

**PENGARUH KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA
(K3) DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI
VARIABEL MEDIASI
(Studi Kasus Pada PTPN XII Kebun Kalisanen Jember)**

SKRIPSI



Oleh

FARAH ANNISA FIRDAUSI

NIM: 19510056

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
2023**

**PENGARUH KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA
(K3) DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI
VARIABEL MEDIASI
(Studi Kasus Pada PTPN XII Kebun Kalisanen Jember)**

SKRIPSI

Diajukan Kepada:
Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang
untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan dalam
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (SM)



Oleh

FARAH ANNISA FIRDAUSI

NIM: 19510056

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
2023**

LEMBAR PERSEJUTUAN

**PENGARUH KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA
(K3) DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI
VARIABEL MEDIASI
(Studi Kasus PTPN XII Kebun Kalisanen Jember)**

SKRIPSI

Oleh

FARAH ANNISA FIRDAUSI

NIM : 19510056

Telah Disetujui Pada Tanggal 19 Januari 2023

Dosen Pembimbing,



Setiani, M.M

NIP. 199009182018012002

LEMBAR PENGESAHAN

**PENGARUH KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA
(K3) DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI
VARIABEL MEDIASI
(Studi Kasus PTPN XII Kebun Kalisanen Jember)**

SKRIPSI

Oleh

FARAH ANNISA FIRDAUSI

NIM : 19510056

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji
Dan Dinyatakan Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan Untuk
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M.)
Pada 23 Juni 2023

Susunan Dewan Penguji:

Tanda Tangan

1 Penguji I

Ahmad Mu'is, M.Ag

NIP. 19711110201608011043



2 Penguji II

Dr. Romi Faslah, S.Pd.I., M.Si

NIP. 19761221201608011041



3 Penguji III

Setiani, M.M

NIP. 199009182018012002



Disahkan Oleh:

Ketua Program Studi,



Muhammad Sulhan, SE, MM

NIP. 197406042006041002

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Farah Annisa Firdausi
NIM :19510056
Fakultas/Jurusan : Ekonomi/Manajemen

Menyatakan bahwa “**Skripsi**” yang saya buat untuk memenuhi persyaratan kelulusan pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang, dengan judul:

PENGARUH KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA (K3) DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI (STUDI KASUS PADA PTPN XII KEBUN KALISANEN JEMBER)

Adalah hasil karya saya sendiri, bukan “**duplikasi**” dari karya orang lain. Selanjutnya apabila di kemudian hari ada “**klaim**” dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing atau pihak Fakultas Ekonomi, tetapi menjadi tanggung jawab saya sendiri. Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa ada paksaan dari siapapun.

Malang, 12 Juni 2023

Hormat Saya



Farah Annisa Firdausi

NIM : 19510056

HALAMAN PERSEMBAHAN

Puji syukur Alhamdulillah atas rahmat Allah SWT sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan segala kekurangannya. Berkat dukungan dan doa yang senantiasa tak luput untuk dimunajatkan orang-orang yang berarti di sekeliling penulis.

Karya ilmiah ini saya dedikasikan kepada ayah saya Bapak Abdul Muchni dan Ibu saya Inda Warastuti. Terima kasih banyak telah membimbing, memberikan motivasi dan doanya serta memberikan banyak kekuatan sehingga saya dapat menyelesaikan karya ilmiah ini. Teruntuk dosen pembimbing saya Ibu Setiani, M.M yang dengan ketelatenan dan kesabaran dalam membimbing saya lembar demi lembar. Terima kasih pula diperuntukkan terhadap teman-teman seperjuangan saya, mahasiswa manajemen 2019 yang selalu mendukung saya dalam situasi dan kondisi apapun.

MOTTO

“Berhenti Meragukan Diri Sendiri, Bekerja Keras, dan Wujudkan”

KATA PENGANTAR

Segala puji syukur kehadirat Allah SWT, karena atas rahmat dan hidayah-Nya penelitian skripsi ini dapat terselesaikan dengan judul “Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Kasus Pada PTPN XII Kebun Kalisanen Jember)”. Sholawat dan salam semoga tetap turunkan kepada junjungan kita Nabi besar Muhammad SAW yang telah membimbing kita dari zaman kegelapan menuju zaman yang terang benderang.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini tidak akan berhasil dengan baik tanpa adanya bimbingan dan dukungan dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini penulis menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof.Dr. H. M. Zainuddin, MA, selaku Rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Bapak Dr. H. Misbahul Munir, Lc., M. El, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Bapak Muhammad Sulhan, S.E., M.M, selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Ibu Setiani, M.M, selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah memberi arahan serta motivasi dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Bapak dan Ibu dosen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
6. Seluruh karyawan PTPN XII Kebun Kalisanen Jember yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
7. Orang tua tercinta Bapak Abdul Muchni dan Ibu Indah Warastuti yang telah mendidik, memberikan dukungan do’a, motivasi, materi dan segalanya kepada penulis dalam penyelesaian skripsi ini.
8. Keluarga tercinta terutama adik dan kakak saya, Amira Ufaira Nabila dan Shania Bella Vahira yang selalu memberikan dukungan do’a, serta semangat yang tiada henti kepada penulis.

9. Sahabat- sahabat tercinta yang telah menemani perjalanan penulis dari mahasiswa baru hingga semester akhir Bintang Nur Kurnia Fajar, Liana Nurul Afifah, Ahmad Tholib Ridholloh, dan Dwi Susanti.
10. Teman-teman seperjuangan Manajemen angkatan 2019 yang senantiasa menjadi wadah bagi penulis dalam berbagi pendapat.
11. Seluruh pihak yang terlibat dalam proses penyusunan skripsi ini yang tidak bisa penulis sebutkan satu- persatu.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun. Penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak.

Malang, 12 Juni 2023

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Farah' with a stylized flourish underneath.

Farah Annisa Firdausi

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN	iii
LEMBAR PENGESAHAN	iv
SURAT PERNYATAAN	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vii
MOTTO	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
ABSTRAK (Indonesia, Inggris, Arab).....	xvii
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	7
1.3 Tujuan Penelitian	7
1.4 Manfaat Penelitian	7
BAB II KAJIAN PUSTAKA	9
2.1 Penelitian Terdahulu	9
2.2 Persamaan dan Perbedaan Penelitian.....	20
2.3 Kajian Teori	20
2.3.1 Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)	20
2.3.2 Lingkungan Kerja.....	25
2.3.3 Kinerja Karyawan	29
2.3.4 Kepuasan Kerja	32
2.3 Kerangka Konseptual.....	35
2.4 Hubungan Antar Variabel.....	35
2.4.1 Hubungan K3 Terhadap Kinerja Karyawan	35
2.4.2 Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	36
2.4.3 Hubungan K3 dengan Kinerja Karyawan dimediasi Kepuasan Kerja ..	37
2.4.6 Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan dimediasi Kepuasan Kerja	38
2.5 Hipotesis Penelitian	39
BAB III METODE PENELITIAN	40

3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian	40
3.2 Lokasi Penelitian.....	40
3.3.1 Populasi	40
3.3.2 Sampel	41
3.4 Teknik Pengambilan Sampel	41
3.5 Data dan Jenis Data.....	42
3.6 Metode Pengumpulan Data.....	42
3.7 Definisi Operasional Variabel	42
3.8 Skala Pengukuran	46
3.9 Metode Analisis Data.....	46
3.9.1 Analisis Deskriptif	46
3.9.2 Teknik SmartPLS	47
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	51
4.1 Hasil Penelitian.....	51
4.1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian.....	51
4.1.1.1 Profil Organisasi	51
4.1.1.2 Visi Misi Organisasi.....	52
4.1.1.3 Struktur Organisasi	52
4.1.2 Deskripsi Karakteristik Responden	54
4.1.2.1 Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	54
4.1.2.2 Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	55
4.1.2.3 Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	55
4.1.3 Deskripsi Jawaban Responden	56
4.1.3.1 Karakteristik Jawaban Responden	56
4.1.3.2 Variabel Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)	56
4.1.3.3 Variabel Lingkungan Kerja.....	57
4.1.3.4 Variabel Kepuasan Kerja	58
4.1.3.5 Variabel Kinerja Karyawan.....	59
4.2 Analisis Data.....	60
4.3 Pembahasan Hasil Penelitian.....	67
4.3.1 Pengaruh K3 (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)	67
4.3.2 Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)	69
4.3.3 Pengaruh K3 (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Dimediasi Kepuasan Kerja (Z)	71

4.3.4 Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Dimediasi Kepuasan Kerja (Z).....	73
BAB V PENUTUP.....	75
5.1 Kesimpulan.....	75
5.2 Saran.....	75
DAFTAR PUSTAKA.....	77
LAMPIRAN-LAMPIRAN.....	83

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Ringkasan Penelitian Terdahulu	13
Tabel 2. 2 Persamaan dan Perbedaan Penelitian	20
Tabel 3. 1 Definisi Operasional Variabel.....	43
Tabel 4. 1 Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	55
Tabel 4. 2 Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	55
Tabel 4. 3 Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	56
Tabel 4. 4 Distribusi Variabel Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) (X1).....	57
Tabel 4. 5 Distribusi Variabel Lingkungan Kerja (X2)	58
Tabel 4. 6 Distribusi Variabel Kepuasan Kerja (Z)	59
Tabel 4. 7 Distribusi Variabel Kinerja Karyawan (Y)	60
Tabel 4. 8 Validitas dan Reabilitas Konstruk.....	62
Tabel 4. 9 Hasil Uji Validitas.....	62
Tabel 4. 10 Hasil <i>R-Square</i>	64
Tabel 4. 11 Hasil <i>Goodness of Fit</i>	65
Tabel 4. 12 Hasil <i>Path Coeffitients</i>	65

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual.....	35
Gambar 4.1 Hasil <i>Output Algoritm</i>	61

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Jurnal Bimbingan

Lampiran 2 : Biodata Diri

Lampiran 3 : Kuisisioner Penelitian Skripsi

Lampiran 4 : Data Kuisisioner

Lampiran 5 : Hasil Validitas dan Realibilitas Konstruk

Lampiran 6 : Hasil Uji Validitas

Lampiran 7 : Hasil *R-Square*

Lampiran 8 : Hasil *Path Coeffitients*

Lampiran 9 : Data Program K3 PTPN XII Kebun Kalisanen Jember Tahun 2022

Lampiran 10 : Turnitin

ABSTRAK

Farah Annisa Firdausi. 2023, SKRIPSI. Judul: “Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Kasus Pada PTPN XII Kebun Kalisanen Jember)”

Pembimbing : Setiani, M.M

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

Banyak perusahaan yang kurang memperhatikan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) karyawan mereka, yang dapat menyebabkan kecelakaan kerja dan gangguan kesehatan. Hal ini dapat diatasi dengan mengimplementasikan program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3). Dengan menciptakan kondisi lingkungan kerja yang aman dan nyaman, perusahaan dapat mencapai kinerja karyawan yang berkualitas. Jika kedua aspek ini diterapkan dengan baik, karyawan akan merasa puas. Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh K3 terhadap kinerja karyawan, pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, peran kepuasan kerja dalam memediasi pengaruh K3 terhadap kinerja karyawan, serta peran kepuasan kerja dalam memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan *explanatory research*. Populasi dari penelitian ini adalah para karyawan PTPN XII Kebun Kalisanen Jember. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu kuesioner, wawancara, dan observasi. Sampel penelitian ini diambil dengan *sampling purposive* yang berjumlah 100 karyawan pabrikasi PTPN XII Kebun Kalisanen Jember. Teknik analisis data menggunakan. Variabel yang diteliti adalah Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) (X1), Lingkungan Kerja (X2), Kinerja Karyawan (Y), Kepuasan Kerja (Z).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) berpengaruh terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja memediasi pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) terhadap kinerja karyawan, dan kepuasan kerja memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

ABSTRACT

Farah Annisa Firdausi. 2023. Title: "Occupational Health and Safety (K3) and Work Environment on Employee Performance with Job Satisfaction as a Mediation Variable (Case Study on PTPN XII Kebun Kalisanen Jember)"

Advisor : Setiani, M.M

Keywords : Occupational Health and Safety (K3), Work Environment, Employee Performance, Job Satisfaction

Many companies pay little attention to the Occupational Health and Safety (K3) of their employees, which can cause work accidents and health problems. This can be overcome by implementing an Occupational Safety and Health (K3) program. By creating safe and comfortable working conditions, companies can achieve quality employee performance. If these two aspects are implemented properly, employees will feel satisfied. This study aims to examine and analyze the effect of K3 on employee performance, the influence of the work environment on employee performance, the role of job satisfaction in mediating the effect of K3 on employee performance, and the role of job satisfaction in mediating the influence of the work environment on employee performance.

This study uses a quantitative method with an explanatory research approach. The population of this research is the employees of PTPN XII Kebun Kalisanen Jember. Data collection techniques used are questionnaires, interviews, and observation. The sample for this research was taken by purposive sampling, amounting to 100 manufacturing employees of PTPN XII Kalisanen Jember Plantation. Data analysis technique uses Partial Least Square. The variables studied were Occupational Health and Safety (K3) (X1), Work Environment (X2), Employee Performance (Y), Job Satisfaction (Z).

The results of this study indicate that Occupational Health and Safety (K3) influences employee performance, work environment influences employee performance, job satisfaction mediates the effect of Occupational Health and Safety (K3) on employee performance, and job satisfaction mediates the effect of work environment on employee performance.

خلاصة

فرح النساء فردوس، ٢٠٢٣، الصحة والسلامة العمل (K3) وبيئة العمل على أداء الموظف مع الرضا الوظيفي كمعتر وسيط (دراسة حالة في شركة الحدائق الإندونسي ١٢، حديقة كاليسانين جمبر).

المشرفة : الأستاذة سيتيان المجستر

الكلمات الأساسية : الصحة والسلامة المهنية ، بيئة العمل ، أداء الموظف ، الرضا الوظيفي

لا تولي العديد من الشركات اهتمامًا كبيرًا للصحة والسلامة العمل لموظفيها، مما قد يتسبب في وقوع حوادث عمل ومشاكل صحية هذه الحالة يمكن التغلب من خلال تنفيذ برنامج السلامة والصحة العمل. من خلال خلق ظروف عمل آمنة ومريحة، يمكن للشركات تحقيق أداء جيد للموظفين. إذا تم تنفيذ هذين الجانبين بشكل صحيح ، فسيشعر الموظفون بالرضا. تهدف هذا البحث لفحص وتحليل تأثير على أداء الموظف، وتأثير بيئة العمل على أداء الموظف ودور الرضا الوظيفي في التوسط في تأثير الصحة والسلامة العمل على أداء الموظف، ودور الرضا الوظيفي في توسط التأثير في بيئة العمل على أداء الموظف

تستخدم الباحثة المنهج الكمي بمدخل البحث التوضيحي. مجتمع هذا البحث موظفو شركة الحدائق الإندونيسي ١٢ ، حديقة كاليسانين جمبر. أسلوب جمع البيانات المستخدمة الاستبيانات والمقابلات والملاحظة. تم أخذ عينة هذا البحث يعني عينة هادفة بلغت 100 موظفي شركة الحدائق الإندونيسي ١٢ ، حديقة كاليسانين جمبر. أسلوب تحليل البيانات المربع الصغرى الجزئي. المتغيرات التي تمت دراستها هي الصحة والسلامة العمل ، بيئة العمل ، أداء الموظف، الرضا الوظيفي

نتائج هذا البحث تشير أن الصحة والسلامة العمل تؤثر على أداء الموظف، وبيئة العمل تؤثر أداء الموظف، والرضا الوظيفي بتوسط تأثير الصحة والسلامة العمل على أداء الموظف، والرضا الوظيفي بتوسط تأثير بيئة العمل على أداء الموظف

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Untuk menjalankan sebuah perusahaan tentunya harus memiliki Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas agar dapat mencapai tujuan. Sumber Daya Manusia (SDM) adalah orang-orang kreatif yang berperan sebagai penggerak dalam suatu organisasi, baik itu di lembaga pemerintahan maupun di sektor lainnya. Mereka memiliki peran yang penting dan dianggap sebagai aset berharga, sehingga perlu dilatih dan ditingkatkan kemampuannya (Susan dan Eri, 2019). Setiap perusahaan harus memiliki kemampuan untuk secara optimal mengelola Sumber Daya Manusia (SDM), dengan mencapai keseimbangan antara kebutuhan karyawan dan kepentingan perusahaan. Pencapaian keseimbangan tersebut merupakan kunci utama yang memungkinkan organisasi berkembang dengan kreativitas dan kelancaran yang sesuai (Parashakti dan Putriawati, 2020). Menurut Siagian (2018) pertumbuhan perusahaan tergantung pada kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) yang dimilikinya.

Alasan tersebutlah yang membuat Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan kekayaan yang perlu dijaga dan dirawat. Salah satu alat ukur untuk menentukan apakah perusahaan memiliki kinerja yang baik ialah, dapat dilihat dari tercapai atau tidaknya sasaran yang telah ditetapkan (Cahyono dan Mardikaningsih, 2021). Oleh karena itu, perusahaan diharapkan mampu memberikan dan menyediakan apa saja yang dapat meningkatkan performa kinerja karyawannya. Tidak hanya kinerja karyawan saja yang meningkat, tetapi semangat dan kepuasan kerja karyawan juga akan melambung jika perusahaan dapat memperlakukan karyawannya dengan baik. Banyak kepribadian, hasil kerja, dan kinerja karyawan yang diprediksi berasal dari kepuasan atau ketidakpuasan kerja (Islamy, 2019). Menurut Safitri dan Rizal (2020) kepuasan kerja merupakan pendapat seorang karyawan terkait dengan pekerjaan yang mereka lakukan, serta apakah pekerjaan tersebut memberikan kepuasan atau tidak.

Jadi apabila seorang karyawan melakukan pekerjaannya dengan sangat

baik, maka perusahaan akan menghargai hasil dari kinerja karyawan tersebut. Dapat dikatakan juga, karyawan akan merasa senang dan puas dengan pekerjaannya dan otomatis akan lebih produktif lagi. Sebaliknya, apabila karyawan tersebut tidak puas dengan pekerjaannya, maka performa kinerjanya akan menurun. Kinerja didefinisikan sebagai hasil dari cara kerja tertentu, yang disiapkan pada waktu dan tempat karyawan dan perusahaan yang berkaitan (Hutagalung dan Ikatrinasari, 2018). Kinerja karyawan dapat diukur dengan indikator kesesuaian dalam menyelesaikan tugas, ketepatan waktu dalam bekerja, kehadiran atau presensi dan cara bekerja antar karyawan (Astohar, Dhian, dan Sari, 2020).

Terdapat pandangan alternatif yang menyatakan bahwa faktor-faktor yang memengaruhi kinerja meliputi instruksi yang jelas, perpecahan, target kerja, komunikasi, kolaborasi kerja, lingkungan kerja, peluang karier, dan fasilitas kerja (Rifai'i, 2019). Dari arti pentingnya kinerja karyawan bagi organisasi, aspek lain yang mempengaruhi belum optimalnya kinerja karyawan yaitu beban kerja (Sasanti dan Irbayuni, 2022). Selain faktor beban kerja, dalam upaya mencapai kinerja yang optimal, perusahaan harus menerapkan program Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3), dikarenakan K3 bisa mempengaruhi kinerja mereka (Sasanti dan Irbayuni, 2022). Apabila perusahaan menjamin perlindungan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) bagi karyawan, senantiasa mereka akan bekerja secara optimal sebab dalam dirinya timbul perasaan tenang, aman, dan nyaman. Menurut Maryam et al., (2022) kondisi jasmani seseorang akan mempengaruhi kinerja yang diciptakan.

Dalam pelaksanaan aktivitas produksi dan produktivitas, karyawan akan berhubungan langsung dengan mesin, alat-alat berat, peralatan tajam, dan lain-lain. Hal ini membuat kesehatan dan keselamatan pekerja menjadi poin yang sangat penting untuk diperhatikan. Apabila kondisi jasmani seorang karyawan itu bagus, maka kapabilitas yang dihasilkan untuk perusahaan juga akan meningkat. Menurut Maryam et al., (2022) menjelaskan bahwa Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) adalah upaya dan budaya untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan dengan memperhatikan kondisi fisik dan batinnya.

Sedangkan menurut Hutagalung dan Ikatrinasari (2018) menguraikan bahwa Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) adalah langkah-langkah yang diambil untuk mencegah kecelakaan kerja dan memberikan rasa aman kepada para karyawan, dengan memperhatikan aspek lingkungan, peralatan, mesin, dan keberadaan manusia itu sendiri.

Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) menjadi program yang dibentuk guna menjamin keselamatan para tenaga kerja dari aktivitas ditempat kerja supaya tidak terjadi kecelakaan, maupun hal yang mengakibatkan penyakit, yakni dengan cara mematuhi peraturan yang berlaku dan melaksanakan sesuai dengan *standard operating procedure* (Sasanti dan Irbayuni, 2022). Keselamatan kerja adalah suatu cara untuk melindungi tenaga kerja dari cedera yang diakibatkan dari kecelakaan yang berhubungan dengan tanggung jawab mereka (Arifin dan Harianto, 2020). Dalam undang-undang nomor 23 tahun 1992, pasal 23 terkait Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) disebutkan bahwa (K3) dilakukan untuk melahirkan produktivitas kerja secara optimum yang melingkupi pelayanan kesehatan dan penangkisan penyakit akibat bekerja.

Risiko dari keselamatan karyawan didorong oleh lingkungan, yang dapat menyebabkan beberapa macam masalah seperti kebakaran, patah tulang, keseleo, serta kehilangan indra penglihatan dan pendengaran. Kesehatan kerja dapat didefinisikan sebagai kondisi di mana individu dapat mengatasi hambatan fisik atau rasa sakit yang muncul dari lingkungan kerja. Karyawan menghadapi risiko terhadap kesehatan mereka ketika mereka bekerja melebihi waktu yang telah ditentukan di lingkungan kerja. Lingkungan kerja meliputi semua faktor yang secara langsung maupun tidak langsung memengaruhi organisasi atau perusahaan, serta memiliki dampak terhadap kinerja dan kepuasan kerja para karyawan (Ronald dan Hotlin, 2019).

Menurut Setiawan et al., (2019) Untuk menciptakan lingkungan kerja yang optimal, terdapat beberapa faktor yang harus diperhatikan. Hal ini meliputi kondisi bangunan kerja yang memadai, ruang kerja yang luas, ventilasi udara yang cukup, ketersediaan tempat ibadah, serta fasilitas transportasi umum yang nyaman dan mudah diakses bagi karyawan. Secara umum, lingkungan kerja

dapat dibedakan menjadi dua kategori, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik (Tambunan, 2018). Menurut Setiawan et al., (2019) lingkungan kerja non fisik meliputi semua faktor yang terkait dengan dinamika hubungan kerja, baik itu hubungan antara atasan dan bawahan maupun hubungan antar rekan kerja.

Sedangkan lingkungan kerja fisik adalah lingkungan kerja yang berupa ruang, tata letak, tingkat kebisingan, peralatan, material bagi karyawan yang bekerja, hal tersebut tentunya akan meningkatkan kualitas karyawan (Stanley dan Remiasa, 2022). Termuat beberapa aspek yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja, diantaranya yaitu cahaya, warna, hawa serta suasana (Tambunan, 2018). Lingkungan kerja ini sangat bermanfaat bagi perusahaan, karena dapat menciptakan gairah kerja sehingga produktivitas kerja meningkat (Tambunan, 2018). Oleh akan hal itu, suatu perusahaan diharapkan mampu menciptakan lingkungan kerja yang baik bagi semua karyawannya.

