

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan peran penting bagi keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan, karena manusia merupakan aset hidup yang perlu diperhatikan secara khusus oleh perusahaan. Manusia harus mendapatkan perhatian serius dan di kelola sebaik mungkin agar sumber daya manusia mampu memberikan kontribusi yang optimal dalam upaya pencapaian tujuan organisasi. Seiring dengan perkembangan ilmu dan teknologi, telah mendorong perusahaan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan sumber daya manusianya, agar dapat bekerja secara optimal. Tolak ukur keberhasilan dari manajemen sumber daya manusia adalah dalam hal kinerja atau produktivitas karyawan. Penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang baik individu maupun organisasi. Menurut Darmadi (2022-394), bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan terjemahan dari *man power managemen* yang mengatur unsur manusia dikenal dengan istilah manajemen personalia atau manajemen kekaryawanan.

Salah satu proses manajemen sumber daya manusia yang sangat penting dalam mengembangkan dan meningkatkan kinerja karyawan yang bekerja pada suatu perusahaan adalah melalui program keselamatan kerja, kesehatan kerja dan juga melihat tingkat kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Indonesia masih berkurangnya unruk memperhatikan tentang keselamatan dan kesehatan kerja (K3), di indinesia menunjukkan angka yang sangat tinggi dalam kecelakaan kerja.

Adanya (K3) seharusnya perusahaan perlu memperhatikan keselamatan dan kesehatan kerja dalam menjalankan kegiatan operasional perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan dari perusahaan tersebut. Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan kepuasan kerja karyawan harus diperhatikan agar menjadi standar utama bagi manajemen dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan di perusahaan.

Berdasarkan UU No. 1 Tahun 1970 tentang keselamatan kerja bahwa tujuan keselamatan dan kesehatan kerja yang berkaitan dengan mesin, peralatan, landasan tempat kerja dan lingkungan tempat kerja adalah mencegah terjadinya kecelakaan dan sakit akibat kerja, memberikan perlindungan pada sumber-sumber produksi sehingga dapat meningkatkan efisiensi dan produktivitas. Hal ini tentu sangat penting mengingat apabila kesehatan karyawan buruk mengakibatkan turunnya capaian atau output serta motivasi kerja. Penyebab kecelakaan kerja setiap karyawan tentu mempunyai cara tersendiri dalam proteksi diri terhadap ancaman kecelakaan kerja atau penyakit dalam pekerjaannya.

Faktor keamanan dan perlindungan dalam bekerja menjadi salah satu rasa aman dan nyaman karena dirinya merasa mendapatkan perlindungan yang baik dari perusahaan, maka karyawan tersebut akan bekerja dengan perasaan yang tenang dan bekerja secara baik. Diharapkan karyawan perusahaan yang seperti ini akan memiliki kinerja yang maksimal. Salah satu upaya dalam menerapkan perlindungan bagi karyawan adalah dengan melaksanakan program keselamatan dan kesehatan kerja (K3). Program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) adalah suatu sistem program yang dibuat bagi pekerja maupun pengusaha sebagai upaya

pengecahan timbulnya kecelakaan kerja dan penyakit akibat hubungan kerja dalam lingkungan kerja dengan cara mengenali hal-hal yang berpotensi menimbulkan kecelakaan kerja serta tindakan antisipasi bila terjadi hal demikian.

PT. Sinar Perdana Caraka (SPC) adalah perusahaan milik asing (PMA) yang bergerak dalam pengelolaan minyak kelapa sawit atau tandan buah segar (TBS) menjadi minyak mentah atau *crude palm oil* (CPO). Berdiri pada tahun 1998 di desa Balai Jaya Balam Km 38 kecamatan Bagan Sinembah Kabupaten Rokan Hilir Riau. Dalam menjalankan kegiatan operasinya perusahaan adalah aktiva tetap, aktiva tetap yang dimiliki perusahaan adalah aktiva berwujud antara lain mesin, peralatan, kendaraan, dan inventaris kantor. Kegiatan produksi PT. Sinar Perdana Caraka yang sangat memperhatikan kualitas minyak yang akan dihasilkan, begitu juga dalam hal kegiatan produksi yang diawali dengan sistem seleksi atau penyortiran buah sesuai dengan kriteria dan persyaratan yang sudah ditetapkan oleh pihak perusahaan. Jika buah tidak memenuhi syarat maka pihak perusahaan akan mengembalikan kedalam truk pengangkutan.

Kinerja memainkan peran penting bagi peningkatan kemajuan atau perubahan kearah yang lebih baik untuk mencapai tujuan keberhasilan dalam mengelola *Crude Palm Oil* (CPO) di perusahaan ini. Keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan tugas individu dalam suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja yang dicapai selama priode waktu tertentu. Kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil proses interaksi antara respon individu dengan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, seperti desain kinerja, harapan kinerja organisasi, pemberdayaan, pembimbingan, serta kemampuan, keterampilan, dan pengetahuan

individu. Kinerja yang optimal merupakan hasil integrasi antara kapabilitas individu dengan sikap individu terhadap aspek pekerjaan dan organisasi. Oleh karena itu, memiliki kinerja karyawan yang baik sangat penting bagi PT. Sinar Perdana Caraka untuk mencapai tujuan secara maksimal.

Perhatian yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya meliputi hak-hak karyawannya, kebutuhan karyawan, serta pemberian kompensasi yang memadai, seperti gaji yang kompetitif, insentif, dan bonus. Meskipun perusahaan telah mengalami penurunan, kompensasi yang di berikan tetap sesuai dengan harapan karyawan yang telah bekerja sehingga dapat mempertahankan kepuasan dan motivasi karyawan.

Dalam meningkatkan kinerja karyawan di lapangan PT. Sinar Perdana Caraka memahami bahwa keselamatan dan kesehatan kerja merupakan faktor penting yang harus diperhatikan. Karyawan merupakan aset berharga bagi perusahaan sehingga sangat penting untuk menjaga keselamatan dan kesehatan mereka. Menurut Nurzaman (2016:290), keselamatan kerja didefinisikan sebagai upaya untuk mencegah terjadinya gangguan fisik dan mental pada karyawan selama dan setelah melaksanakan tugas. Sementara itu, kesehatan kerja diartikan sebagai kondisi lingkungan kerja yang sehat, baik secara fisik maupun mental, sehingga dapat menjaga kesehatan karyawan.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ade Sofyan (2017) menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kinerja yang optimal tidak dapat dicapai jika karyawan mengalami kecelakaan kerja, karena hal ini dapat menghambat proses kerja dan

menurunkan hasil yang diharapkan. Semakin banyak karyawan yang mengalami kecelakaan maka semakin berkurang jumlah karyawan yang tersedia untuk mencapai target atau tujuan perusahaan, sehingga dapat menyebabkan kekurangan tenaga kerja dan berdampak pada penurunan pencapaian target. Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan upaya strategis yang dilakukan oleh perusahaan untuk melindungi tenaga kerja dari berbagai bahaya seperti, sakit, kecelakaan dan kerugian yang timbul akibat melakukan pekerjaan. Tujuan utama dari keselamatan dan kesehatan kerja adalah untuk menciptakan tenaga kerja yang aman dan sehat, sehingga para pekerja dapat melaksanakan tugas dengan selamat dan efektif. Keselamatan dan kesehatan kerja memiliki peran penting dalam operasional perusahaan karena dampak kecelakaan dan penyakit kerja dapat merugikan tidak hanya karyawan, tetapi perusahaan juga itu sendiri baik secara langsung maupun tidak langsung. Keselamatan kerja dapat didefinisikan sebagai proses perencanaan dan pengendalian terhadap situasi yang berpotensi menimbulkan bahaya dengan tujuan untuk mencegah terjadinya kecelakaan dan penyakit saat kerja.

