/2010 tentang alat Pelindung Diri. Perusahaan wajib untuk menyediakan APD dengan Standar Nasional Indonesia (SNI) bagi pekerjaannya. Hal ini bertujuan untuk meminimalisir terjadinya kecelakaan yang fatal, dan meningkatkan kinerja karyawannya dalam bekerja dan keselamatan K3 dalam pekerjaan.

Berdasarkan Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Riduan dan Ruzikna(2015), diketahui bahwa K3 mempunyai hubungan yang kuat terhadap produktivitas kerja karyawan bagian pengolahan PT.Geliga Bagan Riau.

Selain Program K3, produktivitas kerja juga dipengaruhi oleh kebutuhan dasar manusia, salah satunya yaitu motivasi. Menurut sebuah pendapat dikatakan bahwa, Motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan proses pemberian dorongan bekerja kepada para bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi secara efisien (Sarwoto, 1983). Dengan adanya motivasi, karyawan akan menjadi lebih semangat dalam bekerja sehingga produktivitasnya tidak menurun atau bahkan dapat meningkat. Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Reslinger menyatakan bahwa karyawan yang memiliki motivasi yang lebih baik (tinggi) akan memperbaiki kesalahan atau merasa khawatir, jika kinerja mereka dibawah tingkat pengharapannya (rendah). Untuk mengurangi kesalahan dan rasa kekhawatiran tersebut, mereka secara sukarela mencoba memperbaiki kinerja mereka.

#### 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.

Penelitian mengenai motivasi kerja yang dilakukan oleh Hediarto dkk (2014), K3 berpengaruh terhadap motivasi kerja. Selanjutnya penelitian motivasi kerja terhadap produktivitas kerja oleh Rahmawati (2013) diketahui bahwa motivasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan beberapa penelitian terdahulu ditemukan pengaruh yang signifikan. Tetapi hasil yang berbeda juga disampaikan oleh Baihaqi dan Muliatna (2016), Dan hasil perhitungan dengan produktivitas kerja karyawan ternyata tidak berpengaruh dengan produktivitas kerja karyawan Daeler Yamaha Surya Inti Putra Bojonegoro.

Pabrik Agro Sejahtera merupakan suatu perusahaan swasta yang berorientasi dibidang penerimaan tandan buah segar (TBS) Sawit yang kemudian diolah menjadi CPO (*crude palm oil*). Hal ini erat kaitannya dengan K3, Potensi bahaya yang ditimbulkan dari perusahaan ini cukup besar, salah satunya pada pekerja yang terjun langsung ke lapangan. Mereka Setiap hari harus berhadapan langsung dengan risiko-risiko kecelakaan kerja.

Teori-teori motivasi seperti hierarki kebutuhan Maslow, Teori dua faktor Herzberg, dan Teori Harapan Vroom memberikan kerangka kerja untuk memahami apa yang mendorong karyawan. K3 seringkali dianggap sebagai kebutuhan dasar dalam hierarki Maslow. Aktor motivasi dapat bersifat intrinsik (dari dalam diri) seperti rasa pencapaian, pengakuan, dan pengembangan diri serta ekstrinsik (dari luar) seperti gaji, intensif, dan kondisi kerja yang aman Maslow dalam (Handayani et al., 2020)





#### 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.

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

Kesadaran karyawan untuk berusaha supaya giat lagi, dengan tingkat partisipasi pada karyawan yang tinggi terhadap hal tersebut, jelas dapat dikatakan bahwa keberadaan Pabrik Agro Sejahtera, Kecamatan Peranap, Kabupaten Indragiri Hulu yang perlu sekali adalah meningkatkan K3. Dalam menjalankan suatu aktivitas Pabrik Agro Sejahtera, Kecamatan Peranap, Kabupaten Indragiri Hulu agar berusaha menciptakan suatu suasana iklim kerja yang aman dan baik bagi karyawan. Karena sadar akan potensi kerusakan dapat terjadi akibat oleh kecelakaan kerja, maka dari itu dipandang sangat penting dilakukan untuk mencegah terjadinya kecelakaan sebelum terlanjur terjadi kecelakaan. Seluruh kecelakaan dapat diyakini dikendalikan bila sebab dasar atau akar permasalahan yang mengakibatkan kecelakaan dapat dikurangi atau diminilisasikan.

Perusahaan selalu memperhatikan K3 dan untuk mencegah terjadinya kecelakaan kerja pada Pabrik Agro Sejahtera, Kecamatan Peranap, Kabupaten Indragiri Hulu menyediakan alat keamanan dan Alat perlindungan diri (APD) terhadap terjadinya bahaya pada kecelakaan kerja yang dapat terjadi seperti sarung tangan, alat pelindung kepala, masker, sepatu khusus, pelindung mata dan alat keselamatan lainnya. Setiap karyawan diharuskan menggunakan Alat Pelindung Diri (APD) saat melakukan pekerjaannya. Kemudian perusahaan memberikan pengertian kepada karyawan tentang cara kerja dan penggunaan alat-



#### 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.

alat tersebut yang mengakibatkan kecelakaan kerja, walaupun perusahaan sudah membuat kebijakan bagi karyawan yang mengabaikannya kebijakan tersebut.

Berdasarkan latar belakang serta penelitian terdahulu dengan teori yang selanjutnya, penulis mengangkat topik penelitian tentang pengaruh K3 terhadap produktivitas kerja karyawan dengan motivasi sebagai mediasi. Pada penelitian ini Motivasi dikembangkan sebagai variabel Mediasi. Selain itu, variabel pada penelitian ini menjadi research gap terhadap penelitian-penelitian sebelumnya. Untuk itu, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengangkat judul “PENGARUH KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA (K3) TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI SEBAGAI MEDIASI PADA PABRIK AGRO SEJAHTERA di DESA KATIPO PURA”.

### 1.2 Rumusan Masalah

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

1. Apakah K3 berpengaruh terhadap Produktivitas kerja karyawan Pabrik Agro Sejahtera ?
2. Apakah K3 berpengaruh terhadap Motivasi Kerja karyawan Pabrik Agro Sejahtera ?
3. Apakah Motivasi kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja karyawan Pabrik Agro Sejahtera ?
4. Apakah Motivasi Kerja mampu memediasi hubungan antara K3 terhadap produktivitas kerja karyawan pada Pabrik Agro Sejahtera?



#### 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.

### 1.3 Tujuan Penelitian

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

1. Untuk mengetahui pengaruh K3 terhadap Produktivitas kerja karyawan Pabrik Agro Sejahtera.
2. Untuk mengetahui pengaruh K3 terhadap motivasi karyawan Pabrik Agro Sejahtera.
3. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas kerja karyawan Pabrik Agro Sejahtera.
4. Untuk mengetahui apakah motivasi kerja memediasi K3 terhadap produktivitas kerja karyawan Pabrik Agro Sejahtera.

### 1.4 Manfaat Penelitian

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

- a. Bagi penulis penelitian ini dapat menambah wawasan mengenai Pengaruh Kesehatan dan keselamatan Kerja (K3) terhadap produktivitas kerja karyawan melalui mediasi motivasi kerja pada Pabrik Agro Sejahtera sebagai informasi dan wawasan.
- b. 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



#### 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.

berhubungan dengan Produktivitas kerja karyawan pada Pabrik Agro Sejahtera di desa Katipo Pura Kecamatan Peranap.

- c. Bagi peneliti selanjutnya penelitian ini diharapkan dapat dijadikan referensi dan pertimbangan dalam melakukan penelitian yang akan datang mengenai Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) terhadap Produktivitas kerja Karyawan dengan motivasi sebagai mediasi pada Pabrik Agro Sejahtera di Desa Katipo Pura Kecamatan Peranap Kabupaten Indragiri Hulu.

### 1.5 Sistematika Penelitian

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.

**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**

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.

**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.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

##### 2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

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

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

Manajemen adalah pencapaian tujuan organisasi secara efisien dan efektif melalui perencanaan, pengarahannya, kepemimpinan dan pengelolaan sumber daya organisasi. Sedangkan 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.



#### 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.

Manajemen sumber daya manusia adalah pengelolaan sumber daya manusia sebagai sumber daya atau aset utama, melaksanakan fungsi administratif dan fungsi operasional sedemikian rupa sehingga tujuan organisasi yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan baik.

### 2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut (Kasmir, 2016) dalam pelaksanaannya, manajemen sumber daya manusia memiliki beberapa fungsi, yaitu :

#### 1. Analisis jabatan

Analisis jabatan merupakan bagian penting dalam manajemen sumber daya manusia yang mencakup perencanaan tugas, pemberian wewenang serta penetapan tanggung jawab pada setiap posisi. Hal ini berperan dalam memberikan panduan yang jelas bagi karyawan.

#### 2. Perencanaan sumber daya manusia

Perencanaan sumber daya manusia memiliki peran penting dalam mengantisipasi kekosongan jabatan yang dapat timbul akibat berbagai faktor, seperti pengunduran diri, pensiun, perluasan usaha perusahaan maupun organisasi yang membutuhkan tambahan tenaga kerja.

#### 3. Penarikan pegawai

Rekrutmen dilakukan untuk memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas dan loyal terhadap perusahaan, karena kedua aspek tersebut berperan dalam menentukan keberhasilan perusahaan. Jika kebutuhan tenaga kerja terbatas perekrutan dapat dilakukan dari dalam 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.

Namun, jika jumlah atau kualifikasi yang dibutuhkan lebih besar maka rekrutmen dari eksternal perusahaan diperlukan.

#### 4. Seleksi

Proses seleksi dapat dilakukan melalui beberapa tahap, mulai dari pengajuan surat lamaran, wawancara, tes tertulis hingga pemeriksaan kesehatan.

#### 5. Pelatihan dan pengembangan

Pelatihan diberikan kepada karyawan baru untuk menilai keterampilan dan pengetahuan mereka sebelum ditempatkan dalam pekerjaan. Sementara itu, pengembangan ditujukan khusus bagi karyawan lama untuk mendukung perkembangan karier mereka. Program ini bertujuan meningkatkan dan menciptakan keterampilan yang lebih baik dari sebelumnya. Selain itu, karyawan akan ditempatkan di posisi kerja yang sesuai berdasarkan hasil pelatihan yang telah mereka jalani.

#### 6. Evaluasi kinerja

Evaluasi kinerja dapat didasarkan pada hasil kerja atau perilaku karyawan. Penilaian terhadap hasil kerja mencerminkan sejauh mana standar yang ditetapkan perusahaan telah tercapai. Karyawan yang memenuhi atau melampaui standar biasanya dianggap memiliki kinerja yang baik, sedangkan mereka yang belum mencapainya perlu menjalani evaluasi lebih lanjut terkait kemampuan kerjanya.

#### 7. Kompensasi

Kompensasi merupakan imbalan atas pekerjaan yang telah dilakukan, yang biasanya ditetapkan berdasarkan evaluasi kinerja. Pemberian kompensasi



### 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.

yang adil mencakup berbagai fasilitas kesejahteraan bagi karyawan dan biasanya didasarkan pada penilaian terhadap pencapaian kerja. Kompensasi terdiri dari dua jenis, yaitu kompensasi finansial dan nonfinansial.

#### 8. Jenjang karier

Jenjang karier adalah proses perkembangan pekerjaan seseorang selama masa kerjanya yang berlaku bagi seluruh karyawan. Karier karyawan dapat mengalami peningkatan (promosi), penurunan (demosi) atau perpindahan ke posisi yang setara (rotasi).

