

**PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA
(K3) SERTA LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA
PT. TETRA AGUNG SENTOSA**

TESIS

Disusun Dalam Rangka Memenuhi Persyaratan Program
Studi Magister Manajemen



Disusun Oleh :

Nama : Tira Hasdarini
NPM : 235041019
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TRIDINANTI**

2024

**LEMBAR PERSETUJUAN KOMISI
PEMBIMBING TESIS**

Tesis ini Telah Disetujui Untuk Diujikan

**PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA(K3)
SERTA LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA
PT. TETRA AGUNG SENTOSA**

Nama : TIRA HASDARINI
NPM : 235041019
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyetujui :

Pembimbing Tesis
Tanggal 23/5/24 Pembimbing I


: _____
Dr. Ir. Hj. Manisah, MP
NIDN : 0220016002

Tanggal 26/8/24 Pembimbing II


: _____
Dr. Djatmiko Noviantoro, SE., M.Si
NIDN : 0110117204

Mengetahui :

Dekan FEB



Dr. Msy. Mikial, SE., M.Si, Ak., CA., CSRS
NIDN : 0205026401

Tanggal 27/8/24

Kaprodi MM



Dr. Sari Sakarina, SE., MM
NIDN : 0214038501

Tanggal 27/8/24

LEMBAR PENGESAHAN KOMISI PENGUJI TESIS

**PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA(K3)
SERTA LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA
PT. TETRA AGUNG SENTOSA**

Dipertahankan di depan Komisi Penguji Tesis
Program Pascasarjana Program Studi Magister Manajemen
Universitas Tridinanti Palembang

Nama : TIRA HASDARINI
NPM : 235041019
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyetujui :

Ketua Penguji:

Dr. Ir. Hj. Manisah, MP
NIDN : 0220016002

Tanggal
23/9/24

Tanda Tangan

Anggota Penguji:

1. Dr.Djutmiko Noviantoro,SE.,M.Si
NIDN : 0110117204

23/9/24

2. Dr. Yuni Adinda Putri, SE.,M.Si
NIDN : 0207069401

23/9/24

Mengetahui :

Palembang, Agustus 2024
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



Dr. Msy. Mikial, SE., M.Si., Ak.,CA.,CSRS
NIDN : 0205026401

Tanggal

Palembang, Agustus 2024
Kaprosdi MM

Dr. Sari Sakarina, SE.,MM
NIDN : 0214038501

Tanggal.....

ABSTRAK

Tira Hasdarini “Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Serta Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT Tetra Agung Sentosa” Pembimbing Msy. Manisah dan Djatmiko Noviantoro

Penelitian bertujuan untuk menentukan ukuran sampel yang diambil dari anggota populasi dan membatasi area generalisasi. Dalam penelitian ini, populasi adalah 87 karyawan PT. Tetra Agung Sentosa Penelitian ini dilaksanakan di PT. Tetra Agung Sentosa yang beralamat di Jl. Kolonel H Burlian No 9 Palembang, khususnya sub unit yang bekerja sama dengan PT Medco E&P yang beroperasi di Desa Bonot kaji, Sekayu.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui : 1) Terdapat Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Tetra Agung Sentosa 2) Terdapat Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Tetra Agung Sentosa 3) Terdapat Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Tetra Agung Sentosa 4) Terdapat Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Tetra Agung Sentosa 5) Terdapat Pengaruh Kepuasan Kerja kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Tetra Agung Sentosa dan nilai *R Square* variabel Kepuasan Kerja sebesar 0.864 artinya variabel Kinerja yang dapat dijelaskan oleh Kepuasan Kerja terhadap Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan Lingkungan Kerja sebesar 86,4%. Untuk nilai *R Square* Kinerja sebesar 0.864 artinya variabel Kinerja dapat dijelaskan oleh variabel Kepuasan Kerja, Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan Lingkungan Kerja sebesar 92,8%.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sebuah Perusahaan senantiasa dapat lebih meningkatkan lagi prosedur K3 di perusahaan seperti rutin memeriksa peralatan kerja agar tidak membahayakan karyawan, memastikan tempat kerja yang nyaman buat karyawan agar dapat menunjang keselamatan setiap karyawan , Perusahaan dapat memperhatikan pewarnaan pada ruang kerja karyawan agar karyawan merasa nyaman dan betah di dalam ruang kerja sehingga berpengaruh pada prestasikerja yang dihasilkan karyawan merasa nyaman dan betah di dalam ruang kerja dan Perusahaan untuk menumbuhkan rasa kesatuan, kebersamaan dan kekeluargaan antar karyawan.