Dalam proses produksi minyak kelapa sawit (CPO) di pabrik karyawan diwajibkan untuk mengikuti prosedur keselamatan dan kesehatan kerja (K3) untuk menghindari kecelakaan kerja. Sebagai bagian dari prosedur (K3) karyawan harus menggunakan alat pelindung diri (APD) seperti sarung tangan, helm proyek, sepatu safety, baju pekerja, dan masker. Namun, masih ada beberapa karyawan yang tidak mematuhi prosedur (K3) dan melakukan pekerjaan dengan terburu-buru yang dapat membahayakan keselamatan dan kesehatan kerja mereka. Oleh karena itu, penting untuk melaksanakan prosedur (K3) dengan ketat untuk

menciptakan tenaga kerja yang aman dan tertib. Dengan demikian, tenaga kerja mendapatkan perlindungan yang memadai terhadap keselamatan dan kesehatan kerja di perusahaan itu.

Keselamatan dan kesehatan kerja di PT. Sinar Perdana Caraka masih belum optimal karena dipengaruhi beberapa faktor yaitu kondisi peralatan yang tidak selalu berfungsi dengan baik, penggunaan alat pelindung diri (APD) yang tidak konsisten dan tidak diterapkan dengan baik, kondisi cuaca yang tidak menentu di area kerja terbuka, sehingga dapat mempengaruhi kesehatan para karyawan.

Selain masalah keselamatan dan kesehatan kerja faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Sinar Perdana Caraka adalah kepuasan kerja. Menurut Robbins (2015:170), kepuasan kerja didefinisikan sebagai sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya, yang dipengaruhi oleh selisih antara penghasilan yang diterima dan penghasilan yang diharapkan. Pada dasarnya, setiap perusahaan mengharapkan karyawannya bekerja secara optimal untuk meningkatkan keuntungan dan membantu mencapai tujuan organisasi lainnya. Oleh karena itu, penting untuk memperhatikan dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan PT. Sinar Perdana Caraka.

Penelitian yang dilakukan oleh Nathalia C.P. Paparang; DKK (2021:120), menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja merupakan faktor penting dalam dunia kerja juga dapat digunakan sebagai indikator untuk mengukur kinerja

karyawan. Kepuasan kerja dapat diukur melalui beberapa faktor, seperti tingkat kesulitan pekerjaan, gaji, dan kesempatan promosi jabatan.

Kepuasan kerja merupakan sikap emosional positif yang mencerminkan rasa puas dan kecintaan terhadap pekerjaan. Kepuasan kerja dalam konteks pekerjaan dapat didefinisikan sebagai perasaan puas yang diperoleh dari hasil kerja, penempatan, kepuasan kerja merupakan faktor penting yang dapat mempengaruhi motivasi, produktivitas, dan kinerja karyawan.

Kepuasan diluar pekerjaan adalah kepuasan kerja karyawan yang didefinisikan sebagai kepuasan yang diperoleh dari aktifitas atau kegiatan yang dilakukan diluar jam kerja atau diluar lingkungan kerja. Kepuasan diluar pekerjaan dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan kinerja karyawan, karena karyawan yang merasa puas diluar pekerjaan cenderung memiliki motivasi dan energi yang lebih tinggi untuk bekerja.

Kepuasan kerja merupakan faktor penting yang mempengaruhi kepuasan hidup karena sebagian besar waktu manusia dihabiskan ditempat kerja. Pada dasarnya, kepuasan kerja bersifat individual karena disetiap individu memiliki nilai-nilai dan keinginan yang unik, sehingga tingkat kepuasan kerja yang dirasakan juga berbeda-beda. Semakin banyak aspek pekerjaan yang sesuai dengan keinginan dan nilai-nilai individu maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan.

Peneliti melakukan pengumpulan data melalui wawancara dengan karyawan PT. Sinar Perdana Caraka mengalami penurunan kinerja, meskipun perusahaan telah menunjukkan perhatian terhadap karyawannya. Hasil

pengamatan peneliti menunjukkan beberapa fenomena yang menyebabkan rendahnya kinerja karyawan di perusahaan tersebut.

Berdasarkan wawancara yang penulis lakukan dengan kepala bidang, teridentifikasi beberapa fenomena yang menjadi fokus dalam penelitian ini. Pertama, banyak karyawan yang mengalami kecelakaan kerja disebabkan oleh ketidakpatuhan terhadap prosedur dan aturan keselamatan serta kesehatan kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Hal ini menunjukkan perlunya peningkatan kesadaran dan disiplin dalam mematuhi standar keselamatan. Kedua, terdapat ketidakpuasan di kalangan karyawan terkait kompensasi yang diterima, di mana bonus atau upah lembur yang diberikan dirasa tidak seimbang dengan beban kerja dan kontribusi yang mereka berikan. Ketidakpuasan ini berpotensi menurunkan motivasi dan produktivitas karyawan. Ketiga, komunikasi antar karyawan yang tidak berjalan efektif seringkali menyebabkan kesalahpahaman dan menghambat koordinasi serta kerja sama di dalam tim.

Berdasarkan permasalahan tersebut, peneliti merasa tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **"Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Perdana Caraka (SPC)".**

1.1 Identifikasi Masalah

Dari latar Belakang Masalah diatas dapat diidentifikasi sebagai berikut:

- a. Karyawan yang mengalami kecelakaan kerja seringkali tidak mematuhi prosedur dan aturan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

- b. Kompensasi berupa bonus atau upah lembur yang diterima karyawan dirasa tidak seimbang dengan beban kerja dan kontribusi mereka, sehingga menyebabkan ketidakpuasan di kalangan karyawan.
- c. Komunikasi antar karyawan tidak berjalan secara efektif, sehingga seringkali menyebabkan kesalahpahaman dan hambatan dalam koordinasi serta kerja sama.

1.2 Batasan dan Rumusan Masalah

1.1.1 Batasan Masalah

Penulis membatasi masalah hanya pada keselamatan dan kesehatan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Perdana Caraka (SPC).

1.1.2 Rumusan masalah

Berdasarkan pada identifikasi dan batasan masalah diatas maka dirumuskan masalah penelitian ini adalah:

1. Apakah Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Sinar Perdana Caraka (SPC).
2. Apakah ada pengaruh Kepuasan Kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Sinar Perdana Caraka (SPC).
3. Apakah Keselamatan, Kesehatan Kerja (K3) dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Perdana Caraka (SPC).

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada rumusan yang telah dibuat maka didapat tujuan dari penelitian yaitu:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Perdana Caraka (SPC).
2. Untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Perdana Caraka (SPC).
3. Untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Keselamatan, Kesehatan Kerja (K3) dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Perdana Caraka (SPC).

1.4 Manfaat Penelitian

Dengan tercapainya tujuan-tujuan tersebut, maka penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat kepada beberapa pihak, diantaranya sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

Dapat memberikan informasi dan pengetahuan kepada penulis mengenai pengaruh keselamatan, kesehatan kerja (k3) dan kepuaan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Perdana Caraka.