#### 9. Keselamatan dan kesehatan

Karyawan harus memprioritaskan keselamatan kerja dengan menaati setiap peraturan dan petunjuk yang ada. Selain itu, mereka juga harus menjaga kesehatan serta kebugaran fisik agar tetap bersemangat dalam menjalankan tugas.

#### 10. Hubungan industrial

Hubungan yang terjalin antara pelaku dalam proses produksi barang atau jasa yang meliputi pengusaha, pekerja atau buruh serta pemerintah guna menyeimbangkan hak dan kewajiban masing-masing pihak.

#### 11. Pemutusan hubungan kerja

Pemutusan hubungan kerja menyebabkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja dan perusahaan, yang bisa disebabkan oleh pengunduran diri, pemecatan oleh perusahaan atau berakhirnya masa kontrak





## 2.2 Produktivitas Kerja

### 2.2.1 Pengertian Produktivitas Kerja

Setiap Perusahaan selalu berusaha agar karyawan bisa berprestasi dalam bentuk memberikan produktivitas kerja yang maksimal. Produktivitas kerja karyawan bagi suatu perusahaan sangatlah penting sebagai alat pengukur keberhasilan dalam menjalankan usaha. Karena semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan, berarti laba perusahaan dan produktivitas akan meningkat. Produktivitas secara umum di artikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang).

Menurut Sutrisno (2023) mengatakan bahwasannya Produktivitas adalah suatu pendekatan untuk menentukan tujuan yang efektif, pembuatan rencana, aplikasi penggunaan cara yang produktivitas menggunakan sumber-sumber secara efisien dan tetap menjaga adanya kualitas yang tinggi. Sedangkan menurut Andini & Pratama (2023) dalam Putra & Hardilawati (2025). produktivitas adalah ketika tenaga kerja memiliki keterampilan yang sesuai dengan tuntutan pekerjaannya, maka hal tersebut akan berdampak pada peningkatan kapasitas kerja yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan teknis, dan sikap kerja yang mendukung pencapaian produktivitas tinggi. Menurut Hasibuan (2007) mengungkapkan bahwa secara lebih sederhana maksud dari produktivitas adalah perbandingan secara ilmu hitung antara jumlah yang dihasilkan dan jumlah setiap sumber yang dipergunakan selama produksi berlangsung. Sumber daya manusia merupakan elemen yang paling strategis dalam organisasi, harus diakui dan diterima manajemen. Peningkatan produktivitas kerja hanya mungkin di lakukan

#### 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.

oleh manusia. Sebaliknya, sumber daya manusia pula yang dapat menjadi penyebab terjadinya pemborosan dan inefisiensi dalam berbagai bentuk (Sutrisno, 2011). Karena itu memberikan perhatian kepada unsure manusia merupakan salah satu tuntutan dalam keseluruhan upaya peningkatan produktivitas kerja. Menurut (Sutrisno, 2011), mengemukakan bahwa produktivitas kerja merupakan sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini dari pada hari kemarin dan hari esok lebih baik hari ini. Produktivitas lebih dari sekedar ilmu, teknologi dan teknik-teknik manajemen produktivitas mengandung pola filosofi dan sikap mental yang didasarkan pada motivasi yang kuat untuk secara terus menerus berusaha mencapai mutu kehidupan yang lebih baik (Mangkunegara, 2011).

Dari beberapa pengertian diatas disimpulkan bahwa produktivitas merupakan kemampuan seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya untuk memperoleh hasil yang memuaskan, baik secara kualitas maupun kuantitas. Perusahaan harus menetapkan peningkatan produktivitas di setiap fungsi sebagai satu kesatuan dari masing-masing bidang yang ada dalam perusahaan. Oleh karena itu, sering dikatakan bahwa produktivitas sangat diperlukan karena manfaat produktivitas dapat dirasakan oleh semua pihak baik pihak perusahaan maupun karyawan.

### 2.2.2 Faktor yang mempengaruhi Produktivitas Kerja

Dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan di suatu perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas



#### 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.

kerja karyawan tersebut. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan baik hubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor-faktor yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan dan kebijakan pemerintah secara keseluruhan.

Menurut **(Sutrisno, 2011)** ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, yaitu:

1. Faktor yang ada pada diri individu, yaitu umur, temperamen, keadaan fisik individu, kelelahan dan motivasi.
2. Faktor yang diluar individu, yaitu kondisi fisik seperti suara, penerangan, waktu istirahat, lama kerja, upah, bentuk organisasi, lingkungan sosial dan keluarga. **Yuniarsih (2013:159)** menyebutkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas dapat dikelompokkan menjadi dua, yaitu faktor internal dan eksternal. Secara lebih rinci dapat diuraikan sebagai berikut:

#### a. Faktor Internal

1. Komitmen kuat terhadap visi dan misi institusional.
2. Struktur dan desain pekerjaan.
3. Motivasi, disiplin dan etos kerja yang mendukung ketercapaian target.
4. Dukungan sumber daya yang bisa digunakan untuk menunjang kelancaran pelaksanaan tugas.
5. Kebijakan perusahaan yang bisa merangsang kreativitas dan inovasi.
6. Perlakuan menyenangkan yang bisa diberikan pimpinan dan /atau rekan 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.

7. Praktik manajemen yang diterapkan oleh pimpinan.
8. Budaya organisasi/kerja, dan lingkungan kerja yang ergonomis.
9. Kesesuaian antara tugas yang diemban dengan latar belakang pendidikan, pengalaman, minat, keahlian, dan keterampilan yang dikuasai.
10. Komunikasi antar individu dalam membangun kerja sama.

#### b. Faktor Eksternal

1. Peraturan perundangan, kebijakan pemerintah, dan situasi politis
2. Kemitraan (*networking*) yang dikembangkan.
3. Kultur dan mindset lingkungan sekitar organisasi.
4. Dukungan masyarakat dan stakeholder secara keseluruhan.
5. Tingkat persaingan.
6. Dampak globalisasi.

Masalah produktivitas kerja dalam suatu organisasi merupakan faktor yang penting, terutama bila dihubungkan dengan masalah penggunaan sumber daya input. Dengan demikian, jika karyawan diperlakukan secara baik oleh atau adanya hubungan antara karyawan yang baik, makna karyawan tersebut akan berpartisipasi dengan baik pula dalam proses produksi, sehingga akan berpengaruh pada tingkat produktivitas kerja.

#### 2.3 Indikator Produktivitas Kerja

Produktivitas merupakan hal yang sangat penting bagi para karyawan yang ada di perusahaan. dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efektif dan efisien, sehingga semua akhirnya sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan, untuk mengukur



#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator, yaitu sebagai berikut (Sutrisno, 2011:211):

#### 1. Kemampuan

Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja.

#### 2. Meningkatkan hasil yang dicapai

Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut.

#### 3. Semangat kerja

Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari hasil kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.

#### 4. Pengembangan diri

Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi.

#### 5. Mutu

Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai



#### 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.

## 6 Efisiensi

Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan.

### a. Upaya Peningkatan Produktivitas

Menyatakan masalah produktivitas kerja dapat dilihat sebagai masalah perilaku, tetapi juga dapat mengandung aspek-aspek teknis. Untuk mengatasi hal ini perlu adanya pemahaman yang tepat tentang upaya-upaya penentu keberhasilan meningkatkan produktivitas kerja. Adapun upaya peningkatan produktivitas kerja menurut (Siagian 2011), adalah :

#### a) Perbaikan terus menerus

Dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja, salah satu implikasinya ialah bahwa seluruh komponen organisasi harus melakukan perbaikan secara terus menerus.

#### b) Peningkatan mutu hasil pekerjaan

Berkaitan erat dengan upaya melakukan perbaikan secara terus menerus ialah peningkatan mutu hasil pekerjaan oleh semua orang dan segala komponen organisasi. Padahal mutu tidak hanya berkaitan dengan produk yang dihasilkan dan dipasarkan, baik berupa barang maupun jasa, akan tetapi menyangkut segala jenis kegiatan dimana organisasi terlibat.

#### c) Pemberdayaan SDM

Bahwa SDM merupakan unsur yang paling strategis dalam organisasi. Karena itu, memberdayakan SDM mengandung berbagai kiat seperti mengakui harkat





#### 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 martabat manusia, perkayaan mutu kekaryaan dan penerapan gaya manajemen yang partisipatif melalui proses demokratisasi dalam kehidupan berorganisasi.

### b. Pengukuran Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja merupakan suatu konsep yang menunjukkan adanya kaitan output dengan input yang dibutuhkan seorang tenaga kerja untuk menghasilkan produk. Pengukuran produktivitas dilakukan dengan melihat jumlah output yang dihasilkan oleh setiap karyawan selama sebulan. Seorang karyawan dapat dikatakan produktif apabila ia mampu menghasilkan jumlah produk yang lebih banyak dibandingkan dengan karyawan lain dalam waktu yang sama.

Kualitas kerja adalah merupakan suatu standar hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh karyawan dalam hal ini merupakan suatu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya secara teknis dengan perbandingan standar yang ditetapkan oleh perusahaan.

**a. Kuantitas kerja** adalah merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar yang ada atau ditetapkan oleh perusahaan.

**Ketepatan waktu** merupakan tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan diawal waktu sampai menjadi output.



### 2.3 Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)

#### 2.3.1 Pengertian K3

Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) merupakan perhatian dan perlindungan yang diberikan perusahaan kepada seluruh karyawannya (Buntu Laulit et al., 2023). Menurut Asthenu & Pattiheilohy (2022) Kesehatan dan Keselamatan Kerja adalah upaya untuk menciptakan kondisi kerja yang menjamin kesehatan jasmani dan rohani pekerja serta keselamatan dalam penggunaan alat, proses, dan lingkungan kerja guna meningkatkan produktivitas.

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

Keselamatan kerja adalah kondisi dimana para pekerja selamat, tidak mengalami kecelakaan dalam melakukan tugas ataupun pekerjaannya. Dengan demikian, tenaga kerja mampu menciptakan kinerja yang telah direncanakan.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

Kesehatan kerja adalah penerapan daripada ilmu kedokteran/kesehatan dibidang ketenagakerjaan yang bertujuan untuk dapat mencegah penyakit ataupun hal negatif lain yang timbul akibat pekerjaan dan meningkatkan atau setidaknya mempertahankan kesehatan para pekerja/buruh untuk meningkatkan maupun memperbaiki kinerja mereka (Enny, 2019).

Berdasarkan beberapa pengertian para ahli diatas, penulis menyimpulkan bahwa Kesehatan dan Keselamatan Kerja adalah suatu keadaan atau kondisi yang aman atau selamat dari kerusakan dan kerugian di tempat kerja,serta kegiatan yang menjamin terciptanya kondisi kerja yang aman,damai,dan tentram. Melalui pembinaan dan pelatihan maka kemungkinan besar akan terhindar dari gangguan fisik dan mental

#### 2.3.2 Faktor yang Mempengaruhi K3

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

1. Kelengkapan peralatan kerja Artinya adalah bahwa peralatan keselamatan kerja yang lengkap sangat diperlukan. Artinya makin lengkap peralatan keselamatan kerja yang dimiliki, maka keselamatan kerja makin baik demikian pula sebaliknya jika perlengkapan keselamatan kerja tidak lengkap atau kurang, maka keselamatan kerja juga tidak ikut terjamin.