Penelitian ini dilangsungkan di PTPN XII Kebun Kalisanen Jember, tepatnya pada karyawan bagian produksi atau pabrikasi. PT Perkebunan Nusantara XII adalah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang beranjak pada bidang perkebunan, pengerjaan, dan penyaluran hasil perkebunan. PTPN XII memiliki 34 unit kebun yang tersebar di Indonesia, salah satunya ialah PTPN XII Kebun Kalisanen Jember. Produk yang dihasilkan oleh PTPN XII Kebun Kalisanen Jember ialah olahan karet dan kayu. Aneka kayu yang di tanam dan di pasarkan seperti kayu sengon, mahoni, jati, mindi, dan karet. Sedangkan untuk olahan karet sendiri dibagi menjadi beberapa golongan, disesuaikan dengan kualitas dan mutu karet tersebut.

PTPN XII Kebun Kalisanen Jember merupakan salah satu perusahaan yang mampu mencegah kecelakaan kerja dan menjamin tenaga kerjanya agar selalu senantiasa mendapatkan perlindungan dan keselamatan. Dengan adanya bukti program dan sasaran Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) PTPN XII Kebun Kalisanen Jember Tahun 2021, Kebun Kalisanen sudah tidak mengalami kecelakaan kerja sejak tahun 2018 sampai sekarang. Ditambah lagi, PTPN XII Kebun Kalisanen Jember dinobatkan sebagai kebun paling produktif di

lingkungan PTPN XII se wilayah Jember karena telah mendaftarkan pekerjajanya dalam perlindungan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan pada Tahun 2020 oleh BPJS Ketenagakerjaan Cabang Jember. Hal ini membuktikan bahwa PTPN XII Kebun Kalisanen Jember sangat memperhatikan kesehatan dan keselamatan para karyawannya, sehingga dapat mencapai *zero accident*.

Selain dinobatkan sebagai kebun paling produktif se wilayah Jember, PTPN XII Kebun Kalisanen Jember telah menerapkan program dan sasaran Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) dengan baik, contoh dari bentuk program K3 tersebut yaitu, mengadakan penyuluhan dan pelatihan dengan Dinas Ketenagakerjaan (DISNAKER) tentang resiko terjadinya kebakaran. Solusi yang diterapkan PTPN XII Kebun Kalisanen Jember dari permasalahan tersebut ialah, pembuatan rambu-rambu atau poster K3 tentang *flowchart* penanganan kecelakaan kerja, poster dilarang merokok, serta penyediaan alat pemadam api ringan atau *fire extinguisher* dan selang panjang yang didesain khusus untuk membantu memadamkan api. Program K3 yang diterapkan di PTPN XII Kebun Kalisanen Jember ini sudah sesuai dengan ketentuan (DISNAKER), dibuktikan dengan adanya ahli dan pengurus K3 perusahaan yang mengatur tentang kehandalan, keselamatan dan kesehatan serta kenyamanan gedung.

Beberapa studi yang dilakukan oleh Watoni (2019), Harini & Setiawan (2019), Jaya (2019) dan Cahyonoo & Mardikaningsih (2021) mengatakan bahwa Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) berpengaruh signifikan bagi kinerja karyawan. Begitu juga dengan studi yang dijalankan oleh, Sasanti & Irbayuni (2022) yang mengutarakan bahwa Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan. Disisi lain Sudaryana & Adnyani (2022) dan Aldrianto, Setiawan et al., (2022) mengatakan bahwa sebagian dari Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) tidak ada pengaruhnya pada kinerja karyawan. Mengenai hubungan lingkungan kerja dan kinerja karyawan, beberapa studi telah menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berdampak positif dan signifikan bagi kinerja karyawan. Seperti studi yang dilaksanakan oleh Ahmad et al, (2019) dan Adha et al., (2019) yang mengutarakan bahwa lingkungan kerja berdampak positif dan signifikan bagi

kinerja karyawan.

Namun terdapat juga studi yang mengatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini sama seperti yang dinyatakan oleh (Siahaan & Bahri, 2019). Dari penjelasan diatas bisa dideduksikan bahwa variabel Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) dan variabel lingkungan kerja tidak dapat secara langsung mempengaruhi variabel kinerja karyawan, karena minimnya penguatan variabel tertentu untuk menaikkan variabel kinerja karyawan. Oleh akan hal itu, dibutuhkan adanya variabel perantara sebagai konsolidasi hasil penelitian. Selain mempengaruhi kinerja karyawan, kepuasan kerja juga dapat memediasi hubungan antara Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) terhadap kinerja karyawan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Terdapat studi penelitian dari Hutagaol & Arwiyah (2020) dan Rohmah & Widiartanto (2020) yang mengatakan bahwa kepuasan kerja bisa memberikan partisipasi serta dampak positif atas pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut studi yang dilaksanakan oleh Setyawati & Soedarmadi (2021) mengatakan bahwa terdapat pengaruh tidak langsung dari Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) melalui kepuasan kerja positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil studi penelitian Solihatun et al., (2021), Meliza dan Mardiana (2019) dan Kusumastuti et al., (2019) mengatatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja yang dimediasi oleh kepuasan kerja. Adapun studi lain yang mengemukakan bahwa kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (Mayasari, 2022).

Berdasarkan fenomena dan latar belakang yang telah dijelaskan, dan dengan adanya studi penelitian terdahulu yang tengah ditemukan kesenjangan, maka penelitian ini akan mengkaji **“Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, penulis merumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Apakah Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan di PTPN XII Kebun Kalisanen Jember?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan di PTPN XII Kebun Kalisanen Jember?
3. Apakah kepuasan kerja memediasi pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) terhadap kinerja karyawan di PTPN XII Kebun Kalisanen Jember?
4. Apakah kepuasan kerja memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PTPN XII Kebun Kalisanen Jember?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Menguji dan menganalisis Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) yang berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan di PTPN XII Kebun Kalisanen Jember.
2. Menguji dan menganalisis lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan di PTPN XII Kebun Kalisanen Jember.
3. Menguji dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja dalam mediasi Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) terhadap kinerja karyawan di PTPN XII Kebun Kalisanen Jember.
4. Menguji dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja dalam mediasi lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PTPN XII Kebun Kalisanen Jember.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian ini, jika tujuan penelitian dapat dilaksanakan, adalah sebagai berikut:

1. Akademik
 - a. Hasil penelitian ini dapat menambah khasanah dan pemikiran ilmiah

di bidang manajemen sumber daya manusia khususnya konsep Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3), lingkungan kerja, kinerja dan hubungannya dengan kepuasan kerja.

- b. Memberikan sumbangsih pemikiran kepada dunia pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia dalam kaitannya dengan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3), lingkungan kerja, kinerja karyawan dan kepuasan kerja.

2. Manfaat teoritis

- a. Untuk Peneliti Berikutnya

Memberikan acuan bagi peneliti berikutnya terkait masalah Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi di PTPN XII Kebun Kalisanen Jember sebagai sarana implementasi teori yang diterima.

- b. Untuk Peneliti

Penelitian ini merupakan sarana bagi peneliti untuk mengaplikasikan ilmu yang diperolehnya di perguruan tinggi, khususnya yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia.

- c. Untuk Perusahaan

Penelitian ini bertujuan untuk memberikan gambaran yang lebih jelas tentang pentingnya pemahaman pengetahuan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) di perusahaan karena sangat membantu dalam menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan aman serta menciptakan rasa kepuasan pada karyawan tentang hal itu. Hasil yang diperoleh juga dapat menjadi bahan pertimbangan bagi instansi untuk meningkatkan kinerja karyawannya.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Terdapat beberapa macam studi penelitian terdahulu yang mengkaji mengenai Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3), lingkungan kerja, kinerja karyawan, dan keterkaitannya dengan kepuasan kerja, yaitu sebagai berikut :

1. Vivin Marahani E & Firqiyatul Makhfudloh A, (2018). Penelitian terdahulu yang berjudul “*The Effects of Occupational Health and Safety on Employee Performance Throungh Work Satisfaction*”. Metode penelitian kuantitatif. Hasilnya menunjukkan bahwa kesehatan dan keselamatan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja dapat memediasi hubungan antara kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan.
2. M. Hibbul Watoni, (2019). Penelitian terdahuluyang berjudul “*The Effect of Occupational Safety and Healty and Work Discipline on Employee Performance in the Environmental Services of Yogyakarta City*”. Metode Penelitian Regresi linier berganda (SPSS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan kesehatan dan keselamatan kerja serta disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
3. Sri Harini et al., (2019). Penelitian terdahulu yang berjudul “Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) Dan Pengawan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Operasional (Studi pada PT XYZ di Bogor)”. Metode penelitian analisis deksriptif dan verifikatif . Hasilnya menunjukkan bahwa, secara simultan dan parsial kesehatan dan keselamatan kerja serta pengawasan kerja juga berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja PT XYZ Bogor.
4. Rizal Nabawi, (2019). Penelitian terdahulu yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai”. Metode penelitian kuantitatif regresi linier berganda. Hasilnya menunjukkan bahwa secara parsial lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang dan secara simultan

lingkungan kerja, kepuasan, dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

5. Yuliya Ahmad et al., (2019). Penelitian terdahulu yang berjudul “Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, & Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT FIF Group Manado”. Metode penelitian kuantitatif-asosiatif regresi linier berganda. Hasilnya menunjukkan bahwa secara simultan stres kerja, beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan stres parsial dan beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Sedangkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
6. Syalimono S et al., (2019). Penelitian terdahulu yang berjudul “Pengaruh Penempatan Pegawai, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai”. Metode penelitian eksploratif SPSS versi 24 regresi linier berganda. Hasilnya menunjukkan bahwa secara parsial variabel penempatan berpengaruh positif terhadap kinerja dan secara parsial motivasi dan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja Secara simultan lokasi, motivasi dan lingkungan pegawai berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.
7. Elok Mahmud Putri, Vivin Maharani E et al., (2019). Penelitian terdahulu yang berjudul “*The Effect of Work Environment on Employee Performance Through Work Discipline*”. Metode penelitian kuantitatif. Hasilnya menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja dan disiplin kerja karyawan dan disiplin kerja memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
8. Elita Eka Meliza et al., (2019). Penelitian terdahulu yang berjudul “Analisis Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Intervening* Pada PT Gold Coin Specialities”. Metode penelitian *Structural Equation Modeling* (SEM) di SmartPLS 3.2.8. Hasilnya menunjukkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja yang dimediasi oleh kepuasan kerja.

9. Ita Kusumastuti et al., (2019). Penelitian terdahulu yang berjudul “Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Karyawan Pada Sp Alumunium di Yogyakarta”. Metode penelitian kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja karyawan.
10. Adriatul Alif N.J, (2019). Penelitian terdahulu yang berjudul “Pengaruh Pelaksanaan Program K3 dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara XII (Persero) Kebun Mumbul Jember”. Metode penelitian path analysis. Hasil menunjukkan bahwa, program K3 berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Serta disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
11. Risky Nur Adha et al., (2019) yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember”. Metode Regresi linier berganda Hasil menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja, terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, dan terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap *turnover intention*.
12. Marintan Florasi H et al., (2020). Penelitian terdahulu yang berjudul “Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Intervening*”. Metode penelitian kuantitatif regresi linier dan regresi jalur (*path*) dengan menggunakan IBM SPSS 20. Hasilnya menunjukkan bahwa program K3 dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja dan kepuasan kerja memberikan kontribusi pengaruh K3 terhadap kinerja karyawan.
13. Dyah Nikmahtu Rohmah & Widiartanto, (2020). Penelitian terdahulu yang berjudul “Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Intervening* (Studi Karyawan Divisi Inspeksi dan Pemeliharaan PT Haleyora Power Salatiga)”. Metode penelitian kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh

kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan akan semakin besar melalui kepuasan kerja.

14. Hendra Cahyono & Rahayu M, (2021). Penelitian terdahulu yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja Serta Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan PT Lion Super Indo (*Distribution Center*) Mojokerto”. Metode penelitian regresi linier berganda SPSS versi 26.0. Hasil menunjukkan bahwa berdasarkan uji t, motivasi berpengaruh terhadap kinerja sedangkan K3 berpengaruh signifikan terhadap kinerja dan berdasarkan uji-F, motivasi dan K3 berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.
15. Aplina Nining S & Soedarmi, (2021) yang berjudul “Analisis Pengaruh Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Intervening* Pada Karyawan”. Metode penelitian dengan SmartPLS. Hasilnya menunjukkan bahwa terdapat pengaruh langsung keselamatan dan kesehatan kerja, dan kepuasan kerja positif signifikan terhadap kinerja dan terdapat pengaruh tidak langsung K3 melalui kepuasan kerja positif signifikan terhadap kinerja, namun tidak berpengaruh terhadap kinerja karena pengaruhnya lebih kecil.
16. Solihatun et al., (2021). Penelitian terdahulu yang berjudul “Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Intervening*”. Metode penelitian regresi linier berganda dengan teknik *simple random sampling*. Hasilnya menunjukkan bahwa motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Motivasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja dan kepuasan kerja memediasi motivasi dan lingkungan terhadap kinerja karyawan.
17. Niko Farid A et al., (2022). Penelitian terdahulu yang berjudul “*The Effect of Occupational Health and Safety on the Performance of Employee of Tire Industry Indonesia*”. Metode penelitian menggunakan Software Ms. Excel (SPSS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kesehatan dan keselamatan kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
18. I Ketut Sudaryana et al., (2022). Penelitian terdahulu yang berjudul “Pengaruh Kesehatan Keselamatan Kerja (K3) dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

Pegawai Pada Masa Pandemi COVID-19 Di Bank Pembangunan Daerah Bali Cabang Singaraja”. Metode penelitian kualitatif regresi linier berganda (SPSS). Hasilnya menunjukkan bahwa kesehatan dan keselamatan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja sebagian mempengaruhi kinerja. Secara simultan K3 dan disiplin berpengaruh terhadap kinerja.

19. Melinia Ajeng S et al., (2022). Penelitian terdahulu yang berjudul “Pengaruh Beban Kerja dan K3 Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi”. Metode penelitian *Partial least square* SmartPLS. Hasilnya menunjukkan bahwa beban kerja yang berlebihan akan menurunkan kinerja karyawan serta kesehatan dan keselamatan kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan di bagian produksi CV. 99 Gresik.

Tabel 2. 1
Ringkasan Penelitian Terdahulu

No	Peneliti/Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1	(Vivin Marahani E & Firqiyatul Makhfudloh A, 2018) yang berjudul “ <i>The Effects of Occupational Health and Safety on Employee Performance Throungh Work Satisfaction</i> ”.	-Keselamatan dan Kesehatan kerja -Kinerja Karyawan -Kepuasan kerja	Kuantitatif	Hasilnya menunjukkan bahwa: 1. Kesehatan dan keselamatan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan 2. Kepuasan kerja dapat memediasi hubungan antara kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan.
2	(M. Hibbul Watoni, 2019) yang berjudul “ <i>The Effect of Occupational Safety and Healty and Work Discipline on Employee Performance in</i>	-Kesehatan dan keselamatan kerja -Disiplin Kerja -Kinerja karyawan	Regresi linier berganda (SPSS)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan kesehatan dan keselamatan kerja serta disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

	<i>the Environmental Services of Yogyakarta City</i> ".			
3	(Sri Harini et al., 2019) yang berjudul "Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) Dan Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Operasional (Studi pada PT XYZ di Bogor)".	-Kesehatan dan keselamatan kerja -Pengawasan kerja -Kinerja karyawan	Analisis deksriptif dan verifikatif	Hasilnya menunjukkan bahwa, secara simultan dan parsial kesehatan dan keselamatan kerja serta pengawasan kerja juga berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja PT XYZ Bogor.
4	(Rizal Nabawi, 2019) yang berjudul "Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai".	-Lingkungan kerja -Kepuasan kerja -Beban kerja -Kinerja karyawan	Kuantitatif Regresi linier berganda	Hasilnya menunjukkan bahwa: <ol style="list-style-type: none"> 1. Secara parsial lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang. 2. Secara simultan lingkungan kerja, kepuasan, dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
5	(Yuliya Ahmad et al., 2019) yang berjudul "Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, & Lingkungan	-Stres kerja -Beban kerja -Lingkungan kerja -Kinerja karyawan	Kuantitatif-asosiatif Regresi linier berganda	Hasilnya menunjukkan bahwa: <ol style="list-style-type: none"> 1. Secara simultan stres kerja, beban kerja dan lingkungan kerja

	Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT FIF Group Manado”.			berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Secara parsial stress kerja dan beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Sedangkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
6	(Syalimono S et al., 2019) yang berjudul “Pengaruh Penempatan Pegawai, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai”.	-Penempatan pegawai -Motivasi -Lingkungan kerja -Kinerja karyawan	Penelitian eksploratif SPSS versi 24 Regresi linier berganda	Hasilnya menunjukkan bahwa: 1. Secara parsial variabel penempatan berpengaruh positif terhadap kinerja 2. Secara parsial motivasi dan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja Secara simultan lokasi, motivasi dan lingkungan pegawai berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.
7	(Elok Mahmud Putri, Vivin Maharani E et al., 2019) yang berjudul “ <i>The Effect of Work Environment on</i>	-Lingkungan kerja -Kinerja karyawan -Disiplin kerja	Kuantitatif Path analysis	Hasilnya menunjukkan bahwa: 1. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja dan disiplin

	<i>Employee Performance Through Work Discipline</i>			<p>kerja karyawan</p> <p>2. Disiplin kerja memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.</p>
8	(Elita Eka Meliza et al., 2019) yang berjudul “Analisis Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel <i>Intervening</i> Pada PT Gold Coin Specialities”.	<p>-Kompensasi</p> <p>-Lingkungan kerja</p> <p>-Kinerja karyawan</p> <p>-Kepuasan kerja</p>	<i>Structural Equation Modeling</i> (SEM) di SmartPLS 3.2.8	<p>Hasilnya menunjukkan bahwa:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan 2. Kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja yang dimediasi oleh kepuasan kerja.
9	(Ita Kusumastuti et al., 2019) yang berjudul “Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Karyawan Pada Sp Aluminium di Yogyakarta”	<p>-Lingkungan Kerja</p> <p>-Kinerja Karyawan</p> <p>-Kepuasan Kerja</p>	Kuantitatif SEM PLS	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja karyawan.
10	(Adriatul Alif N.J, 2019) yang berjudul “Pengaruh Pelaksanaan Program K3 dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara XII	<p>-Program K3</p> <p>-Disiplin Kerja</p> <p>-Kinerja Karyawan</p>	<i>path analysis</i>	Hasil menunjukkan bahwa, program K3 berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Serta disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

	(Persero) Kebun Mumbul Jember”.			
11	(Risky Nur Adha et al., 2019) yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember”.	-Motivasi kerja -Lingkungan kerja -Budaya kerja -Kinerja karyawan	Regresi linier berganda	Hasil menunjukkan bahwa: <ol style="list-style-type: none"> 1. Tidak ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja 2. Terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. 3. Terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap <i>turnover intention</i>.
12	(Marintan Florasi H et al., 2020) yang berjudul “Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel <i>Intervening</i> ”.	-Kehatan dan keselamatan kerja -Kinerja Karyawan -Kepuasan kerja	Kuantitatif Regresi linier dan regresi jalur (path) dengan menggunakan IBM SPSS 20	Hasilnya menunjukkan bahwa: <ol style="list-style-type: none"> 1. Program K3 dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja 2. Kepuasan kerja memberikan kontribusi pengaruh K3 terhadap kinerja karyawan.
13	(Dyah Nikmahtu Rohmah & Widiartanto, 2020) yang berjudul “Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan	-Kesehatan dan keselamatan kerja -Kinerja karyawan -Kepuasan kerja	Kuantitatif SPSS 16.0	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan akan semakin besar melalui kepuasan kerja.

	Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Karyawan Divisi Inspeksi dan Pemeliharaan PT Haleyora Power Salatiga”			
14	(Hendra Cahyono & Rahayu M, 2021) yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja Serta Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan PT Lion Super Indo (<i>Distribution Center</i>) Mojokerto”.	-Motivasi kerja -Kesehatan dan keselamatan kerja -Kinerja karyawan	Regresi linier berganda SPSS versi 26.0	Hasil menunjukkan bahwa: 1. Berdasarkan uji t, motivasi berpengaruh terhadap kinerja sedangkan K3 berpengaruh signifikan terhadap kinerja 2. Berdasarkan uji-F, motivasi dan K3 berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.
15	(Solihatun et al., 2021) yang berjudul “Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel <i>Intervening</i> ”.	-Motivasi -Lingkungan kerja -Kinerja karyawan -Kepuasan kerja	Regresi linier berganda Teknik <i>simple random sampling</i>	Hasilnya menunjukkan bahwa: 1. Motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja 2. Motivasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja dan kepuasan kerja memediasi motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
16	(Aplina Nining S	-Keselamatan	SmartPLS	Hasilnya menunjukkan

	& Soedarmi, 2021) yang berjudul “Analisis Pengaruh Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel <i>Intervening</i> Pada Karyawan”.	kerja -Kesehatan kerja -Kinerja karyawan -Kepuasan kerja		bahwa: 1. Terdapat pengaruh langsung keselamatan dan kesehatan kerja, dan kepuasan kerja positif signifikan terhadap kinerja 2. Terdapat pengaruh tidak langsung K3 melalui kepuasan kerja positif signifikan terhadap kinerja, namun tidak berpengaruh terhadap kinerja karena pengaruhnya lebih kecil.
17	(Niko Farid A et al., 2022) yang berjudul “ <i>The Effect of Occupational Health and Safety on the Performance of Employee of Tire Industry Indonesia</i> ”.	-Kesehatan dan keselamatan kerja -Kinerja karyawan	Software Ms. Excel (SPSS)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kesehatan dan keselamatan kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
18	(I Ketut Sudaryana et al., 2022) yang berjudul “Pengaruh Kesehatan Keselamatan Kerja (K3) dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Masa Pandemi COVID-19 Di	-Kesehatan dan keselamatan kerja -Disiplin kerja Kinerja karyawan	Kualitatif Regresi linier berganda (SPSS)	Hasilnya menunjukkan bahwa: 1. Kesehatan dan keselamatan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan 2. Disiplin kerja sebagian mempengaruhi kinerja Secara simultan

	Bank Pembangunan Daerah Bali Cabang Singaraja”.			K3 dan disiplin berpengaruh terhadap kinerja
19	(Melinia Ajeng S et al., 2022) yang berjudul “Pengaruh Beban Kerja dan K3 Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi”.	-Beban kerja -K3 -Kinerja karyawan	<i>Partial least square</i> SmartPLS	Hasilnya menunjukkan bahwa: 1. Beban kerja yang berlebihan akan menurunkan kinerja karyawan 2. Kesehatan dan keselamatan kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan di bagian produksi CV. 99 Gresik.

2.2 Persamaan dan Perbedaan Penelitian

Tabel 2. 2
Persamaan dan Perbedaan Penelitian

Judul	Persamaan	Perbedaan
Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi	<ul style="list-style-type: none"> - Menggunakan pendekatan kuantitatif - Menggunakan variabel dependen (Y) yang sama yaitu kinerja karyawan 	<ul style="list-style-type: none"> - Kajian penelitian ini didasarkan pada teori perspektif Islam yang mengambil 4 variabel yaitu (K3), lingkungan kerja, kinerja karyawan dan kepuasan kerja - Kajian penelitian berobjekkan pada PTPN XII Kebun Kalisanen Jember

2.3 Kajian Teori

2.2.1 Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)

2.2.2.1 Pengertian Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)

“Kesehatan” dan “keselamatan” ialah asal kata dari Kesehatan dan

Keselamatan Kerja (K3). Kesehatan kerja ialah kondisi jasmani seseorang baik dilihat secara fisik, batin, rohani dan sosial yang memungkinkan untuk hidup inventif secara sosial dan ekonomi (Mangkunegara dalam Rohmah et al., 2020). Sedangkan menurut Sinambela keselamatan kerja ialah keadaan yang bisa menjamin penangkalan setiap ketidaknyamanan dalam melakukan suatu pekerjaan sehingga karyawan dapat melakukan tanggung jawabnya secara aman dan nyaman (Hutagaol et al., 2020).