Kata kunci : Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3), Lingkungan Kerja, Kinerja, Kepuasan Kerja

ABSTRACT

Tira Hasdarini "The Influence of Occupational Safety and Health (K3) and the Work Environment on Employee Performance with Job Satisfaction as an Intervening Variable at PT Tetra Agung Sentosa" Supervisor Msy. Manisah and Djatmiko Noviantoro

The study aims to determine the size of the sample taken from members of the population and limit the generalization area. In this study, the population is 87 employees of PT. Tetra Agung Sentosa This research was carried out at PT. Tetra Agung Sentosa which is located at Jl. Colonel H Burlian No 9 Palembang, is a sub-unit in collaboration with PT Medco E&P which operates in Bonot kaji Village, Sekayu.

Based on the results of the study, it is known: 1) There is an Effect of Occupational Safety and Health on Employee Job Satisfaction of PT. Tetra Agung Sentosa 2) There is an Influence of the Work Environment on Employee Job Satisfaction of PT. Tetra Agung Sentosa 3) There is an Influence of Occupational Safety and Health on Employee Performance of PT. Tetra Agung Sentosa 4) There is an Influence of the Work Environment on the Performance of Employees of PT. Tetra Agung Sentosa 5) There is an Effect of Job Satisfaction on Employee Performance of PT. Tetra Agung Sentosa and the R Square value of the Job Satisfaction variable is 0.864, meaning that the Performance variable that can be explained by Job Satisfaction on Occupational Safety and Health and the Work Environment is 86.4%. For the R Square value of Performance of 0.864, it means that the Performance variable can be explained by the variables Job Satisfaction, Occupational Safety and Health and Work Environment of 92.8%.

The results of this study show that a company can always further improve K3 procedures in the company such as routinely checking work equipment so as not to endanger employees, ensuring a comfortable workplace for employees in order to support the safety of every employee, the company can pay attention to the coloring of the employee's workspace so that employees feel comfortable and at home in the workspace so that it affects the work performance produced by employees comfortable and at home in the workspace and the Company to foster a sense of unity, togetherness and kinship between employees.

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

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kami panjatkan kehadirat Allah SWT, karena hanya dengan rahmat karunia-Nya tesis ini dapat diselesaikan dengan baik. Tesis ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memenuhi tugas kulikuler dalam memperoleh gelar Magister, Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridianti

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh Pengaruh K3 dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT Tetra Agung Sentosa. Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi peningkatan kinerja Kinerja Karyawan PT Tetra Agung Sentosa. Pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan terimakasih kepada :

- a. Ketua Yayasan Pendidikan Nasional Tridianti Palembang, Bapak Prof. H. Machmud Hasjim, MME.
- b. Rektor Universitas Tridianti Palembang, Prof. Dr. Ir. H. Edizal, AE, MS.
- c. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridianti Ibu Dr. Msy. Mikial, SE, M.Si, Ak. CA., CSRS
- d. Ibu Dr. Ir. Hj. Manisah, MP, selaku pembimbing utama yang telah memberikan nasehat, saran dan komentar yang membangun di sepanjang proses penelitian, dan dukungan beliau untuk penyelesaian tesis ini.
- e. Bapak Dr. Djatmiko Noviantoro, SE, M.Si selaku Pembimbing II dan Direktur Pascasarjana Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridianti, pertama yang telah memberikan nasehat, saran dan

komentar yang membangun di sepanjang proses penelitian, dan dukungan beliau untuk penyelesaian tesis ini.

- f. Para dosen dan pihak- pihak lain yang telah meluangkan waktu untuk berpartisipasi dalam penulisan Tesis ini
- g. Kedua orang tua tercinta Ayahanda (M Toyib Alm) dan Ibunda Suhasni yang selalu memberikan dukungan dan doanya sampai penulisan Tesis ini selesai
- h. Seluruh keluarga besar terutama Adik- adik dan keponakan tersayang yang telah memberikan dorongan moril maupun material.
- i. Sahabat- sahabatku serta rekan-rekan MM angkatan 50 yang selalu mendukung perjuangan sehingga tesis ini selesai

Penulis menyadari bahwa tesis ini masih terdapat sejumlah kekuranganyang merupakan kelemahan penulis dalam melaksanakan tugas penelitian ini. Dengan segala hormat, segala bentuk kekurangan penulis tersebut mohon dapat dikoreksi oleh pembaca

Palembang, Agustus 2024

Tira Hasdarini

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Tira Hasdarini
NPM : 235041019
Program Studi : Magister Manajemen Universitas Tridianti
Judul Tesis : Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) serta Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT Tetra Agung Sentosa

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa :

1. Tesis yang saya susun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen (MM) dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Magister Manajemen Universitas Tridianti Palembang seluruhnya adalah hasil karya sendiri.
2. Apabila ada bagian-bagian tertentu dalam penulisan tesis yang saya kutip dari hasil karya orang lain, akan saya tulis sumbernya dengan jelas, sesuai norma, kaidah dan etika penulis ilmiah.
3. Jika dikemudian hari ditemukan seluruh atau sebagian tesis yang saya susun ini bukan hasil karya saya sendiri atau adanya plagiat dalam bagian-bagian tertentu, saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar Akademik Magister Manajemen (MM) yang saya sandang dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dalam keadaan sadar dengan rasa tanggung jawab tanpa paksaan dari pihak manapun.