#### 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. Kualitas peralatan kerja, disamping lengkap peralatan kerja yang dimiliki juga harus diperhatikan kualitas dari perlengkapan keselamatan kerja. Kualitas dari peralatan keselamatan kerja akan mempengaruhi keselamatan kerja itu sendiri.
3. Kedisiplinan karyawan, artinya hal berkaitan dengan perilaku karyawannya dalam menggunakan dalam menggunakan peralatan keselamatan kerja. Karyawan yang kurang disiplin dalam menggunakan perlengkapan keselamatan kerja, maka keselamatan kerjanya makin tak terjamin.
4. Ketegasan pimpinan, artinya dalam hal ini ketegasan pimpinan dalam menerapkan aturan penggunaan peralatan keselamatan kerja. Makin tidak disiplinnya pimpinan untuk mengawasi dan menindak anak buahnya yang melanggar ketentuan digunakannya perlengkapan kerja maka akan berpengaruh terhadap keselamatan kerja karyawannya.
5. Semangat kerja, artinya dengan peralatan keselamatan kerja yang lengkap, baik dan sempurna maka akan memberikan semangat kerja yang tinggi. Hal ini disebabkan karyawan merasa nyaman dan aman dalam bekerja.
6. Motivasi kerja, artinya sama dengan semangat kerja, motivasi karyawan untuk bekerja juga akan kuat jika peralatan keselamatan kerja yang lengkap, baik dan sempurna. Demikian pula sebaliknya jika peralatan keselamatan kerja tidak lengkap, baik dan sempurna maka motivasi kerja karyawan juga akan lemah.
7. Pengawasan, artinya setiap karyawan harus diawasi dalam menggunakan peralatan keselamatan kerja. Jika tidak diawasi banyak karyawan yang melanggar. Hal ini tentu akan mempengaruhi keselamatan kerjanya, terutama



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

bagi mereka yang tidak terawasi secara baik. Pengawasan dapat dilakukan oleh pimpinan atau menggunakan peralatan seperti CCTV ditempat-tempat tertentu.

8. Umur alat kerja, artinya umur dari peralatan kerja juga akan mempengaruhi keselamatan kerja karyawan. Peralatan kerja yang sudah melewati umur ekonomisnya maka membahayakan keselamatan kerja karyawan, demikian pula sebaliknya. Oleh karena itu sebaiknya peralatan yang sudah lewat umur ekonomisnya harus diganti dengan yang baru, sekalipun masih terlihat baik.

### 3.3 Indikator-indikator Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)

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

#### a. Pembiayaan Kesehatan:

- Biaya pengobatan dan perawatan kesehatan pegawai
- Biaya pemeriksaan kesehatan pegawai

#### b. Pelayanan Kesehatan:

- Penyediaan fasilitas kesehatan di tempat kerja
- Pelayanan kesehatan yang memadai bagi pegawai

#### c. Perlengkapan:

- Penyediaan alat pelindung diri (APD) yang memadai
- Pemeliharaan peralatan kerja yang aman dan efektif



#### 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.



cipta mi

JIN SUS

riau

#### d. Prosedur Tempat Penyimpanan Barang:

- Pengaturan tempat penyimpanan barang yang aman dan teratur
- Pencegahan kecelakaan akibat penyimpanan barang yang tidak tepat

#### e. Wewenang Pekerjaan:

- Pembagian tugas dan tanggung jawab yang jelas
- Pengawasan dan pengendalian pekerjaan yang efektif

#### f. Kelalaian:

- Pencegahan kelalaian dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab
- Pengawasan dan pengendalian terhadap kelalaian

Dengan demikian, indikator kesehatan dan keselamatan kerja menurut Feni Aryanti dan Ikbil Irawan (2021) mencakup beberapa aspek penting yang perlu diperhatikan dalam menciptakan lingkungan kerja yang aman dan sehat.

#### a. Aspek Hukum Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)

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

if Kasim Riau





#### 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.

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

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



### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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

## 2.4 Motivasi Kerja

### 2.4.1 Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan dalam (Safitri & Sutjahjo, 2020), motivasi merupakan kemampuan dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar bekerja secara efektif, sehingga tujuan pribadi dan tujuan organisasi dapat tercapai bersama. Motivasi kerja berperan sebagai dorongan utama yang mendorong karyawan untuk memberikan kontribusi maksimal bagi keberhasilan perusahaan. Rendahnya motivasi dapat menyebabkan penurunan kinerja, yang umumnya disebabkan oleh sistem insentif yang kurang, kurangnya penghargaan atas prestasi, atau terbatasnya kesempatan pengembangan karir. Oleh karena itu, penting untuk mengkaji tingkat motivasi karyawan di Pabrik Agro Sejahtera serta faktor-faktor yang memengaruhinya.

Selanjutnya, Hasibuan (2019) menegaskan bahwa motivasi adalah kekuatan pendorong yang menciptakan semangat kerja, mendorong kerja sama, dan mengarahkan karyawan untuk mencapai kepuasan kerja secara maksimal. Motivasi juga dipandang sebagai kondisi mental yang memberikan energi, menggerakkan aktivitas, dan mendorong perilaku untuk memenuhi kebutuhan. Dari beberapa definisi yang dikemukakan oleh beberapa tokoh, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi kerja adalah dorongan untuk bekerja dengan



mengarahkan segala potensi yang dimiliki seseorang untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

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

JIN Suska Riau

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

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

Iamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

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

#### 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.





## 2.4.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi kerja

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

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

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 Motivasi Kerja

Maslow dalam Handayani et al., (2020) menyatakan bahwa manusia termotivasi oleh lima tingkatan kebutuhan terdapat faktor yang bisa menjadi sebagai indikator motivasi kerja karyawan, diantaranya :

1. Kebutuhan fisiologis, adalah kebutuhan dasar untuk bertahan hidup, seperti makan, minum, istirahat, dan gaji yang sesuai.
2. Kebutuhan rasa aman, adalah kebutuhan akan keamanan fisik dan psikologis dalam bekerja.
3. Kebutuhan Sosial, adalah kebutuhan akan hubungan sosial dan rasa memiliki.
4. Kebutuhan penghargaan, adalah Kebutuhan akan pengakuan, status, dan rasa dihargai.
5. Kebutuhan aktualisasi diri, adalah kebutuhan untuk mengembangkan potensi dan kreativitas diri secara maksimal.

### 2.5 Pandangan Islam

Menurut Mangkunegara (2017) dalam Afif dan Yuniati (2022) kinerja merupakan hasil kerja kualitatif dan kuantitatif yang dilakukan pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja seorang pegawai dalam suatu organisasi dapat dinilai dari kualitas dan kuantitas yang diberikannya sebagai akibat dari tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dalam 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 At-Taubah (9:105):



#### 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.

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ

اِلَى عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

“Dan katakanlah, ‘Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.”

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, Islam menganjurkan umatnya untuk bekerja, dan bekerja mestilah dilakukan dengan niat semata-mata karena Allah Swt. Untuk mendapatkan kebahagiaan hidup berupa rezeki didunia, disamping itu tidak melupakan kehidupan akhirat. Islam adalah agama yang sangat menjunjung tinggi keselamatan dan kesehatan bagi pemeluknya. Dalam islam dianjurkan untuk senantiasa bekerja dengan tetap menjaga keselamatan dan kesehatan diri sendiri, keluarga, harta benda dan lingkungan sekitarnya. Kesehatan dan keselamatan kerja juga berhubungan dengan bahaya pada saat bekerja. Berdasarkan hadist sebagai berikut:





#### 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.

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

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

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

1. Target yang baik dan tepat (mengharapkan ridha Allah SWT )
2. Taqwa terhadap pekerjaan
3. Menerima kenyataan bahwa bekerja adalah ibadah

## 2.6 Penelitian Terdahulu

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul	Hasil Penelitian
1	Anindy a Novita Kusuma (2017)	Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Ter hadap Produktivitas Kerja Karyawan Bag ian Sistem Distribusi	Keselamatan Kerja Dan Kesehatan Kerja Secara Bersama-Sama Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Sistem Distribusi PDAM Surya

**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	Nama Peneliti	Judul	Hasil Penelitian
	Ika Nurul Azimah, Hermin Endratno. (2022)	<p>PDAM Surya Sembada Surabaya</p> <p>Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) dan Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. Perkebunan Tambi.</p> <p>Jurnal Manajemen Vol. 16 No. 1 April 2022 (ISSN Cetak 1978-6573) (ISSN Online 2477-300X)</p>	<p>Sembada Surabaya.</p> <p>keselamatan kesehatan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja, pengawasan kerja berpengaruh karyawan, berpengaruh terhadap kepuasan positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh keselamatan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan. positif kepuasan kesehatan positif signifikan terhadap kinerja signifikan kerja, kerja terhadap keselamatan berpengaruh pengawasan kerja positif kinerja signifikan karyawan, berpengaruh</p>
	Sindy Fahmiria Putri, Eko Nur Fu'ad. (2023)	<p>Mediasi Disiplin Kerja Pada Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Serta Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.</p> <p>Co-Value: Jurnal Ekonomi, Koperasi &amp; Kewirausahaan.</p> <p>p-ISSN: 2086-3306 e- ISSN: 2809-8862,</p>	<p>dampak positif signifikan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) serta lingkungan kerja pada kinerja karyawan, sedangkan tidak kinerja dan serta terbukti memberikan dampak positif yang signifikan terhadap disiplin kerja. Disiplin kerja belum ditemukan sebagai variabel mediasi dalam hubungan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dengan kinerja karyawan, demikian juga antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan disiplin kerja terbukti berdampak karyawan. kesehatan lingkungan</p>

**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	Nama Peneliti	Judul	Hasil Penelitian
			terhadap Keselamatan kerja (K3)
	M. Rizal Nur Irawan (2020)	Pengaruh Kesehatan dan keselamatan kerja (K3) dan motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Sumber Rubberindo Jaya.  Jurnal Ecopreneur.12 Vol.3, No.1 Tahun 2020	Hasil penelitian dalam artikel ini menunjukkan bahwa Kesehatan dan keselamatan kerja (k3) dan Motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan pabrik agro sejahtera. Sedangkan hasil uji secara simultan menunjukan variabel kesehatan dan keselamatan kerja dan variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
5	Saragih & Putra (2023)	The Influence of occupational safety and health on employee performance which is mediated by employee work motivation	Kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja ,motivasi meningkatkan kinerja,dan motivasi memediasi pengaruh k3 terhadap kinerja.
6	Paembonan P (2019).	Pengaruh Motivasi Dalam Memediasi Hubungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Sumber Bara Abadi	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh terhadap variabel motivasi, dan variabel motivasi berpengaruh terhadap variabel produktivitas
	Pancasasti, R. (2023).	<i>The Influence of Occupational Safety and Health on Employee Performance which is Mediated by Employee Work Motivation at PT PIP</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan namun tidak signifikan. Keselamatan dan Kesehatan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi karyawan. Motivasi karyawan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.



#### 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.

No	Nama Peneliti	Judul	Hasil Penelitian
			Motivasi karyawan memediasi pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap kinerja karyawan.
	Sinollah,S.,& Zaki, A.(2022)	<i>The effect of Occupational safety ang Health Management (K3) on work productivity of Employees. International journal of Economics and management research.</i>	Hasil penelitian menyatakan bahwa manajemen K3 berdampak secara signifikan terhadap produktivitas kerja.
9	Anwar,A.,Maklassa, Dg.,& Nurinaya,N.(2024)	<i>The Effect of Occupatinal safety and health on the productivity of rubber tapping workers at PT.London Sumatra(Lonsum) Indonesia Tbk.International Journal of economic Research and financial Accounting.</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan K3 berdampak positif dan signifikan pada produktivitas pekerja.
	Diyan Novita Indriyanti, Fitri Rahmawati dan Dedi Runanto (2023).	Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai Mediasi pada PT. Djohartex Magelang	Penelitian ini menemukan bahwa Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) Berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan dan Motivasi Kerja. Selain itu, Motivasi Kerja juga memediasi pengaruh K3 terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian ini dilakukan pada karyawan bagian produksi PT.Djohartex Magelang.