Jika digabungkan arti dari kesehatan dan keselamatan kerja adalah, suatu gagasan juga cara dalam melindungi kelengkapan dan kesempurnaan jasmani dan rohani tenaga kerja dalam memperoleh masyarakat adil juga makmur (Mangkunegara dalam Harini et al., 2019). Simpulan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) dari pengertian diatas ialah, suatu rangkaian kegiatan yang dilakukan dengan tujuan meminimalisir terjadinya kecelakaan kerja disuatu perusahaan. Apabila program K3 berjalan dengan baik, sisi positif yang diterima perusahaan yakni meningkatnya kesejahteraan karyawan, sehingga kinerja karyawan dapat meningkat.

2.2.2.2 Indikator-Indikator Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)

Indikator keselamatan kerja diadaptasi dari penelitian (Wibowo, 2016), sebagai berikut:

- a) Lingkungan tempat kerja, tempat karyawan melakukan kegiatan bekerja
- b) Mesin dan peralatan merupakan bagian integral dari kegiatan operasional yang digunakan dalam proses produksi, yang meliputi penggunaan mesin, perkakas tajam, peralatan berat, dan peralatan ringan lainnya
- c) Jaminan keselamatan melibatkan penggunaan perlengkapan seperti helm, sepatu bot, sarung tangan, masker, dan sejenisnya untuk mencegah terjadinya kecelakaan kerja bagi para karyawan.

Sedangkan untuk indikator kesehatan kerja yang diadaptasi dari penelitian (Alfianto, 2015), sebagai berikut:

- a. Kebersihan lingkungan kerja

Karyawan akan merasa nyaman dan bahagia apabila lingkungan kerjanya bersih dan sehat

b. Sistem pembuangan sampah

Pengolahan limbah sisa produksi dapat diupayakan perusahaan secara maksimal agar kebersihan lingkungan kerja meningkat

c. Sarana kesehatan tenaga kerja

Suplemen vitamin, serta makanan dan minuman sehat adalah salah satu upaya pemberian perusahaan untuk menjaga kesehatan tenaga kerja

d. Pemeliharaan kesehatan tenaga kerja

Asuransi kecelakaan kerja adalah salah satu pelayanan kesehatan yang diberikan perusahaan untuk para tenaga kerjanya.

2.2.2.3 Faktor-Faktor Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)

Menurut Sedarmayanti dalam Atika (2019) faktor yang mempengaruhi kesehatan dan keselamatan kerja adalah:

a. Kebersihan

Menjaga kebersihan merupakan kunci utama untuk menjaga kesehatan karyawan, dan pelaksanaannya tidak memerlukan biaya yang besar. Untuk menjaga kesehatan, setiap area harus dijaga kebersihannya. Penumpukan abu dan sampah harus dihindari, oleh karena itu semua area kerja, koridor, dan tangga harus dibersihkan setiap hari.

b. Air minum dan kesehatan

Pihak pengelola tempat kerja harus menyediakan sumber air minum yang sehat dan bersih bagi para pekerja.

c. Urusan rumah tangga

Keteraturan di area kerja dapat mendukung pencapaian produktivitas dan kecelakaan kerja. Jika jalurnya sempit dan tidak bersih dari tumpukan material, bisa mengakibatkan masa

kerja terbuang sia-sia.

d. Ventilasi udara

Ventilasi udara diperlukan untuk kesehatan dan keharmonisan karyawan, sehingga faktor ventilasi termasuk faktor yang mempengaruhi keefektifan dalam bekerja.

e. Tempat kerja dan ruang kerja

Seorang karyawan tidak dapat bekerja secara efektif jika tidak ada ruang yang cukup untuk bergerak tanpa terganggu oleh rekan kerja, mesin, atau tumpukan bahan. Dalam beberapa kasus, kepadatan tempat kerja dapat berdampak negatif pada kesehatan karyawan.

f. Pencegahan kebakaran

Kebakaran yang tak terduga dapat terjadi dalam kondisi iklim panas dan kering, terutama di lingkungan industri tertentu. Pencegahan kebakaran merupakan tanggung jawab semua pihak dan harus dilakukan secara cepat. Sesuai dengan peraturan pencegahan kebakaran, tindakan seperti larangan merokok di area yang mudah terbakar harus diterapkan.

g. Pencegahan kecelakaan

Dalam mencegah kecelakaan, harus dilakukan tindakan untuk menghilangkan penyebabnya, baik itu penyebab teknis maupun ulah manusia. Upaya ini melibatkan berbagai tindakan yang terlalu banyak untuk didiskusikan secara rinci, termasuk kepatuhan terhadap peraturan dan standar teknis, serta pengawasan dan pemanfaatan tingkat tinggi.

h. Gizi

Pembahasan tentang lingkungan kerja tidak terlepas dari masalah jumlah dan nilai gizi makanan bagi karyawan. Di beberapa negara, jumlah makanan yang dimakan karyawan setiap hari hanya sedikit lebih banyak dari yang dibutuhkan tubuh, sehingga hanya cukup untuk hidup bukan untuk

mengimbangi pengeluaran energi selama bekerja keras. Dalam keadaan seperti itu, karyawan tidak diharapkan mampu menghasilkan keluaran intensif energi, yang umumnya dapat dihasilkan oleh karyawan yang sehat dan bergizi baik, terlepas dari kesulitan yang disebabkan oleh cuaca yang harus mereka hadapi.

i. Penerangan/ cahaya, warna, dan suara bising di tempat kerja

Penggunaan pencahayaan dan warna yang benar di tempat kerja memiliki arti penting dalam mendukung Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3). Kebisingan di tempat kerja merupakan faktor yang harus dicegah atau dihilangkan karena dapat menimbulkan kerusakan.

2.2.2.4 Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) dalam Perspektif Islam

Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) dapat disimpulkan sebagai suatu usaha yang dilaksanakan oleh perusahaan untuk tenaga kerjanya, guna meminimalisir terjadinya kecelakaan saat bekerja. Subtansi hukum Islam telah mengatur semua sisi kehidupan alam semesta, sehingga mampu menertibkan kehidupan manusia. Tidak terkecuali tentang kesehatan dan keselamatan tenaga kerja dalam proses bekerja. Sebagaimana yang terdapat dalam al-Qur'an, hadist maupun konsep Maqashid al Syariah.

Rutinitas bekerja dalam Islam sangat dianjurkan, tetapi dalam prinsip Maqashid al Syariah, jaminan keselamatan jiwa tetap wajib diperhatikan, bahkan secara urutan menempati urutan kedua setelah kewajiban memelihara agama. Sebagai halnya pada firman Allah dalam Q.S at-Taghabun ayat 11 yang berbunyi:

مَا أَصَابَ مِنْ مُصِيبَةٍ إِلَّا بِإِذْنِ اللَّهِ وَمَنْ يُؤْمِنْ بِاللَّهِ يَهْدِ اللَّهُ قَلْبَهُ، وَاللَّهُ بِكُلِّ شَيْءٍ عَلِيمٌ

Artinya: “Tidak ada sesuatu musibah pun yang menimpa seseorang kecuali dengan izin Allah, dan barang siapa yang beriman kepada Allah, niscaya dia akan memberi petunjuk kepada hatinya. Dan Allah maha mengetahui segala sesuatu”.

Menurut pandangan Alu Syaikh (2017) dalam bukunya Tafsir Ibnu

Katsir ayat ini menjelaskan tentang, tidak ada kecelakaan atau kejadian buruk yang menimpa seseorang kecuali dengan kehendak Allah. Ayat ini mengajarkan pentingnya keimanan dan kepercayaan kepada Allah, bahwa segala sesuatu yang terjadi dalam kehidupan ini adalah atas izin-Nya. Dalam konteks Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3), ayat ini mengingatkan kita bahwa kesehatan dan keselamatan kita di tempat kerja juga bergantung pada kehendak Allah. Oleh karena itu, penting bagi kita untuk mengambil langkah-langkah pencegahan dan menjaga keselamatan dengan mematuhi prosedur K3 yang telah ditetapkan.

Al-Syatibi, menggolongkan kebutuhan manusia kedalam tiga golongan yang dikenal dengan konsep Maqashid al Syari'ah, yaitu kebutuhan dhuriyat, kebutuhan hajiyat, dan kebutuhan tahsiniyat. Keselamatan kerja pada karyawan ini termasuk kedalam kebutuhan dhuriyat atau kebutuhan primer. Apabila kebutuhan ini tidak terpenuhi, maka dapat mengancam keselamatan di dunia maupun di akhirat. Terdapat lima hal yang termasuk kedalam kategori ini, diantaranya seperti memelihara agama, jiwa, akal, keluarga, dan harta.

Selain mengatur jaminan keselamatan, subtansi hukum Islam juga mengatur tentang jaminan kesehatan dalam bekerja. Seperti yang dijelaskan dalam Hadist Bukhari yang diriwayatkan oleh Ibnu Abbas, Rasulullah bersabda:

نِعْمَتَانِ مَعْبُودُونَ فِيهِمَا كَثِيرٌ مِنَ النَّاسِ: الصِّحَّةُ وَالْفَرَاغُ

Artinya: “Dua nikmat yang banyak manusia melalaikannya: kesehatan dan waktu luang.” (HR. Bukhari, no: 6412)

2.2.2 Lingkungan Kerja

2.2.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Terdapat dua definisi tentang lingkungan kerja yang dijabarkan oleh para ahli, yang pertama yaitu menurut Sedarmayanti dalam Ahmad (2019) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yaitu alat dan bahan umum yang ditemukan, lingkungan sekitar tempat seseorang bekerja, cara kerja dan pengaturan kerja baik sebagai individu maupun kelompok. Sedangkan

Nitisemito mendefinisikan lingkungan kerja sebagai apa saja yang ada di sekeliling pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam penerapan tugas yang dilimpahkan dan merupakan salah satu elemen yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan (Adha et al., 2019).

Simpulan lingkungan kerja dari pengertian diatas ialah, apa saja yang ada disekitar tempat kerja baik itu lingkungan fisik yang mempunyai wujud fisik atau nyata yang dapat dilihat secara langsung oleh mata maupun lingkungan kerja non fisik yang memiliki bentuk yang abstrak karena berbicara mengenai hubungan karyawan dengan karyawan atau hubungan karyawan dengan atasan. Apabila perusahaan dapat memenuhi hal ini sehingga dapat berjalan dengan lancar dan baik, maka output yang akan didapatkan ialah meningkatnya performa kinerja karyawan.

2.2.2.2 Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2009) indikator-indikator lingkungan kerja yaitu sebagai berikut:

a. Penerangan/ cahaya di tempat kerja

Pencahayaan atau iluminasi memiliki manfaat besar bagi karyawan dalam hal keamanan dan produktivitas kerja. Oleh karena itu, penting untuk memperhatikan pencahayaan yang cukup terang namun tidak menyilaukan. Kurangnya pencahayaan dapat mengakibatkan pandangan yang kabur, memperlambat pekerjaan, meningkatkan risiko kecelakaan, dan pada akhirnya menghambat efektivitas dalam menjalankan tugas, sehingga untuk mencapai tujuan perusahaan ini menjadi sulit.

b. Sirkulasi udara di tempat kerja

Oksigen merupakan gas yang diperlukan oleh makhluk hidup untuk mempertahankan kelangsungan hidup melalui proses metabolisme. Udara di sekitar dianggap tercemar ketika kadar oksigen di dalamnya menurun dan telah tercampur dengan gas atau bau berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama udara segar dapat diperoleh dari tanaman yang ada di sekitar lingkungan kerja.

c. Kebisingan di tempat kerja

Satu bentuk polusi yang menjadi perhatian para ahli adalah kebisingan, yakni suara yang tidak diinginkan oleh pendengaran. Suara tersebut dianggap tidak diinginkan karena dalam jangka panjang dapat mengganggu ketenangan saat bekerja, mengganggu pendengaran, dan mengganggu komunikasi.

d. Bau tidak sedap di tempat kerja

Terdapatnya bau-bauan di lingkungan kerja dapat dikatakan sebagai pencemaran, karena bisa mengganggu konsentrasi kerja, dan bau-bauan yang timbul terus menerus dapat mempengaruhi sensibilitas penciuman.

e. Keamanan di tempat kerja

Agar lingkungan kerja tetap dalam keadaan damai, maka perlu memperhatikan keselamatan dalam bekerja. Oleh karena itu, faktor keamanan harus diterapkan. Salah satu solusi untuk menjaga keamanan di lingkungan kerja dapat memakai Satuan Petugas Pengamanan (SATPAM).

2.2.1 Faktor-Faktor Lingkungan Kerja

Banyak faktor yang mempengaruhi terbentuknya kondisi lingkungan kerja, salah satunya adalah faktor yang diutarakan oleh Sedarmayanti dalam Siahaan dan Bahri (2019) diantaranya yaitu:

- 1) Penerangan atau penerangan di tempat kerja
- 2) Suhu di tempat kerja
- 3) Kelembaban di tempat kerja
- 4) Sirkulasi di tempat kerja
- 5) Kebisingan di tempat kerja
- 6) Getaran mekanis di tempat kerja
- 7) Bau di tempat kerja
- 8) Atur warna di tempat kerja
- 9) Dekorasi di tempat kerja
- 10) Musik di tempat kerja

- 11) Keselamatan di tempat kerja
- 12) Hubungan antara atasan dan bawahan
- 13) Hubungan antar rekan kerja

2.2.2 Lingkungan Kerja dalam Perspektif Islam

Lingkungan kerja adalah keadaan di mana karyawan bekerja dalam suatu organisasi yang bisa mempengaruhi keadaan jasmani dan rohaninya, baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja yang baik bisa menumbuhkan kinerja dan produktivitas karyawan yang tinggi. Lingkungan kerja dalam perspektif Islam adalah, di sekitar keberadaan manusia yang saling mengandung dan melengkapi sesuai dengan kapasitasnya masing-masing dengan menjaga alam (lingkungan) dan makhluk lain ciptaan Allah SWT, sebagai khalifah (pemimpin) harus menggunakan nilai syariat Islam dalam segala aktivitasnya (Budiman dalam Cahyadi, 2019).

Begitu tinggi, indah dan detail aturan sang pencipta, yang bukan hanya mencakup hukum untuk sesama makhluk hidup, tetapi juga bagi lingkungan sekitar agar berfungsi dan membantu makhluk Allah SWT yang membutuhkan. Hal ini tertuang dalam Q.S al-Qashasah ayat 77, yang berbunyi:

وَابْتَغِ فِيمَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا وَأَحْسِنْ كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ
وَلَا تَبْغِ الْفَسَادَ فِي الْأَرْضِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ

Artinya: “Dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan bahagiamu dari (kenikmatan) duniawi dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik, kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di (muka) bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan”.

Menurut Al Hifnawi (2010) dalam bukunya Tafsir Al-Qurtubi, ayat ini mengajarkan bahwa umat Islam harus berupaya untuk mencapai kebahagiaan dan kenikmatan di akhirat melalui amal saleh. Namun, mereka

juga diingatkan untuk tidak mengabaikan bagian mereka dalam kenikmatan dunia ini dengan bersyukur dan bertanggung jawab. Ayat ini juga menekankan pentingnya berperilaku baik dan menjauhi tindakan yang merusak dan merugikan. Dalam konteks lingkungan kerja, hal ini mencerminkan perlunya bertindak dengan integritas etika dalam segala aspek pekerjaan, termasuk dalam berinteraksi dengan rekan kerja, melaksanakan tugas dengan profesionalisme, dan menjaga keberlanjutan serta keamanan lingkungan kerja. Menghindari kerusakan berarti menjauhi perilaku yang dapat menyebabkan kerugian bagi individu, perusahaan, atau lingkungan.

Lingkungan kerja Islami adalah keberadaan manusia di sekeliling untuk saling mengisi dan melengkapi satu sama lain sesuai dengan perannya masing-masing dengan menjaga alam dan makhluk ciptaan Allah yang lain sebagai khalifah yang harus menggunakan syariat Islam dalam segala aktivitasnya agar dapat tercapainya kebahagiaan di dunia dan akhirat (Hasan, 2005). Dengan menjaga alam (lingkungan) tidak hanya kebahagiaan dunia dan akhirat saja yang akan didapat, kenikmatan dan kedamaian dalam menjalani hidup juga akan terasa.

2.2.3 Kinerja Karyawan

2.2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja ialah hasil kerja yang dilakukan tenaga kerja, sesuai dengan fungsi dan tugasnya dalam kurun waktu tertentu, yang dikaitkan dengan nilai atau standar tertentu dari organisasi tempat tenaga kerja tersebut bekerja. (Umam dalam Siahaan et al., 2019). Pendapat lain dari Afandi yang mendefinisikan kinerja sebagai hasil pencapaian yang diperoleh individu atau kelompok atas pekerjaannya berdasarkan tugas dan tanggung jawabnya guna mewujudkan tujuan organisasi, dengan mengikuti segala aturan, etika dan moral yang berlaku (Sasanti et al., 2022).

Kinerja akan optimal apabila individu atau kelompok tersebut mengerjakan pekerjaannya dengan baik (Alfian et al., dalam Sasanti et al., 2022). Simpulan dari pengertian kinerja karyawan diatas ialah, sebuah

pencapaian atau catatan hasil kerja yang berasal dari seorang karyawan untuk organisasi dimana dia bekerja. Performa kinerja karyawan dapat meningkat, apabila kebutuhan karyawan terpenuhi. Oleh akan hal itu, kewajiban perusahaan untuk memenuhi kebutuhan karyawan sangat berpengaruh besar terhadap proses pencapaian tujuan perusahaan.

2.2.3.2 Indikator-Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Bernadin, H. John, Russell (2010), terdapat macam-macam indikator kinerja karyawan diantaranya yaitu:

1) Kualitas

Sejauh mana hasil kegiatan yang dilakukan hampir sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dalam melaksanakan kegiatan, serta mencapai tujuan yang diharapkan.

2) Kuantitas

Kuantitas yang diproduksi dan dihabiskan karyawan, seperti jumlah elemen dan jumlah siklus kegiatan.

3) Ketepatan Waktu

Tingkat aktivitas selesai pada waktu yang diharapkan, dipandang dari sudut pengoptimalan waktu yang diberikan dan koordinasi dengan hasil output.

4) Efektifitas

Susunan penggunaan tenaga kerja dimaksimalkan dengan maksud untuk meningkatkan utilitas atau kerugian setiap unit dalam pemakaian sumber daya.

5) Komitmen Organisasi

Sejauh mana karyawan memiliki komitmen kerja dan tanggung jawab karyawan terhadap organisasi.

2.2.3.3 Faktor-Faktor Kinerja Karyawan

Menurut Sutrisno dalam Harahap dan Tirtayasa (2020), kinerja karyawan disebabkan dari tiga faktor, yaitu:

- a. Faktor individu, yaitu ketangkasan dan keahlian seseorang untuk melakukan pekerjaan. Misalnya, kompetensi seseorang

- dikelompokkan menjadi empat kelompok, yaitu ketangkasan, keahlian, motivasi, dan etos kerja.
- b. Faktor dukungan organisasi, artinya dalam menjalankan fungsinya, para pekerja membutuhkan dukungan dari organisasi tempat mereka bekerja. Dukungan tersebut dilahirkan dalam pengorganisasian, pengadaan sarana dan prasarana kerja, serta lingkungan kerja yang nyaman. Pengorganisasian yang dimaksud adalah membagikan kejernihan kepada setiap orang tentang tujuan yang akan dicapai dan apa yang harus dikerjakan untuk mencengkuh tujuan tersebut.
 - c. Faktor dukungan manajemen, yaitu kemampuan manajemen untuk mendukung kinerja perusahaan dan kinerja karyawan. Hal ini dicapai dengan membentuk sistem kerja dan hubungan industrial yang damai dan serempak, membabarkan kompetensi dan memotivasi seluruh karyawan untuk bekerja secara maksimal.

2.2.3.4 Kinerja Karyawan dalam Perspektif Islam

Dalam agama Islam, bekerja bukan hanya kegiatan mencari nafkah demi memenuhi kebutuhan sehari-hari saja, melainkan juga untuk menjaga martabat dan harga diri kemanusiaan yang seharusnya dijunjung tinggi oleh setiap individu. Oleh karena itu, bekerja dalam Islam termasuk ke dalam kategori *jihad fi sabilillah* (orang yang berjuang di jalan Allah SWT). Agama Islam juga sangat mengapresiasi manusia yang bekerja dengan giat dan bersungguh-sungguh demi mencari nafkah.

Kinerja karyawan dalam perspektif Islam diartikan sebagai pencapaian hasil yang diperoleh karyawan dalam proses bekerja yang menerapkan kaidah atau prinsip-prinsip Islam. Terdapat dimensi kinerja Islam meliputi, amanah, jujur, profesional, tekun bekerja, serta mendalami dan memahami tata nilai agama. Situasi ini searah dengan firman Allah dalam Q.S al-An'am ayat 132, yang berbunyi:

وَلِكُلِّ دَرَجَةٌ مِّمَّا عَمِلُوا وَمَا رُبُّكَ بِعَافٍ لِّ عَمَّا يَعْمَلُونَ

Artinya: "Dan masing-masing orang memperoleh derajat-derajat

(seimbang) dengan apa yang dikerjakannya. Dan Tuhanmu tidak lengah dari apa yang mereka kerjakan”.

Menurut pandangan Alu Syaikh (2017) dalam bukunya Tafsir Ibnu Katsir ayat ini menjelaskan bahwa setiap umat memiliki derajat atau tingkatan berdasarkan amal perbuatan mereka. Dalam konteks kinerja, ayat ini menekankan bahwa setiap individu akan mendapatkan balasan sesuai dengan kualitas dan hasil dari kerja mereka. Sebagai konsekuensi, para pekerja dianjurkan untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaan mereka dan bertanggung jawab atas kualitas dan hasil kerja mereka.

Dalam perspektif Islam, Tasmara (2008) menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil dari usaha yang dilakukan dengan sungguh-sungguh dengan memanfaatkan semua sumber daya, pikiran, dan pengabdian dirinya untuk mengabdikan diri sebagai seorang hamba Allah SWT. Tujuannya adalah untuk menundukkan dunia serta menjadi bagian dari masyarakat yang baik.

2.2.4 Kepuasan Kerja

2.2.4.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Hasibuan yang menjelaskan tentang kepuasan kerja sebagai sikap sentimental yang menggembirakan dan mencintai pekerjaan yang dilakukan, tindakan yang direfleksikan dapat berupa semangat kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja (Hutagaol et al., 2020). Disisi lain Locke dalam Bagis menyatakan bahwa kepuasan kerja yaitu perihal emosi yang menggembirakan atau positif yang dapat ditimbulkan dari hasil evaluasi pekerjaan atau pengalaman kerja (Solihatun et al., 2021). Kepuasan kerja karyawan merupakan isu penting yang berhubungan dengan tingkat produktivitas kerja karyawan dan ketidakpuasan, sering dikaitkan dengan tingkat yang tinggi dan keluhan terhadap pekerjaan (Sutrisno dalam Styawati et al., 2021).

Simpulan kepuasan kerja dari pengertian diatas ialah, sikap emosional positif maupun negatif karyawan yang didapatkan dari hasil pengalamannya bekerja. Kepuasan kerja dapat juga didefinisikan sebagai indikator tingkat kepuasan pekerja terkait dengan karakteristik tugas, hasil kerja, bentuk

pengawasan, serta perasaan lega dan senang terhadap pekerjaan yang sedang dilakukan. Jika kepuasan kerja tersebut tercapai, maka karyawan akan merasa lebih giat untuk melakukan setiap pekerjaan atau tugas yang diberikan atasan untuknya.