2. Bagi Perusahaan

Sebagai masukan, saran, dan pertimbangan untuk perbaikan dan peningkatan kualitas kegiatan operasional perusahaan, khususnya dalam hal keselamatan.

3. Bagi Pembaca

Diharapkan penelitian ini dapat menjadi referensi dan acuan bagi peneliti selanjutnya dalam mengembangkan penelitian lanjutan, serta memberikan

kontribusi pengetahuan baik secara teoritis maupun praktis terkait variabel-variabel yang diteliti.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Uraian Teoritis

2.1.1 Keselamatan Dan Kesehatan Kerja

a. Pengertian keselamatan Dan Kesehatan Kerja

Keselamatan dan kesehatan kerja adalah aspek penting dalam setiap operasional perusahaan. Perusahaan wajib memperhatikan hal ini untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman, sehat dan bertanggung jawab, khususnya bagi organisasi dengan risiko kecelakaan tinggi. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah suatu upaya sistematis untuk mencegah kecelakaan akibat kerja dan penyakit akibat kerja melalui pengenalan, pengendalian dan pengurangan risiko.

Para ahli mempunyai perbedaan alasan dalam keselamatan dan kesehatan kerja yaitu sebagai berikut Menurut Suryani dan Foeh (2019:107) Keselamatan Kerja Karyawan merupakan upaya penyediaan perlindungan untuk mencegah cedera akibat kecelakaan kerja. Sementara itu, Program Kesehatan Kerja bertujuan memastikan karyawan bebas dari penyakit fisik dan emosional yang terkait dengan pekerjaan. Serta kondisi-kondisi psikologis dan fisiologis-fisikal yang bias di tunjukkan oleh tenaga kerja dalam keselamatan dan kesehatan kerja. Menurut Wirawan (2015:506), Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah sebagai serangkaian kegiatan sistematis yang bertujuan memastikan keselamatan dan kesehatan tenaga kerja. Kegiatan ini mencakup upaya pencegahan kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja.

Menurut Mangkunegara (2016:161), Keselamatan dan Kesehatan Kerja adalah merupakan kondisi yang bebas dari risiko penderitaan, kerusakan atau kerugian di perusahaan. keselamatan dan kesehatan kerja merupakan salah satu tempat lingkungan kerja, penerangan, pemakaian peralatan kerja, kondisi fisik dan mental karyawan. Sedangkan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) merupakan kondisi ideal di tempat kerja yang dicapai melalui penerapan ilmu pengetahuan, teknologi dan pemikiran strategis. Tujuannya adalah melindungi tenaga kerja, mencegah kecelakaan dan penyakit akibat kerja, serta mempromosikan lingkungan kerja yang aman dan sehat, Ryani (dkk 2020:268).

Menurut Wilson (2018:377) Keselamatan kerja adalah suatu kondisi yang menjamin keamanan dan kenyamanan pekerja, baik secara fisik maupun mental, dalam lingkungan kerja. Hal ini mencakup perlindungan dari kecelakaan, penyakit akibat kerja, dan stres kerja. Resiko keselamatan mencakup aspek-aspek penting dari lingkungan kerja yang dapat menyebabkan kebakaran, ketakutan aliran listrik terpotong, luka memar, keseleo, patah tulang, kerugian alat tubuh, pengelihan, dan pendengaran. Perlindungan tenaga kerja merupakan suatu sistem yang dirancang untuk melindungi pekerja dari berbagai risiko dan bahaya yang dapat mengganggu keselamatan, kesehatan, dan kesejahteraan mereka. Sedangkan **menurut Suwanto (2018:175)**, Keselamatan kerja menyangkut segenap proses perlindungan tenaga kerja terhadap kemungkinan adanya bahaya yang timbul dalam lingkungan pekerjaan. Ada juga sistem yang dirancang untuk melindungi pekerja dari berbagai risiko dan bahaya yang dapat mengganggu keselamatan, kesehatan, dan kesejahteraan mereka di tempat kerja. **Menurut**

Kasmir (2016:266) kesehatan kerja adalah cara untuk menjaga agar karyawan tetap sehat selama bekerja. kesehatan yang ditujukan bagi masyarakat pekerja untuk mencapai derajat kesehatan setinggi-tingginya baik fisik, mental, maupun sosial, dengan tujuan mencegah dan mengobati penyakit atau gangguan kesehatan yang timbul akibat pekerjaan dan lingkungan kerja maupun penyakit umum. upaya untuk melindungi kesehatan dan keselamatan pekerja yaitu Pencegahan penyakit, Peningkatan kesehatan, Penanganan penyakit, Pemulihan kesehatan. Kesehatan kerja penting karena dapat meningkatkan produktivitas kerja.

Menurut UU Pokok Kesehatan RI nomor 9 tahun 1960 Bab I Pasal II, Kesehatan Kerja adalah suatu kondisi Kesehatan yang bertujuan agar masyarakat pekerja memperoleh derajat Kesehatan setinggi-tingginya, baik jasmani, rohani maupun sosial, dengan usaha pencegahan dan pengobatan terhadap penyakit atau gangguan Kesehatan yang disebabkan oleh pekerjaan dan lingkungan kerja maupun penyakit umum. Lingkungan kerja yang sesuai dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut (Hartono dan siahaan, 2018:478) Keselamatan dan Kesehatan Kerja merupakan suatu rangkaian usaha untuk menciptakan suasana kerja yang aman dan tentram bagi para karyawannya yang bekerja diperusahaan yang bersangkutan. Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan salah satu aspek perlindungan undang yang tenaga kerja yang diatur dalam undang-undang.

Adapun undang-undang yang mengatur keselamatan dan kesehatan kerja antara lain:

- 1) undang-undang nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja, yang mengatur dengan jelas tentang kewajiban pimpinan tempat kerja dan pekerja dalam melaksanakan keselamatan kerja.
- 2) Undang-Undang nomor 23 Tahun 1992 tentang Kesehatan. Undang-undang ini menyatakan bahwa secara khusus perusahaan berkewajiban memeriksakan kesehatan badan, kondisi mental dan kemampuan fisik pekerja yang baru maupun yang akan dipindahkan ke tempat kerja.

Karyawan berhak atas keselamatan dan kesehatan kerja (K3) sesuai peraturan perundang-undangan. (Pedju, R,2016:13) Perlindungan tersebut terdiri dari: Perlindungan ekonomi (penghasilan cukup dan perlindungan upah), perlindungan sosial (jaminan kesehatan, kebebasan berserikat dan berorganisasi), perlindungan teknis (keamanan dan keselamatan kerja). Penegakan hukum dan penyelesaian perselisihan dilakukan melalui pengadilan dan di luar pengadilan dengan asas keadilan, keterbukaan dan kesetaraan.

b. Tujuan Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Tujuan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman, sehat, dan nyaman. K3 juga bertujuan untuk melindungi kesehatan dan kesejahteraan pekerja, serta meningkatkan produktivitas. Widodo (2015:352), berpendapat bahwa tujuan K3 sebagai berikut yaitu: melindungi keselamatan dan kesehatan kerja agar dapat memastikan

perlindungan sumber daya produksi yang menghasilkan efisiensi dan produktivitas yang lebih besar di tempat kerja bagi setiap karyawan.