#### 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.

## 2.7 Pengaruh Antar Variabel

### 2.7.1 Pengaruh K3 terhadap Produktivitas Kerja.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, diantaranya ialah kealitan dan kemampuan fisik karyawan (Muchdarsyah,2003). Lalu pendapat serupa juga mengungkapkan bahwa,pekerjaan yang menuntut produktivitas kerja tinggi hanya dapat dilakukan oleh tenaga kerja dengan kondisi kesehatan yang prima (Suma`mur,2009).

K3 adalah Suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan jasmani maupun rohani tenaga kerja khususnya dan manusia pada umumnya serta hasil karya dan budaya menuju masyarakat adil dan makmur (Mangkunegara, 2004:163).

Jika K3 diterapkan dengan baik,Kecelakaan kerja bisa dicegah,absensi berkurang,dan konsentrasi kerja meningkat sehingga produktivitas karyawan meningkat.

### 2.7.2 Pengaruh K3 terhadap motivasi kerja.

Menurut Hasibuan (2017) Motivasi adalah kekuatan pendorong yang membuat karyawan bekerja lebih efektif,bersemangat, dan sungguh-sungguh. Karyawan yang termotivasi akan menunjukkan kinerja yang lebih tinggi karena mereka memiliki dorongan internal untuk mencapai tujuan. Menurut Vroom (Expectancy Theory) Kinerja Seseorang tergantung pada sejauh mana mereka termotivasi,yang berasal dari ekspektasi bahwa usaha mereka akan menghasilkan hasil kerja yang diinginkan. Lingkungan kerja yang aman dan sehat membuat



#### 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 merasa dihargai sehingga menumbuhkan rasa nyaman dan semangat kerja.

### 2.7.3 Pengaruh Motivasi terhadap produktivitas kerja.

Menurut Sedarmayanti (2011), produktivitas kerja adalah perbandingan antara hasil yang dicapai (output) dengan jumlah sumber daya yang digunakan (input). Karyawan yang memiliki motivasi tinggi akan bekerja lebih giat, lebih kreatif, disiplin, dan bertanggung jawab sehingga produktivitas kerja meningkat.

### 2.7.4 Pengaruh Tidak langsung K3 terhadap Produktivitas melalui Motivasi (Mediasi)

Menurut Herzberg Motivasi Kerja yang baik akan muncul ketika Faktor Eksternal dari K3 terpenuhi seperti ketersediaan Alat Pelindung Diri (APD), SOP, Fasilitas kesehatan ditempat kerja dan pengawasan dari manajemen terhadap K3.

K3 dapat meningkatkan produktivitas kerja secara langsung, namun K3 juga dapat meningkatkan produktivitas secara tidak langsung melalui motivasi. Artinya, ketika K3 diterapkan dengan baik maka motivasi kerja meningkat sehingga motivasi yang tinggi mendorong peningkatan produktivitas kerja.

## 2.8 Kerangka Pemikiran

Kerangka Pemikiran merupakan suatu bentuk konseptual tentang hubungan berbagai variabel yang diidentifikasi. Kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting (Sugiyono, 2014:93).



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

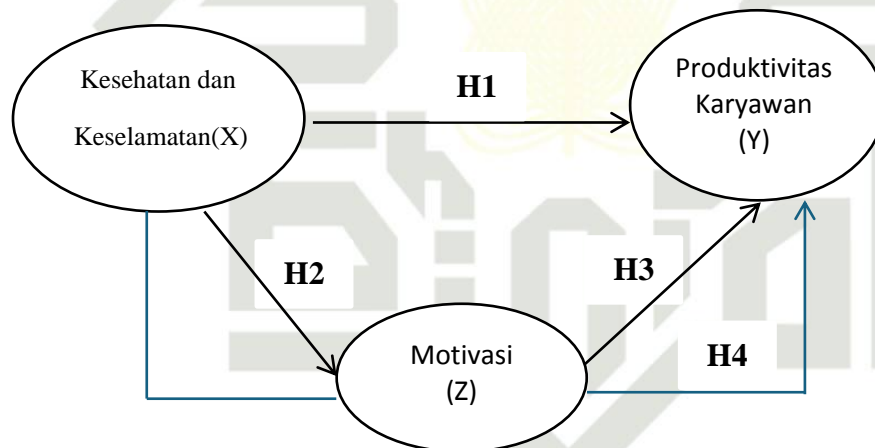
- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

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

Kerangka berpikir adalah sebuah kerangka yang menggambarkan pengaruh antar variabel dependen dengan variabel independen disertai pengaruh variabel moderasi. Variabel Independen (Variabel Bebas) pada penelitian ini adalah Kesehatan dan keselamatan kerja (K3). Dan Variabel Dependen (Variabel Terikat) adalah Produktivitas Kerja. Serta Variabel Mediasi Intervening (Variabel Mediasi) adalah Motivasi kerja. Kerangka Berpikir ini bertujuan untuk menggambarkan konsep mekanisme penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti (Quarango, 2022).

Berikut ini peneliti paparkan kerangka pemikiran tersebut.

**Gambar 2. 1. Kerangka Pemikiran**



Sumber ;berdasarkan teori (Mangkunegara,2024; Haibuan,2006 ; Sutrisno,2011)

## 2.9 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

#### 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.

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 :

### **1. Kesehatan dan Keselamatan Kerja Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja**

Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) merupakan faktor penting dalam menunjang produktivitas kerja karyawan karena berkaitan langsung dengan kondisi fisik dan psikologis pekerja. Menurut Asthenu & Pattipeilohy (2022) Kesehatan dan Keselamatan Kerja adalah upaya untuk menciptakan kondisi kerja yang menjamin kesehatan jasmani dan rohani pekerja serta keselamatan dalam penggunaan alat, proses, dan lingkungan kerja guna meningkatkan produktivitas. Penerapan K3 yang baik akan menciptakan rasa aman dan nyaman bagi karyawan dalam bekerja, sehingga mereka dapat lebih fokus, efisien, dan optimal dalam menyelesaikan tugas. Kondisi kerja yang aman juga mengurangi risiko kecelakaan dan gangguan kesehatan yang dapat menghambat kinerja. Oleh karena itu, semakin baik penerapan kesehatan dan keselamatan kerja, maka semakin tinggi produktivitas kerja karyawan, sehingga dapat dikembangkan hipotesis bahwa kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja.

Penelitian mengenai hal ini sudah dilakukan sebelumnya. Penelitian oleh CY Sari et al. (2023) dan M.Rizal Nur Irawan (2020) menyatakan bahwa Kesehatan dan Keselamatan kerja (K3) memiliki pengaruh positif secara langsung

#### 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.

terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penjelasan di atas, dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

**H1: Diduga K3 berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja pada Karyawan Pabrik Agro Sejahtera Kecamatan Peranap.**

**2. Kesehatan dan Keselamatan Kerja Berpengaruh Terhadap Motivasi Kerja**

Menurut Hasibuan dalam (Safitri & Sutjahjo, 2020), motivasi merupakan kemampuan dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar bekerja secara efektif, sehingga tujuan pribadi dan tujuan organisasi dapat tercapai bersama..

Dalam konteks lingkungan kerja, penerapan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) yang baik akan menciptakan rasa aman, nyaman, dan perlindungan bagi karyawan, sehingga dapat meningkatkan semangat dan dorongan kerja mereka. Ketika karyawan merasa terlindungi secara fisik dan psikologis, mereka cenderung memiliki sikap kerja yang lebih positif dan terdorong untuk memberikan kinerja terbaiknya

Penelitian mengenai hal ini sudah dilakukan sebelumnya. Penelitian oleh Arifin et al.(2023) dan Diyan Novita Indrayanti et al.(2023) menemukan bahwa K3 berdampak positif terhadap peningkatan motivasi kerja. Berdasarkan penjelasan di atas, dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

**H2: Diduga K3 berpengaruh terhadap Motivasi kerja pada Karyawan Pabrik Agro Sejahtera Kecamatan Peranap.**





#### 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 Motivasi Kerja Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja merupakan indikator penting dalam menilai keberhasilan karyawan dalam mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Menurut **Sutrisno (2023)** mengatakan bahwasannya Produktivitas adalah suatu pendekatan untuk menentukan tujuan yang efektif, pembuatan rencana, aplikasi penggunaan cara yang produktivitas menggunakan sumber-sumber secara efisien dan tetap menjaga adanya kualitas yang tinggi. Dalam konteks ini, motivasi kerja memiliki peran penting karena menjadi dorongan internal yang mengarahkan karyawan untuk bekerja secara terencana, disiplin, dan optimal dalam menggunakan sumber daya yang tersedia. Karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung lebih fokus pada pencapaian tujuan, menjaga kualitas hasil kerja, dan berupaya meningkatkan efektivitas serta efisiensi dalam setiap aktivitas kerja.

Penelitian mengenai hal ini sudah dilakukan sebelumnya. Penelitian oleh Fansi & Sarifudin (2019) serta sindy Fahmiria Putri & Eko Nur Fu'ad (2023) menyatakan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penjelasan di atas, dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

**H3: Diduga Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja pada Karyawan Pabrik Agro Sejahtera Kecamatan Peranap.**

### 4 Motivasi Kerja Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja

Motivasi kerja memiliki peran strategis dalam menghubungkan kebijakan organisasi dengan hasil kinerja karyawan. Menurut Hasibuan dalam Safitri dan





#### 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.

Setjahjo (2020), motivasi merupakan kemampuan dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar bekerja secara efektif sehingga tujuan pribadi dan tujuan organisasi dapat tercapai bersama. Dalam konteks penerapan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3), lingkungan kerja yang aman dan sehat akan menumbuhkan rasa nyaman, perlindungan, serta perhatian perusahaan terhadap kesejahteraan karyawan, yang pada akhirnya meningkatkan motivasi kerja. Motivasi yang meningkat tersebut mendorong karyawan untuk bekerja lebih efektif, efisien, dan berorientasi pada kualitas hasil kerja, sehingga produktivitas kerja dapat meningkat.

Penelitian mengenai hal ini sudah dilakukan sebelumnya. Penelitian oleh Diyan Novita Indrayanti et al. (2023) dan Arifin (2023) menunjukkan bahwa motivasi kerja dapat menjadi variabel mediasi antara K3 dan produktivitas karyawan. Berdasarkan penjelasan di atas, dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

**H4: Diduga Motivasi Kerja mampu memediasi hubungan antara K3 terhadap Produktivitas Kerja pada Karyawan Pabrik Agro Sejahtera Kecamatan Peranap.**

#### 2.10 Konsep Operasional Variabel

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

##### 1. Variabel Independent (Variabel Bebas)

Variabel Bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat)

#### 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.

(Sugiyono, 2013: 64) dengan simbol (X). Variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kesehatan dan keselamatan Kerja.

### 2. Variabel Dependen (Variabel Terikat)

Variabel Dependen merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2013: 64) dengan simbol (Y). variabel dependen yang digunakan dalam penelitian ini adalah Produktivitas Kerja 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 Motivasi karyawan.