2.2.4.2 Indikator Kepuasan Kerja

Terdapat enam indikator kepuasan kerja yang dinyatakan oleh (Widodo, 2015) antara lain, seperti:

- a. Gaji, yaitu jumlah bayaran yang diterima sesuai dengan jabatan dan tugas yang diberikan serta dirasakan adil bagi tiap pekerja.
- b. Pekerjaan, yaitu isi pekerjaan yang dilaksanakan oleh tenaga kerja jika memiliki unsur-unsur yang memuaskan.
- c. Rekan kerja, yaitu dengan siapa pekerja bersosilasi dalam melaksanakan pekerjaan. Karena seseorang bisa mengenyam apakah rekan kerja ini baik atau tidak.
- d. Atasan, artinya, seseorang selalu memberi perintah atau instruksi dalam melakukan pekerjaan. Cara kerja atasan bisa tidak menyenangkan atau menyenangkan, hal ini dapat mempengaruhi kepuasan kerja.
- e. Promosi, yaitu kemungkinan tenaga kerja untuk berkembang melewati promosi. Tenaga kerja bisa meraih kemungkinan besar untuk mendapatkan promosi atau tidak.
- f. Lingkungan kerja, yaitu apa saja yang ada di sekitar pekerja yang bisa mempengaruhi tugas atau tanggung jawab yang dipasrahkan.

2.2.4.3 Faktor-Faktor Kepuasan Kerja

Menurut Hasibuan dalam Parluhutan Tambunan (2018) mengutarakan bahwa kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh tujuh faktor, antara lain:

- a. Kompensasi yang adil dan memadai
- b. Penempatan yang tepat sesuai pengalamannya
- c. Bobot kerja ringan

- d. Lingkungan kerja
- e. Peralatan yang mendukung pelaksanaan pekerjaan
- f. Sikap pemimpin dalam kepemimpinannya
- g. Sifat pekerjaan yang monoton atau tidak.

2.2.4.4 Kepuasan Kerja dalam Perspektif Islam

Kepuasan kerja dalam Islam diartikan sebagai arti bersyukur, ikhlas, dan sabar atas apa yang didapatkan dalam setiap pekerjaannya. Proses bersyukur, ikhlas, dan sabar memang tidak meninggalkan output, akan tetapi dapat memberikan nilai tambah yang diperoleh yakni keberkahan. Apabila pekerjaan itu selesai, maka terdapat kepuasan yang timbul dan tidak berhubungan langsung dengan output. Kepuasan tersebut dapat di gambarkan seperti ketenangan jiwa serta memiliki aura tubuh yang menggembirakan. Keadaan ini sesuai dengan firman Allah SWT pada Q.S Ibrahim ayat 7, yang berbunyi:

وَأَذِّنْ تَأْدَانَ رَبُّكُمْ لِيْنَ شَكَرْتُمْ لَا زِيْدَانَكُمْ وَلِيْنَ كَفَرْتُمْ إِنَّ عَذَابِيْ لَشَدِيْدٌ

Artinya: “*Sesungguhnya jika kamu bersyukur, niscaya aku akan menambah (nikmat) kepadamu, tetapi jika kamu mengingkari (nikmat-Ku), maka pasti azab-Ku sangat berat*”.

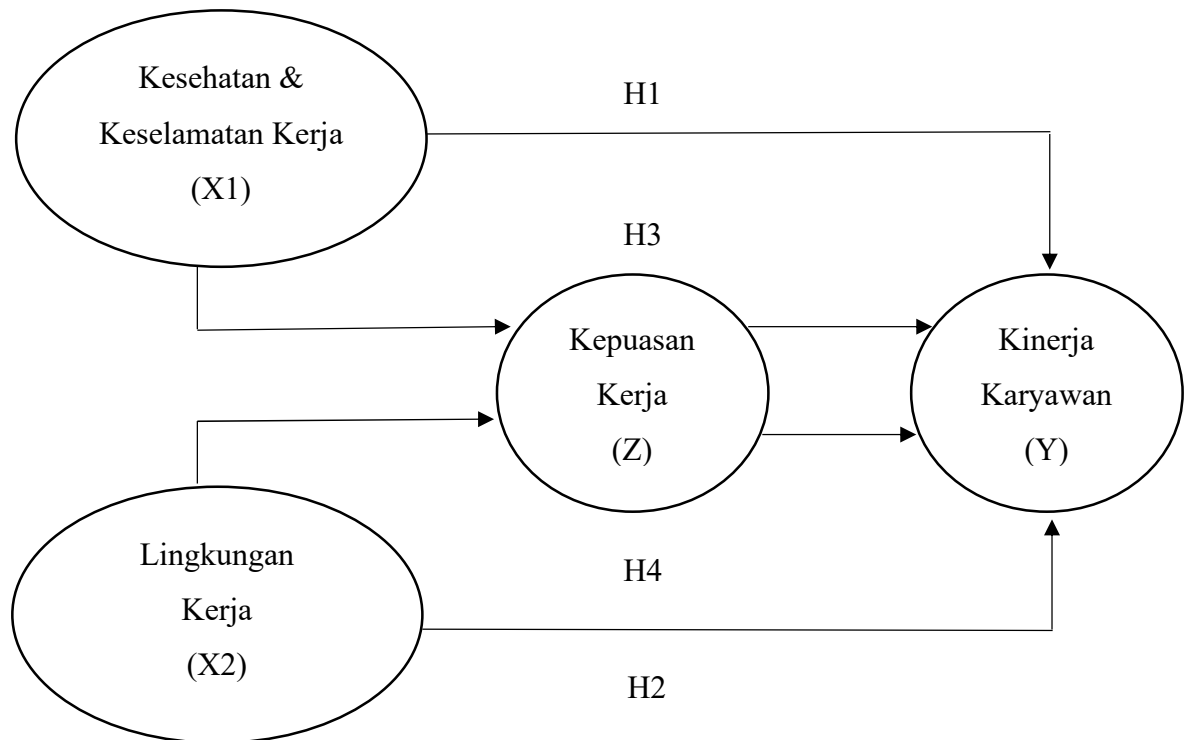
Menurut pandangan Alu Syaikh (2017) dalam bukunya Tafsir Ibnu Katsir ayat ini menggambarkan tentang konsep prinsip kebijaksanaan Allah terkait pemberian pahala dan siksaan. Jika seseorang bersyukur dan menghargai nikmat-nikmat yang diberikan oleh Allah, maka Allah akan meningkatkan dan melimpahkan nikmat tersebut. Jika dalam konteks kepuasan kerja, hal ini dapat diartikan bahwa jika seseorang bersyukur atas pekerjaan yang dimiliki, menghargai kesempatan yang diberikan, dan berusaha untuk menjalankannya dengan baik, maka Allah akan meningkatkan kepuasan dan kesuksesan dalam pekerjaan tersebut.

Kepuasan kerja dalam konteks Islam menurut Baidhawry (2005) mengatakan bahwa Kepuasan kerja dalam Islam tidak hanya ditentukan oleh faktor materi atau kesuksesan karir semata, tetapi juga oleh aspek spiritual,

moral, dan etika yang kuat. Kepuasan kerja dalam Islam dapat dicapai melalui niat yang ikhlas, seorang muslim diwajibkan untuk menjalankan pekerjaannya dengan niat yang tulus dan disertai dengan semangat beribadah. Apabila kedua hal tersebut dilakukan Bersama, maka Allah akan memberikan rasa kepuasan yang lebih dalam.

2.3 Kerangka Konseptual

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual



2.4 Hubungan Antar Variabel

2.4.1 Hubungan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) dengan Kinerja Karyawan

Karyawan merupakan aset yang memiliki pengaruh paling signifikan dalam perusahaan dan menjadi bagian penting internal perusahaan dalam menciptakan kinerja yang unggul. Oleh karena itu, perusahaan memiliki tanggung jawab untuk memberikan lingkungan yang aman dan menjamin kesejahteraan karyawan (Anjani et al., dalam Damayanti et al., 2018). Salah

faktor kinerja karyawan ialah faktor keselamatan dan perlindungan dalam bekerja. Apabila seorang karyawan mempunyai rasa aman dan nyaman dalam dirinya karena merasa diamankan oleh perusahaan, maka mereka akan bekerja dengan baik dan dengan perasaan tenang. Upaya untuk mewujudkan hal tersebut ialah, dengan melakukan penerapan program Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3).

Menurut Anjani dalam Damayanti et al.,(2018) program Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) merupakan suatu sistem program yang dirancang untuk melibatkan pekerja dan pengusaha dalam upaya mencegah kecelakaan dan penyakit yang terkait dengan pekerjaan di lingkungan kerja. Sistem ini melibatkan pengenalan potensi risiko kecelakaan kerja dan pengambilan tindakan pencegahan yang tepat jika terjadi kejadian yang tidak diinginkan (Damayanti et al., 2018) . Karyawan yang sehat secara jasmani dan rohani akan bisa bekerja dengan baik dan bisa meninggikan produktivitas kerja (Bangun dalam Damayanti et al., 2018).

Simpulan dari penjelasan diatas yaitu, program Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Karena dari penerapan program K3 tersebut, karyawan dapat merasakan perlindungan yang optimal dari tempat ia bekerja. Hal ini mengakibatkan performa kinerja seorang karyawan dapat meningkat.

Hasil studi penelitian yang dilakukan oleh Watoni (2019), Harini & Setiawan (2019), Cahyonoo & Mardikaningsih (2021) dan Sasanti & Irbayuni (2022) mengatakan bahwa kesehatan dan keselamatan kerja (K3) yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan.

2.4.2 Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan

Setiap organisasi perlu memberikan perhatian yang serius terhadap lingkungan kerja, karena dapat berdampak pada kinerja karyawan. Apabila lingkungan kerja di perusahaan tersebut baik, karyawan akan merasa termotivasi dan perusahaan akan mendapatkan hasil kerja yang berkualitas. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor kunci dalam menciptakan kinerja yang optimal dari karyawan. Menurut Robbins dalam Ahmad et al.,

(2019) mengatakan bahwa lingkungan kerja adalah apa saja yang mempunyai potensi dalam mempengaruhi kinerja organisasi. Sedangkan Nitisemito dalam Adha et al., (2019) lingkungan kerja didefinisikan sebagai semua elemen di sekitar seorang pekerja yang dapat memengaruhi pelaksanaan tugas yang diberikan dan merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja seorang karyawan.

Lingkungan kerja yang damai dan harmonis dapat meningkatkan konsentrasi karyawan dalam bekerja, serta keadaan ini juga dapat meningkatkan tingkat produktivitas karyawan. Lingkungan kerja fisik maupun non fisik, dapat membagikan dukungan untuk meninggikan kinerja karyawan. Menurut Lee dan Brand dalam Josephine et al., (2017) menyatakan bahwa dalam sebuah perusahaan, lingkungan kerja diperlukan untuk memberikan dukungan terhadap kinerja karyawan. Usaha untuk membenarkan lingkungan kerja pada suatu organisasi itu mendukung atau tidak, dapat dilakukan dengan cara membuat tempat kerja yang fleksibel yakni menyesuaikan situasional karyawan dan karakteristik pekerjaan suatu perusahaan.

Hasil studi penelitian yang dilakukan oleh Ahmad et al., (2019) menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.4.3 Hubungan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) dengan Kinerja Karyawan dimediasi Kepuasan Kerja

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

terhadap hasil kerja pada sebuah organisasi (Cahyono et al., 2021).

Program K3 adalah salah satu program yang di terapkan demi memenuhi hak-hak tenaga kerja. Apabila hak tenaga kerja terpenuhi, maka akan timbul semangat dan rasa puas pada diri karyawan tersebut. Karena kualitas kepuasan akan mempengaruhi hasil kerja yang dilaksanakan oleh karyawan, maka bisa dikatakan bahwa salah satu faktor yang mendasari terciptanya kinerja yang baik adalah kepuasan kerja yang baik (Fadlallah dalam Styawati et al., 2021). Menurut Coomber dan Louise Barriball (2007) beranggapan bahwa kepuasan kerja berpotensi meningkatkan tingkat produktivitas yang lebih tinggi, menumbuhkan tanggung jawab perusahaan, meningkatkan kesejahteraan fisik dan mental, sehingga karyawan akan berpartisipasi dalam pekerjaan yang lebih sehat dan mengembangkan keahlian dan kompetensi.

Dari pendapat tersebut muncul beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja, salah satu faktornya ialah kesehatan fisik dan mental (psikologis) karyawan atau yang dapat disebut (K3). Kecelakaan kerja yang terjadi pada perusahaan, dapat diminimalisir oleh program Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) yang sangat mempengaruhi kinerja. Hal ini membuktikan bahwa kepuasan kerja memediasi hubungan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) terhadap kinerja karyawan.

Hasil studi penelitian Hutagaol dan Arwiyah (2020) dan Rohmah & Widiartanto (2020) mengatakan bahwa kepuasan kerja dapat memberikan kontribusi dan berpengaruh positif atas pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) terhadap kinerja karyawan.

2.4.4 Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan dimediasi Kepuasan Kerja

Sumber daya manusia sangat berkaitan dengan situasi yang ada di dalam organisasi tempat ia berkerja. Keadaan tersebut bisa dipengaruhi langsung oleh lingkungan kerja fisik maupun non fisik. Menurut (Chandrasekar dalam Kusumastuti et al, 2019) lingkungan kerja yang memiliki desain buruk, furnitur yang tidak memadai, keterbatasan ruang udara, pencahayaan yang

kurang memadai, kebisingan yang tinggi, tindakan keselamatan darurat yang tidak memadai, dan kekurangan alat pelindung diri, dapat menyebabkan kerentanan terhadap penyakit dan berdampak negatif pada kinerja karyawan.

Hal ini juga sesuai dengan *statement* dari (Wibowo dalam Kusumastuti et al, 2019) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja atau keadaan kerja memberikan kedamaian yang akan mendorong kinerja karyawan. Apabila lingkungan kerja dalam suatu perusahaan itu sesuai maka tidak hanya kinerja saja yang akan meningkat, rasa puas dalam diri karyawan juga akan timbul dan meningkat. Tenaga kerja yang bahagia condong lebih inventif, walaupun sulit menyatakan kemana arah hubungan kausalitasnya (Sedarmayanti dalam Kusumastuti et al, 2019).

Simpulan dari penjelasan diatas ialah, lingkungan kerja memiliki potensi untuk meningkatkan kinerja karyawan, terutama ketika kepuasan kerja berdampak positif pada perkembangan kinerja mereka. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa peningkatan kepuasan kerja dapat mendukung peran lingkungan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan, seperti dengan memberikan upah yang layak dan pekerjaan yang sesuai dengan kondisi sosial dan fisik karyawan.

Hasil studi penelitian Solihatun et al., (2021) dan Meliza et al., (2019) mengatatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja.

2.5 Hipotesis Penelitian

H1 : Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H2 : Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H3 : Kepuasan kerja memediasi pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) terhadap kinerja karyawan.

H4 : Kepuasan kerja memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian

Pendekatan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yaitu pendekatan yang berdasarkan filosofi positivisme, dipakai untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan datanya mengambil dari *instrument* penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan menguji hipotesis yang sudah ditentukan (Sugiyono, 2014). Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian eksplanatori (*explanatory research*).

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan sebab akibat dari variabel. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sebab akibat dari “Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Kasus Pada PTPN XII Kebun Kalisanen Jember)”.

3.2 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada PTPN XII Kebun Kalisanen Jember yang beralamatkan di Jl. Abdul Ghafur, Kalisanen, Curahtakir, Kecamatan Tempurejo, Kabupaten Jember. Ruang lingkup yang digunakan peneliti yaitu mengenai manajemen sumber daya manusia dalam hal pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Peneliti menetapkan tempat ini karena terdapatnya fenomena, kesesuaian dengan studi kasus yang diangkat, sampel dan populasi yang mencukupi, serta untuk menguji variabel mediasi.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi ialah wilayah generalisasi yang terdiri dari: objek/subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk ditelaah dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi

populasi itu tidak hanya manusia, tetapi juga objek dan benda-benda alam lainnya (Sugiyono, 2014). Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan PTPN XII Kebun Kalisanen Jember dengan jumlah 734 orang karyawan.

3.3.2 Sampel

Sampel ialah bagian dari jumlah dan karakteristik populasi. Apabila populasi besar dan peneliti tidak mungkin meneliti semua yang ada pada populasi, dikarenakan keterbatasan dana, tenaga, dan waktu, maka peneliti bisa memakai sampel yang diambil dari populasi tersebut (Sugiyono, 2014).

Teknik pengukuran sampel yang efektif jika penelitian menggunakan *Structural Equating Model* menurut Santoso yaitu berkisar antara 100-200 (Haryono, 2016). Oleh akan hal itu, yang menjadi sampel pada penelitian ini ialah 125 orang karyawan pabrikasi atau produksi. Diambil sampel karyawan bagian produksi karena karyawan tersebut berhubungan erat dengan kesehatan dan keselamatan kerja dan lingkungan kerja.

3.4 Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel terbagi menjadi dua, yakni *probability sampling* dan *non-probability sampling*. *Probability sampling* ialah teknik pengambilan sampel yang membagikan kesempatan yang sama bagi masing-masing elemen (anggota). Sedangkan, *non-probability sampling* ialah teknik pengambilan sampel yang tidak membagikan kesempatan yang sama bagi setiap item atau anggota populasi untuk ditetapkan menjadi sampel.

Pada studi penelitian ini, teknik pengambilan sampel yang dipakai ialah *probability sampling* dengan jenis penarikan sampel *sampling purposive*. Menggunakan teknik pengambilan *sampling purposive*, karena mempertimbangkan kriteria dari program kesehatan dan keselamatan kerja serta lingkungan kerja yang lebih condong terjadi dan diterapkan pada karyawan bagian produksi atau pabrikasi.

3.5 Data dan Jenis Data

Pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini ada 2 jenis data, yaitu:

1. Data Primer

Menurut Narimawati dalam Pratiwi (2017) data primer ialah data yang bermula dari sumber pertama.

2. Data Sekunder

Data sekunder ialah sumber data yang tidak langsung membagikan data kepada penghimpun data (Sugiyono dalam Pratiwi, 2017).

3.6 Metode Pengumpulan Data

1. Observasi

Yakni dengan mengamati fenomena yang terjadi di wilayah penelitian. Hal pertama yang peneliti laksanakan ialah mengunjungi tempat penelitian lalu melakukan survey lapangan pabrik, dan tanya jawab langsung dengan ASS. AKU PTPN XII Kebun Kalisanen Jember. Data yang didapat saat observasi yaitu Selayang Pandang PTPN XII Kebun Kalisanen Jember, data jumlah karyawan, dan informasi tentang program K3 PTPN XII Kebun Kalisanen Jember.

2. Kuesioner

Merupakan proses pengumpulan data yang dilaksanakan dengan membagikan seperangkat pertanyaan atau *statement*, yang kemudian disampaikan langsung kepada responden.

3.7 Definisi Operasional Variabel

Operasional variabel adalah proses yang dilangsungkan dengan pengamatan dimensi dan sifat yang diwakili oleh variabel yang dipakai. Hal ini kemudian diterangkan dalam bentuk item yang dapat diukur, sehingga melancarkan untuk mengukur suatu variabel. Langkah operasional variabel meliputi pendefinisian variabel yang akan diukur dan kemudian mengembangkan pertanyaan. Pada variabel tersebut terdiri dari tiga kelas yaitu *independent*, *dependent* dan *intervening*. Variabel dalam penelitian ini adalah:

1. Variabel bebas (*independent variable*), adalah variabel yang dapat mempengaruhi akan sebab timbulnya variabel terikat (*dependent variable*) (Tritjahjo Danny Soesilo dalam Purwanto, 2019). Dapat disimpulkan bahwa, variabel bebas adalah penyebab atau memiliki kemungkinan teoritis yang berdampak pada variabel lain. Pada studi penelitian ini ada dua variabel bebas yakni, Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) sebagai (X1) dan lingkungan kerja sebagai (X2).
2. Variabel terikat (*dependent variable*), adalah variabel yang struktur berpikir keilmuan menjadi variabel yang disebabkan oleh adanya variabel lainnya. Variabel terikat ini menjadi *primary interest to the researcher* atau persoalan pokok si peneliti, yang selanjutnya menjadi objek penelitian. Dengan demikian, variabel terikat ialah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Variabel terikat pada penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y).
3. Variabel mediasi (*intervening variable*), menurut (merupakan faktor yang mempengaruhi fenomena yang diamati tetapi tidak dapat dilihat, diukur, atau dimanipulasi. Atau bisa diartikan juga sebagai variabel yang secara teoritis menakluki (memperlemah dan memperkuat) hubungan antara *independent variable* dengan *dependent variable*, tetapi tidak bisa dilihat dan diukur. Variabel mediasi pada penelitian ini adalah kepuasan kerja (Z).

Tabel 3. 1
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Indikator	Item	Sumber
Kesehatan & Keselamatan Kerja (X1)	1.Mesin & Peralatan	a.Kelengkapan alat kegiatan operasional b.Perawatan alat kegiatan operasional	Wibowo (2016) & Alfianto (2015)
	2.Jaminan Keselamatan	a.Alat pelindung diri (APD) b.Asuransi kecelakaan kerja c.Poster dan rambu-rambu K3	

	3.Kebersihan Lingkungan Kerja	a.Kelengkapan alat kebersihan b.Pembuangan sampah/ limbah padat	
	4.Sistem Pembuangan Sampah	a.Pemanfaatan limbah cair b.Pembuangan limbah cair	
	5.Sarana Kesehatan Tenaga Kerja	a.Menyediakan suplemen vitamin b.Memberikan makanan dan minuman sehat	
Lingkungan Kerja (X2)	1.Penerangan	a.Sumber pencahayaan alami b.Sumber pencahayaan buatan	Sedarmayanti (2009)
	2.Sirkulasi Udara	a.Terdapat ruang untuk udara masuk dan keluar b.Adanya tanaman sebagai sumber utama udara segar	
	3.Tingkat Kebisingan	a.Menyediakan ruangan khusus sumber kebisingan b.Menggunakan alat peredam kebisingan	
	4.Bau Tidak Sedap	a.Penyediaan AC atau kipas angin b.Memiliki pengharum ruangan	
	5.Keamanan	a.Memasang CCTV disekitar area tempat kerja b.Menggunakan jasa satuan pengamanan (satpam) untuk menjaga keamanan tempat	

		kerja	
Kinerja Karyawan (Y)	1.Kuantitas	a.Pekerjaan setara dengan standar b.Beban kerja pantas	Bernadin dan Russel (2010)
	2.Kualitas	a.Tingkat ketelitian b.Tingkat kerapian	
	3.Ketepatan waktu	a. <i>On time</i> dalam bekerja b. <i>On time</i> dalam penyelesaian pekerjaan	
	4.Efektivitas	a.Kerja sama b.Penggunaan sarana dan prasarana	
	5.Komitmen Organisasi	a.Pemberian <i>reward/</i> penghargaan b.Memberikan kebebasan dalam menyelesaikan pekerjaan	
Kepuasan Kerja (Z)	1.Gaji	a.Jumlah bayaran sesuai dengan jabatan b.Jumlah bayaran sesuai dengan tugas yang diberikan	Widodo (2015)
	2.Pekerjaan	a.Pekerjaan yang mengasyikkan b.Memiliki peluang untuk belajar c.Peluang untuk menerima tanggung jawab	
	3.Rekan kerja	a.Hubungan kerja sesama rekan kerja b.Hubungan sosial sesama rekan kerja	
	4.Promosi	a.Kemungkinan pegawai untuk dapat berkembang/ meningkatkan kemampuan b.Kemungkinan pegawai untuk	

		meningkatkan jenjang karir	
	5. Atasan/ Pimpinan	a. Hubungan pimpinan dengan bawahannya	

3.8 Skala Pengukuran

Skala pengukuran yang dipakai dalam penelitian ini adalah skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, wawasan dan tanggapan seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Pada penelitian ini, fenomena sosial telah ditentukan secara khusus oleh peneliti yang selanjutnya dinamai variabel penelitian. Dengan skala likert, variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Indikator tersebut kemudian dijadikan sebagai acuan untuk menyusun item *instrument* yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan (Sugiyono, 2014).