Sedangkan tujuan program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) Menurut (Mahmud, 2019:224) tujuan program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) yaitu sebagai berikut:

- 1) Membuat karyawan merasa aman dan nyaman dalam bekerja dengan menyediakan prosedur kerja dan peralatan kerja yang memadai, sehingga mengurangi perasaan was-was dan rasa takut, serta meningkatkan produktivitas kerja.
- 2) Program K3 bertujuan memperlancar proses kerja dengan memberikan jaminan perlindungan fisik dan mental bagi karyawan.
- 3) Membuat karyawan berhati-hati dalam bekerja walaupun karyawan melakukan pekerjaannya sudah paham dan mengerti akan aturan kerja yang telah ditetapkan.
- 4) Mematuhi dan menerapkan aturan serta rambu-rambu kerja untuk meningkatkan kesadaran dan keselamatan kerja.
- 5) Menghindari gangguan proses kerja melalui penerapan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3).
- 6) Mengurangi biaya operasional dengan meminimalkan gangguan kerja dan kecelakaan.
- 7) Menghindari kecelakaan kerja melalui penerapan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) yang efektif.

c. Faktor-Faktor Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Menurut Kasmir (2018:155), ada beberapa faktor yang mempengaruhi keselamatan kerja, yaitu:

1. Kelengkapan peralatan kerja

Bahwa peralatan keselamatan kerja yang lengkap sangat diperlukan. Artinya makin lengkap peralatan keselamatan kerja yang dimiliki, maka keselamatan kerja makin baik.

2. Kualitas peralatan kerja

Lengkap peralatan kerja yang dimiliki juga harus diperhatikan kualitas dari perlengkapan keselamatan kerja. Kualitas dari peralatan keselamatan kerja akan mempengaruhi keselamatan kerja itu sendiri.

3. Kedisiplinan karyawan,

Berkaitan dengan perilaku karyawannya dalam menggunakan peralatan keselamatan kerja. Karyawan yang kurang disiplin dalam menggunakan perlengkapan keselamatan kerja, maka keselamatan kerjanya makin tak terjamin. Artinya timbul risiko kecelakaan makin besar dan sering terjadi.

4. Ketegasan pimpinan, maksudnya dalam hal ini ketegasan pimpinan dalam menerapkan aturan penggunaan peralatan keselamatan kerja. Makin tidak disiplinnya pimpinan untuk mengawasi dan menindak anak buahnya yang melanggar ketentuan digunakannya perlengkapan kerja maka akan berpengaruh terhadap keselamatan kerja karyawan.

5. Pengawasan, artinya setiap karyawan harus diawasi dalam menggunakan peralatan keselamatan kerja. Jika tidak diawasi banyak karyawan yang melanggar. Hal ini tentu akan memengaruhi keselamatan kerjanya, terutama bagi mereka yang tidak terawasi secara baik.
6. Umur alat kerja,
maksudnya umur dari peralatan kerja juga akan memengaruhi keselamatan kerja karyawan. Peralatan kerja yang sudah melawati umur ekonomisnya maka akan
membahayakan keselamatan kerja karyawan.

Adapun faktor yang dapat mempengaruhi kesehatan kerja, kesehatan kerja karyawan dapat dipengaruhi berbagai faktor. Faktor-faktor yang memengaruhi kesehatan kerja karyawan menurut (Kasmir, 2018) yaitu:

1. Udara
Kondisi udara yang kondisi udara di ruangan tempat bekerja harus membuat karyawan tenang dan nyaman. Misalnya di dalam ruangan tertutup tentu perlu diperbaiki pendingin ruangan yang cukup.
2. Cahaya,
kualitas cahaya di ruangan juga akan sangat memengaruhi kesehatan karyawan. Pada ruangan yang terlalu gelap atau cahayanya kurang tentu akan merusak kesehatan karyawan, terutama kesehatan mata.
3. Kebisingan,
suara yang ada didalam suatu ruangan atau lokasi bekerja. Ruangan yang terlalu berisik atau bising tentu akan memengaruhi kualitas pendengaran.

4. Aroma berbau,

ruangan yang memiliki aroma yang kurang sedap maka kesehatan akan sangat terganggu. Aroma yang dikeluarkan dari zat-zat tertentu yang membahayakan, misalnya zat kimia akan memengaruhi kesehatan karyawan.

5. *Layout* ruangan,

letak ruangan sangat memengaruhi kesehatan karyawan, misalnya tata letak kursi, meja serta peralatan lainnya.

Menurut Suma'mur keselamatan dan kesehatan kerja (K3) merupakan rangkaian aktivitas untuk menghasilkan atmosfer kerja yang aman serta tentram untuk para karyawan yang bekerja di industri yang bersangkutan (Lestari et al. 2020).

d. Indikator Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Menurut Mangkunegara (2016:161), dalam bukunya yaitu Keselamatan dan kesehatan kerja menunjukkan pada kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan, atau kerugian di tempat kerja. Indikator keselamatan dan kesehatan kerja adalah keadaan tempat lingkungan kerja, penerangan, pemakaian peralatan kerja, kondisi fisik dan mental karyawan. Adapun indikator-indikator Keselamatan dan Kesehatan Kerja antara lain adalah:

1) Keadaan tempat lingkungan kerja.

Penyimpanan dan pengaturan barang-barang berbahaya tidak dilakukan dengan baik dan aman. Ruang kerja yang terlalu padat dan sesak.

2) Pengaturan Udara.

Ruang kerja yang tidak memiliki ventilasi yang memadai dapat menyebabkan penumpukan (polusi udara, debu, dan bau tidak sedap) Selain itu kurangnya kontrol suhu yang optimal dapat mengganggu kenyamanan dan produktivitas kerja.

3) Pengaturan penerangan.

Pengelolaan dan penggunaan pencahayaan yang tidak memadai. Kondisi pencahayaan di area kerja yang tidak mencukupi, sehingga menimbulkan gangguan produktivitas kerja.

4) Pemakaian peralatan kerja.

Pengamanan peralatan kerja yang sudah usang atau rusak serta mencegah akses tidak sah ke mesin dan perangkat elektronik untuk menghindari risiko kecelakaan dan kerusakan.

5) Kondisi fisik dan mental karyawan

Kerusakan yang dialami oleh karyawan dapat berupa gangguan pada organ sensorik, daya tahan, dan emosi yang tidak stabil, serta karakteristik kepribadian yang rentan, kemampuan kognitif dan persepsi yang terbatas, serta motivasi kerja yang rendah. Kurangnya pemahaman tentang protokol keselamatan kerja dan peralatan berbahaya di tempat kerja dapat.

e. Hubungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja dengan Kinerja Karyawan

Suatu perusahaan akan bergantung kepada yang dimilikinya, karena karyawan merupakan suatu aset dan harus dijaga. Salah satunya adalah dengan cara memperhatikan tentang keselamatan dan kesehatan dalam bekerja. Tenaga kerja yang sehat secara fisik dan mental akan dapat bekerja dengan baik dan dapat meningkatkan produktivitas kerja. Maka dari itu, keselamatan dan kesehatan kerja sangat diperlukan sehingga akan berdampak pada kinerja karyawan. Keselamatan dan kesehatan kerja membuat terhindarnya hal-hal yang menyebabkan terganggunya karyawan dari segi fisik dan mental pada saat melaksanakan pekerjaan dan setelah menunaikan tugas dan kewajiban yang diberikan oleh perusahaan, sedangkan pengertian kesehatan kerja adalah terjaminnya seluruh pekerjaan yang menyebabkan sehatnya para pegawai, baik sehat secara fisik maupun secara mental.

penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ade Sofyan (2017) menemukan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja yang sangat berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kinerja tidak akan bisa tercapai apabila setiap pekerja mengalami kecelakaan kerja yang mana akan menghambat proses kerja dan akan menurunkan hasil atau capaian yang harus dipenuhi oleh karyawan. Semakin banyak karyawan yang mengalami kecelakaan kerja maka akan mengurangi jumlah karyawan yang harus bekerja untuk memenuhi target atau tujuan perusahaan yang telah ditetapkan sehingga menimbulkan kekurangannya tenaga kerja dan mengakibatkan menurunnya pencapaian target. Penelitian terdahulu selanjutnya yang dilakukan oleh Arwin Saputra (2023) keselamatan dan kesehatan kerja merupakan suatu upaya yang dilakukan perusahaan untuk memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dari bahaya sakit, kecelakaan dan kerugian akibat melakukan pekerjaan, sehingga para pekerja dapat bekerja dengan selamat. Keselamatan dan kesehatan kerja

merupakan hal yang penting bagi perusahaan, karena dampak kecelakaan dan penyakit kerja yang tidak hanya merugikan karyawan tetapi juga perusahaan baik secara langsung maupun tidak langsung. Keselamatan kerja berarti proses merencanakan dan mengendalikan situasi yang berpotensi menimbulkan kecelakaan kerja melalui persiapan prosedur operasi standar yang menjadi acuan dalam bekerja.

Kinerja karyawan akan memaksimalkan peningkatan apabila karyawan merasa dirinya aman dan terlindungi dari berbagai kecelakaan kerja, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja merupakan faktor yang penting dalam peningkatan kinerja karyawan. Karyawan yang memperhatikan keselamatan dan kesehatan kerja akan berdampak baik pada kinerja karyawan tersebut. Perusahaan yang memiliki keselamatan dan kesehatan kerja yang baik akan menghasilkan kinerja yang tinggi begitu juga sebaliknya apabila

perusahaan memiliki keselamatan dan kesehatan kerja yang rendah maka akan berdampak pada penurunan kinerja karyawan.

2.1.2 Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan salah satu aspek penting dalam manajemen organisasi atau perusahaan, karena memiliki dampak yang signifikan baik bagi karyawan maupun organisasi atau perusahaan itu sendiri. Bagi karyawan kepuasan kerja dapat menimbulkan perasaan yang menyenangkan dan memuaskan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab. Hal ini dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas karyawan. Sementara, bagi organisasi/perusahaan, kepuasan kerja karyawan dapat memberikan manfaat dalam meningkatkan produktivitas, memperbaiki sikap dan tingkah laku karyawan, serta meningkatkan kualitas kerja. Kepuasan kerja karyawan merupakan cerminan dari perasaan dan sikap mereka terhadap pekerjaan dan lingkungan kerja. Karyawan yang puas dengan pekerjaannya cenderung memiliki sikap positif dan motivasi yang tinggi, sedangkan karyawan yang tidak puas cenderung memiliki sikap negatif dan motivasi yang rendah. Oleh karena itu, organisasi atau perusahaan harus memperhatikan kepuasan kerja karyawan dan berusaha untuk meningkatkannya melalui berbagai cara, seperti memberikan

kesempatan untuk berkembang, meningkatkan kesejahteraan karyawan, dan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung.

Kepuasan kerja karyawan merupakan suatu kondisi atau keadaan emosional yang mencerminkan perasaan karyawan terhadap pekerjaannya, yang dapat berupa perasaan menyenangkan atau tidak menyenangkan. Kepuasan kerja merupakan fenomena yang sangat penting bagi organisasi, karena berhubungan erat dengan kinerja pegawai. Kepuasan kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk lingkungan kerja, hubungan dengan rekan kerja, kesempatan untuk berkembang, dan kompensasi yang diterima. Organisasi harus berusaha untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memenuhi kebutuhan karyawan, sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

Menurut Mangkunegara (2017:117) mendefinisikan Kepuasan kerja karyawan merupakan suatu kondisi yang kompleks dan dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang terkait dengan pekerjaan maupun kondisi diri pegawai. Menurut Yuniarsih (2017:45) Kepuasan kerja secara umum merupakan suatu kondisi psikologis yang mencerminkan perasaan dan evaluasi karyawan terhadap hasil pekerjaannya. Kepuasan kerja itu tidak tampak serta nyata, tetapi dapat diwujudkan dalam suatu hasil pekerjaan. Salah satu masalah yang sangat penting adalah mendorong karyawan untuk lebih produktif.

Oleh karena itu, untuk mewujudkan harapan tersebut, perusahaan seharusnya mampu dan bersedia memberikan dorongan yang efektif untuk

meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Dengan demikian, karyawan dapat merasa puas dan termotivasi dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

Dari beberapa pengertian kepuasan kerja diatas, dapat diambil kesimpulan bahwa kepuasan kerja adalah hasil akhir yang pasti diinginkan seseorang terhadap pekerjaannya dan kepuasan bukan merupakan konsep tunggal, dalam hal ini seseorang dapat relatif puas dengan salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya.

b. Aspek- aspek Kepuasan Kerja

Aspek-aspek kepuasan kerja menurut Waluyo (2019:181) yaitu:

1. Sifat Pekerjaan (*Work*)

Sifat pekerjaan adalah sejauh mana pekerjaan itu tidak bertentangan dengan hati nurani, Dimana pekerjaan yang dilakukan dapat dinikmati atau bisa jadi tidak dapat dinikmati.

2. Gaji (*Pay*)

Gaji adalah kompensasi atau upah yang dibayarkan oleh pemberi kerja kepada karyawan sebagai imbalan jasa atas pekerjaan yang telah dilakukan.

3. Promosi (*Promotion*)

Promosi adalah kesempatan untuk meningkatkan jabatan karyawan yang diberikan oleh perusahaan.

4. Supervisi (*Supervision*)

Supervisi atau kepemimpinan merupakan suatu dukungan dan bimbingan yang diberikan oleh atasan dalam pekerjaan seperti pengawasan langsung terhadap kompetensi atau memberikan bantuan teknis terkait penugasan yang diberikan.

5. Rekan Kerja (*Co- Workers*)

Rekan Kerja adalah sekelompok orang yang bekerja dalam satu lingkungan atau perusahaan. Aspek ini mengacu pada hubungan kerja sama rekan kerja yang memiliki semangat, kompetensi dan mampu bekerja Bersama-sama.

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan kerja

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Ramadhan dan Pasaribu (2022:113):

1) Upah yang cukup

Upah yang cukup sebagai kompensasi yang memadai dan sesuai dengan standar hidup karyawan.

2) Perlakuan yang adil

Setiap karyawan ingin diperlakukan secara adil, tidak saja dalam hubungan dengan upah, tetapi juga hal lain, untuk menciptakan persepsi yang sama antara atasan dan bawahan mengenai makna adil yang sesungguhnya.

3) Perasaan diakui

Setiap karyawan memiliki keinginan untuk diakui dan dihargai sebagai individu yang berkontribusi dan berharga dalam organisasi, serta sebagai anggota tim yang dihormati dan dihargai.