**Tabel 2. 2 Definisi Operasional Variabel**

Variabel	Definisi	Indikator	Skala/ Ukuran
Produktivitas kerja (Y)	Produktivitas adalah ukuran efesiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering di batasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran di ukur dalam ke satuan fisik, bentuk nilai. (Sutrisno,2011)	a. Kemampuan b. Meningkatkan hasil yang dicapai c. Semangat Kerja d. Pengembangan diri e. Mutu f. Efesiensi (Sutrisno,2011)	Likert
Kesehatan dan Keselamatan Kerja (X1)	Kesehatan dan keselamatan kerja adalah kondisi dalam pekerjaan	a. Pembiayaan Kesehatan b. Pelayanan Kesehatan	Likert

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

Variabel	Definisi	Indikator	Skala/ Ukuran
	yang sehat dan aman baik itu bagi pekerjaannya, perusahaan maupun bagi masyarakat dan lingkungan-lingkungan sekitar pabrik atau tempat kerja tersebut. Feni Aryanti, Ikbil Irawan, (2021)	c. Perlengkapan d. Prosedur tempat penyimpanan barang e. Wewenang pekerjaan f. Kelalaian  (Feni Aryanti, Ikbil Irawan, 2021)	
Motivasi Kerja (Z)	Motivasi adalah suatu keahlian dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai. “Motivasi adalah suatu daya pendorong atau perangsang untuk melakukan sesuatu”. Saraswati, (2011)	<b>a. Kebutuhan Fisiologis</b> -Gaji yang cukup -Istirahat yang cukup -Fasilitas memadai <b>b. Kebutuhan rasa aman</b> -Lingkungan kerja aman -APD lengkap -Jaminan kerja <b>c. Kebutuhan sosial</b> -Hubungan baik dengan rekan kerja -Komunikasi yang baik <b>d. Kebutuhan penghargaan</b> -Dihargai atas pencapaian <b>e. Kebutuhan aktualisasi diri</b> -Kesempatan mengembangkan kemampuan -Diberi tanggung jawab	Likert



### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### 3.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini akan dilakukan Pada Pabrik Agro Sejahtera di Desa Katipo Pura, Kecamatan Peranap, Kabupaten Indragiri Hulu. Adapun waktu penelitian yaitu 01 Januari 2025 – 01 Maret 2025. Objek penelitian merupakan Karyawan pada Pabrik Agro Sejahtera di Desa Katipo Pura, Kecamatan Peranap, Kabupaten Indragiri Hulu.

#### 3.2 Jenis dan Sumber Data

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

##### 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 mendukung keperluan 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.

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

### 3.3 Populasi dan Sampel

#### a. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2013). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Pabrik Agro Sejahtera Yang Berhubungan Dengan K3 Serta Memiliki pengaruh terhadap Motivasi Kerja.

#### b. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2013:116). Sampel merupakan bagian dari populasi yang diambil melalui cara-cara tertentu, jelas dan lengkap yang dianggap bisa mewakili suatu populasi. Pada penelitian ini seluruh anggota populasi diambil menjadi sampel.

Dalam pengambilan sampel pada penelitian, menggunakan pengambilan sampel secara *non probability* dengan teknik sampling jenuh/total sampling. Menurut Sugiyono (2017), Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian diambil kesimpulannya. Dalam penelitian ini, yang menjadi populasi adalah 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.

yang bekerja di Pabrik Agro Sejahtera, khususnya yang terlibat dalam kegiatan produksi, pemeliharaan, dan pengelolaan.

### 3.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

#### 1. Wawancara

Menurut (Sugiyono, 2016) wawancara merupakan teknik pengumpulan data yang digunakan ketika peneliti ingin melakukan studi awal untuk mengidentifikasi masalah yang akan diteliti. Teknik ini juga diterapkan jika peneliti ingin mendapatkan informasi mendalam dari responden, terutama ketika jumlah responden terbatas.

#### 2. Kuesioner

Penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data melalui kuesioner. Menurut (Sugiyono, 2016) kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan sejumlah pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Peneliti menggunakan skala Likert sebagai alat ukur dalam penelitian ini. Skala Likert digunakan untuk menilai sikap, pendapat dan persepsi individu atau kelompok terhadap fenomena sosial. Setiap jawaban pada instrumen dengan Skala Likert memiliki tingkatan yang bervariasi, mulai dari sangat positif hingga sangat negatif yang biasanya disajikan dalam bentuk angka-angka, yaitu :

#### 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.

**Tabel 3. 1 Skala Likert**

Jawaban	Kode	Bobot Skor
Sangat Setuju	SS	5
Setuju	S	4
Netral	N	3
Tidak Setuju	TS	2
Sangat Tidak Setuju	STS	1

### 3.5 Analisis Data

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

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





#### 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.

normal, sehingga kuadrat terkecil parsial diklasifikasikan sebagai tipe nonparametrik.

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

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

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

#### Uji Model Pengukuran atau Outer Model

Analisis outer model atau model pengukuran menunjukkan bagaimana hubungan variabel laten dengan indikatornya. Analisis ini untuk memastikan



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

bahwa ukuran (*measurement*) yang digunakan layak dijadikan pengukur atau valid dan reliabel. Evaluasi model pengukuran melalui analisis faktor konfirmatori adalah dengan menggunakan pendekatan MTMM (*MultiTrait – Multi Method*) dengan menguji *Convergent Validity* dan *discriminant validity*. Sedangkan uji reliabilitas dilakukan dengan dua cara yaitu dengan Cronbach's Alpha dan Composite Reliability Ghazali & Latan, (2015)

#### b) Uji Validitas

##### 1. *Convergent Validity*

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

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

**Hak Cipta 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. *Discriminant Validity*

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

Metode lain yang digunakan untuk menilai *Discriminant validity* adalah dengan membandingkan akar kuadrat dari AVE (square of Average Variance Extracted).

## 3. Uji *Reliability*

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

## c. Uji Model Struktural atau *Inner Model*

Model struktural (model internal) digunakan untuk memprediksi hubungan sebab akibat antar variable laten. Model struktural menggambarkan hubungan antara variabel laten yang dibuat berdasarkan teori entitas. Pengujian model struktural dapat dievaluasi dengan cara berikut:



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

**d R-square**

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

**e) Pengujian Hipotesis**

Uji hipotesis dapat diidentifika si ber das arkan st at ist ik T dan nila i probabilitasnya. Khusus untuk pengujian hipotesis menggunakan statistik, t-statistik yang digunakan untuk alpha 5% adalah 1,96. Oleh karena itu, jika t-statistik >1,96 maka hipotesis Ha diterima dan hipotesis H0 ditolak (). Untuk menolak atau menerima hipotesis dengan menggunakan probabilitas, Ha diterima jika p-value <.0,05



**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 OBJEK PENELITIAN

#### 4.1 Sejarah Pabrik Agro Sejahtera

Pabrik Kelapa Sawit (PKS) PT. Pabrik Agro Sejahtera (PAS), yang berlokasi strategis di Desa Katipo Pura, Kecamatan Peranap, Kabupaten Indragiri Hulu, memiliki sejarah yang tak terpisahkan dari boom industri kelapa sawit di Provinsi Riau

Oleh karena itu, kehadiran PAS menjadi solusi infrastruktur vital. Sejak mulai beroperasi, Pabrik Agro Sejahtera langsung berperan sebagai katalisator ekonomi regional, menciptakan ratusan lapangan kerja, baik untuk posisi teknis operasional pabrik maupun dalam kegiatan non-teknis seperti administrasi dan keamanan. Produksi utamanya berfokus pada CPO (*Crude Palm Oil*) dan Palm Kernel, yang disalurkan untuk memenuhi kebutuhan industri hilir. Seiring perkembangannya, pabrik ini diketahui berafiliasi atau dikelola di bawah naungan korporasi yang lebih besar, yaitu PT. Rigunas Sgri Utama (RAU), menunjukkan integrasi operasional dan komitmen terhadap standar industri.

#### 4.4 Dampak dan Peran Pabrik Agro Sejahtera

Kehadiran Pabrik Agro Sejahtera (PAS) di Desa Katipo Pura memainkan peran sentral dan memberikan dampak multidimensi terhadap perekonomian dan sosial Kabupaten Indragiri Hulu. Secara ekonomi, peran utamanya adalah sebagai penyerap vital Tandan Buah Segar (TBS) dari petani lokal dan perusahaan di kawasan Peranap, menjamin kestabilan harga komoditas dan memangkas biaya





#### Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

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

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

logistik, sekaligus menciptakan ratusan lapangan kerja, yang secara langsung meningkatkan pendapatan dan daya beli masyarakat setempat. Dampak ekonomi ini memicu efek berantai dengan tumbuhnya bisnis pendukung di sekitar lokasi pabrik. Secara sosial, pabrik berkontribusi pada pembangunan infrastruktur lokal dan meningkatkan kesejahteraan umum, namun juga memerlukan manajemen yang hati-hati untuk mengatasi potensi isu sengketa lahan atau konflik ketenagakerjaan. Sementara itu, di sisi lingkungan, PAS memikul tanggung jawab besar untuk mengelola limbah cair melalui Instalasi Pengolahan Air Limbah (IPAL) yang memadai dan memanfaatkan limbah padat (serat dan cangkang) sebagai sumber energi, meski pengawasan ketat tetap diperlukan untuk mencegah risiko pencemaran air dan udara. Singkatnya, PAS berfungsi sebagai motor penggerak utama perekonomian sawit di Peranap, menopang kehidupan banyak masyarakat, sembari tetap harus menjalankan operasinya sesuai dengan standar keberlanjutan.

UIN SUSKA RIAU



## 6.1 Kesimpulan

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

1. Kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pabrik agro sejahtera. Semakin tinggi kesehatan dan keselamatan kerja, maka semakin tinggi produktivitas kerja. Hal ini menunjukkan bahwa kesehatan dan keselamatan kerja tidak hanya memberikan keterampilan praktis, tetapi juga meningkatkan pemahaman karyawan tentang dinamika dunia kerja dan meningkatkan produktivitas kerja.
2. Kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pabrik agro sejahtera. Semakin tinggi kesehatan dan keselamatan kerja, maka semakin tinggi motivasi kerja. Hal ini menunjukkan bahwa sistem kesehatan dan keselamatan kerja yang baik dapat secara signifikan meningkatkan motivasi karyawan, menciptakan produktivitas kerja yang lebih produktif dan teratur.
3. Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pabrik agro sejahtera. Semakin tinggi motivasi, maka semakin tinggi produktivitas kerja. Motivasi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan di Pabrik Agro Sejahtera. Ketika karyawan merasa termotivasi, mereka cenderung lebih terlibat dan berkomitmen terhadap pekerjaan mereka



#### 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. Kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja melalui motivasi karyawan pabrik agro sejahtera. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi berfungsi sebagai mediator yang signifikan dalam hubungan antara Kesehatan dan keselamatan kerja dan produktivitas kerja,. smotivasi tidak hanya berfungsi sebagai penggerak internal, tetapi juga sebagai faktor yang menghubungkan kesehatan dan keselamatan kerja dengan produktivitas kerja, memastikan bahwa karyawan tidak hanya mendapatkan pengalaman praktis, tetapi juga dapat menerapkannya secara efektif untuk mencapai hasil yang optimal.