Terdapat dua bentuk pernyataan atau pertanyaan dalam *skala likert*, yaitu bentuk pernyataan atau pertanyaan positif dan negatif. Bobot pernyataan atau pertanyaan pada *skala likert* terdiri dari 1 sampai 5. Alternatif jawaban yang akan dipakai pada penelitian ini ialah sebagai berikut:

1. Sangat setuju/selalu/sangat positif diberi skor 5
2. Setuju/sering/positif diberi skor 4
3. Ragu-ragu/kadang-kadang/netral diberi skor 3
4. Tidak setuju/hampir tidak pernah/negatif diberi skor 2
5. Sangat tidak setuju/tidak pernah diberi skor 1

3.9 Metode Analisis Data

3.9.1 Analisis Deskriptif

Statistik deskriptif merupakan statistika yang tingkat pengerjaannya untuk menghimpun, mengatur, dan mengelola data untuk dapat disajikan dan memberikan gambaran dengan jelas mengenai suatu kondisi atau peristiwa tertentu dimana data tersebut diambil (Martias, 2021). Penyajian analisis statistik deskriptif berupa data yang dibuat berdasarkan kebutuhan dan optimalnya sebuah informasi. Data yang

disajikan biasanya berbentuk tabel grafik/ diagram dan angka.

3.9.2 Teknik SmartPLS

Berdasarkan hipotesis yang sudah dijelaskan, maka penelitian ini akan menggunakan *software SmartPLS (Partial Least Square)* sebagai metode analisis data. Menurut Asbari dkk *SmartPLS* tujuannya untuk menguji hubungan antara variabel, baik sesama variabel latent maupun dengan variabel indikator (Purwanto et al., 2021). Adapun *software SmartPLS* memiliki kelebihan dan kekurangan yaitu :

1. Kelebihan

- Pendekatan *SmartPLS* dianggap *powerful* karena tidak berdasar pada berbagai asumsi
- Jumlah sampel yang dibutuhkan dalam analisis relatif kecil. Penggunaan *SmartPLS* dianjurkan ketika peneliti memiliki keterbatasan dalam jumlah sampel sementara model yang dibangun kompleks
- Data dalam *SmartPLS* tidak harus memiliki distribusi normal. *SmartPLS* menggunakan metode bootstrapping atau penggandaan secara acak. Oleh karena itu asumsi normalitas tidak menjadi masalah masalah bagi *SmartPLS*. Dengan dilakukannya bootstrapping, *SmartPLS* tidak mensyaratkan jumlah minimum sampel
- *SmartPLS* mampu menguji model SEM formatif dan reflektif dengan skala pengukuran indikator yang berbeda dalam satu model. Berbagai bentuk skala seperti rasio kategori, likert, dan lain – lain dapat diuji dalam satu model.

2. Kekurangan

- Data yang dibaca oleh *SmartPLS* hanya data *excel* yang berbentuk *csv*

Evaluasi model dalam *SmartPLS* ada dua yaitu *outer model* atau disebut juga dengan model pengukuran (*measurement model*), dan *inner model* atau model struktural (*structural measurement*). Kemudian,

evaluasi model pengukuran dibagi lagi menjadi evaluasi terhadap model reflektif dan formatif (Haryono, 2016). Berikut ini akan dijelaskan pembagian evaluasi dalam PLS :

A. Evaluasi Outer Model (Model Pengukuran)

1. Evaluasi Model Pengukuran Reflektif

Evaluasi terhadap model indikator reflektif meliputi pemeriksaan : (1) *individual item reliability*, (2) *internal consistency*, atau *construct reliability*, dan (3) *average variance extracted* dan (4) *discriminant validity*. Ketiga pengukuran pertama dikategorikan ke dalam *convergent validity*. *Convergent validity* mengukur besarnya korelasi antar konstruk dengan variabel laten. Dalam evaluasi *convergent validity* dari pemeriksaan *individual item reliability*, dapat dilihat dari nilai *standardized loading factor*. *Standardized loading factor* menggambarkan besarnya korelasi antara setiap item pengukuran (indikator) dengan konstraknya. Nilai *loading factor* ≥ 0.7 dikatakan ideal, artinya indikator tersebut valid mengukur konstruk yang dibentuknya. Dalam pengalaman empiris penelitian, nilai *loading factor* ≥ 0.5 masih dapat diterima. Bahkan sebagian ahli mentolerir angka 0,4. Dengan demikian, nilai *loading factor* ≤ 0.4 harus dikeluarkan dari model (di-drop). Nilai kuadrat dari nilai *loading factor* disebut *communalities*. Nilai ini menunjukkan persentasi konstruk mampu menerangkan variasi yang ada dalam indikator.

2. Evaluasi Model Pengukuran Formatif

Ada lima kriteria untuk menentukan kualitas model formatif, yaitu : (1) *content specification*, berhubungan dengan cakupan konstruk laten yang akan diukur. Artinya apabila akan meneliti, peneliti harus seringkali mendiskusikan dan menjamin dengan benar terlebih dahulu tentang spesifikasi isi dari konstruk tersebut. (2) *specification indicator*, harus jelas mengidentifikasi dan mendefinisikan indikator tersebut. Pendefinisian indikator harus

melalui literatur yang jelas serta telah mendiskusikan dengan para ahli dan divalidasi dengan beberapa pre-test. (3) *reliability indicator*, berhubungan dengan skala kepentingan indikator yang membentuk konstruk. dua rekomendasi untuk menilai *reliability indicator* adalah melihat tanda indikatornya sesuai dengan hipotesis dan *weight indicator*-nya minimal 0.2 atau signifikan. (4) *collinearity indicator*, menyatakan antara indikator yang dibentuk tidak saling berhubungan (sangat tinggi) atau tidak terdapat masalah multikolinearitas dapat diukur dengan *Variance Inflated Factor* (VIF). Nilai $VIF > 10$ terindikasi ada masalah dengan multikolinearitas dan (5) *external validity*, menjamin bahwa semua indikator yang dibentuk dimasukkan ke dalam model.

B. Evaluasi *Inner Model* (Model Struktural)

Setelah mengevaluasi model pengukuran konstruk/variabel, tahap selanjutnya adalah mengevaluasi model struktural atau outer model. Langkah pertama adalah mengevaluasi model struktural dengan cara melihat signifikansi hubungan antar konstruk/variabel. Hal ini dapat dilihat dari koefisien jalur (*path coefficient*) yang menggambarkan kekuatan hubungan antar konstruk. Tanda atau arah dalam jalur (*path coefficient*) harus sesuai dengan teori yang dihipotesiskan, signifikansinya dapat dilihat pada t test atau C.R (*critical ratio*) yang diperoleh dari proses *bootstrapping* atau *resampling method*.

Langkah kedua adalah mengevaluasi nilai R². Interpretasi nilai R² sama dengan interpretasi R² regresi linear, yaitu besarnya *variability* variabel endogen yang mampu dijelaskan oleh variabel eksogen. Kriteria R² terdiri dari tiga klasifikasi, yaitu : nilai R² 0.67, 0.33 dan 0.19 sebagai substansial, sedang (*moderate*) dan lemah (*weak*). Perubahan nilai R² dapat digunakan untuk melihat apakah pengaruh variabel laten eksogen terhadap variabel laten endogen memiliki pengaruh yang substantif

Analisis yang menggunakan sampel kecil atau kurang dari ketentuan pengujian SEM (misalkan jumlah sampel atau data kurang dari persyaratan SEM minimal, yaitu 5–10 kali jumlah indikator) sebaiknya menggunakan PLS karena SEM sangat sensitif dengan besarnya sampel. SEM dengan teknik *Maximum Likelihood Estimation (MLE)* efektif untuk sampel berkisar 150–400 responden. Teknik *Generalized Least Squares Estimation (GLSE)* dapat digunakan pada sampel berkisar 200–500. Hubungan indikator dengan konstruk yang melibatkan unsur formatif atau kombinasinya dengan unsur refleksif sebaiknya menggunakan PLS karena dalam PLS dapat menganalisis hubungan konstruk dengan formatif dan refleksif atau kombinasi dari keduanya.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

4.1.1.1 Profil Organisasi

Kebun Kalisanen Jember adalah salah satu kebun yang dimiliki oleh PT. Perkebunan Nusantara XII yang berpusat di Kota Surabaya. Di bawah tahun 1958 Kebun Kalisanen adalah milik warga Negara Belanda. Pada tahun 1971 terjadi penggabungan dua kebun yaitu Kebun Kalisanen milik *NV. Landbouw Maatschappij Oud Djember* (LMOD) dan Kebun Wonowiri milik *NV. Mayang Landen*. Kemudian Pemerintah RI mengadakan Nasionalisasi atas perkebunan milik Negara Belanda, yang diberi nama Pusat Perkebunan Negara (Baru), sedangkan untuk perkebunan lain *ex* penguasaan Tentara Jepang di namakan Pusat Perkebunan Negara (Lama). Hal tersebut berlandaskan dari Undang-Undang no. 86 tahun 1958.

Pada tahun 1962, terjadi integrasi antara Pusat Perkebunan Negara Lama (PPNL) dan PPN baru menjadi satu entitas yang disebut Pusat Perkebunan Negara (PPN). Kemudian, pada tahun 1963, terjadi reorganisasi pertama pada PPN yang berlokasi di Jawa Timur. Selanjutnya, terjadi reorganisasi lagi antara PPN XI dan PPN Karet XV, yang membentuk Perusahaan Negara Perkebunan XXIII (PNP XXIII), lalu antara PPN XII dan PPN Karet XVI, membentuk lagi Perusahaan Negara Perkebunan XXVI (PPN XXVI). Setelah itu, Kebun Kalisanen ikut dalam proses restrukturisasi di dalam lingkungan PT Perkebunan Nusantara XII (Persero) berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia (PPRI) No. 17 tahun 1996 tanggal 28 Februari 1996. PPRI tersebut menetapkan bahwa Kebun Kalisanen adalah salah satu unit dari 32 unit produksi yang dikelola oleh PT Perkebunan Nusantara XII.

4.1.1.2 Visi & Misi Organisasi

Visi

“Menjadi perusahaan agribisnis yang berdaya saing tinggi dan mampu tumbuh-kembang berkelanjutan”.

Misi

1. Melaksanakan reformasi bisnis, strategi, struktur, dan budaya perusahaan untuk mewujudkan profesionalisme berdasarkan prinsip-prinsip *good corporate governance*.
2. Meningkatkan nilai dan daya saing perusahaan (*competitive advange*) melalui inovasi serta peningkatan produktivitas dan efisiensi dalam penyediaan produk berkualitas dengan harga kompetitif dan pelayanan bermutu tinggi.
3. Menghasilkan laba yang dapat membawa perusahaan tumbuh dan berkembang untuk meningkatkan nilai bagi *shareholders* dan *stakeholders* lainnya.
4. Mengembangkan usaha agribisnis dengan tata kelola yang baik serta peduli pada kelestarian alam dan tanggung jawab sosial pada lingkungan usaha (*community development*).

4.1.1.3 Struktur Organisasi

Struktur organisasi dan personel PTPN XII Kebun Kalisanen Jember terdiri dari:

1. Terdapat seorang Manajer yang memimpin Kebun Kalisanen dan bertanggung jawab kepada Direksi. Tugasnya adalah mengelola proses budidaya tanaman untuk mencapai produksi yang sesuai dengan standar kuantitas dan kualitas yang tercatat dalam pembukuan.
2. Dalam pelaksanaan kegiatan sehari-hari, Manajer diberikan bantuan oleh Wakil Manajer, Ass. Tanaman, Ass. Teknologi dan Pola Tanam (Tekpol), serta Ass. Administrasi, Keuangan, dan Umum (AKU).
3. Untuk menjalankan kegiatan sehari-hari, Ass. Tanaman dan

Ass. Teknologi dan Pola Tanam (Tekpol) didukung oleh Kepala Mandor, Mandor, dan Pembantu Mandor.

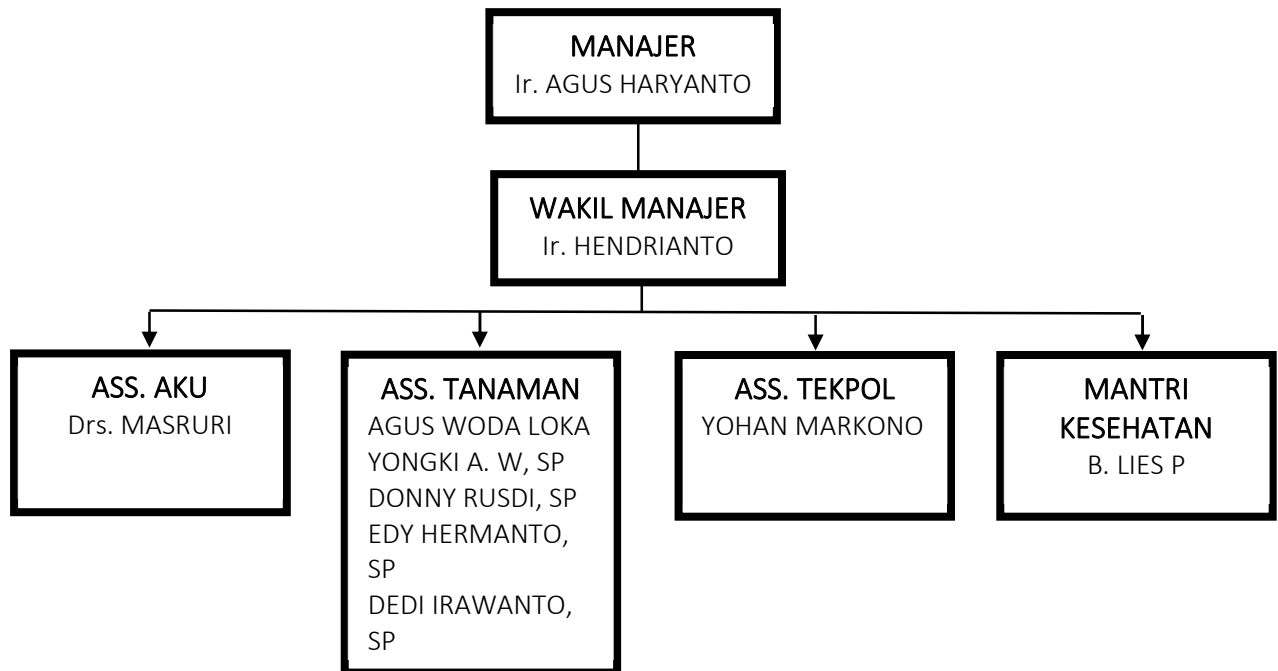
4. Dalam aspek kesehatan, ada seorang Mantri Kesehatan yang bertanggung jawab, serta didukung oleh Pembantu Kesehatan.
5. Dalam hal keamanan, terdapat Danton Keamanan yang bertanggung jawab dalam mengkoordinasikan berbagai upaya keamanan di Afdeling, termasuk Satuan Pengamanan (SATPAM), Pengawas Lingkungan (Hansip), dan Petugas Pemantau (Waker).

Sistem ketenagakerjaan PTPN XII Kebun Kalisanen Jember dikelompokkan menjadi empat, yaitu sebagai berikut:

1. Karyawan golongan IIIA-IVD
2. Karyawan golongan IB-IIID
3. Karyawan golongan IA
4. Karyawan musiman

Dalam mengelola kebun, PTPN XII Kebun Kalisanen Jember melibatkan tenaga kerja, baik dari internal kebun itu sendiri maupun dari desa sekitar, yang jumlahnya mencapai sekitar 70% dari total kebutuhan tenaga kerja. Hal ini berarti keberadaan kebun tersebut mendukung program pemerintah dalam menciptakan lapangan kerja dan mengurangi tingkat pengangguran.

Seperti dengan organisasi pada umumnya, PTPN XII Kebun Kalisanen Jember memiliki struktur organisasi yang dirancang untuk memastikan koordinasi yang baik antara sesama departemen. Berikut adalah struktur organisasi PTPN XII Kebun Kalisanen Jember pada tahun 2022, yaitu:



4.2 Pembahasan Subjek Penelitian

Pada penelitian ini yang menjadi sampel adalah karyawan bagian produksi atau pabrikasi PTPN XII Kebun Kalisanen Jember dengan jumlah 125 orang karyawan. Diambil sampel karyawan bagian produksi karena karyawan tersebut berhubungan erat dengan kesehatan dan keselamatan kerja serta lingkungan kerja. Akan tetapi, setelah melakukan penyebaran 125 kuisisioner pada PTPN XII Kebun Kalisanen, kuisisioner yang kembali hanya 100 kuesioner. Oleh karena itu, peneliti hanya menggunakan 100 sampel karyawan produksi atau pabrikasi PTPN XII Kebun Kalisanen Jember.

4.2.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Pada penelitian ini, deskripsi karakteristik responden yang akan dianalisis mencakup jenis kelamin, usia, dan lama bekerja. Terdapat 100 sampel atau responden yang terlibat dalam penelitian ini. Hasil analisis karakteristik responden akan ditampilkan dalam tabel berikut.

4.2.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4. 1
Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase (%)
Laki-Laki	78	78%
Perempuan	22	22%
Jumlah	100	100%

Sumber: Data Primer diolah (2023)

Berdasarkan tabel 4.1 menunjukkan bahwa responden yang berjenis kelamin laki-laki berjumlah 78 orang (78%). Dan responden yang berjenis kelamin perempuan berjumlah 22 orang (22%). Hal ini menunjukkan bahwa responden yang dijadikan sampel oleh peneliti paling banyak berjenis kelamin laki-laki.

4.2.1.2 Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4. 2
Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Presentase (%)
19-29 Tahun	19	19%
30-40 Tahun	33	33%
41-50 Tahun	37	37%
>51 Tahun	11	11%
Jumlah	100	100%

Sumber: Data Primer diolah (2023)

Berdasarkan tabel 4.2 menunjukkan bahwa responden yang berusia 19-29 Tahun berjumlah 19 orang (19%). Responden yang berusia 30-40 Tahun berjumlah 33 orang (33%). Responden yang berusia 41-50 Tahun berjumlah 37 orang (37%). Dan responden yang berusia >51 Tahun berjumlah 11 orang (11%). Hal ini menunjukkan bahwa responden yang dijadikan sampel oleh peneliti paling banyak berusia 41-50 Tahun.

4.2.1.3 Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan lama bekerja disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4. 3
Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Frekuensi	Presentase (%)
1-15 Tahun	66	66%
16-31 Tahun	24	24%
>32 Tahun	10	10%
Jumlah	100	100%

Sumber: Data Primer diolah (2023)

Berdasarkan tabel 4.3 menunjukkan bahwa, responden yang lama bekerjanya dari 1-15 Tahun berjumlah 66 orang (66%). Responden yang lama bekerjanya dari 16-31 Tahun berjumlah 24 orang (24%). Dan responden yang lama bekerjanya dari >32 Tahun berjumlah 10 orang (10%). Hal ini menunjukkan bahwa responden yang dijadikan sampel oleh peneliti paling banyak lama bekerja dari 1-15 Tahun.

4.2.2 Deskripsi Jawaban Responden

Deskripsi variabel penelitian bertujuan untuk menggambarkan variabel-variabel penelitian yang diinterpretasikan dalam bentuk frekuensi jawaban dari seluruh responden, baik dalam jumlah responden maupun persentase terhadap item-item variabel tersebut. Pada penelitian ini, variabel yang tercakup adalah Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) (X1), Lingkungan Kerja (X2), Kepuasan Kerja (Z), dan Kinerja Karyawan (Y). Berikut adalah deskripsi jawaban responden yang telah dikelompokkan berdasarkan setiap variabel.

1. Distribusi Frekuensi Variabel Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) (X1)

Tabel 4. 4
Distribusi Variabel Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) (X1)

Item	Sangat Tidak Setuju		Tidak Setuju		Netral		Setuju		Sangat Setuju		Total		Rata-Rata
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X1.1	0	0	7	7	33	33	40	40	20	20	100	100	3,73
X1.2	0	0	5	5	34	34	41	41	20	20	100	100	3,76
X1.3	0	0	8	8	43	43	36	36	13	13	100	100	3,54
X1.4	0	0	7	7	28	28	50	50	15	15	100	100	3,73
X1.5	0	0	6	6	41	41	36	36	17	17	100	100	3,64
X1.6	0	0	9	9	37	37	40	40	14	14	100	100	3,59
X1.7	1	1	8	8	41	41	40	40	10	10	100	100	3,5
X1.8	1	1	2	2	36	36	41	41	20	20	100	100	3,77
X1.9	0	0	10	10	38	38	38	38	14	14	100	100	3,56
X1.10	0	0	10	10	46	46	34	34	10	10	100	100	3,44
X1.11	2	2	7	7	45	45	30	30	16	16	100	100	3,51
Mean												3,62	

Pada tabel 4.4 diatas, diketahui rata-rata frekuensi terendah berada pada item pertanyaan kuesioner X1.11, karyawan produksi atau pabrikasi merasa bahwa pemberian makanan dan minuman sehat masih kurang dilakukan pada PTPN XII Kebun Kalisanen Jember. Sedangkan untuk rata-rata frekuensi tertinggi berada pada item pertanyaan kuesioner X1.8, yang mana pemanfaatan limbah karet di PTPN XII Kebun Kalisanen Jember di olah lagi sehingga dapat memiliki nilai jual.

2. Ditribusi Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Tabel 4. 5
Distribusi Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Item	Sangat Tidak Setuju		Tidak Setuju		Netral		Setuju		Sangat Setuju		Total		Rata-Rata
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X2.1	0	0	8	8	30	30	44	44	18	18	100	100	3,72
X2.2	0	0	14	14	33	33	39	39	14	14	100	100	3,53
X2.3	0	0	4	4	31	31	47	47	18	18	100	100	3,79
X2.4	0	0	4	4	37	37	41	41	18	18	100	100	3,73
X2.5	0	0	11	11	28	28	47	47	14	14	100	100	3,64
X2.6	2	2	7	7	33	33	47	47	11	11	100	100	3,58
X2.7	2	2	5	5	35	35	42	42	16	16	100	100	3,65
X2.8	0	0	9	9	32	32	47	47	12	12	100	100	3,62
X2.9	0	0	8	8	44	44	38	38	10	10	100	100	3,5
X2.10	0	0	5	5	52	52	28	28	15	15	100	100	3,53
Mean													3,63

Pada tabel 4.5 diatas, diketahui rata-rata frekuensi terendah berada pada item pertanyaan kuesioner X2.9, dimana karyawan produksi atau pabrikasi merasa bahwa PTPN XII Kebun Kalisanen Jember belum memasang CCTV secara menyeluruh di area kerjanya. Sedangkan untuk rata-rata frekuensi tertinggi berada pada item pertanyaan kuesioner X2.3, yang mana PTPN XII Kebun Kalisanen Jember telah memiliki ventilasi atau jendela yang cukup, sehingga membuat karyawan produksi atau pabrikasi dapat bekerja dengan nyaman dan tenang.