4) Penghargaan hasil kerja

Karyawan memiliki keinginan untuk diakui dan dihargai atas hasil kerja mereka, penghargaan dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja karyawan, sehingga mereka akan merasa lebih bahagia dan termotivasi untuk bekerja dengan lebih giat dan produktif

5) Penyalur perasaan

Perasaan yang menghinggapi karyawan bias menghambat gairah karyawan.

d. Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Mangkunegara (2017:134) indikator kepuasan kerja karyawan sebagai berikut:

1. Kondisi pekerjaan yang mendukung

Karyawan memiliki kepentingan yang signifikan terhadap lingkungan kerja yang baik, baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam menyelesaikan tugas. Studi-studi membuktikan bahwa karyawan lebih memilih lingkungan kerja yang aman, tidak berbahaya, dan tidak mengganggu. Di samping itu, sebagian besar karyawan lebih menyukai bekerja di lokasi yang dekat dengan

tempat tinggal, dengan fasilitas yang bersih, modern, dan dilengkapi dengan peralatan yang memadai.

2. Gaji atau upah yang cukup

Para karyawan mengharapkan sistem upah dan kebijakan promosi yang transparan dan adil, sehingga mereka dapat merasa puas dengan penghargaan yang diterima. Jika upah dan promosi didasarkan pada faktor seperti tuntutan pekerjaan, tingkat keahlian individu, dan standar pengupahan yang berlaku dikaryawan, maka kemungkinan besar karyawan akan merasa puas dan termotivasi.

3. Rekan kerja yang saling mendukung

sebagian besar karyawan, pekerjaan tidak hanya memenuhi kebutuhan ekonomi, tetapi juga kebutuhan interaksi sosial. Oleh karena itu, memiliki rekan kerja yang ramah dan mendukung dapat berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kepuasan kerja. perilaku dan gaya kepemimpinan atasan juga merupakan faktor penting yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

e. Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Karyawan

Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang positif dan menyenangkan terhadap pekerjaan. Kepuasan kerja dalam pekerjaan merujuk pada perasaan puas yang diperoleh dari hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan, dan lingkungan kerja yang mendukung dan memadai.

Robbins (2015:170) menjelaskan bahwa kinerja karyawan adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang dalam melaksanakan standar, target, atau

kriteria tertentu. Robbins (2015) juga menyoroti hubungan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Pada prinsipnya setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya bekerja secara optimal agar dapat meningkatkan keuntungan dan membantu mempercepat pencapaian tujuan organisasi lainnya.

Pada penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Elisabeth Ambalele (2023) yang berjudul pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Nampar Ros Nuteng menurutnya tingkat kepuasan kerja sangat berpengaruh oleh karakteristik kerja karyawan, dan hasil penelitian ini memperkuat untuk memberikan dukungan kepada pimpinan dan manajemen bahwa kepuasan kerja dan kinerja karyawan dalam kondisi dan kategori baik dan agar dapat dipertahankan dan lebih ditingkatkan sehingga tujuan dan pencapaian objektivitas perusahaan dapat diraih.

2.1.1 Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja

Arti kinerja berasal dari kata-kata job (*performance*) dan disebut juga aktual *performance* atau prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang telah dicapai oleh seseorang karyawan. Banyak sekali definisi atau pengertian dari kinerja yang dikatakan oleh para ahli, namun semuanya mempunyai beberapa kesamaan arti dan makna dari kinerja tersebut. Menurut Wibowo (2016:7), kinerja berasal dari pengertian *performance* yaitu sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2016:260), mengungkapkan bahwa kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti hasil kerja seorang

pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur atau di bandingkan dengan standar yang telah ditentukan. Kinerja dapat diukur dari kualitas dan kuantitasnya, maksud dari kualitas dan kuantitas tersebut yaitu kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan tugasnya, sedangkan kuantitas kerja adalah seberapa banyak tenaga kerja yang digunakan dalam priode waktu tertentu.

Menurut Jayapura dan Sriathi (2020:70), kinerja karyawan adalah pencapaian hasil kerja berdasarkan kualitas dan kuantitas dalam priode tertentu. Kinerja ini dapat diukur melalui (K3), tenaga kerja dan komitmen organisasional. Pemahaman kinerja dapat dilakukan oleh seorang karyawan dalam tugas kerjanya, yang berarti kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Seorang karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tuntutan yang telah ditargetnya, organisasi di tempat kerja dengan tujuan agar semua sasaran kerja dapat dicapai. Bila tugas kerja dapat dicapai dengan optimal pegawai tersebut berarti telah memenuhi tugas dan kewajiban kerjanya sesuai dengan harapan.

Kinerja yang baik dapat membantu mencapai tujuan organisasi dan kinerja karyawan juga dapat berpengaruh terhadap kemajuan perusahaan. Penilaian kinerja merupakan salah satu faktor kunci dalam mengembangkan perusahaan secara efektif dan efisien, maksud dari kata efektif dan efisien kinerja adalah kemampuan untuk menghasilkn output sesuai keinginan dengan cara yang hemat waktu dan sumber daya. Menurut Kasmir (2016:182), kinerja karyawan adalah

implementasi rencana kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan relevan. Organisasi menghargai dan memperlakukan sumber daya manusia akan berdampak signifikan pada sikap dan perilaku mereka dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab sehingga dapat mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan.

Sementara menurut Hasibuan (2016:535), kinerja karyawan adalah pencapaian seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai standar persyaratanyang ditetapkan (*job requirement*). Tingkat kinerja yang harus dipenuhi oleh seseorang atau suatu organisasi, kinerja merupakan tingkat keberhasilan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kinerja tidak merupakan karakteristik individu seperti bakat atau kemampuan, namun merupakan perwujudan dari bakat atau kemampuan itu sendiri. Selain hasil kerja, kinerja juga menggambarkan tentang proses berlangsung pekerjaan. Ada dua aspek utama yang diukur dalam pengukuran kinerja yaitu luaran dan perilaku. Kinerja karyawan menurut ahli Porter dan Lawler dalam buku Nawawi (2015:213), mendefinisikan kinerja sebagai kemampuan dan keinginan individu untuk melakukan pekerjaan, termasuk pemahaman tentang apa yang dilakukan dan bagaimana melakukannya. Sementara itu, kasmir (2016:192), mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai individu dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

Menurut Robbins (2019:119), kinerja karyawan adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang di capai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan di perusahaan.

Kualitas dan kuantitas kerja adalah ukuran mutu dan jumlah hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan, kualitas kinerja mengukur seberapa baik karyawan mengerjakan tugasnya, sedangkan kuantitas kinerja mengukur seberapa banyak pekerjaan yang diselesaikan.

Pendapat dari ahli Mangkunegara (2017:67), kinerja adalah catatan yang dihasilkan dari fungsi atau kegiatan selama periode waktu tertentu. Dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan prestasi kerja atau capaian nyata yang dihasilkan oleh seorang pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab. Menurut Tika (2016:156), istilah *proficiency* mempunyai arti yang lebih luas dan mencakup berbagai aspek kinerja, kepemimpinan, dan moral kerja.