Palembang, Agustus 2024
Yang Menyatakan,

Tira Hasdarini

RIWAYAT HIDUP



Peneliti bernama Tira Hasdarini dilahirkan di OKI, Pangkalan Lampam pada 02 Agustus 1984, beragama Islam. Bertempat Tinggal di Talang Kelapa Kota Palembang Provinsi Sumatera Selatan. Peneliti merupakan anak pertama dari tiga bersaudara dari pasangan Bapak M Toyib (alm) dan Ibu Suhasni.

Jenjang Pendidikan formal peneliti mulai sekolah di SD Negeri PKL Lampam ,OKI Lulus tahun 1996 lalu melanjutkan Pendidikan di Madrasah Tsanawiyah Nurul Yaqin PKL. Lampam Lulus Tahun 1999 dan menamatkan Sekolah Menengah Atas di SMANegeri 6 Palembang pada Tahun 2002. Peneliti menempuh Pendidikan Diploma 3 di Universitas Sriwijaya Fakultas Ekonomi Jurusan Akuntansi Perpajakan tahun 2005, kemudian melanjutkan ke S1 Jurusan Akuntansi di Universitas Tridinanti lulus tahun 2011. Peneliti melanjutkan Pendidikan pada Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis dengan jurusan Manajemen Sumber daya Manusia di Universitas Tridinanti pada tahun 2023.

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
ABSTRAK	iv
KATA PENGANTAR	vi
SURAT PERNYATAAN	viii
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	ix
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Identifikasi Masalah	8
1.3 Pembatasan Masalah	9
1.4 Perumusan Masalah	9
1.5 Tujuan Penelitian	10
1.6 Kegunaan Penelitian	10
BAB II KAJIAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS PENELITIAN	13
2.1 Kajian Pustaka	13
2.1.1 Kinerja Karyawan.....	13
2.1.2 Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3).....	25
2.1.3 Lingkungan Kerja.....	28
2.1.4 Kepuasan Kerja	33
2.2 Hasil Penelitian Yang Relevan	42
2.3 Kerangka Berpikir	51
2.4 Hipotesis Penelitian	54

BAB III METODE PENELITIAN	56
3.1 Tempat dan Waktu Penelitian	56
3.2 Populasi dan Sampel.....	56
3.3 Variabel dan Definisi Operasional.....	57
3.4 Instrumen Penelitian	62
3.5 Teknik Analisis Data.....	63
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	75
4.1 Hasil Penelitian	75
4.1.1 Gambaran Umum Responden	75
4.1.2 Deskripsi Responden.....	75
4.1.3 Deskripsi Variabel	77
4.2 Analisa Data	78
4.3 Pembahasan.....	91
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	96
5. 1 Kesimpulan	96
5.2 Saran.....	96
DAFTAR PUSTAKA	98

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Penilaian Kinerja Karyawan	6
Tabel 2.1 Hasil Penelitian Relevan	43
Tabel 3.1 Kisi-kisi Instrumen Variabel Kinerja	58
Tabel 3.2 Kisi-kisi Instrumen Variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)	59
Tabel 3.3 Kisi-kisi Instrumen Variabel Lingkungan Kerja	60
Tabel 3.4 Kisi-kisi Instrumen Variabel Kepuasan Kerja	61
Tabel 3.5 Scoring Untuk Jawaban Kuesioner	62
Tabel 3.6 Uji Hipotesis Statistik	72
Tabel 4.1 Kategori Jawaban	76
Tabel 4.2 Kategori Jawaban Responden	77
Tabel 4.3 Loading Faktor	79
Tabel 4.4 <i>Average Variance Extracted</i>	80
Tabel 4.5 <i>Cross Loading</i>	81
Tabel 4.6 <i>Composite Reliability</i> dan <i>Cronbach's Alpha</i>	82
Tabel 4.7 R-Square	84
Tabel 4.8 F Square	84
Tabel 4.9 <i>Path Coefficients</i> / Pengaruh Langsung	85
Tabel 4.10 <i>Indirect Effects</i> / Pengaruh Tidak Langsung	87