## 6.2 Saran

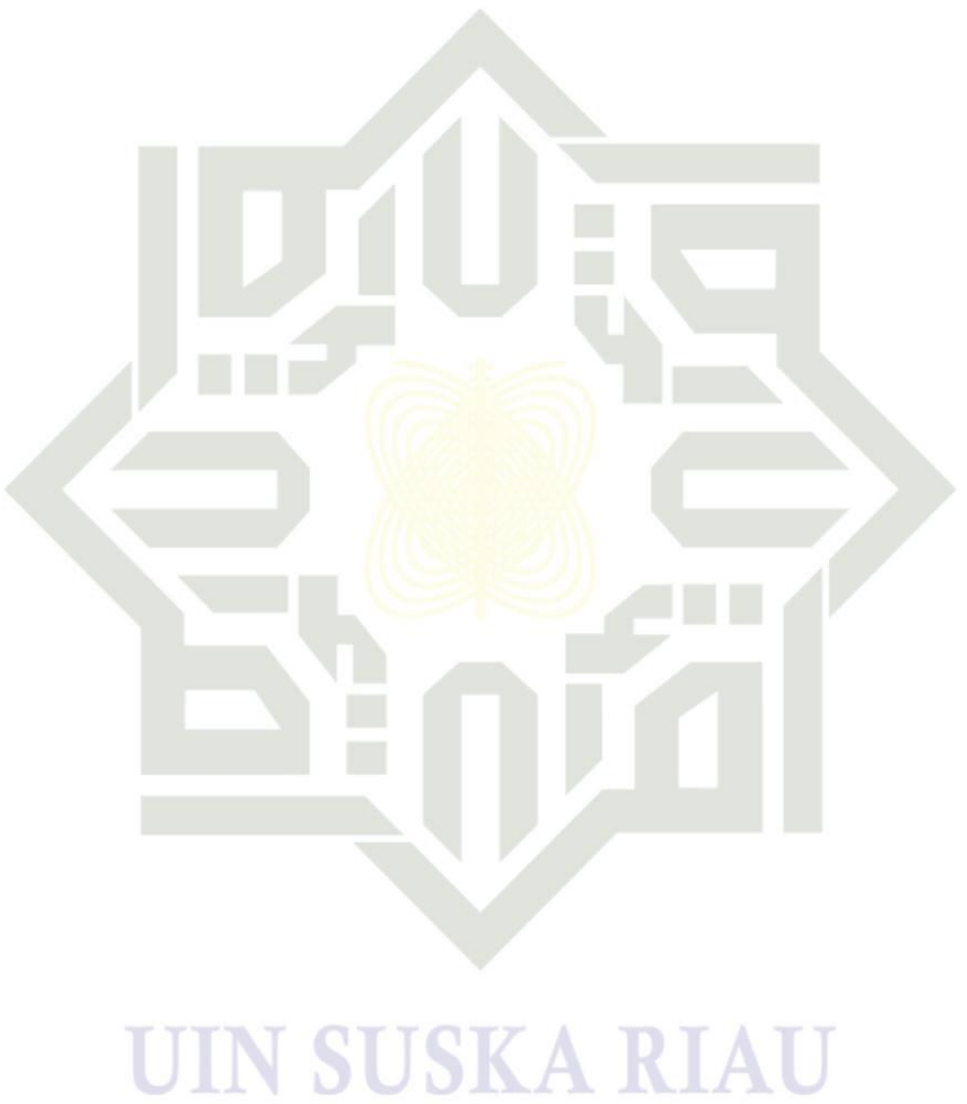
Berdasarkan hasil penelitian diperoleh saran oleh peneliti sebagai berikut :

1. Penguatan Sistem Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3), Manajemen disarankan untuk terus meningkatkan standar K3 melalui penyediaan alat pelindung diri (APD) yang memadai, pemeliharaan rutin mesin dan fasilitas produksi, serta penerapan prosedur kerja yang aman dan konsisten. Lingkungan kerja yang aman dan sehat terbukti mampu menekan risiko kecelakaan kerja sekaligus meningkatkan rasa aman karyawan, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap produktivitas.
2. Pelaksanaan pelatihan dan sosialisasi k3 secara berkala, perusahaan perlu menyelenggarakan pelatihan K3 secara berkelanjutan agar karyawan memiliki pemahaman yang lebih mendalam mengenai keselamatan kerja, potensi bahaya, serta cara pencegahannya. Sosialisasi yang rutin tidak hanya meningkatkan pengetahuan praktis karyawan, tetapi juga menumbuhkan kesadaran 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.

kepatuhan terhadap aturan kerja, sehingga motivasi dan kinerja kerja dapat meningkat 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.

## DAFTAR PUSTAKA

Al-Qur'an dan terjemahan

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), <https://doi.org/10.32528/ipteks.v4i1.2109>
- Adiba, F., & Rosita, D. (2023). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi (Studi pada Politeknik Pembangunan Pertanian Malang). *Journal Akses STIA Malang*, 5(2)
- Annisya, R. N., & Susilowati, I. H. (2018). Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Hotel Cipta Mampang Jakarta Selatan. *Widya Cipta - Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 2(1), [http://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=534120&val=10503&title=Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Hotel Cipta Mampang Jakarta Selatan](http://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=534120&val=10503&title=Pengaruh%20Penilaian%20Kinerja%20Terhadap%20Motivasi%20Kerja%20Karyawan%20Pada%20Hotel%20Cipta%20Mampang%20Jakarta%20Selatan).
- Anindya Novita Kusuma(2017). Pengaruh K3 Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan bagian sistem distribusi PDAM Sumber surya sembada Surabaya.
- Anwar, A., Maklassa, Dg., & Nurinaya, N. (2024). *The effect of Occupational Safety and Health (K3) on the productivity of rubber tapping workers at PT. London Sumatra (Lonsum) Indonesia Tbk. International Journal of Economic Research and Financial Accounting*, 2(2). <https://doi.org/10.55227/ijerfa.v2i3.82>
- Arisanti, K. D., Santoso, A., & Wahyuni, S. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk. *JIMEK: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi*, 2(1), <https://doi.org/10.30737/jimek.v2i1.427>
- Asthenu, J. R., & Pattipeilohy, V. R. (2022). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Serta Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Maneksi*, 11(2), [https:// doi.org/ 10.31959/ jm.v11i2.1234](https://doi.org/10.31959/jm.v11i2.1234)
- Ayiah, Y., & Wibowo, E. K. (2023). Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Pada Pegawai Saat Pandemi Covid-19 di Rumah Sakit Jantung dan Pembuluh Darah Harapan Kita. *Jurnal Sumber Daya Aparatur*, <https://jurnal.stialan.ac.id/index.php/JSDA/article/view/652%0Ahttps://jur>

#### 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.

nal.stialan.ac.id/index.php/JSDA/article/view/652/422

Baihaqi & Muliatna (2016). Hubungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Dealer Yamaha Surya Inti Putra (SIP) Bojononegoro. *Jurnal Teknik Mesin*. Vol 04 No 03.

Buntu Laulit, N., Winata, W., & Vinchen, H. (2023). *Penerapan Manajemen Risiko Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3): Studi Kasus di Toko Aneka Karya Kusen Batam*.

Caron, J., & Markusen, J. R. (2016). *Pengaruh Kepemimpinan Dan Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan Pada Pt. 12(1)*

Feni Aryanti, Ikbil Irawan. (2021). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Telkom Bima. *Journal of Mandalika Literature*, 2(4), <https://doi.org/10.36312/jml.v2i4.928>

Handayani, S., Haryono, S., & Fauziah, F. (2020). Upaya Peningkatan Motivasi Kerja Pada Perusahaan Jasa Kontruksi Melalui Pendekatan Teori Kebutuhan Maslow. *JBTI: Jurnal Bisnis: Teori dan Implementasi*, 11(1), 44-53.

Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.

Hedianto, B. R., Mukzam, M. D., & Iqbal, M. (2014). Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap motivasi kerja karyawan (Studi pada Karyawan bagian Drilling & Oilfield Services PT Elnusa Tbk. Jakarta). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 10(1), 10-15.

Hurlina, E., Moeins, A., & Sunaryo, W. (2023?). *Enhancing productivity and innovation through strengthening occupational health and safety management. International Journal of Religion*. <https://doi.org/10.61707/4sfphd97>

Hastia, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 81. <https://doi.org/10.32502/jimn.v10i1.2929>

Iswanto, N. C., Soerahman, Naim, A., & Saputra, R. (2023). *The influence of Occupational Safety and Health (K3) on employee work productivity with multiple linear regression methods at PT. UDM. International Journal of Science and Society*, 5(5), 39–52. <https://doi.org/10.54783/ijssoc.v5i5.866>

Kasmir (2016). (n.d). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung Remaja

#### 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.

Rosdakarya.

- Manajemen, J., & Kreatif, B. (n.d.). 1 Jurnal manajemen & Bisnis Kreatif
- Mangkunegara, A. A. P. (2013). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Putra, A., & Hardilawati, W. L. (2025). PENGARUH DISIPLIN KERJA, BEBAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT RANGSANG PESISIR KABUPATEN KEPULAUAN MERANTI. *JURNAL ILMIAH MAHASISWA MERDEKA EMBA*, 5(1), 692-707.
- Qurbani, D., & Selviyana, U. (2019). Pengaruh Keselamatan & Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Trakindo Utama Cabang Bsd. *Jimf (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, 1(3), [https:// doi.org/ 10.32493/ frkm.v1i3.2553](https://doi.org/10.32493/frkm.v1i3.2553)
- Safitri, D. E., & Sutjahjo, G. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil. *Jurnal Dimensi*, 9(1), [https:// doi.org/ 10.33373/ dms.v9i1.2340](https://doi.org/10.33373/dms.v9i1.2340)
- Saragih & Putra (2023) *The Influence of occupational safety and health on employee perfomance which is mediated by employee work motivation*.
- Sari, C. Y., dkk. (2023). Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen & Bisnis*.
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi, dan Manajemen Kinerja*. Bandung: Refika Aditama.
- Shollah, S., & Zaki, A. (2022). *The effect of occupational safety and health management (K3) on work productivity of employees*. *International Journal of Economics and Management Research*, 1(1), 46–52. <https://doi.org/10.55606/ijemr.v1i1.19>
- Sugiyono, & Noeraini, I. A. (2019). Pengaruh Tingkat Kepercayaan, Kualitas Pelayanan, dan Harga Terhadap Kepuasan Pelanggan JNE Surabaya. *Ilmu Dan Riset Manajemen*, 5(5)
- Suma'mur, P.K (2009). *Higiene perusahaan dan keselamatan kerja*. Jakarta : Sagung Seto.
- Strisno, E. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Pernada Media Group.





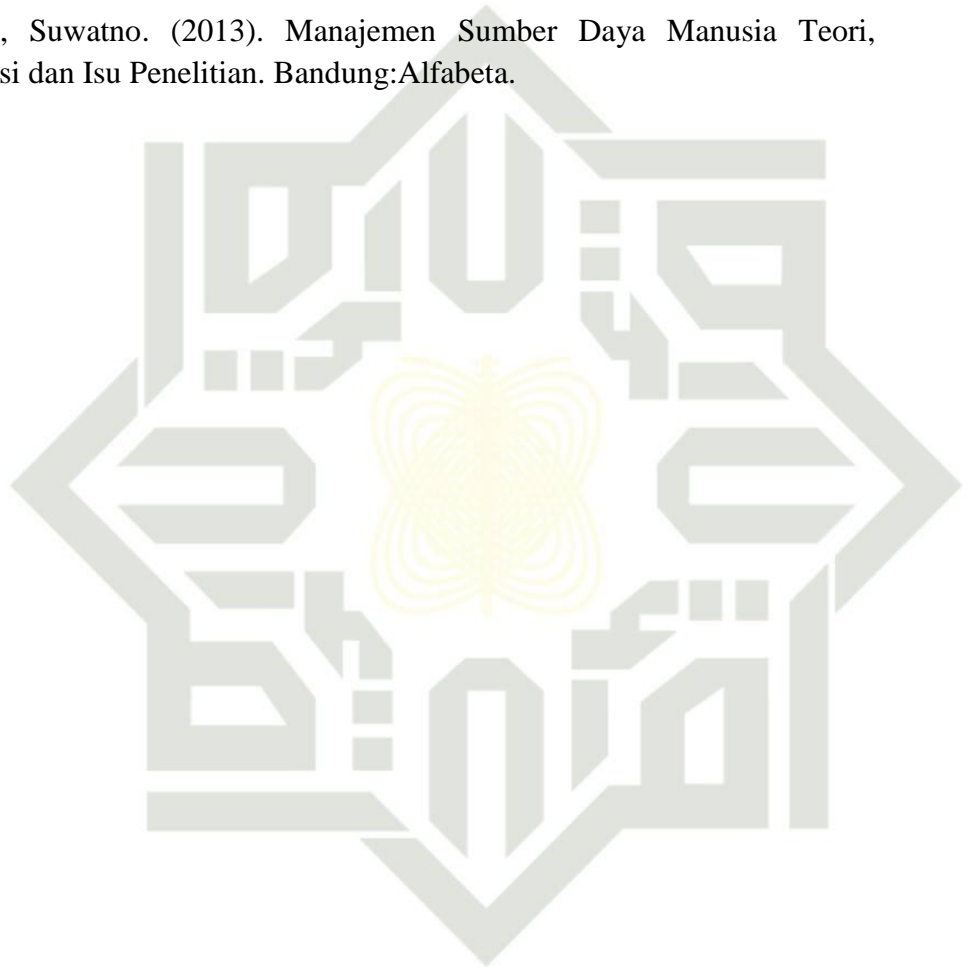
**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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.