Profisiensi dilihat dari tiga segi, yaitu: perilaku yang ditunjukkan seseorang dalam bekerja, hasil nyata atau *outcome* yang dicapai oleh pekerja, penilaian pada faktor-faktor seperti motivasi, komitmen, inisiatif, potensi, kepemimpinan, dan moral kerja. Kinerja merefleksikan seberapa baik dan seberapa tepat seorang individu memenuhi permintaan pekerjaan.

Menurut Gibson (2016:165), mendefinisikan sebagai hasil pekerjaan yang terkait dengan tujuan organisasi, yang mencakup aspek-aspek seperti kualitas, efisiensi, dan kriteria efektivitas lainnya. Kinerja merupakan refleksi dari seberapa baik dan seberapa efektif seorang individu dalam memenuhi tuntutan dan standar pekerjaan yang ditetapkan. Dari beberapa pendapat di atas maka dapat diketahui bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang karyawan sesuai dengan pekerjaan yang diberikan kepadanya dalam waktu tertentu. Kinerja juga merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya

digunakan sebagai dasar penilaian terhadap karyawan atau organisasi kinerja yang baik merupakan suatu langkah utama untuk menuju tercapainya suatu tujuan organisasi dari definisi tersebut dapat dinyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan suatu bentuk kesuksesan seseorang untuk mencapai peran atau target tertentu yang berasal dari perbuatannya sendiri. Kinerja seseorang dikatakan baik apabila hasil kerja individu tersebut dapat melampaui peran atau target yang ditentukan sebelumnya.

b. Faktor-Faktor Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Kopelman dalam (Annisa, Setyawan, dan Susila, 2017:138) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah individu *characteristics* (karakteristik individual), *organizational characteristic* (karakteristik organisasi), dan *work characteristics* (karakteristik kerja). Lebih lanjut oleh Kopelman dijelaskan bahwa kinerja selain dipengaruhi oleh faktor lingkungan juga sangat tergantung dari karakteristik individu seperti kemampuan, pengetahuan, keterampilan, motivasi, norma dan nilai. Dalam kaitannya dengan konsep kinerja, terlihat bahwa karakteristik individu seperti kepribadian, umur dan jenis kelamin, tingkat pendidikan suku bangsa, keadaan sosial ekonomi, pengalaman terhadap keadaan yang lalu, akan menentukan perilaku kerja dan produktivitas kerja, baik individu maupun organisasi sehingga hal tersebut akan menimbulkan kepuasan bagi pelanggan atau pasien.

1. Menurut Robbins dalam Maulana (2015:83), faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja karyawan dipengaruhi oleh sejumlah faktor antara lain:

- a) Dasar perilaku individu yang meliputi karakteristik biografis, kemampuan dan pembelajaran.
 - b) Aspek nilai, sikap, dan kepuasan kerja.
 - c) Komitmen.
 - d) Persepsi dan keputusan individu.
 - e) Motivasi
2. Menurut (Sedarmayanti, 2017:535) Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor lingkungan internal organisasi, faktor lingkungan eksternal, dan Faktor internal karyawan atau pegawai:
- a). Faktor Lingkungan Eksternal:
 - 1). Kehidupan ekonomi
 - 2). Kehidupan politik
 - 3). Kehidupan social
 - 4). Lingkungan kerja
 - b). Faktor Internal Karyawan
 - 1). Bakat dan sifat pribadi
 - 2). Kreativitas
 - 3). Motivasi
 - 4). Pengalaman kerja
 - 5). Keadaan fisik
 - 6). Keadaan psikologi
 - 7). Kesehatan dan keselamatan karyawan

c). Faktor Lingkungan Internal Organisasi

- 1). Visi, misi dan tujuan organisasi
- 2). Iklim organisasi
- 3). Budaya organisasi
- 4). Perencanaan organisasi
- 5). Kebijakan
- 6). Modal
- 7). Teknologi

Dalam rangka meningkatkan hasil pekerjaan, perusahaan memerlukan penilaian kinerja sebagai proses evaluasi sistematis terhadap pelaksanaan kerja karyawan. Karyawan memiliki tanggung jawab untuk merencanakan, mengatur dan melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawabnya. Pelaksanaan tugas dengan baik akan berdampak positif pada peningkatan kinerja dan keseluruhan kinerja perusahaan.

c. Indikator-Indikator kinerja

Indikator kinerja organisasi yang dikenal sebagai *Performance Appraisal*, merupakan proses sistematis untuk menilai dan mengevaluasi performa individu. Penilaian Kinerja (*Performance Appraisal*) adalah suatu proses strategis yang dilakukan untuk mengevaluasi dan mengomunikasikan kinerja karyawan dengan membandingkan hasil kerja. Marwansyah (2016:232) mendefinisikan penilaian kinerja sebagai proses evaluasi sistematis untuk mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan karyawan dalam mencapai sasaran dan tujuan perusahaan.

Menurut Robbins (2016:260) mendefinisikan indikator kinerja sebagai alat strategis untuk mengukur tingkat pencapaian kinerja karyawan. Hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan berdasarkan kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Robbins (2016:261), ada beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan yaitu:

1. Kualitas kerja
2. Kuantitas
3. Ketepatan waktu
4. Efektifitas
5. Kemandirian

Menurut Wibowo (2016:86), terdapat tujuh indikator kinerja yang mempengaruhi kinerja seseorang. Dua indikator yang paling penting adalah:

1. Tujuan, tujuan yang hendak dicapai merupakan salah satu indikator utama kinerja. Tujuan yang jelas dan spesifik dapat membantu meningkatkan kinerja.
2. Motif, motif atau dorongan untuk mencapai tujuan juga merupakan indikator utama kinerja. Tanpa motif yang kuat, kinerja tidak akan berjalan optimal.

Dalam meningkatkan kinerja, tujuan dan motif sangat penting. Tujuan yang jelas dan spesifik dapat membantu meningkatkan kinerja, sedangkan motif yang kuat dapat membantu meningkatkan dorongan untuk mencapai tujuan. Oleh

karena itu, perlu adanya penekanan pada tujuan dan motif dalam meningkatkan kinerja.

d. Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja karyawan

Dalam Wibowo (2017:192) Harved (2002:79) penilaian kinerja karyawan memiliki beberapa tujuan strategis yang sering kali terlupakan, seperti peningkatan kinerja dan pengembangan karyawan. Menurut Harved penilaian kinerja karyawan dapat dipergunakan untuk:

- 1) Menginisiasi perubahan strategis dan budaya organisasi.
- 2) Menentukan tujuan, target dan sasaran jangka panjang.
- 3) Menetapkan target kinerja yang menantang namun realistis.
- 4) Mendorong kinerja tinggi dan inovasi.
- 5) Mengevaluasi kinerja masa lalu untuk perbaikan dan pengembangan.
- 6) Menghindari penyalahgunaan penilaian untuk kepentingan pribadi.
- 7) Meningkatkan motivasi dan kesadaran akan pentingnya kinerja.
- 8) Menyepakati tujuan pengupahan yang jelas dan adil.
- 9) Mengembangkan kekuatan dan kemampuan karyawan.
- 10) Membangun komunikasi konstruktif antara manajer dan karyawan.
- 11) Meningkatkan kualitas dialog tentang kinerja.
- 12) Memperkuat hubungan kerja antara manajer dan karyawan.
- 13) Menjaga perusahaan atau pemegang saham utama senang tetapi tanpa maksud menggunakan penilaian menjalankan perusahaan.