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2. 1 Kerangka Berfikir	54
Gambar 3.1 Hubungan Struktural antara X_1 , X_2 , dan Y terhadap Z ...	71
Gambar 4.1 Jenis Kelamin Responden	75
Gambar 4.2 Usia Responden	75
Gambar 4.3 Full Model Loading Factor	78
Gambar 4.4 Hasil Uji t-Statistik Antar variable	90

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kinerja Karyawan pada sebuah lembaga sangat penting karena menentukan pencapaian tujuannya, yang terwujud saat lembaga tersebut beroperasi dengan efektif dan efisien. Salah satu faktor kunci dalam keberhasilan operasional lembaga adalah sumber daya manusia. Peran sumber daya manusia sangat signifikan dalam organisasi atau lembaga mana pun, terutama di era globalisasi di mana optimalisasi pengelolaan sumber daya manusia menjadi sangat penting.

Fokus utama dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah karyawan, yang diharapkan dapat mencapai kinerja terbaik untuk mencapai tujuan lembaga. Dengan SDM yang berkualitas, sebuah lembaga memiliki potensi untuk berkembang dan beradaptasi dengan perubahan zaman. Oleh karena itu, kinerja setiap individu di dalam lembaga diharapkan dapat memenuhi sasaran dan target yang telah ditetapkan. Kinerja merupakan elemen krusial dalam sebuah organisasi, mempengaruhi aktivitas operasional dan berkontribusi signifikan terhadap kesuksesan perusahaan.

Fenomena umum yang terjadi di berbagai perusahaan menunjukkan bahwa kinerja karyawan sering kali dipengaruhi oleh beberapa faktor. Misalnya, ada kasus di mana karyawan merasa tidak puas dengan gaji dan fasilitas yang diberikan perusahaan, sehingga motivasi mereka untuk bekerja menurun. Selain itu, lingkungan kerja yang tidak kondusif, seperti hubungan yang tidak harmonis antara karyawan dan manajemen, serta kondisi fisik tempat kerja yang kurang memadai,

juga sering menjadi penyebab turunnya kinerja karyawan. Keberadaan premanisme di sekitar lingkungan kerja dan ketidakpatuhan terhadap prosedur keselamatan kerja juga merupakan masalah yang sering ditemui di berbagai perusahaan.

Mathis dan Jackson dalam R. L. & J. H. J. Mathis (2006) ,mendefinisikan kinerja karyawan sebagai perilaku yang mempengaruhi kontribusi mereka terhadap organisasi. Menurut Wirawan, kinerja mencakup hasil yang dihasilkan oleh faktor-faktor atau indikator-indikator tertentu dalam pekerjaan atau profesi dalam periode waktu tertentu. Wirawan (2009),Menyebutkan meningkatkan dan mempertahankan kinerja karyawan melibatkan faktor- faktor seperti kepuasan kerja, lingkungan kerja, serta penerapan keselamatan dan kesehatan kerja.

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) menjadi faktor penting. Jackson , Susan E, Randall SS.Schuler dan Steve Werner (2011) menjelaskan bahwa K3 mencakup kondisi fisik dan psikologis pekerjayang dipengaruhi oleh lingkungan kerja perusahaan.

Mondy (2009) menyatakan bahwa K3 melibatkan perlindungan terhadap karyawan dari cedera terkait pekerjaan, seperti risiko kebakaran, listrik, dan luka. Veithzal & Sagala (2011), menggambarkan K3 sebagai kondisi fisiologis, fisik, dan psikologis pekerja yang dipengaruhi oleh lingkungan kerja perusahaan.

Penelitian oleh Munandar dan menunjukkan bahwa K3 berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan keselamatan kerja yang baik dan lingkungan kerja yang aman mendorong kepuasan kerja karyawan. Oleh karena itu, pentingnya K3 serta lingkungankerja yang aman diharapkan dapat mendukung peningkatan kinerja karyawan dan kelancaran operasional organisasi. Banyak

perusahaan mengadopsi konsep K3 untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.

Lingkungan kerja juga mempengaruhi kinerja karyawan. Robbins (2002) menjelaskan bahwa lingkungan kerja dapat memengaruhi kinerja organisasi secara umum, terbagi menjadi lingkungan umum dan lingkungan khusus. Sedarmayanti (2009) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai semua peralatan, bahan, metode kerja, dan pengaturan kerja yang mempengaruhi individu atau kelompok dalam bekerja. Nitisemito dalam Nuraini (2013) menambahkan bahwa lingkungan kerja mencakup segala sesuatu di sekitar karyawan yang dapat memengaruhi pelaksanaan tugas mereka, seperti kondisi ruangan dan fasilitas seperti AC dan penerangan.