3. Distribusi Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja (Z)

Tabel 4. 6
Distribusi Variabel Kepuasan Kerja (Z)

Item	Sangat Tidak Setuju		Tidak Setuju		Netral		Setuju		Sangat Setuju		Total		Rata-Rata
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Z.1	0	0	12	12	38	38	31	31	19	19	100	100	3,57
Z.2	0	0	5	5	34	34	41	41	20	20	100	100	3,76
Z.3	0	0	13	13	39	39	37	37	11	11	100	100	3,46
Z.4	0	0	6	6	29	29	48	48	17	17	100	100	3,76
Z.5	0	0	6	6	38	38	39	39	17	17	100	100	3,67
Z.6	0	0	12	12	33	33	41	41	14	14	100	100	3,57
Z.7	1	1	9	9	37	37	42	42	11	11	100	100	3,53
Z.8	3	3	2	2	39	39	37	37	19	19	100	100	3,67
Z.9	0	0	5	5	42	42	41	41	12	12	100	100	3,6
Z.10	2	2	7	7	49	49	31	31	11	11	100	100	3,42
Mean													3,6

Pada tabel 4.6 diatas, rata-rata frekuensi terendah berada pada item pertanyaan kuesioner Z.10, karyawan produksi atau pabrikasi merasa bahwa cara kerja atasan dalam memberikan arahan masih kurang bisa dipahami. Sedangkan untuk rata-rata frekuensi tertinggi berada pada item pertanyaan kuesioner Z.2 dan Z.4, dimana karyawan PTPN XII Kebun Kalisanen Jember sudah menerima gaji sesuai dengan apa yang dipertanggung jawabkan serta memiliki kesempatan untuk belajar dari pekerjaan yang diberikan.

4. Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4. 7
Distribusi Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Item	Sangat Tidak Setuju		Tidak Setuju		Netral		Setuju		Sangat Setuju		Total		Rata-Rata
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Y.1	0	0	7	7	35	35	41	41	17	17	100	100	3,68
Y.2	0	0	12	12	42	42	34	34	12	12	100	100	3,46
Y.3	0	0	6	6	32	32	46	46	16	16	100	100	3,72
Y.4	0	0	6	6	41	41	38	38	15	15	100	100	3,62
Y.5	0	0	10	10	36	36	41	41	13	13	100	100	3,57
Y.6	2	2	9	9	38	38	41	41	10	10	100	100	3,48
Y.7	2	2	3	3	39	39	38	38	18	18	100	100	3,67
Y.8	0	0	9	9	38	38	42	42	11	11	100	100	3,55
Y.9	0	0	9	9	47	47	33	33	11	11	100	100	3,46
Y.10	2	2	7	7	48	48	30	30	13	13	100	100	3,45
Mean													3,57

Pada tabel 4.7 diatas, rata-rata frekuensi terendah berada pada item pertanyaan kuesioner Y.10, dimana karyawan produksi atau pabrikasi merasa bahwa belum mendapatkan kebebasan sepenuhnya dari PTPN XII Kebun Kalisanen Jember untuk menyelesaikan semua pekerjaan yang dibebankan. Sedangkan untuk rata-rata frekuensi tertinggi berada pada item pertanyaan kuesioner Y.3, yang mana karyawan produksi atau pabrikasi PTPN XII Kebun Kalisanen Jember senantiasa melakukan pekerjaan dengan tingkat ketelitian yang tinggi.

4.2.3 Analisis Data

4.2.3.1 Skema Model *Partial Least Square* (PLS)

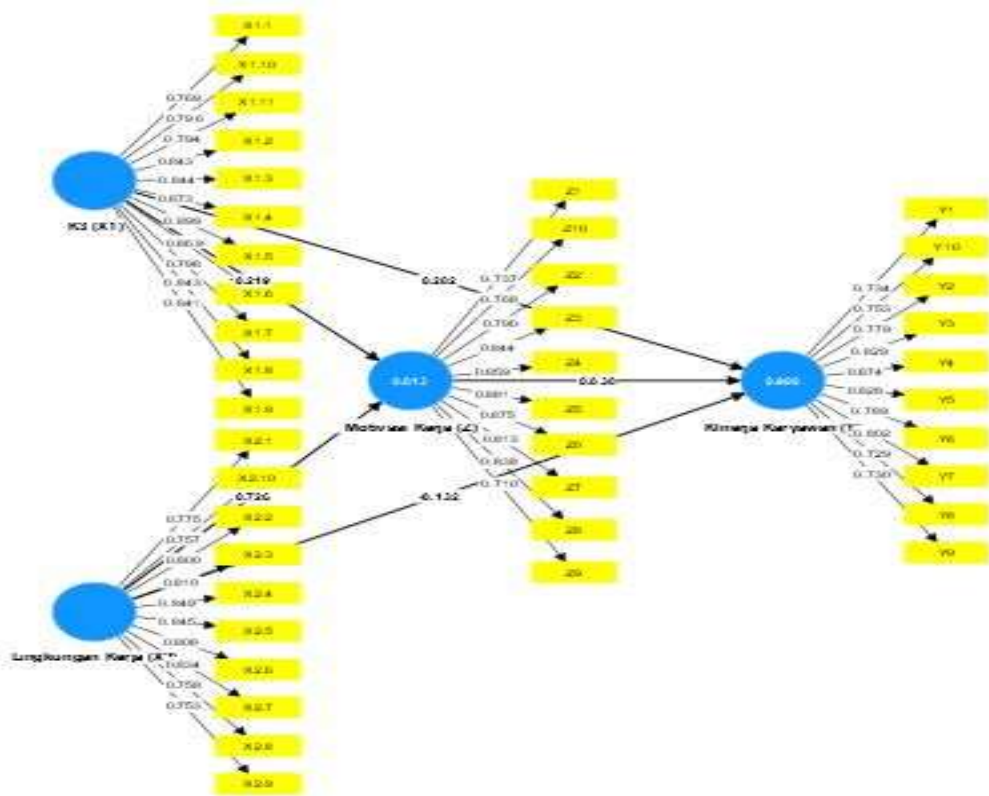
Tujuan dari analisis Uji *Partial Least Square* (PLS) adalah untuk memeriksa dampak variabel Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) (X1), Lingkungan Kerja (X2), Kepuasan Kerja (Z), dan

Kinerja Karyawan (Y).

4.2.3.2 Evaluasi Model Penelitian (*Outer Model*)

Gambar 4.1

Hasil *Output* PLS *Algorithm*



Sumber: SmartPLS (2023)

Gambar 4.1 menunjukkan hasil dari PLS *Algorithm* serta data yang mengenai nilai *loading factor*, *convergent validity*, dan *discriminant validity* dengan tujuan untuk menentukan keberhasilan suatu penelitian. Gambar 4.1 ini menggambarkan bahwa indikator yang membentuk variabel Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3), Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Karyawan telah terbukti valid, dan terdapat hubungan yang kuat antara indikator dengan masing-masing konstruk dengan nilai *loading factor* di atas 0,70. Berdasarkan gambar 4.1, diperoleh nilai-nilai sebagai berikut:

Tabel 4. 8
Validitas dan Reabilitas Konstruk

Variabel	<i>Cronbach's alpha</i>	<i>Composite reliability (rho_a)</i>	<i>Composite reliability (rho_c)</i>	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>
K3	0.956	0.958	0.962	0.696
Lingkungan Kerja	0.937	0.939	0.947	0.640
Kepuasan Kerja	0.931	0.933	0.941	0.618
Kinerja Karyawan	0.942	0.945	0.951	0.662

Sumber: SmartPLS (2023)

Berdasarkan tabel 4.8, ditemukan nilai *Cronbach's alpha* dan indikator *composite reliability*, yang memenuhi kriteria dengan nilai *composite reliability (rho_c)* di atas 0,6 dan reliabilitas indikator di atas 0,7. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa indikator yang digunakan adalah reliabel. Selanjutnya, nilai *Average Variance Extracted (AVE)* di atas 0,5 rata-rata menunjukkan bahwa variabel laten mampu menjelaskan lebih dari setengah variasi dari indikator-indikatornya. Untuk meningkatkan validitasnya, hasil uji validitas disajikan sebagai berikut:

Tabel 4. 9
Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Item	Koefisien Korelasi	Keterangan
A	Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) (X1)			
1	X1.1		0.769	Valid
2	X1.2		0.843	Valid
3	X1.3		0.844	Valid
4	X1.4		0.873	Valid
5	X1.5		0.899	Valid
6	X1.6		0.869	Valid
7	X1.7		0.798	Valid
8	X1.8		0.843	Valid

9	X1.9	0.841	Valid
10	X1.10	0.796	Valid
11	X1.11	0.794	Valid
B	Lingkungan Kerja (X2)		
1	X2.1	0.775	Valid
2	X2.2	0.800	Valid
3	X2.3	0.810	Valid
4	X2.4	0.849	Valid
5	X2.5	0.845	Valid
6	X2.6	0.808	Valid
7	X2.7	0.834	Valid
8	X2.8	0.758	Valid
9	X2.9	0.753	Valid
10	X2.10	0.757	Valid
C	Kepuasan Kerja (Z)		
1	Z.1	0.737	Valid
2	Z.2	0.790	Valid
3	Z.3	0.844	Valid
4	Z.4	0.859	Valid
5	Z.5	0.881	Valid
6	Z.6	0.875	Valid
7	Z.7	0.813	Valid
8	Z.8	0.838	Valid
9	Z.9	0.710	Valid
10	Z.10	0.768	Valid
D	Kinerja Karyawan (Y)		
1	Y.1	0.734	Valid
2	Y.2	0.779	Valid
3	Y.3	0.829	Valid
4	Y.4	0.874	Valid
5	Y.5	0.828	Valid
6	Y.6	0.789	Valid
7	Y.7	0.802	Valid

8	Y.8	0.729	Valid
9	Y.9	0.730	Valid
10	Y.10	0.753	Valid

Sumber: SmartPLS (2023)

Berdasarkan tabel 4.9, dapat diketahui bahwa nilai koefisien variabel Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) (X1), Lingkungan Kerja (X2), Kepuasan Kerja (Z) dan Kinerja Karyawan (Y) semuanya menunjukkan angka di atas 0,70.

4.2.3.3 Evaluasi Model Struktural (*Inner Model*)

Uji *inner model* digunakan untuk mengetahui hubungan antara konstruk, nilai signifikan, dan *R-Square* dari model penelitian.

1. Perhitungan *R-Square*

Hasil dari *R-Square* pada pengujian SmartPLS 4.0, yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.10
Hasil *R-Square*

	<i>R-Square</i>	<i>Adjusted R-Square</i>
Kinerja Karyawan	0.908	0.905
Kepuasan Kerja	0.813	0.809

Sumber: SmartPLS (2023)

Dari tabel 4.10 menunjukkan bahwa *R-Square* Kinerja Karyawan memiliki nilai 0,908 atau 90,8%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Kinerja Karyawan yang mampu dijelaskan yakni sebesar 90,8%, sedangkan sisanya yaitu 9,2 % dijelaskan oleh variabel lain yang tidak tercantum dalam penelitian ini. Kemudian *R-Square* variabel Kepuasan Kerja memiliki nilai 0,813 atau 81,3%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Kepuasan Kerja mampu dijelaskan sebesar 81,3%, sedangkan sisanya yaitu sebesar 18,7% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak tercantum dalam penelitian ini.

2. Perhitungan *Goodness of Fit*

Hasil dari perhitungan *Goodness of Fit* pada pengujian SmartPLS, yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.11
Hasil *Goodness of Fit*

	Saturated model	Estimated model
SRMR	0.098	0.098
d_ ULS	8.239	8.239
d_ G	18.611	18.611
Chi-square	5044.066	5044.066
NFI	0.395	0.395

Sumber: SmartPLS (2023)

Berdasarkan hasil perhitungan *Goodnes of Fit* diperoleh nilai SMSR (*Standardized Root Mean Square*) sama dengan 0,09. Hal tersebut berarti bahwa telah memenuhi kriteria model fit dengan data.

4.2.3.4 Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan berdasarkan hasil uji *bootstrapping* yang melibatkan *path coefficients*, yang kemudian disajikan dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.12
Hasil *Path Coeffitients*

	Original Sampel (O)	Sampel Mean (M)	<i>Standard Deviation</i> (STDEV)	<i>T Statistics</i> (IO/STDEVI)	<i>P Values</i>	Keterangan
Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) > Kinerja Karyawan	0.282	0.291	0.107	2.646	0.008	Signifikan
Lingkungan Kerja > Kinerja Karyawan	0.609	0.605	0.129	4.714	0.000	Signifikan
K3 > Kepuasan	0.184	0.173	0.080	2.300	0.021	Signifikan

Kerja > Kinerja Karyawan						
Lingkungan Kerja > Kepuasan Kerja > Kinerja Karyawan	0.609	0.605	0.129	4.714	0.000	Signifikan

Sumber: SmartPLS (2023)

Berdasarkan hasil tabel 4.12, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Variabel Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan PTPN XII Kebun Kalisanen Jember dengan nilai *P values* sebesar 0.008 dan *T statistics* sebesar 2.646 (lebih besar dari 1,96), maka hipotesis diterima.
2. Variabel Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan PTPN XII Kebun Kalisanen Jember dengan nilai *P values* sebesar 0.000 dan *T statistics* sebesar 4.714 (lebih besar dari 1,96), maka hipotesis diterima.
3. Variabel Kepuasan Kerja memediasi pengaruh variabel Kesehatan dan Keselamatan (K3) terhadap variabel Kinerja Karyawan PTPN XII Kebun Kalisanen Jember dengan nilai *P values* sebesar 0.021 dan *T statistics* sebesar 2.300 (lebih besar dari 1,96), maka hipotesis diterima.
4. Variabel Kepuasan Kerja memediasi pengaruh variabel Lingkungan Kerja terhadap variabel Kinerja Karyawan PTPN XII Kebun Kalisanen Jember dari nilai *P values* sebesar 0.000 dan *T statistics* sebesar 4.714 (lebih besar dari 1,96), maka hipotesis diterima.

4.3 Pembahasan Hasil Penelitian

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui, menguji, dan menganalisis pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, Kesehatan

dan Keselamatan Kerja (K3) terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai mediasi pada PTPN XII Kebun Kalisanen Jember.

4.3.1 Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil pengujian menggunakan metode *Partial Least Squares* (PLS) menunjukkan bahwa variabel Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan PTPN XII Kebun Kalisanen Jember, dengan *P values* sebesar 0.008. Temuan ini mengindikasikan bahwa PTPN XII Kebun Kalisanen Jember sudah menerapkan program K3 dengan baik dan sesuai *Standart Operating Procedur* (SOP), sehingga dapat berpengaruh pada peningkatan kinerja karyawan.

Seluruh kegiatan karyawan produksi atau pabrikasi berhubungan langsung dengan mesin, benda tajam, dan alat berat lainnya, dengan ini PTPN XII Kebun Kalisanen Jember mampu membuat karyawannya merasa aman dan nyaman, karena menerapkan program K3 tersebut. Contoh 3 bentuk program K3 yang diterapkan PTPN XII Kebun Kaslisanen Jember seperti, menempelkan poster dan rambu K3 (*safety sign*) disetiap sudut mesin atau area pabrik, memberikan (APD) pada setiap karyawan pabrik, dan mendaftarkan tiap karyawannya pada program jaminan sosial ketenagakerjaan. Hal ini menghasilkan perasaan aman dan nyaman pada dalam diri karyawan PTPN XII Kebun Kalisanen Jember, sehingga dapat membantu dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil dari penelitian yang dilakukan oleh Sasanti dan Irbayuni (2022) yang menyatakan bahwa apabila Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) terjamin, maka akan meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan tersebut. Begitu pula penelitian yang dilakukan oleh Parashakti dan Putriawati (2020) yang menyatakan bahwa variabel Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

K3 dalam perusahaan ialah bentuk program yang diberikan untuk karyawannya agar senantiasa terlindungi selama melakukan aktivitas bekerja. Rutinitas bekerja dalam Islam sangat dianjurkan, tetapi dalam prinsip Maqashid al Syariah, jaminan keselamatan jiwa tetap wajib diperhatikan, bahkan secara urutan menempati urutan kedua setelah kewajiban memelihara agama. Sebagai halnya pada firman Allah dalam Q.S at-Taghabun ayat 11 yang berbunyi:

مَا أَصَابَ مِنْ مُصِيبَةٍ إِلَّا بِإِذْنِ اللَّهِ ۗ وَمَنْ يُؤْمِنْ بِاللَّهِ يَهْدِ اللَّهُ قَلْبَهُ ۚ وَاللَّهُ بِكُلِّ شَيْءٍ عَلِيمٌ

Artinya: “Tidak ada sesuatu musibah pun yang menimpa seseorang kecuali dengan izin Allah, dan barang siapa yang beriman kepada Allah, niscaya dia akan memberi petunjuk kepada hatinya. Dan Allah maha mengetahui segala sesuatu”.

Menurut pandangan Alu Syaikh (2017) dalam bukunya Tafsir Ibnu Katsir ayat ini menjelaskan tentang, tidak ada kecelakaan atau kejadian buruk yang menimpa seseorang kecuali dengan kehendak Allah. Ayat ini mengajarkan pentingnya keimanan dan kepercayaan kepada Allah, bahwa segala sesuatu yang terjadi dalam kehidupan ini adalah atas izin-Nya. Dalam konteks Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3), ayat ini mengingatkan kita bahwa kesehatan dan keselamatan kita di tempat kerja juga bergantung pada kehendak Allah. Oleh karena itu, penting bagi kita untuk mengambil langkah-langkah pencegahan dan menjaga keselamatan dengan mematuhi prosedur K3 yang telah ditetapkan.

Al-Syatibi, menggolongkan kebutuhan manusia kedalam tiga golongan yang dikenal dengan konsep Maqashid al Syari’ah, yaitu kebutuhan dhuriyat, kebutuhan hajiyat, dan kebutuhan tahsiniyat. Keselamatan kerja pada karyawan ini termasuk kedalam kebutuhan dhuriyat atau kebutuhan primer. Apabila kebutuhan ini tidak terpenuhi, maka dapat mengancam keselamatan di dunia maupun di akhirat. Terdapat lima hal yang termasuk kedalam kategori ini, diantaranya seperti memelihara agama, jiwa, akal, keluarga, dan harta.

Selain mengatur jaminan keselamatan, substansi hukum Islam juga

mengatur tentang jaminan kesehatan dalam bekerja. Seperti yang dijelaskan dalam Hadist Bukhari yang diriwayatkan oleh Ibnu Abbas, Rasulullah bersabda:

نِعْمَتَانِ مَعْبُودٌ فِيهِمَا كَثِيرٌ مِنَ النَّاسِ: الصِّحَّةُ وَالْفَرَاغُ

Artinya: “Dua nikmat yang banyak manusia melalaikannya: kesehatan dan waktu luang.” (HR. Bukhari, no: 6412)

4.3.2 Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil pengujian menggunakan metode *Partial Least Squares* (PLS) menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan PTPN XII Kebun Kalisanen Jember, dengan *P values* sebesar 0.000. Temuan ini mengindikasikan bahwa suasana kerja di PTPN XII Kebun Kalisanen Jember dianggap aman dan menyenangkan. Hal ini dibuktikan dengan terdapatnya hubungan yang harmonis antara atasan, bawahan, dan sesama rekan kerja. Tersedianya fasilitas dan sarana kerja yang membangkitkan semangat dan memotivasi karyawan dalam menjalankan tugas yang diberikan. Serta tersedianya ventilasi atau jendela yang memadai, yang memungkinkan suplai udara segar di area kerja tercukupi dan kesehatan karyawan tetap terjaga. Namun, jika dilihat dari tabel distribusi frekuensi lingkungan kerja, PTPN XII Kebun Kalisanen Jember ini masih belum memasang sistem CCTV secara menyeluruh untuk mengawasi kondisi lingkungan kerja. Untuk mengatasi kekurangan ini, perusahaan menggunakan jasa satuan keamanan agar tetap menjaga keamanan lingkungan kerjanya. PTPN XII Kebun Kalisanen Jember sangat mendukung proses kerja karyawan, oleh karena itu perusahaan sebisa mungkin membuat lingkungan kerja yang aman dan nyaman untuk karyawannya. Apabila karyawan merasa nyaman maka kinerja yang dihasilkan juga akan maksimal.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Nabilah dan Setiani (2022) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Begitu pula penelitian yang dilakukan oleh Siahaan dan Bahri (2019) yang menyatakan

bahwa lingkungan kerja yang nyaman, fasilitas yang memadai dan hubungan karyawan yang baik akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Lingkungan kerja merupakan apa saja yang ada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugasnya. Lingkungan kerja dalam Islam diartikan sebagai segala sesuatu yang ada di sekitar manusia, baik itu alam (lingkungan) atau makhluk ciptaan Allah SWT. Hal ini tertuang pada Q.S al-Qashasah ayat 77, yang berbunyi:

وَابْتَغِ فِيمَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا وَأَحْسِنْ كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ

وَلَا تَبْغِ الْفُسَادَ فِي الْأَرْضِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ

Artinya: “Dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan bahagiamu dari (kenikmatan) duniawi dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik, kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di (muka) bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan”.

Dalam pandangan Al Hifnawi (2010) dalam bukunya Tafsir Al-Qurtubi, ayat ini mengajarkan bahwa umat Islam harus berupaya untuk mencapai kebahagiaan dan kenikmatan di akhirat melalui amal saleh. Namun, mereka juga diingatkan untuk tidak mengabaikan bagian mereka dalam kenikmatan dunia ini dengan bersyukur dan bertanggung jawab. Ayat ini juga menekankan pentingnya berperilaku baik dan menjauhi tindakan yang merusak dan merugikan. Dalam konteks lingkungan kerja, hal ini mencerminkan perlunya bertindak dengan integritas etika dalam segala aspek pekerjaan, termasuk dalam berinteraksi dengan rekan kerja, melaksanakan tugas dengan profesionalisme, dan menjaga keberlanjutan serta keamanan lingkungan kerja. Menghindari kerusakan berarti menjauhi perilaku yang dapat menyebabkan kerugian bagi individu, perusahaan, atau lingkungan.

Lingkungan kerja Islami adalah keberadaan manusia di sekeliling untuk saling mengisi dan melengkapi satu sama lain sesuai dengan perannya masing-masing dengan menjaga alam dan makhluk ciptaan Allah yang lain

sebagai khalifah yang harus menggunakan syariat Islam dalam segala aktivitasnya agar dapat tercapainya kebahagiaan di dunia dan akhirat (Hasan, 2005). Dengan menjaga alam (lingkungan) tidak hanya kebahagiaan dunia dan akhirat saja yang akan didapat, kenikmatan dan kedamaian dalam menjalani hidup juga akan terasa.

4.3.3 Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Dimediasi Kepuasan Kerja (Z)

Hasil pengujian menggunakan metode *Partial Least Squares* (PLS) menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja memediasi antara pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) terhadap variabel kinerja karyawan PTPN XII Kebun Kalisanen Jember, dengan *P values* sebesar 0.021. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa ada korelasi positif yang signifikan antara K3 dengan kinerja, serta antara kepuasan dengan K3 dan kinerja. Pada PTPN XII Kebun Kalisanen Jember, pengimplementasian program Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) ini dilakukan sangat efektif dan memuaskan, sehingga karyawan dapat merasa aman dalam menjalankan tugas mereka. Hal ini terjadi karena karyawan telah mematuhi peraturan dan menggunakan peralatan keselamatan yang telah diberikan oleh perusahaan. Salah satu keuntungan perusahaan yang didapat jika menerapkan K3 dengan baik ialah meminimalisir terjadinya kecelakaan kerja serta kerugian yang akan dialami perusahaan. Program K3 adalah salah satu hak karyawan yang wajib dipenuhi oleh perusahaan, apabila hak ini terpenuhi maka kepuasan akan timbul. Perusahaan harus mampu memenuhi hak dan kebutuhan setiap karyawannya, karena itu akan sangat mempengaruhi kinerjanya. Oleh akan hal itu, untuk mencapai suatu kinerja yang baik, maka Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) yang ada di perusahaan harus lebih ditingkatkan sehingga para karyawan merasa puas saat melaksanakan pekerjaan yang telah diberikan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hutagaol dan Arwiyah (2020) yang mengatakan bahwa variabel kepuasan kerja dapat memberikan kontribusi atas pengaruh variabel Kesehatan dan

Keselamatan Kerja (K3) terhadap kinerja karyawan. Begitu pula penelitian yang dilakukan oleh Rohmah dan Widiartanto (2020) yang menyatakan bahwa pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) terhadap kinerja karyawan akan lebih besar jika melalui kepuasan kerja.