Sutrisno, E. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana.

Zebua, E., Telaumbanua, Y., Lahagu, A., Suka Adil Zebua, E., Telaumbanua, E., & Lahagu, A. (2022). Pengaruh Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Pt. Pln (Persero) Up3 Nias. *Jurnal EMBA*, 10(4), <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/43967>

Yuniarsih, T., Suwatno. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Aplikasi dan Isu Penelitian. Bandung: Alfabeta.



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 KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA (K3) TERHADAP  
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI SEBAGAI  
MEDIASI PADA PABRIK AGRO SEJAHTERA DI DESA KATIPO PURA  
KEC. PERANAP, KAB.INDRAGIRI HULU.**

Kepada Yth,

Bapak/Ibu

Di

Pabrik Agro Sejahtera

Assalamu'alaikum Warohmatullahi Wabarakatuh

Dalam rangka melaksanakan penelitian untuk skripsi dengan judul “Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan dengan Motivasi Sebagai Mediasi Pada Pabrik Agro Sejahtera di Desa Katipo Pura, Kec. Peranap, Kab. Indragiri Hulu” pada program studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Untuk mendapatkan data penelitian yang diperlukan, saya mohon partisipasi Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner penelitian ini. Jawaban yang Bapak/Ibu berikan dijamin kerahasiaannya. Atas kesediaan, bantuan dan kerjasama Bapak/Ibu, saya ucapkan terimakasih.

Hormat saya.

Sasi Aria Putri

12170122361



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

**A. Produktivitas Kerja (Y)**

NO	Pernyataan	JAWABAN				
		STS	TS	CS	S	SS
1	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target dengan waktu dan tenaga yang saya miliki.					
2	Saya berusaha meningkatkan hasil kerja tanpa menambah waktu kerja secara berlebihan..					
3	Dengan semangat kerja yang saya miliki, saya dapat menghasilkan output kerja yang optimal setiap hari.					
4	Peningkatan kemampuan kerja saya membantu menghasilkan hasil kerja yang lebih baik					
5	Saya mampu menjaga kualitas pekerjaan tanpa mengurangi kecepatan penyelesaian kerja					
6	Saya dapat menggunakan peralatan kerja secara efisien untuk menghasilkan hasil kerja yang maksimal					

**B. Kesehatan dan keselamatan Kerja (K3) (X)**

NO	Pernyataan	JAWABAN				
		STS	TS	CS	S	SS
1	Perusahaan menanggung biaya pengobatan jika saya mengalami masalah kesehatan akibat kerja.					
2	Perusahaan menyediakan fasilitas					

**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	Pernyataan	JAWABAN				
		STS	TS	CS	S	SS
	pemeriksaan kesehatan secara rutin.					
3	Perusahaan menyediakan Alat Pelindung Diri(APD) yang lengkap dan sesuai standar.					
4	Peralatan kerja yang saya gunakan dalam kondisi aman.					
5	Tempat penyimpanan barang diatur dengan rapi dan aman					
6	Prosedur Keselamatan (SOP K3) dijalankan dan diawasi secara konsisten.					
7	Pembagian tugas dan wewenang dalam pekerjaan jelas.					

**C.MOTIVASI KERJA (Z)**

NO	Pernyataan	JAWABAN				
		STS	TS	CS	S	SS
1	Saya mendapatkan upah yang sesuai dengan hasil kerja yang telah dicapai.					
2	Fasilitas kerja yang disediakan perusahaan mendukung kenyamanan saya dalam bekerja					
3	Saya merasa tenang karena perusahaan memberikan jaminan kesehatan dan keselamatan kerja.					
4	Saya memiliki hubungan kerja yang baik dengan rekan kerja					
5	Saya mendapatkan dukungan dan kerja sama yang baik dari rekan kerja maupun					



**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	Pernyataan	JAWABAN				
		STS	TS	CS	S	SS
	atasan					
6	Saya mendapatkan penghargaan atau pujian ketika menyelesaikan pekerjaan dengan baik					
7	Saya mendapatkan kesempatan untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan kerja.					

## Lampiran 2 – Tabulasi Data

### 1) Kesehatan dan keselamatan kerja (X)

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

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarang 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. Diarang 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
36	1	1	2	2	2	2	1
37	4	4	4	4	4	4	4
38	4	4	4	4	4	4	4
39	4	4	5	4	5	5	5
40	5	4	5	5	5	5	5
41	5	5	5	5	5	5	5
42	3	4	2	4	3	1	5
43	4	5	5	5	4	5	4
44	4	4	4	4	5	5	4
45	5	4	5	5	5	5	5
46	5	4	4	5	5	4	5
47	5	4	4	4	4	5	5
48	5	5	5	5	4	4	5
49	5	5	4	4	5	4	4
50	4	5	4	4	5	5	4
51	4	4	5	4	4	5	5
52	5	4	4	4	5	4	5
53	4	5	4	4	4	4	4
54	4	4	4	5	5	4	5
55	5	4	4	5	5	5	5
56	5	4	4	5	4	5	5
57	4	5	4	5	5	5	5
58	5	5	4	5	4	4	5
59	5	5	4	4	4	5	5
60	5	5	4	4	4	5	4
61	4	4	4	4	5	4	5
62	4	4	4	5	5	4	5
63	5	5	4	4	5	4	4
64	4	5	5	5	4	4	5
65	4	4	5	4	5	4	4

### 2) Produktivitas kerja (Y)

NO	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6
1	3	3	3	4	4	4
2	5	5	5	4	4	4
3	4	5	4	4	4	4
4	3	3	3	5	3	5
5	5	3	5	3	5	3

### 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	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6
6	4	4	4	4	4	4
7	4	5	4	3	3	5
8	4	5	5	5	3	5
9	5	5	5	5	4	4
10	5	5	3	5	5	5
11	4	5	4	3	5	4
12	3	5	5	4	5	3
13	5	5	5	4	5	4
14	5	4	4	4	5	4
15	5	4	4	4	5	4
16	3	3	3	3	3	3
17	4	4	4	4	4	4
18	4	4	4	4	4	4
19	4	4	4	4	4	4
20	4	5	4	5	4	5
21	5	5	5	5	5	5
22	5	5	5	4	5	5
23	4	4	4	4	4	4
24	4	5	5	5	4	5
25	1	1	1	1	1	1
26	5	5	4	5	5	4
27	4	4	5	4	4	4
28	4	4	4	4	4	4
29	4	4	4	4	4	4
30	4	4	5	4	4	4
31	4	5	5	5	5	5
32	4	5	5	5	5	5
33	5	5	4	5	4	4
34	5	5	5	5	5	5
35	5	4	5	5	5	5
36	2	2	2	1	2	2
37	4	4	4	4	4	4
38	4	4	4	4	4	4
39	5	5	5	5	5	5
40	5	4	5	5	5	5
41	5	5	5	5	5	5
42	4	4	2	4	5	5
43	4	5	4	5	5	4
44	4	4	5	5	4	5



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

NO	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6
45	5	4	4	5	5	4
46	4	4	4	5	5	4
47	4	4	5	5	5	4
48	5	4	5	5	4	4
49	5	4	4	4	5	5
50	4	4	5	5	4	4
51	5	4	5	5	5	5
52	4	5	4	4	5	5
53	5	5	5	4	4	4
54	4	5	4	5	5	5
55	5	5	4	5	4	4
56	4	5	5	4	4	5
57	4	5	5	4	4	5
58	5	5	5	5	4	4
59	4	5	5	5	5	4
60	5	4	5	5	5	4
61	5	4	4	5	5	4
62	5	5	4	5	5	4
63	5	4	4	4	4	4
64	4	5	4	5	5	5
65	5	4	5	4	5	4

**3 Motivasi (Z)**

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

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang 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
15	4	5	4	3	3	3	4
16	3	3	3	2	2	2	3
17	4	4	4	4	4	4	4
18	4	4	4	4	4	4	4
19	4	4	4	4	4	4	4
20	4	5	5	5	4	4	4
21	5	5	4	4	5	5	5
22	4	5	3	4	5	5	5
23	4	4	4	4	4	4	4
24	5	5	4	5	5	5	4
25	1	1	1	1	1	1	1
26	5	5	5	5	4	4	5
27	4	5	4	5	5	5	4
28	4	4	4	5	4	4	4
29	4	4	4	4	4	4	4
30	4	4	4	4	4	4	4
31	4	5	5	5	5	5	4
32	5	5	5	5	5	5	5
33	5	5	5	4	5	5	5
34	5	5	5	5	5	5	5
35	5	5	5	5	5	5	5
36	2	2	2	1	1	1	2
37	4	4	4	4	4	4	4
38	4	4	4	4	4	4	4
39	5	5	4	5	5	5	4
40	5	5	5	5	5	5	5
41	5	5	5	5	5	5	5
42	4	5	4	3	3	3	2
43	4	5	4	5	4	4	5
44	4	5	5	4	5	5	4
45	4	5	4	4	4	4	4
46	5	5	4	4	4	4	4
47	4	4	5	4	5	5	5
48	4	5	4	5	4	4	4
49	4	5	4	5	4	4	4
50	5	5	5	4	5	5	4
51	4	5	5	4	5	5	5
52	4	5	4	5	5	5	5
53	4	5	4	4	5	5	4