Penelitian oleh Citraningtyas, N (2017), menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Fasilitas yang mendukung dalam lingkungan kerja membantu karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka, sehingga berkontribusi pada peningkatan kinerja perusahaan. Oleh karena itu, implementasi K3 yang baik dan lingkungan kerja yang kondusif adalah faktor penting dalam mendukung kinerja karyawan dan kelancaran operasional organisasi.

Sunyoto (2012) menggambarkan kepuasan kerja sebagai keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan yang dialami oleh karyawan terhadap pekerjaan mereka. (Handoko, 2012) juga menyatakan bahwa kepuasan kerja mencerminkan perasaan karyawan terhadap pekerjaannya, baik itu menyenangkan atau tidak menyenangkan. Ketika karyawan merasa puas dengan pekerjaan mereka, mereka cenderung lebih termotivasi, berkomitmen,

dan produktif dalam menjalankan tugas-tugas mereka. Oleh karena itu, penting bagi manajemen untuk memperhatikan faktor-faktor yang dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan, yang tidak hanya meningkatkan kesejahteraan dan motivasi individu, tetapi juga berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan.

PT. Tetra Agung Sentosa, perusahaan yang berlokasi di Provinsi Sumatera Selatan dan bergerak di bidang jasa penyewaan alat-alat berat, termasuk mobil tanki dan lainnya, masalah-masalah tersebut juga dapat ditemukan. Kantor pusat PT. Tetra Agung Sentosa terletak di Jalan H. Burlian KM 9, Kota Palembang. Perusahaan ini memiliki berbagai kerja sama dengan PT. Medco Energi, yang beroperasi di Desa Bonot Kaji, Sekayu, Sumatera Selatan. Dalam hal kinerja karyawan PT. Tetra Agung Sentosa, tercermin dari salah satu misinya yang ingin membangun lingkungan kerja yang mampu meningkatkan kinerja karyawan untuk bekerja dengan disiplin yang kuat dan konsisten. Namun, untuk mencapai misi perusahaan tersebut, dibutuhkan SDM yang memiliki kemampuan, keahlian, serta konsistensi terhadap pekerjaannya.

Masih terdapat kinerja yang kurang optimal, ditandai dengan adanya pekerja yang tidak tepat waktu datang ke lokasi kerja, dan pekerja yang kurang dapat bekerjasama dalam tim. Fenomena yang berlangsung menunjukkan bahwa beberapa karyawan memiliki pola pikir hanya menggugurkan kewajiban tugas. Kinerja karyawan hanya berfokus pada melakukan pekerjaan sesuai dengan bagian mana tempatnya bekerja. Sehingga dalam mengukur kinerja karyawan tentunya harus berkaca pada hasil kerja yang dilakukan.

Lingkungan kerja yang ada kurang kondusif, ditandai dengan hubungan yang tidak harmonis antara pemimpin perusahaan dan pekerja. Selain itu, lokasi kerja yang berada dekat dengan pedesaan menyebabkan adanya premanisme yang berkembang, yang sedikit banyak mempengaruhi kinerja para karyawan.

K3 praktik yang diterapkan masih kurang sesuai dengan aturan dan pedoman yang dianjurkan. Hal ini terlihat dari masih adanya pekerja yang bekerja tanpa menggunakan APD lengkap, serta adanya penyalahgunaan fasilitas APD dengan memperjual belikan APD seperti *safety shoes* yang disediakan kepada pihak lain. Selain itu, tingkat kepuasan kerja karyawan di PT Tetra Agung Sentosa masih rendah, ditandai dengan banyaknya karyawan yang bermalas-malasan dalam melaksanakan pekerjaan mereka. Gaji yang diberikan juga masih lebih rendah dibandingkan dengan perusahaan-perusahaan sejenis di area kerja ini, Sehingga Kepuasan Karyawan belum terpenuhi. Akibatnya, tidak mengherankan jika dalam pelaksanaan tugas ditemukan karyawan PT. Tetra Agung Sentosa yang bekerja lambat, tidak tepat waktu, dan kurang disiplin. Faktor-faktor ini menyebabkan pelayanan di PT. Tetra Agung Sentosa kurang maksimal. Selain itu, beberapa karyawan pulang sebelum waktu kerja berakhir karena merasa pekerjaannya sudah selesai. Karyawan yang malas dan tidak disiplin ini menyebabkan ketidakpuasan dan rendahnya kinerja karena ada yang menunda dan menanggulkan pekerjaannya. Hal ini mencerminkan kurangnya tanggung jawab dan ketidakfokusan karyawan. Selain itu, beberapa karyawan merasa bosan karena pekerjaan yang dilakukan berulang-ulang.