Kepuasan dalam Islam di gambarkan seperti ketenangan jiwa serta memiliki aura tubuh yang menggembirakan. Keadaan ini sesuai dengan firman Allah SWT pada Q.S Ibrahim ayat 7, yang berbunyi:

وَإِذْ تَأَذَّنَ رَبُّكُمْ لَئِن شَكَرْتُمْ لَأَزِيدَنَّكُمْ وَلَئِن كَفَرْتُمْ إِنَّ عَذَابِي لَشَدِيدٌ

Artinya: “*Sesungguhnya jika kamu bersyukur, niscaya aku akan menambah (nikmat) kepadamu, tetapi jika kamu mengingkari (nikmat-Ku), maka pasti azab-Ku sangat berat*”.

Menurut pandangan Alu Syaikh (2017) dalam bukunya Tafsir Ibnu Katsir ayat ini menggambarkan tentang konsep prinsip kebijaksanaan Allah terkait pemberian pahala dan siksaan. Jika seseorang bersyukur dan menghargai nikmat-nikmat yang diberikan oleh Allah, maka Allah akan meningkatkan dan melimpahkan nikmat tersebut. Jika dalam konteks kepuasan kerja, hal ini dapat diartikan bahwa jika seseorang bersyukur atas pekerjaan yang dimiliki, menghargai kesempatan yang diberikan, dan berusaha untuk menjalankannya dengan baik, maka Allah akan meningkatkan kepuasan dan kesuksesan dalam pekerjaan tersebut.

Kepuasan kerja dalam konteks Islam menurut Baidhawiy (2005) mengatakan bahwa Kepuasan kerja dalam Islam tidak hanya ditentukan oleh faktor materi atau kesuksesan karir semata, tetapi juga oleh aspek spiritual, moral, dan etika yang kuat. Kepuasan kerja dalam Islam dapat dicapai melalui niat yang ikhlas, seorang muslim diwajibkan untuk menjalankan pekerjaannya dengan niat yang tulus dan disertai dengan semangat beribadah. Apabila kedua hal tersebut dilakukan Bersama, maka Allah akan memberikan rasa kepuasan yang lebih dalam.

4.3.4 Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Dimediasi Kepuasan Kerja (Z)

Hasil pengujian menggunakan metode *Partial Least Squares* (PLS) menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja memediasi antara pengaruh lingkungan kerja terhadap variabel kinerja karyawan di PTPN XII Kebun Kalisanen Jember, dengan *P values* sebesar 0.000. Temuan ini mengindikasikan bahwa PTPN XII Kebun Kalisanen Jember menunjukkan kepedulian yang besar terhadap kondisi lingkungan kerjanya. Ini terbukti dari upayanya dalam mengatasi masalah kebisingan, ketersediaan AC, ventilasi udara yang cukup, dan keberadaan tanaman yang memadai. Dari hal tersebut, karyawan merasa senang karena kebutuhannya terpenuhi. Faktor timbulnya kepuasan yang berhubungan langsung dengan lingkungan kerja ini ialah hubungan sosial dan komunikasi yang baik antara atasan, bawahan, atau sesama rekan kerja, keamanan area kerja, serta fasilitas yang disediakan. Lingkungan kerja berperan penting untuk menciptakan dan meningkatkan kepuasan kerja. Karyawan yang puas akan lebih loyal terhadap perusahaan, sehingga dengan demikian karyawan dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik. Dampak baik dari rasa puas tersebut akan memberikan kinerja terbaik mereka untuk perusahaan sehingga proses pencapaian tujuan akan lebih cepat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Solihatun et al., (2021) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja memediasi hubungan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Begitu pula penelitian yang dilakukan oleh Meliza et al.,(2019) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang baik akan menciptakan kepuasan kerja karyawan sehingga karyawan akan memberikan kinerja yang lebih baik untuk membantu perusahaan mencapai tujuannya.

Lingkungan yang baik akan menimbulkan rasa puas pada diri karyawan, hal ini akan sangat mempengaruhi kinerja mereka. Kinerja karyawan dalam perspektif Islam diartikan sebagai pencapaian hasil yang diperoleh karyawan dalam proses bekerja yang menerapkan kaidah atau

prinsip-prinsip Islam. Terdapat dimensi kinerja Islam meliputi, amanah, jujur, profesional, tekun bekerja, serta mendalami dan memahami tata nilai agama. Situasi ini searah dengan firman Allah dalam Q.S al-An'am ayat 132, yang berbunyi:

وَلِكُلِّ دَرَجَةٌ بِمَا عَمِلُوا وَمَا رَبُّكَ بِغَافِلٍ عَمَّا يَعْمَلُونَ

Artinya: “Dan masing-masing orang memperoleh derajat-derajat (seimbang) dengan apa yang dikerjakannya. Dan Tuhanmu tidak lengah dari apa yang mereka kerjakan”.

Menurut pandangan Alu Syaikh (2017) dalam bukunya Tafsir Ibnu Katsir ayat ini menjelaskan bahwa setiap umat memiliki derajat atau tingkatan berdasarkan amal perbuatan mereka. Dalam konteks kinerja, ayat ini menekankan bahwa setiap individu akan mendapatkan balasan sesuai dengan kualitas dan hasil dari kerja mereka. Sebagai konsekuensi, para pekerja dianjurkan untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaan mereka dan bertanggung jawab atas kualitas dan hasil kerja mereka.

Dalam perspektif Islam, Tasmara (2008) menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil dari usaha yang dilakukan dengan sungguh-sungguh dengan memanfaatkan semua sumber daya, pikiran, dan pengabdian dirinya untuk mengabdikan diri sebagai seorang hamba Allah SWT. Tujuannya adalah untuk menundukkan dunia serta menjadi bagian dari masyarakat yang baik.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan penjelasan latar belakang, fenomena, hasil, dan lain-lain pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Semakin baik program Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) (X1) yang diberikan oleh PTPN XII Kebun Kalisanen Jember maka kinerja karyawan (Y) yang dihasilkan juga akan semakin meningkat.
2. Semakin aman dan nyaman lingkungan kerja (X2) yang dibangun oleh PTPN XII Kebun Kalisanen Jember maka kinerja karyawan (Y) juga akan meningkat.
3. Semakin karyawan PTPN XII Kebun Kalisanen Jember merasa puas (Z) dengan program Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3 (X1) yang diterapkan oleh perusahaan maka kinerja karyawan (Y) yang dihasilkan juga akan meningkat.
4. Semakin karyawan PTPN XII Kebun Kalisanen Jember merasa puas (Z) dengan lingkungan kerja (X2) perusahaan maka kinerja karyawan (Y) yang dihasilkan juga akan meningkat.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang dijelaskan maka peneliti memiliki saran antara lain sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

PTPN XII Kebun Kalisanen Jember diharapkan selalu memberikan perhatian yang besar terhadap program Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3), dengan tujuan untuk menghindari terjadinya kecelakaan kerja dan memperhatikan hal-hal yang membuat karyawan merasa nyaman atau tidak nyaman saat bekerja. Hal ini dilakukan demi mencapai kinerja yang optimal dan menumbuhkan rasa puas dalam diri setiap karyawan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti berikutnya diharapkan mampu melakukan penelitian yang lebih komprehensif mengenai Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3), kondisi lingkungan kerja, tingkat kepuasan kerja, dan kinerja karyawan. Selain itu, diharapkan juga dapat memperluas atau menggabungkan dengan variabel-variabel lainnya dengan tujuan untuk meningkatkan hasil penelitian dan memperoleh pengetahuan baru yang lebih beragam. Tujuan lainnya adalah untuk memperbaiki dan melengkapi kekurangan yang ada dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Abi Abd illah, Muhammad bin Ismail Al-Bukhari. 1992. *Shaih Bukhari Juz IV*. Beirut: Dasar al-Kutub al-Alamiyah, 218.
- Adha, Risky Nur, Nurul Qomariah, dan Achmad Hasan Hafidzi. 2019. “Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember.” *Jurnal Penelitian IPTEKS* 4 (1): 47.
- Ahmad, Yuliya ., Bernhard . Tewal, dan Rita N Taroreh. 2019. “Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Fif Group Manado.” *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi* 7 (3): 2303–1174.
- Al-Hifnawi, Muhammad Ibrahim. 2010. *Tafsir al-Qurtubi, Terjemahan*. Mahmud Hamid Utsman, Jilid 1. Jakarta: Pustaka Azzam.
- Alu Syaikh, Abdullah bin Muhammad bin Abdurrahman. 2017. *Tafsir Ibnu Katsir: Lubab al-Tafsir min Ibni Katsir, Terjemahan*. M. Abdul Ghafar, Jilid II, cet. 10, Jakarta: Pustaka Imam Asy-Syafi’i.
- Al-Quran Terjemahan. 2015. *Departemen Agama RI*. Bandung: CV Darus Sunnah.
- Aldrianto, Niko Farid, Indra Setiawan, Wahyu I. F, Djauhar A., dan Vivi Lusua. 2022. “*The Effect of Occupational Health and Safety on The Performance of Employee of Tire Industry Indonesia.*” *Journal Industrial Servicess* 7 (2): 253:258.
- Alfianto, Sandy. 2015. “Pengaruh Profesionalisme, Komitmen Organisasi dan Struktur Audit Terhadap Kinerja Auditor.” *Accounting Analysis Journal: Univ. Negeri Semarang* 4 (1).
- Arifin, Ahmad Zainul, dan Feri Harianto. 2020. “Pengaruh Penerapan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Serta Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Di Surabaya.” *Rekayasa: Jurnal Teknik Sipil* 5 (1): 19.
- Astohar, AMS Dhian, dan Rahmadhani Sari. 2020. “Pengaruh Faktor Internal dan Eksternal Terhadap Return Saham Perbankan yang Go Publik yang Tercatat Di Bursa Efek Indonesia Pada Tahun 2014-2019.” *Jurnal Among Makarti* 13 (2): 1–14.
- Atika, Ria. 2019. “Tinjauan Terhadap Pelaksanaan Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Pada PT. PLN (Persero) Wajib Area Palembang.” *Journal of Chemical Information and Modeling* 53 (9): 1689–99.

- Baidhawiy, M. Zakiyuddin. 2005. *Etika Kerja Islami: Membangun Kepuasan dan Kesejahteraan Dalam Pekerjaan*.
- Betawi, Usman. 2018. "Maqashid Al-Syari'ah Sebagai Dasar Hukum Islam Dalam Pandangan Al-Syatibi dan Jasser Audha." *Jurnal Hukum Responsif* 6 (6): 34-35.
- Bernadin, H. John, & Russel, Joyce E. A. 2010. *Human Resource Management*. New York: McGraw-Hill.
- Cahyadi, Budi. 2019. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Perspektif Islam." *Amwaluna: Jurnal Ekonomi Dan Keuangan Syariah* 3 (1): 29-40.
- Cahyono, Hendra, dan Rahayu Mardikaningsih. 2021. "Pengaruh Motivasi Kerja Serta Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan PT. Lion Super Indo (Distribution Center) Mojokerto." *Jurnal Ilmu Manajemen* 1 (2): 11-20.
- Coomber, Billie, dan K. Louise Barriball. 2007. "Impact of Job Satisfaction Components on Intent to Leave and Turnover for Hospital-Based Nurses: A Review of the Research Literature." *International Journal of Nursing Studies* 44 (2): 297-314.
- Damayanti, Ria, Nurlaela, dan Sarah Usman. 2018. "Pengaruh Keselamatan Kerja Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Pulau Lemon Manokwari." *SNMB3: Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Papua*, 351-65.
- Ekowati, Vivin Maharani, dan Firqiyatul Makhfudloh Amin. 2019. "The Effects of Occupational Health and Safety on Employee Performance Through Work Satisfaction." *International Conference on Islamic Economics and Business.* *ICONIES* 101: 242-245.
- Harahap, Sandhi Fialy, dan Satria Tirtayasa. 2020. "Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu." *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 3 (1): 120-35.
- Harini, Sri, dan Taufik Setiawan. 2019. "Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) dan Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Operasional (Studi Pada PT. XYZ Bogor)." *Jurnal Visionida* 5 (2): 13.
- Haryono, S. 2016. *Metode SEM Untuk Penelitian Manajemen Dengan AMOS LISREL PLS*. PT. Intermedia Personalia Utama.

- Hasan, Muhammad Tolhah. 2005. *Islam Dalam Perspektif Sosio Kultural*. Jakarta: Lantabora Press.
- Hutagalung, Alfa Omega, dan Fitri Zalfa Ikatrinasari. 2018. “Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan *Cleaning Service* PT. Nitrasanata Dharma Di Jakarta (Studi Kasus Pada Rumah Sakit Mata Jakarta *Eye Center*).” *Inkofar* 1 (1): 79–90.
- Hutagaol, Marintan Florasi, dan M. Yahya Arwiyah. 2020. “Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Intervening* (Studi Pada PT. Pabrik Es Siantar Unit Produksi).” *e-Proceeding of Management* 7 (2): 3790–3800.
- Islamy, Fahmi Jahidah. 2019. “Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Dosen Tetap Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Membangun.” *Jurnal Indonesia Membangun* 18 (2): 30–44.
- Jaya, Adriatul Alif Nilta Jaya. 2019. Pengaruh Pelaksanaan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara XII (Persero). 24 (1): 54-69.
- Josephine A., dan Dhyah Harjanti. 2017. “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel *Intervening* Pada PT. Trio Corporate Plastic (Tricopla).” *Jurnal AGORA* 5 (3): 1–8.
- Kusumastuti, Ita, Novita ita Kurniawati, Deny Loka Satria, dan Dwi Wicaksono. 2019. “Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Karyawan Pada Sp Alumunium Di Yogyakarta.” *Jurnal Riset Ekonomi Manajemen (REKOMEN)* 3 (1): 43–53.
- Maryam Hasni dan Elisabeth Endang P. 2022. “Pengaruh Budaya Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) terhadap Kinerja Karyawan PT. Angkasa Pura Logistik pada Masa Pandemi COVID-19 di Bandar Udara Internasional Yogyakarta, Kulon Progo.” *Reslaj : Religion Education Social Laa Roiba Journal* 4 (5): 1286-1297.
- Martias, L. D. (2021). Statistika Deskriptif Sebagai Kumpulan Informasi. *Jurnal Ilmu Perpustakaan Dan Informasi*, 16: 40–59.
- Meliza, Elita Eka, Nova Mardiana dan Mahatma Kufepaksi. 2019. “Analisis Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Intervening* Pada PT. Gold Coin Specialities.” *Nucl. Phys.* 13 (1): 104–16.
- Nabilah, Naililmuna Jihan, dan Setiani. 2022. “Kepuasan Kerja Sebagai Variabel

Mediasi Pada Pengaruh Work-Life Balancedan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.” *Journal Manajemen Dewantara* 6 (2): 176–90.

Nabawi, Rizal. 2019. “Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.” *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 2 (2): 170-183.

Nurwibowo, Fajar. 2016. “Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Intrinsik Dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Graha Optimasi Triasindo Yogyakarta).” *Department of Management* 53 (9): 1689–99.

Parashakti, Ryani Dhyana, dan Putriawati. 2020. “Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3), Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.” *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan* 1 (3): 290–304.

Pratiwi, Nuning Indah. 2017. “Penggunaan Media Video Call Dalam Teknologi Komunikasi.” *Jurnal Ilmiah Dinamika Sosial* 1 (2): 212.

Purwanto. 2019. “Variabel Dalam Penelitian Pendidikan.” *Jurnal Teknodik* 6115: 196–215.

Purwanto, A., Asbari, M., & Santoso, T. I. 2021. “Analisis Penelitian Data Marketing: Perbandingan Hasil antara Amos, smartPLS, warpPLS, dan SPSS Untuk Jumlah Sampel Besar.” *Industrial Engineering & Management Research* 2 (4): 216–217.

Putri, Elok Mahmud, Vivin Maharani Ekowati, Achmad Sani Supriyanto, Zaim Mukaffi. 2019. “The Effect of Work Environment on Employee Performance Trough Work Discipline.” *International Journal of Researchgranthaalayah* 7 (4): 132.

Rifai’i, Asep. 2019. “Pengaruh Komunikasi Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kabupaten Sukabumi.” *Jurnal Ekonomedia* 8 (1): 1689–99.

Rohmah, Dyah Nikmahtu, dan Widiartanto. 2020. “Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Intervening* (Studi Pada Karyawan Divisi Inspeksi Dan Pemeliharaan PT. Haleyora Power Salatiga).” *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis* 9 (1): 1–6.

Ronal, Sihalo Donra, dan Siregar Hotlin. 2019. “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Super Setia Sagita Medan.” *Jurnal Ilmiah Socio Secretum* 9 (2): 273–81.

Safitri, Rini, dan Ahmad Syafi Syaifur Rizal. 2020. “Uji Peran Mediasi *Subjective*

Well-Being Atas Pengaruh Locus of Control Terhadap Kepuasan Kerja Perawat.” *Ekonomi Bisnis* 25 (1): 53.

Sasanti, Melinia Ajeng, dan Sulastri Irbayuni. 2022. “Pengaruh Beban Kerja Dan K3 Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi.” *Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi*. Volume 3 (3): 556–61.

Setiawan Nashrudin, Farida Ferine, dan Sri Rahayu. 2019. “Analisis Pengaruh Faktor Lingkungan Fisik dan Non Fisik Terhadap Stres Kerja Dimana Komitmen Kerja Sebagai Variabel *Intervening* Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Kota”. *Jurnal Manajemen Tools* 11 (1): 165–73.

Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju, 46.

Siagian, Lie &. 2018. “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Pada CV. Union Event Planner.” *Agora* 6 (1): 1–6.

Siahaan, Syalimono, dan Syaiful Bahri. 2019. “Pengaruh Penempatan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.” *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 2 (1): 16–30.

Solihatun, Akhmad Darmawan, Fatmah Bagis. 2021. “Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Intervening*.” *R Companion for Sampling* 15 (1): 15–26.

Styawati, Aprilia Nining, dan Soedarmadi. 2021. “Analisis Pengaruh Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel *Intervening* (Studi Pada Karyawan PT. Java Prima Abadi Semarang).” *Solusi* 19 (2): 112–27.

Sudaryana, I Ketut dan Kadek Dwi P. A. 2022. “Pengaruh Kesehatan Keselamatan Kerja (K3) dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Masa Pandemi COVID-19 Di Bank Pembangunan Daerah Bali Cabang Singaraja.” *Jurnal Daya Saing* 8 (3): 451: 458.

Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif Kulitatif Dan R&D.* Bandung: Alfabeta, 8-147.

Susan, Eri. 2019. “Manajemen Sumber Daya Manusia.” *Jurnal Manajemen Pendidikan* 9 (2): 952–62.

Tambunan, Parluhutan dan Anggiat. 2018. “Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Karyawan: Suatu Tinjauan Teoretis.” *Jurnal Ilmiah Methonomi* 4 (2): 180.

- Tasmara, Toto. 2008. *Membudayakan Etos Kerja Islami*. Jakarta: Gema Insani.
- Watoni, M. Hibbul. 2019. *The Effect of Occupational Safety and Healty and Work Discipline on Employee Performance In The Environmental Services of Yogyakarta City*. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR)* 3 (4): 320-329.
- Wantoyo, Stanley dan Marcus Remiasa. 2022. “Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kreativitas Karyawan Sebagai Variabel Mediasi Pada Toko Emas Di Pasar Atom Surabaya.” *Agora* 10 (1): 1–8.
- Wibowo, Endro. 2016. Pengaruh Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Produksi Unit Serbuk *Effervescent* PT. Sido Muncul Semarang). *Jurnal Among Markati* 9 (17): 38:59.
- Widodo, Suparno Eko. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Belajar, 416.

LAMPIRAN 1 (JURNAL BIMBINGAN)



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS EKONOMI
Gajayana 50 Malang Telepon (0341) 558881 Faksimile (0341) 558881

JURNAL BIMBINGAN SKRIPSI

IDENTITAS MAHASISWA:

NIM : 19510056
Nama : FARAH ANNISA FIRDAUSI
Fakultas : Ekonomi
Program Studi : Manajemen
Dosen Pembimbing : Setiani, M.M
Judul Skripsi : PENGARUH KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA (K3) DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI (Studi Kasus Pada PTPN XII Kebun Kalisanen Jember Tahun 2022)

JURNAL BIMBINGAN :

No	Tanggal	Deskripsi	Tahun Akademik	Status
1	19 Oktober 2022	KONSULTASI JUDUL DAN TEMPAT PENELITIAN	Ganjil 2022/2023	Sudah Dikoreksi
2	22 November 2022	KONSULTASI JUDUL DAN TEMPAT PENELITIAN	Ganjil 2022/2023	Sudah Dikoreksi
3	19 Desember 2022	KONSULTASI VARIABEL PENELITIAN	Ganjil 2022/2023	Sudah Dikoreksi
4	2 Januari 2023	BIMBINGAN PROPOSAL BAB I	Genap 2022/2023	Sudah Dikoreksi
5	9 Januari 2023	BIMBINGAN PROPOSAL BAB II	Genap 2022/2023	Sudah Dikoreksi
6	18 Januari 2023	BIMBINGAN PROPOSAL BAB I-III	Genap 2022/2023	Sudah Dikoreksi
7	24 Mei 2023	KONSULTASI HASIL OLAH DATA	Genap 2022/2023	Sudah Dikoreksi
8	1 Juni 2023	KONSULTASI KESELURUHAN BAB 1-5	Genap 2022/2023	Sudah Dikoreksi
9	5 Juni 2023	PENYERAHAN REVISI BAB 1-5	Genap 2022/2023	Sudah Dikoreksi

Malang, 5 Juni 2023

Dosen Pembimbing



Setiani, M.M

LAMPIRAN 2

BIODATA PENELITI

Nama Lengkap : Farah Annisa Firdausi
Tempat, tanggal lahir : Jember, 09 Februari 2001
Alamat asal : Dusun Tegalsari, RT 002 RW 012, Ambulu, Jember
Alamat kos : Jl. Simpang S. Kalijaga III B4 6 Malang
Telepon/ HP : 085850849383
E-Mail :frh090201@gmail.com

Pendidikan Formal

2007-2012 : SDIT At-Taqwa Ambulu
2013-2016 : SMPIT Al-Amri Probolinggo
2017-2019 : Man 1 Jember

LAMPIRAN 3

KUISIONER PENELITIAN SKRIPSI

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

(Studi Kasus Pada PTPN XII Kebun Kalisanen Jember Tahun 2022)

Dengan Hormat,

Assalamualaikum Wr. Wb. Salam sejahtera untuk semua

Saya Farah Annisa Firdausi mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. Dalam rangka penelitian skripsi sebagai syarat memperoleh gelar Sarjana, saya bermaksud untuk memohon bantuan saudara/i untuk berpartisipasi menjadi responden yang memberikan informasi mengenai penelitian saya yang berjudul **“PENGARUH KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA (K3) DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI” (Studi Kasus Pada PTPN XII Kebun Kalisanen Jember Tahun 2022)** dengan memberikan jawaban dari beberapa pertanyaan dalam kuisisioner penelitian ini. Informasi yang saudara/i hanya diperuntukkan kepentingan akademik dan dirahasiakan terhadap umum.

Peneliti mengucapkan terima kasih atas ketersediaan dan kerjasama saudara/i yang berkenan meluangkan waktu untuk mengisi kuisisioner ini.

Walaikumsalam Wr. Wb.

Hormat Saya



Farah Annisa Firdausi

I. IDENTITAS RESPONDEN

Isilah identitas diri anda dengan mengisi biodata sebagai berikut:

5. Nama :
6. Jenis Kelamin :
7. Usia :Tahun
8. Lama Bekerja :Tahun

II. PETUNJUK PENGISIAN

Berilah tanda checklist (√) pada salah satu kolom pilihan yang telah disediakan sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.