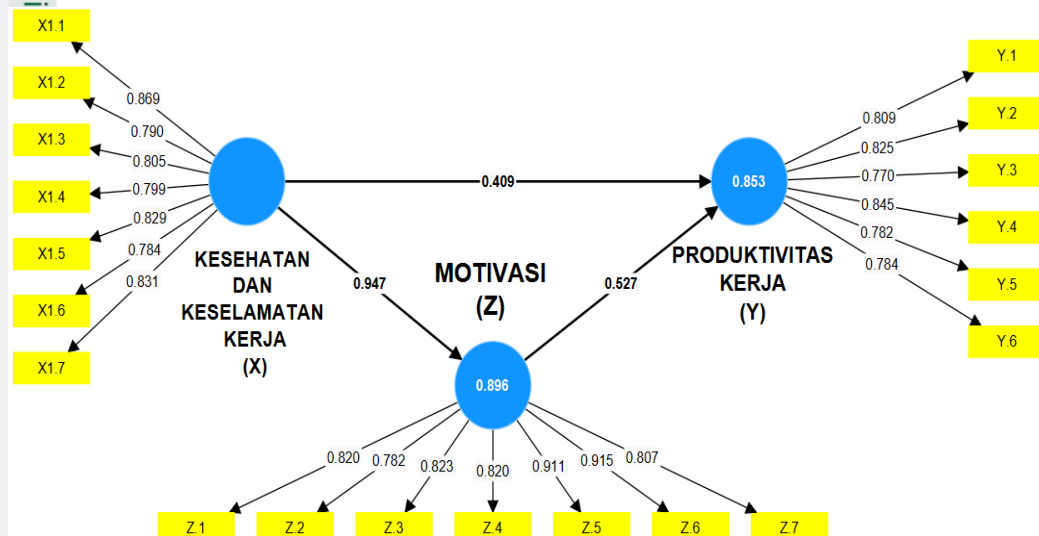
**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

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

NO	Z.1	Z.2	Z.3	Z.4	Z.5	Z.6	Z.7
54	4	5	4	5	4	4	4
55	4	5	5	4	5	5	4
56	4	5	5	5	4	4	4
57	4	5	4	4	5	5	5
58	4	4	5	5	5	5	4
59	4	5	5	4	5	5	5
60	4	5	5	4	4	4	5
61	4	4	4	4	4	4	5
62	5	4	4	5	4	4	5
63	4	4	5	5	5	5	4
64	4	5	4	4	4	4	5
65	4	5	5	4	5	4	4

## Lampiran 3 – Hasil Olah Data Smartpls

Gambar Outer Model



### 1. Uji Validitas

#### 1) Outer loading

Outer loadings - Matrix

	KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA (X)	MOTIVASI (Z)	PRODUKTIVITAS KERJA (Y)
X1.1	0.869		
X1.2	0.790		
X1.3	0.805		
X1.4	0.799		
X1.5	0.829		
X1.6	0.784		
X1.7	0.831		
Y.1			0.809
Y.2			0.825
Y.3			0.770
Y.4			0.845
Y.5			0.782
Y.6			0.784
Z.1		0.820	
Z.2		0.782	
Z.3		0.823	
Z.4		0.820	
Z.5		0.911	
Z.6		0.915	
Z.7		0.807	



## 2) Cross Loading

Discriminant validity - Cross loadings			
	KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA (X)	MOTIVASI (Z)	PRODUKTIVITAS KERJA (Y)
X1.1	0.869	0.810	0.722
X1.2	0.790	0.767	0.731
X1.3	0.805	0.792	0.750
X1.4	0.799	0.741	0.728
X1.5	0.829	0.783	0.733
X1.6	0.784	0.749	0.683
X1.7	0.831	0.761	0.829
Y.1	0.717	0.692	0.809
Y.2	0.748	0.755	0.825
Y.3	0.733	0.751	0.770
Y.4	0.802	0.795	0.845
Y.5	0.650	0.644	0.782
Y.6	0.713	0.754	0.784
Z.1	0.752	0.820	0.779
Z.2	0.758	0.782	0.822
Z.3	0.778	0.823	0.719
Z.4	0.798	0.820	0.751
Z.5	0.832	0.911	0.797
Z.6	0.841	0.915	0.787
Z.7	0.808	0.807	0.721

## 3) Average Variance Extracted (AVE)

Construct reliability and validity - Overview				
	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)	Average variance extracted (AVE)
KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA (X)	0.916	0.917	0.933	0.665
MOTIVASI (Z)	0.930	0.931	0.944	0.707
PRODUKTIVITAS KERJA (Y)	0.890	0.892	0.916	0.645

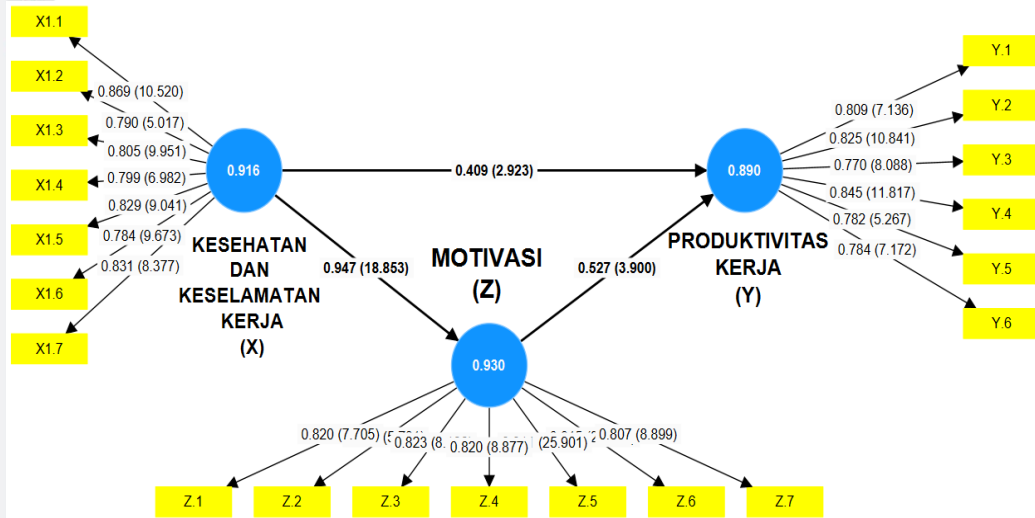
## 2) Uji Reliabilitas

Construct reliability and validity - Overview				
	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)	Average variance extracted (AVE)
KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA (X)	0.916	0.917	0.933	0.665
MOTIVASI (Z)	0.930	0.931	0.944	0.707
PRODUKTIVITAS KERJA (Y)	0.890	0.892	0.916	0.645

## 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.

Gambar Inner Model



### 3. R-Square

R-square - Overview		
	R-square	R-square adjusted
MOTIVASI (Z)	0.896	0.894
PRODUKTIVITAS KERJA (Y)	0.853	0.849

### 4. F-Square

f-square - List	
	f-square
KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA (X) -> MOTIVASI (Z)	8.622
KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA (X) -> PRODUKTIVITAS KERJA (Y)	0.118
MOTIVASI (Z) -> PRODUKTIVITAS KERJA (Y)	0.197

### 5. Uji Hipotesis

#### 1. Path Coefficients (Uji Parsial)

Path coefficients - 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 (X) -> MOTIVASI (Z)	0.947	0.931	0.050	18.853	0.000
KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA (X) -> PRODUKTIVITAS KERJA (Y)	0.409	0.406	0.140	2.923	0.003
MOTIVASI (Z) -> PRODUKTIVITAS KERJA (Y)	0.527	0.518	0.135	3.900	0.000

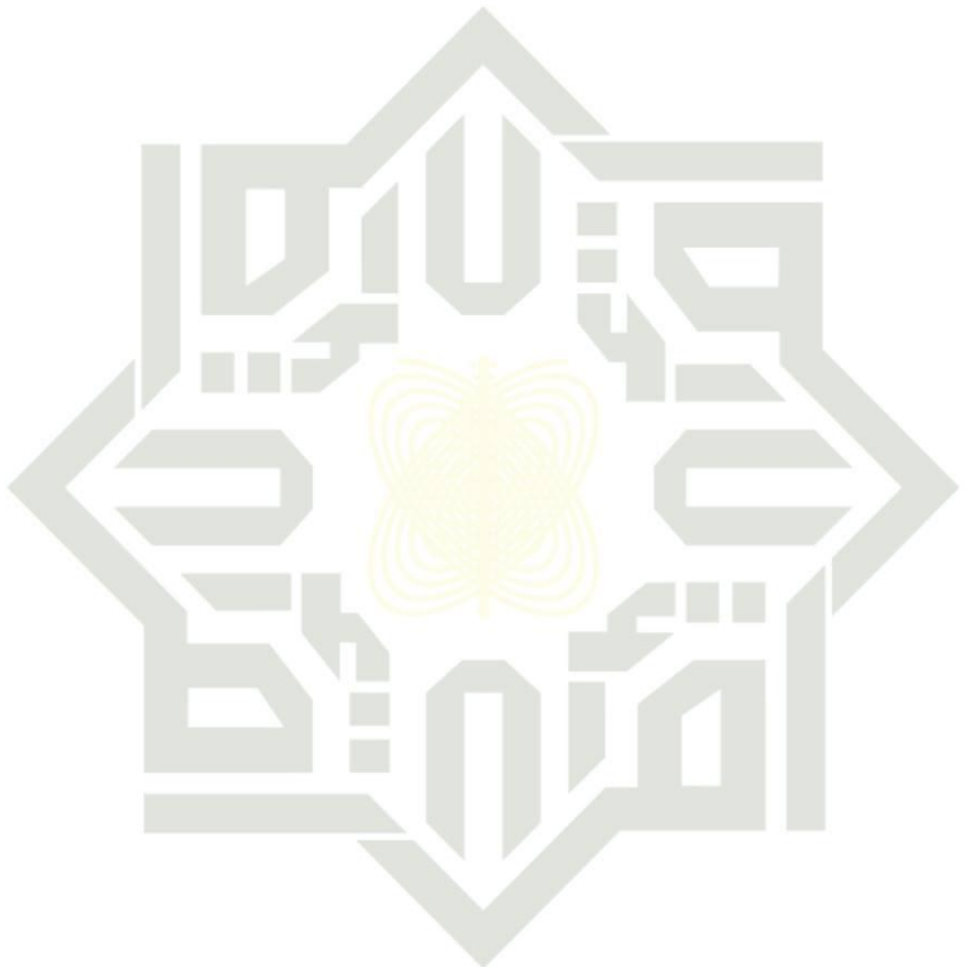
## 2) Specific Indirect Effect (Uji Mediasi)

Specific 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 (X)→ MOTIVASI (Z)→ PRODUKTIVITAS KERJA (Y)	0.499	0.484	0.133	3.762	0.000

### 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.



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.

## BIOGRAFI PENULIS



**SASI ARIA PUTRI** adalah Nama Penulis Skripsi ini yang lahir di Peranap pada tanggal 27 Oktober 2002. Penulis merupakan anak ke Dua dari Dua bersaudara, anak dari pasangan Bapak Suhari dan Ibu Ratnawati. Penulis pertama kali masuk pendidikan dasar di SDN 013 Peranap pada tahun 2008 dan tamat pada tahun 2014, penulis melanjutkan pendidikan di SMPN 1 PERANAP dan tamat pada tahun 2017, penulis melanjutkan pendidikan ke SMAN 1 PERANAP dan tamat pada tahun 2020 dan pada tahun 2021 penulis melanjutkan kuliah di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial. Pada tahun 2023 penulis telah melaksanakan kegiatan Praktek Kerja Lapangan (PKL) di BANK TABUNGAN NEGARA Syariah(BTN Syariah) dan melaksanakan Kuliah Kerja Nyata (KKN) di Desa Gumanti, Kec.Peranap, Kab.Indragiri Hulu Akhir kata penulis mengucapkan rasa syukur sebesar- besarnya atas terselesainya skripsi yang berjudul “PENGARUH KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA KARYAWAN(K3) TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI SEBAGAI MEDIASI PADA PABRIK AGRO SEJAHTERA DI DESA KATIPO PURA KEC.PERANAP KAB.INDRAGIRI HULU”. Dimana pada tanggal 09 Januari 2026 penulis mengikuti Ujian Munaqasah di Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial serta dinyatakan **LULUS** dan memperoleh gelar Sarjana Manajemen (SM).