PT. Tetra Agung Sentosa telah menerapkan sistem K3 yang disesuaikan

dengan tingkat risiko pada masing-masing jenis usaha. Perusahaan ini telah mengadopsi Sistem K3 sesuai dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003, Pasal 86 ayat 1, yang menyatakan bahwa setiap pekerja atau buruh berhak mendapatkan perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan, serta perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama. Kecelakaan kerja berkaitan dengan hubungan kerja di perusahaan, yang bisa terjadi akibat kesalahan karyawan atau peralatan yang digunakan saat bekerja. Kecelakaan kerja biasanya terjadi karena karyawan tidak mematuhi aturan kerja yang ditetapkan oleh perusahaan dan tidak menggunakan alat pelindung diri. Sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan oleh PT. Tetra Agung Sentosa, perusahaan harus mengalokasikan minimal 25% dari anggaran penunjang operasi untuk program keselamatan.

Tabel. 1.1
Penilaian Karyawan PT Tetra
Agung Sentosa

No	Penilaian Kinerja Karyawan	Unit Pengukuran	Target	Pencapaian
1	Produktifitas Karyawan	%	100%	80%
2	Pelanggaran terhadap Penggunaan APD	%	0%	75%
3	Terselenggaranya Pelatihan Karyawan sesuaikebutuhan Perusahaan	%	100%	60%
4	Terpenuhinya kebutuhan jumlah karyawan	%	100%	90%
5	Ketidak hadiran Karyawan	%	100%	70%

Sumber : Penilaian Karyawan PT TAS (per Jan-Juni 2024)

Menjalankan program K3 sebagai tindakan dalam manajemen risiko bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan PT. Tetra Agung Sentosa. K3 menjadi aspek pertama yang diperkenalkan kepada karyawan melalui perjanjian dalam Perjanjian Kerja Bersama yang ditandatangani oleh kedua belah pihak. Ketentuan K3 di PT. Tetra Agung Sentosa mencakup perlindungan keselamatan

kerja, ketersediaan Alat Pelindung Diri (APD), perlengkapan kerja, jaminan pengobatan bagi pekerja korban kecelakaan kerja, serta pemeliharaan kesehatan pekerja. Beberapa pabrik dan perusahaan di PT. Tetra Agung Sentosa menggunakan peralatan dan mesin-mesin berat.

Berdasarkan pengamatan peneliti selama riset awal di PT. Tetra Agung Sentosa, ditemukan beberapa masalah. Beberapa karyawan belum sepenuhnya mematuhi prosedur keselamatan kerja. Masih ada pelanggaran seperti karyawan yang tidak menggunakan APD saat bekerja. Sebagian karyawan tidak menggunakan APD karena jumlah APD yang tersedia tidak mencukupi untuk semua karyawan. Masih ditemukannya Karyawan yang melakukan pekerjaan tanpa izin Kerja. K3 sangat penting dalam aktivitas perusahaan dan berpengaruh pada kualitas pekerjaan karyawan. Faktanya, karyawan di lapangan mengeluhkan kurangnya kualitas alat penunjang keselamatan dan pelindung diri seperti helm dan sepatu keselamatan yang disediakan oleh perusahaan. Hal ini membuat karyawan tidak dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik, yang tentunya mempengaruhi mobilitas di setiap lokasi setiap harinya. Fenomena lain di PT. Tetra Agung Sentosa adalah lingkungan kerja yang kurang baik, ditandai dengan beberapa fasilitas yang belum memadai, yang sangat mempengaruhi penurunan kinerja karyawan. Selain itu, suasana kerja yang tidak harmonis, baik antara beberapa karyawan dengan pimpinan PT. Tetra Agung Sentosa maupun antar karyawan itu sendiri, berimbas pada komunikasi yang kurang baik. Kondisi camp PT. Tetra Agung Sentosa yang berukuran kecil dan fasilitas kerja yang belum memadai membuat karyawan merasa kurang nyaman dan jenuh. Serta ketidakpuasan karyawan terhadap gaji yang

diterima. Akibatnya, karyawan tidak dapat memberikan pelayanan maksimal kepada pengguna jasa, sehingga pengguna jasa menilai buruk pelayanan di PT. Tetra Agung Sentosa karena merasakurang puas dengan layanan yang diberikan.