Keterangan :

- | | |
|---------------------------|-----|
| STS (Sangat Tidak Setuju) | = 1 |
| TS (Tidak Setuju) | = 2 |
| N (Netral) | = 3 |
| S (Setuju) | = 4 |
| SS (Sangat Setuju) | = 5 |

III. DAFTAR PERTANYAAN

A. KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3)

No.	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1.	Kegiatan operasional dilengkapi dengan mesin dan peralatan lainnya yang mendukung					
2.	Menjaga dan merawat mesin dan peralatan kegiatan operasional					
3.	Menggunakan Alat Pelindung Diri (APD) untuk kepentingan keselamatan dalam bekerja					
4.	Mendapatkan program jaminan sosial ketenagakerjaan dari perusahaan					
5.	Poster-poster K3 dan rambu-rambu K3 (<i>safety sign</i>) di lingkungan kerja membantu mengingatkan pekerja untuk bekerja secara aman					
6.	Lingkungan kerja dilengkapi dengan peralatan kebersihan					
7.	Pembuangan sampah/ limbah padat dilakukan dengan teratur dan terjadwal					
8.	Memanfaatkan limbah agar dapat menjadi barang yang mempunyai nilai jual					
9.	Membuang limbah cair pabrik ke tempat yang tidak mencemari lingkungan					
10.	Memberikan suplemen vitamin kepada karyawan agar tidak mudah terserang virus					
11.	Memberikan makanan dan minuman sehat agar mampu menjaga kesehatan dan mempertahankan performa kinerja					

	yang baik					
--	-----------	--	--	--	--	--

B. LINGKUNGAN KERJA

No.	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1.	Adanya intensitas cahaya alami yang cukup					
2.	Adanya intensitas cahaya buatan dengan kualitas yang bagus					
3.	Adanya ventilasi atau jendela yang cukup dan baik di tempat kerja					
4.	Memiliki tanaman yang cukup untuk membantu meredakan stress, serta meningkatkan kesehatan fisik dan produktivitas					
5.	Menyediakan ruangan khusus untuk sumber kebisingan					
6.	Menggunakan alat peredam kebisingan pada sumber bising					
7.	Adanya <i>Alternating Current</i> (AC) atau kipas angin di tempat kerja					
8.	Adanya pengharum ruangan atau wewangian guna meminimalisir bau					
9.	Memasang CCTV di area tempat kerja					
10.	Menggunakan jasa satuan pengamanan (SATPAM) untuk menjaga keamanan dan ketertiban lingkungan kerja					

C. KINERJA KARYAWAN

No.	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1.	Melakukan pekerjaan sesuai dengan target produksi yang harus dihasilkan					
2.	Menerima beban kerja yang sesuai dan tidak melebihi kemampuan					

3.	Melakukan pekerjaan dengan tingkat ketelitian yang tinggi					
4.	Menyelesaikan pekerjaan secara rapi dan baik					
5.	Melakukan pekerjaan sesuai dengan ketentuan perusahaan					
6.	Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan deadline yang telah ditentukan					
7.	Kerjasama yang baik dapat menghasilkan efektifitas kerja yang tinggi					
8.	Menggunakan dan merawat sarana dan prasarana secara optimal					
9.	Memberikan penghargaan atas hasil yang diperoleh untuk perusahaan					
10.	Adanya kebebasan dalam menyelesaikan semua pekerjaan atau tugas yang dibebankan					

D. KEPUASAN KERJA

No.	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1.	Jumlah bayaran yang diterima sesuai dengan jabatan yang dipegang					
2.	Jumlah bayaran yang diterima sesuai dengan pekerjaan yang dipertanggung jawabkan					
3.	Pekerjaan yang diperoleh menarik dan menantang					
4.	Memiliki kesempatan untuk belajar dari pekerjaan yang diberikan					
5.	Senang dengan tanggung jawab yang diberikan atas pekerjaan tersebut					
6.	Timbul rasa puas dalam menjalin					

	hubungan kerja antar pegawai					
7.	Mempunyai hubungan sosial yang harmonis antar pegawai					
8.	Senang atas promosi yang diperoleh karena dapat lebih berkembang					
9.	Promosi dapat meningkatkan jenjang karir yang diharapkan					
10.	Mempunyai hubungan yang baik antara atasan dan bawahan					

LAMPIRAN 4

Data Kuisioner Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) (X1)

X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	2
5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4
3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	1
4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3
3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2
3	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2
4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3
4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3
5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4
4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
3	3	2	3	2	2	3	3	2	2	2
5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4
5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3
4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3
5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3
4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4
4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3
3	2	3	2	3	2	2	4	2	2	2
5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5

3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3
4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3
4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4
3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3
3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3
3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3
4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4
3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4
3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4
3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3
3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4
3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3
5	4	4	4	4	3	4	4	3	2	3
3	3	3	2	3	2	2	1	4	4	3
5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
2	3	2	3	3	3	3	3	4	4	3
3	3	3	3	3	4	5	4	4	3	3
2	5	2	5	5	4	4	3	3	3	3

2	3	2	3	3	2	3	3	4	4	3
3	4	3	3	4	3	3	3	5	5	4
3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3
4	3	4	3	3	3	4	5	3	3	3
3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3
5	5	3	4	3	3	3	3	3	4	3
3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2
5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
2	2	3	3	3	4	3	3	4	4	3
2	2	3	4	4	3	4	3	3	4	4
3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3
4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4
4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	5
4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3
3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	4
4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5
3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4
5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3
4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4
3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	2
4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4
4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	5
2	2	3	2	2	2	1	2	2	2	1
4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5
3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3
5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5
3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3

Data Kuisisioner Lingkungan Kerja (X2)

X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	3	3	4	4	3	3	3	3	3
5	4	4	5	5	5	5	4	4	4

3	2	3	2	2	2	2	2	2	3
4	4	4	4	3	3	4	4	3	4
3	2	3	3	2	2	2	2	2	2
2	2	3	3	3	2	2	2	2	2
3	3	3	4	4	4	3	3	3	3
4	3	4	3	4	4	4	3	3	3
5	4	4	5	4	4	5	5	4	5
3	4	4	3	3	4	4	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
3	2	3	2	2	3	3	2	2	2
4	4	5	4	5	4	5	4	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	5	5	5	4	4	4	5	5
3	4	4	4	3	3	3	4	3	3
4	4	4	4	4	4	3	3	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	3	4	4	4	4	4	4	3	3
4	4	4	4	3	4	4	3	4	3
3	3	2	3	2	2	1	4	4	3
4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
3	2	3	3	3	3	3	4	4	3
3	3	3	3	4	4	4	4	3	3
5	2	5	5	4	4	3	3	3	3
3	2	3	3	2	3	3	4	4	3
4	4	3	3	4	4	3	3	3	4
4	4	4	4	4	4	4	3	4	3
2	3	2	2	3	3	2	2	2	3
4	5	4	5	4	5	4	4	4	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
4	5	5	5	4	4	4	4	4	2
4	4	4	3	3	3	4	3	3	5
4	4	4	4	4	3	3	4	3	3
5	5	5	5	5	5	5	4	4	3
3	4	4	4	4	4	3	3	3	3
4	4	4	3	4	4	3	2	3	3
3	2	3	2	2	1	4	4	3	4
4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
2	3	3	3	3	3	4	4	3	3
3	3	3	4	5	4	4	3	3	4
2	5	5	4	4	3	3	3	3	3
5	5	5	5	5	5	5	5	4	5

4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	2	3	2	3	3
4	4	4	4	4	4	3	3	3	3
3	3	4	4	4	3	4	4	4	3
4	3	4	4	4	4	4	4	3	4
3	3	3	3	4	3	3	3	3	4
3	2	3	3	3	3	3	3	2	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	5	5	5	4	4	4	4	4
3	4	4	4	3	3	3	4	3	3
4	4	4	4	4	4	3	3	4	3
5	5	5	5	5	5	5	5	4	4
4	3	4	4	4	4	4	3	3	4
4	4	4	4	3	4	4	3	2	3
3	3	2	3	2	2	1	4	4	3
4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
3	2	3	3	3	3	3	4	4	3
3	3	3	3	4	5	4	4	3	3
5	2	5	5	4	4	3	3	3	3
3	2	3	3	2	3	3	4	4	3
4	3	3	4	3	3	3	5	5	4
4	3	4	4	4	3	3	4	3	3
3	4	3	3	3	4	5	3	3	3
3	3	4	3	4	4	4	3	3	3
5	3	4	3	3	3	3	3	4	3
3	3	3	3	2	3	3	3	3	2
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
2	3	3	3	4	3	3	4	4	3
2	3	4	4	3	4	3	3	4	4
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	3	4	3	3	4	4	4	3	3
5	4	4	4	4	4	5	4	5	4
4	3	4	3	3	4	4	4	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	2	2	3	2	2	3	2	3	3
5	4	4	4	4	4	5	5	4	5

3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	3	4	4	3	3	4	3	3
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
4	4	3	3	3	3	4	4	3	4
4	3	4	3	4	4	4	3	4	4
4	4	4	3	3	3	4	4	3	3
2	2	3	3	2	1	2	2	2	3
5	5	4	5	5	4	5	5	5	5
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	3	4	4	4	5
4	3	4	3	3	3	4	3	3	3

Data Kuisisioner Kepuasan Kerja (Z)

Z.1	Z.2	Z.3	Z.4	Z.5	Z.6	Z.7	Z.8	Z.9	Z.10
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	4	3	3	4	4	3	3	3	2
5	5	4	4	5	5	5	5	4	4
3	3	2	2	2	2	2	2	2	1
4	4	4	4	4	3	3	4	4	3
2	3	2	2	2	2	2	1	3	2
3	2	2	2	2	2	2	3	3	2
4	3	3	3	4	4	4	3	3	3
4	4	3	4	3	4	4	4	3	3
5	5	4	4	5	4	4	5	5	4
4	3	4	4	3	3	4	4	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	2	3	2	2	3	3	2	2
5	4	4	5	4	5	4	5	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	4	5	5	5	4	4	4	4
3	3	4	4	4	3	3	3	4	3
3	4	4	4	4	4	4	3	3	3
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
3	4	3	4	4	4	4	4	3	3
5	4	4	4	4	3	4	4	3	3
3	3	3	2	3	2	2	1	4	3

5	4	4	5	4	4	4	4	4	4
2	3	2	3	3	3	3	3	4	3
3	3	3	3	3	4	5	4	4	3
2	5	2	5	5	4	4	3	3	3
2	3	2	3	3	2	3	3	4	3
3	4	3	3	4	3	3	3	3	4
3	4	3	4	4	4	3	3	4	3
4	3	4	3	3	3	4	5	3	3
3	3	3	4	3	4	4	4	3	3
5	5	3	4	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	2	3	3	3	2
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	3	3	3	3	3	3
4	4	3	4	4	4	3	4	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	3	3	4	3	3	3	4	3	3
4	4	4	4	4	4	4	5	4	4
5	5	5	5	5	5	4	5	5	4
3	3	4	4	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	3	3	3	3	3	3	3	2	3
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	3	5
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	2	3	2	3
3	4	4	4	4	4	4	3	3	3
3	3	3	4	4	4	3	4	4	3
4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	4	3	3	3	4
3	3	2	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	4	5	5	5	4	4	4	4
3	3	4	4	4	3	3	3	4	3
3	4	4	4	4	4	4	3	3	3
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
3	4	3	4	4	4	4	4	3	3
5	4	4	4	4	3	4	4	3	3
3	3	3	2	3	2	2	1	4	3
5	4	4	5	4	4	4	4	4	4

2	3	2	3	3	3	3	3	4	3
3	3	3	3	3	4	5	4	4	3
2	5	2	5	5	4	4	3	3	3
2	3	2	3	3	2	3	3	4	3
3	4	3	3	4	3	3	3	5	4
3	4	3	4	4	4	3	3	4	3
4	3	4	3	3	3	4	5	3	3
3	3	3	4	3	4	4	4	3	3
5	5	3	4	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	2	3	3	3	2
5	4	5	5	5	5	5	5	4	5
2	2	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
2	2	3	3	3	4	3	3	4	3
2	2	3	4	4	3	4	3	3	4
3	4	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	3	4	3	3	4	4	4	3
4	5	4	4	4	4	4	5	4	4
4	4	3	4	3	3	4	4	4	3
4	4	4	4	4	4	3	4	4	3
3	3	2	2	2	2	2	3	2	4
4	5	4	4	4	4	4	5	4	5
3	3	3	3	3	3	3	3	3	5
3	4	4	3	4	4	3	3	4	4
4	5	5	5	5	5	4	5	5	4
2	3	3	3	3	3	2	3	3	3
4	4	3	4	4	3	4	4	4	4
3	4	4	4	4	4	5	4	4	4
3	4	4	3	3	3	3	4	4	2
4	4	3	4	3	4	4	4	3	4
4	4	4	4	3	3	3	4	3	5
2	2	2	3	2	2	1	2	3	1
4	5	5	4	5	5	4	5	5	5
3	3	3	3	3	3	2	3	3	3
5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
3	4	3	4	3	3	3	4	3	3

Data Kuisisioner Kinerja Karyawan (Y)

Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10
-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	------

5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	3	3	4	4	3	3	3	3	2
5	4	4	5	5	5	5	4	4	4
3	3	2	2	2	2	2	2	2	1
4	4	4	4	3	3	4	4	3	3
3	2	3	2	2	2	2	2	2	2
2	3	2	2	3	2	3	2	2	2
3	3	3	4	4	4	3	3	3	3
4	3	4	3	4	4	4	3	3	3
5	4	4	5	4	4	5	5	4	4
3	4	4	3	3	4	4	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
3	2	3	2	2	3	3	2	2	2
4	4	5	4	5	4	5	4	4	4
4	4	4	3	4	4	3	2	3	4
3	2	3	2	2	1	4	4	3	4
4	5	4	4	4	4	4	4	4	3
2	3	3	3	3	3	4	4	3	3
3	3	3	4	5	4	4	3	3	4
2	5	5	4	4	3	3	3	3	3
4	4	4	4	3	4	4	3	2	3
3	3	2	3	2	2	1	4	4	3
4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
3	2	3	3	3	3	3	4	4	3
3	3	3	3	4	5	4	4	3	3
5	2	5	5	4	4	3	3	3	3
3	2	3	3	2	3	3	4	4	3
4	3	3	4	3	3	3	5	5	4
4	3	4	4	4	3	3	4	3	3
3	4	3	3	3	4	5	3	3	3
3	3	4	3	4	4	4	3	3	3
5	3	4	3	3	3	3	3	4	3
3	3	3	3	2	3	3	3	3	2
4	5	5	5	5	5	5	4	5	5
4	4	4	3	3	3	3	3	3	3
4	3	4	4	4	3	4	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	4	3	3	3	4	3	3	3
4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
5	5	5	5	5	4	5	5	5	4
3	4	4	3	3	3	3	3	3	3

4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3	2	3	3
5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	3	3	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	2	3	2	3	3
4	4	4	4	4	4	3	3	3	3
3	3	4	4	4	3	4	4	4	3
4	3	4	4	4	4	4	4	3	4
3	3	3	3	4	3	3	3	3	4
3	2	3	3	3	3	3	3	2	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	5	5	5	4	4	4	4	4
3	4	4	4	3	3	3	4	3	3
4	4	4	4	4	4	3	3	4	3
5	5	5	5	5	5	5	5	4	4
4	3	4	4	4	4	4	3	3	3
4	4	4	4	3	4	4	3	2	3
3	3	2	3	2	2	1	4	4	3
4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
3	2	3	3	3	3	3	4	4	3
3	3	3	3	4	5	4	4	3	3
5	2	5	5	4	4	3	3	3	3
3	2	3	3	2	3	3	4	4	3
4	3	3	4	3	3	3	5	5	4
4	3	4	4	4	3	3	4	3	3
3	4	3	3	3	4	5	3	3	3
3	3	4	3	4	4	4	3	3	3
5	3	4	3	3	3	3	3	4	3
3	3	3	3	2	3	3	3	3	2
4	5	5	5	5	5	5	4	5	5
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
2	3	3	3	4	3	3	4	4	3
2	3	4	4	3	4	3	3	4	4
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	3	4	3	3	4	4	4	3	3
5	4	4	4	4	4	5	4	5	4
4	3	4	3	3	4	4	4	3	5

4	4	4	4	4	3	4	4	4	3
3	2	2	2	3	2	3	2	2	4
5	4	4	4	4	4	5	4	4	5
3	3	3	3	3	3	3	3	3	5
4	4	3	4	4	3	3	4	3	4
5	5	5	5	5	4	5	5	5	4
3	3	3	3	3	2	3	3	3	3
4	3	4	4	3	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
4	4	3	3	3	3	4	4	3	2
4	3	4	3	4	4	4	3	4	4
4	4	4	3	3	3	4	3	3	5
2	2	2	3	3	1	2	2	2	1
5	5	4	5	5	4	5	5	5	5
3	3	3	3	3	2	3	3	3	3
5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	3	4	4	4	5
4	3	4	3	3	3	4	3	3	3

LAMPIRAN 5

Validitas dan Reabilitas Konstruk

Variabel	<i>Cronbach's alpha</i>	<i>Composite reliability (rho_a)</i>	<i>Composite reliability (rho_c)</i>	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>
K3	0.956	0.958	0.962	0.696
Lingkungan Kerja	0.937	0.939	0.947	0.640
Kepuasan Kerja	0.931	0.933	0.941	0.618
Kinerja Karyawan	0.942	0.945	0.951	0.662

LAMPIRAN 6

Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Item	Koefisien Korelasi	Keterangan
A	Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) (X1)			
1	X1.1		0.769	Valid

2	X1.2	0.843	Valid
3	X1.3	0.844	Valid
4	X1.4	0.873	Valid
5	X1.5	0.899	Valid
6	X1.6	0.869	Valid
7	X1.7	0.798	Valid
8	X1.8	0.843	Valid
9	X1.9	0.841	Valid
10	X1.10	0.796	Valid
11	X1.11	0.794	Valid
B	Lingkungan Kerja (X2)		
1	X2.1	0.775	Valid
2	X2.2	0.800	Valid
3	X2.3	0.810	Valid
4	X2.4	0.849	Valid
5	X2.5	0.845	Valid
6	X2.6	0.808	Valid
7	X2.7	0.834	Valid
8	X2.8	0.758	Valid
9	X2.9	0.753	Valid
10	X2.10	0.757	Valid
C	Kepuasan Kerja (Z)		
1	Z.1	0.737	Valid
2	Z.2	0.790	Valid
3	Z.3	0.844	Valid
4	Z.4	0.859	Valid
5	Z.5	0.881	Valid
6	Z.6	0.875	Valid
7	Z.7	0.813	Valid
8	Z.8	0.838	Valid
9	Z.9	0.710	Valid
10	Z.10	0.768	Valid

D	Kinerja Karyawan (Y)		
1	Y.1	0.734	Valid
2	Y.2	0.779	Valid
3	Y.3	0.829	Valid
4	Y.4	0.874	Valid
5	Y.5	0.828	Valid
6	Y.6	0.789	Valid
7	Y.7	0.802	Valid
8	Y.8	0.729	Valid
9	Y.9	0.730	Valid
10	Y.10	0.753	Valid

LAMPIRAN 7

Hasil *R-Square*

	<i>R-Square</i>	<i>Adjusted R-Square</i>
Kinerja Karyawan	0.908	0.905
Kepuasan Kerja	0.813	0.809

LAMPIRAN 8

Hasil *Goodness of Fit*

	Saturated model	Estimated model
SRMR	0.098	0.098
d_ULS	8.239	8.239
d_G	18.611	18.611
Chi-square	5044.066	5044.066
NFI	0.395	0.395

LAMPIRAN 9

Hasil *Path Coeffitients*

	Original Sampel (O)	Sampel Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (IO/STDEVI)	P Values	Keterangan
Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) > Kinerja Karyawan	0.282	0.291	0.107	2.646	0.008	Signifikan
Lingkungan Kerja > Kinerja Karyawan	0.609	0.605	0.129	4.714	0.000	Signifikan
K3 > Kepuasan Kerja > Kinerja Karyawan	0.184	0.173	0.080	2.300	0.021	Signifikan
Lingkungan Kerja > Kepuasan Kerja > Kinerja Karyawan	0.609	0.605	0.129	4.714	0.000	Signifikan



**PT PERKEBUNAN NUSANTARA XII
KEBUN KALISANEN**

SASARAN & PROGRAM KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA

(K3) PTPN XII KEBUN KALIS
ANEN JEMBER TAHUN 2021

Sasaran	Program	Jadwal	Wewenang
Tidak ada kecelakaan kerja yang menghilangkan waktu tenaga kerja melebihi 2x24 jam	Merekrut ahli K3 Umum untuk merencanakan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja dan penerapannya serta melakukan identifikasi bahaya dan rencana pengendalian terhadapnya	Maret 2021	Kantor Direksi PTPN XII
	Membentuk panitia pembina keselamatan dan kesehatan kerja (P2K3) sesuai perundang-undangan yang berlaku untuk mendukung berjalanya penerapan sistem manajemen K3	Sudah Terbentuk	Manajer sebagai Pembina
	Menyediakan sumber daya yang dibutuhkan sesuai identifikasi bahaya dan perencanaan penerapan sistem manajemen K3	Sudah Terbentuk	Manajer & Astekpol Petugas K3
Meningkatkan derajat kesehatan kerja pada tenaga kerja	Ikut serta dalam program BPJS kesehatan dan BPJS ketenagakerjaan pemerintah	Sudah Terbentuk	Manajer
	Melaksanakan kerjasama dengan rumah sakit terdekat sebagai rujukan penanganan kecelakaan kerja ataupun	Januari 2021	Manajer

	keadaan darurat di tempat kerja		
Meningkatkan pengetahuan tenaga kerja mengenai K3 di tempat kerja	Melaksanakan pendidikan dan pelatihan K3 sesuai dengan kebutuhan, keahlian dan kompetensi tenaga kerja secara rutin baik dilaksanakan sendiri maupun dengan pihak luar	Mei 2021	Manajer & Astekpol Petugas K3
	Menjalin kerjasama dengan dinas-dinas terkait yang memiliki kewenangan khusus untuk memberikan pelatihan/ Pendidikan K3 di tempat kerja	Sudah Terbentuk	Disnaker APAR
Meningkatkan dan memelihara kinerja K3 perusahaan	Melaksanakan audit internal sistem manajemen keselamatan kerja minimal setiap enam bulan sekali ataupun jika ada kondisi yang memerlukan Tindakan audit sistem manajemen K3 baik secara internal maupun eksternal	Sudah Terbentuk	Kantor Direksi PTPN XII
	Melarang karyawan bagian pabrikasi untuk menggunakan peralatan produksi yang disediakan perusahaan tanpa melalui izin koordinator	Februari 2021	Astekpol Petugas K3



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS EKONOMI

Gajayana 50 Malang Telepon (0341) 558881 Faksimile (0341) 558881

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Puji Endah Purnamasari, M.M
NIP : 198710022015032004
Jabatan : **UP2M**

Menerangkan bahwa mahasiswa berikut :

Nama : FARAH ANNISA FIRDAUSI
NIM : 19510056
Konsentrasi : Manajemen SDM

Judul Skripsi : **PENGARUH KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA (K3) DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI (Studi Kasus Pada PTPN XII Kebun Kalisanen Jember)**

Menerangkan bahwa penulis skripsi mahasiswa tersebut dinyatakan **LOLOS PLAGIARISM** dari **TURNITIN** dengan nilai *Originaly report*:

SIMILARTY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATION	STUDENT PAPER
13%	16%	10%	10%

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benarnya dan di berikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Malang, 9 Juli 2023

UP2M



Puji Endah Purnamasari, M.M