Berdasarkan fenomena-fenomena di atas, peneliti tertarik untukmeneliti pengaruh antar variabel tersebut. Untuk mengetahui pengaruh antara variabel-variabel tersebut, penelitian dapat dilakukan dengan judul **“Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) serta Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel *Intervening* pada PT. Tetra Agung Sentosa.”**

1.2 Identifikasi Masalah

Sesuai dengan uraian pada latar belakang masalah di atas, dapat diidentifikasi beberapa masalah yang mempengaruhi K3 serta lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* pada PT. Tetra Agung Sentosa, antara lain:

- 1) Rendahnya kinerja karyawan disebabkan oleh beberapa karyawan yang menunda dan menanggihkan pekerjaannya.
- 2) Belum sepenuhnya mematuhi prosedur keselamatan dan kesehatankerja.
- 3) Masih terdapat pelanggaran, seperti karyawan yang tidak menggunakan APD (alat pelindung diri) saat bekerja.
- 4) Lingkungan kerja yang kurang baik, ditandai dengan fasilitas camp yang belum memadai.
- 5) Kepuasan Karyawan yang belum terpenuhi terhadap gaji yang diterima.

1.3 Pembatasan Masalah

Dikarenakan keterbatasan-keterbatasan yang dimiliki peneliti seperti kemampuan, waktu, dan dana, serta untuk menjaga fokus penelitian, penulis membatasi masalah yang akan diteliti hanya pada variabel independen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X_1), variabel independen Lingkungan Kerja (X_2), variabel dependen Kinerja Karyawan (Y), dan variabel *intervening* Kepuasan Kerja (Z) di PT. Tetra Agung Sentosa.

1.4 Perumusan Masalah

Adapun masalah yang akan diselesaikan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Apakah terdapat pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kepuasan Kerja karyawan di PT. Tetra Agung Sentosa?
- 2) Apakah terdapat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja karyawan di PT. Tetra Agung Sentosa?
- 3) Apakah terdapat pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja karyawan di PT. Tetra Agung Sentosa?
- 4) Apakah terdapat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan di PT. Tetra Agung Sentosa?
- 5) Apakah terdapat pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja karyawan di PT. Tetra Agung Sentosa?

1.5 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian yang sesuai dengan rumusan masalah diatas

adalah untuk:

- 1) Menganalisis pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kepuasan Kerja karyawan di PT. Tetra Agung Sentosa.
 - 2) Mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja karyawan di PT. Tetra Agung Sentosa.
 - 3) Membuktikan pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja karyawan di PT. Tetra Agung Sentosa.
 - 4) Membuktikan pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan di PT. Tetra Agung Sentosa.
 - 5) Membuktikan pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja karyawan di PT. Tetra Agung Sentosa.
- Kegunaan Penelitian

Dengan penelitian ini diharapkan hasil-hasil yang didapat akan ada manfaatnya baik langsung maupun tidak langsung. Adapun manfaat penelitian ini sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Kontribusi bagi Ilmu Pengetahuan:

- Penelitian ini dapat memberikan kontribusi signifikan dalam bidang manajemen sumber daya manusia terkait dengan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) serta Lingkungan Kerja, dengan Kinerja Karyawan dan Kepuasan Kerja sebagai *variable intervening*.
- Menjadi pijakan dan referensi bagi penelitian-penelitian selanjutnya yang ingin mengembangkan studi ini lebih lanjut.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi PT. Tetra Agung Sentosa:

- Memberikan gambaran tentang pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja serta Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan, dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel *Intervening*.
- Memberikan pertimbangan bagi perusahaan untuk lebih memperhatikan aspek K3 dan Lingkungan Kerja dalam manajemen sumber daya manusia, sehingga kinerja karyawan dapat ditingkatkan secara efektif. Ini juga dapat menjadi pedoman dalam menyusun kebijakan perusahaan untuk masa mendatang.

b. Bagi Peneliti:

- Menambah wawasan, pengetahuan, dan pengalaman bagi peneliti dalam menerapkan ilmu yang diperoleh selama perkuliahan.
- Menyediakan bekal untuk memahami hubungan antara teori yang dipelajari dalam perkuliahan dengan realitas lapangan.

Dengan manfaat teoritis dan praktis tersebut, diharapkan penelitian ini tidak hanya memberikan kontribusi akademis namun juga aplikatif bagi PT. Tetra Agung Sentosa serta pengembangan pengetahuan penulis dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

DAFTAR PUSTAKA

- Arianto. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT SMG. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 5(4).
- As'ad, M. (1995). *Psikologi Industri*. liberty.
- Asnawi. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Pratama Abadi Industri Sukabumi (Studi Pada Divisi Quality Control). *Jurnal Mahasiswa Manajemen*, 1(3), 282.
- Astuti, R. &. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Gaji, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Kajian Administrasi Dan Sosial Terapan*, 1(2).
- Bangun, W. (2018a). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Publisher. Bangun, W. (2018b). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga.
- Citraningtyas, N., & D. (2017). Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Hotel Megaland Solo). *Diponegoro Journal of Management*, 6(4), 1–11.
- Edison. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta. Alfabeta.
- Fahmi. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Alfabeta.
- Fitriansyah, R. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos indonesia (Kantor Pos Samarinda). *Borneo Student Research*, 4(1).
- Handoko. (2012a). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPF. Handoko, T. H. (2012b). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPF.
- Hertanto, E. (2017). Kepuasan Kerja Karyawan (Model Robbins & Judge). *Jurnal Pascasarjana*, 1–9.
- Imam. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan LPI AL Haromain. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 11.
- Imam Ghozali. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- joko utomo, S. (2011). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisional terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Analisis Manajemen*, 14411–1799.

- Judge, R. dan. (2007). *Perilaku Organisasi*, Buku 1 dan 2. Salemba Empat. Keban,
- Y. T. (2004). Enam Dimensi Strategis Administrasi Publik. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 3(3), 495– 502. *Kinerja Karyawan*, Kiat Membangun Organisasi Kompetitif Menjelang Kompetitif, Gajah Mada University Press, Yogyakarta.
- Marwansyah. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pustaka Setia. Mathis, J. (2000). *Manajemen sumber daya manusia*. Salemba Empat.
- Mathis, J. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 9*. Salemba Empat.
- Mathis, R. . & J. . J. (2006). *Human Resource Manajement manajemen sumber daya manusia (D. Anggelia (ed.))*. salemba empat.
- Mathis, R. L. & J. H. J. (2006). *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia Terjemahan Dian Angelia*. Salemba Empat.
- Moehariono. (2009). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Ghalia Indonesia.
- Nawawi. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Gajah Mada University Press.
- Nurminingsih, haryana, N. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Reward terhadap Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Kaliaren Jaya Plywood). *Jurnal Administrasi Dan Manajemen*, 11(2).
- Ridley. (2006). *Ikhtisar Kesehatan dan Keselamatan Kerja Edisi Ketiga*. Erlangga.
- Rivai, V. & J. S. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Rajawali Pers.
- Robbins, P. S. (2002). *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi (S. S. E. Halida, S.E dan Dewi Sartika (ed.); kelima)*.
- Sedarmayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. CV Mandar maju.
- Sekaran, U. (2011). *Research Methods For Business (Metode Penelitian Untuk Bisnis)*. salemba empat.
- Simamora Henry. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. SIE YKPN.
- Sinambela. (2012). *Kinerja Pegawai Teori Pengukurandan Implementasi*. Penerbit Graha Ilmu.
- Situmorang, lutfi m &. (2014). *Untuk Riset Manajemen dan Bisnis*. USU. Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasi (Andi (ed.))*.
- Sudarmanto. (2011). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.

- Sugiyono. (2015). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D . In Metode Penelitian Kualitatif. cv alfabeta.
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D, penerbit. Alfabeta.
- Suhali, A. &. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT BPR Majalengka Jabar Kabupaten Majalengka. Jurnal Impresi Indonesia, 1(4).
- Suma'mur, P. (2014). Higene Perusahaan dan Kesehatan Kerja. Gunung Agung.
- Sunarno. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Bekasi Barat. KINERJA. Jurnal Ekonomidan Bisnis, 3(1).
- Sunyoto. (2012). Manajemen sumber daya manusia. Buku Seru.
- Surajiyo, Nasruddin, & Paleni, H. (2020). Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kecamatan Lubuklinggau Selatan I Dan Selatan Ii. Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi UNSRAT, 7(3), 3–3.
- Sutrisno, E. (2010a). Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno, E. (2010b). Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana Prenada Media Group.
- Tatimu, william areros, S. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Sinarmas Tbk cabang Utama Manado. Productivity, 4(1).
- Tri kusumadewi, P. (2020). Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja (studi kasus oada karyawan perumda air minum tirta dhaha Kota Kediri). Journal of Management Development, 3(3).
- Umar Husein. (2015). Riset Pemasaran dan Perilaku Konsumen. PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Veithzal & Jauvani Sagala, R. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik. rajawali express.
- Widodo. (2001). Etika Birokrasi Dalam Pelayanan Publik. Citra Malang. Wirawan. (n.d.). Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian. Salemba Empat.
- Wirawan. (2009). Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian. Salemba Empat.
- Wulandari. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Nusapala Group. Penelitian Bisnis Dan Manajemen, 1(3).

Yulianti, S. &. (2020). Pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja Terhadap kepuasan kerja Karyawan Pt Travelmart Jakarta Pusat. *Jurnal Manajem Oikonomia*, 16(1).