Menurut Kasmir (2016:199) menyatakan manfaat penilaian kinerja antara lain adalah:

- 1) Penilaian kinerja yang sistematis dan berbasis data dapat meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan.
- 2) Proses penilaian kinerja efektif merupakan aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia.
- 3) Penilaian kinerja merupakan komponen kunci strategi kompetitif organisasi.

Menurut Sutrisno (2016:66) menyatakan penilaian kinerja dimanfaatkan manajemen untuk:

- 1) Mengoptimalkan pengelolaan operasional organisasi melalui pemotivasian karyawan.
- 2) Mendukung pengambilan keputusan strategis terkait pengembangan karir karyawan (promosi, transfer, pemberhentian).
- 3) Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan karyawan serta mengevaluasi program pelatihan.
- 4) Memberikan umpan balik konstruktif kepada karyawan tentang kinerja mereka.
- 5) Menyediakan dasar untuk distribusi penghargaan dan insentif.

Menurut Serdamayanti (2017:64) menyatakan bahwa manfaat kinerja pegawai sebagai berikut:

- 1) Meningkatkan prestasi kerja melalui umpan balik dan perbaikan berkelanjutan.
- 2) Menjamin kesempatan kerja yang adil dan merata berdasarkan kemampuan.

- 3) Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan karyawan.
- 4) Menentukan kompensasi yang tepat berdasarkan kinerja.
- 5) Mengambil keputusan promosi dan demosi yang objektif.
- 6) Mendiagnosis dan memperbaiki desain pekerjaan yang kurang efektif.
- 7) Mengevaluasi efektivitas proses rekrutmen dan seleksi.

Berdasarkan pendapat para ahli, penilaian kerja memiliki peran strategis dalam mengukur perkembangan karyawan serta mendeteksi kesalahan dalam proses rekrutmen dan seleksi, sehingga memungkinkan perbaikan dan pengembangan kinerja yang berkelanjutan.

e. Kriteria Penilaian Kinerja Karyawan

Kriteria Penilaian Kinerja Karyawan adalah standar atau indikator yang digunakan untuk mengevaluasi hasil kerja, kemampuan, dan kontribusi seorang karyawan terhadap tujuan organisasi. Menurut (Serdemayanti,2017:535) ada tiga kriteria yang sering digunakan dalam proses penilaian kinerja karyawan, yaitu:

- 1) Hasil kerja individu adalah pencapaian atau output yang dihasilkan oleh seorang karyawan sebagai bagian dari tanggung jawabnya dalam melaksanakan tugas dan peran di tempat kerja.
- 2) Perilaku pada banyak jabatan, Untuk jabatan tertentu yang sulit diukur berdasarkan keluaran spesifik, manajemen dapat menggunakan perilaku karyawan sebagai kriteria penilaian. Perilaku ini mencakup aspek-aspek yang mendukung efektivitas kerja dan kontribusi pada organisasi.
- 3) *Traits*, merupakan karakteristik individu yang mencerminkan tingkah laku dan kepribadian. Namun, traits merupakan kriteria penilaian kinerja yang

paling subjektif karena tidak secara langsung terkait dengan performa kerja. Sifat-sifat positif seperti ini seringkali menjadi perhatian dalam interaksi sosial dan dapat dipertimbangkan oleh atasan, tetapi tidak secara langsung mempengaruhi evaluasi kinerja.

Sedangkan menurut Schuler dan Jackson (2016:43), terdapat tiga kriteria dalam penilaian kinerja, yaitu:

1. Kriteria berdasarkan sifat, yaitu pendekatan dalam penilaian kinerja yang fokus pada karakteristik atau kepribadian individu yang mendukung kinerja mereka di tempat kerja. Kriteria ini menilai aspek-aspek yang berhubungan dengan sifat bawaan atau perilaku yang ditampilkan dalam melaksanakan pekerjaan.
2. Kinerja berdasarkan perilaku, yaitu penilaian terhadap tindakan, sikap, atau cara seorang individu bertindak dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya di tempat kerja.
3. Kinerja berdasarkan hasil, yaitu metode penilaian yang memfokuskan pada evaluasi efektivitas individu dalam mencapai target dan tujuan organisasi yang telah ditetapkan dalam periode waktu tertentu. Kriteria ini sering di kritik karena meninggalkan aspek kritis pekerjaan yang penting seperti kualitas.

f. Pengukuran Kinerja Karyawan

Pengukuran kinerja karyawan adalah suatu proses pengukuran yang komprehensif yang meliputi berbagai aktivitas dalam rantai nilai perusahaan. Hasil pengukuran tersebut digunakan sebagai umpan balik untuk perbaikan

berkelanjutan, meningkatkan efisiensi dan efektivitas, serta memandu perencanaan dan pengendalian strategis.

Menurut Setiawannie dan Rahmania (2019:51), pengukuran kinerja digolongkan ke dalam dua kelompok, yaitu operasional dan pengembangan. Pengukuran kinerja operasional Merujuk pada hasil akhir dan kontribusi karyawan terhadap pencapaian target organisasi, yang mencakup evaluasi kinerja dan pencapaian tujuan spesifik. Pengukuran kinerja Pengembangan, pengembangan individu melalui pembelajaran dan pengalaman, dengan tujuan meningkatkan kinerja pribadi dan profesional.

Sistem pengukuran kinerja adalah suatu kerangka kerja sistematis yang dirancang untuk memantau dan mengevaluasi efektivitas pelaksanaan strategi organisasi, sehingga meningkatkan kemampuan organisasi dalam mencapai tujuan. Menurut Dale Dwyer (2013) pengukuran kinerja merupakan proses yang sistematis untuk menilai kinerja karyawan dan mengidentifikasi kebutuhan pengembangan.

2.1 Penelitian Terdahulu

Berbagai penelitian telah dilakukan untuk menganalisis pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian terdahulu bertujuan untuk memberikan landasan empiris, menunjukkan relevansi topik, serta mengidentifikasi celah yang dapat dijadikan dasar dalam merumuskan penelitian ini. Dengan meninjau hasil-hasil studi sebelumnya, peneliti dapat mengembangkan pendekatan atau metode yang lebih

tepat, serta memperkuat argumen teoritis dari penelitian yang dilakukan. Berikut adalah beberapa penelitian yang relevan dengan topik yang dibahas:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

NO	Nama Peneliti	Judul	Kesimpulan
1	Arwin Saputra, Indra Kusdianto, Samsinar. (2023) (Adolph, 2016)	Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumber Graha Sejahtera (SGS).	Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Graha Sejahtera (SGS).
2	Ade Sofyan (2017)	Pengaruh Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bekaert Indonesia Plant Karawang.	Kondisi K3 pada PT BEKAERT INDONESIA ditunjukkan oleh rata-rata skor responden adalah sebesar 78,98 yang dapat diinterpretasikan BAIK. Indikasi K3 yang baik ini ditunjukkan oleh dengan penggunaan APD yang sudah sesuai dengan standar serta memiliki ketersediaan yang selalu ada selain ditunjang oleh pemahaman setiap operator mengenai standar prosedur kerja yang tinggi.
3	Natalia C.P. Paparang, William A(Ade Sofyan, 2019). Areros, Ventje Tatimu (2021)(Tanjung, 2019)	Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor PT. Post Indonesia di Manado	Kepuasan Kerja memiliki pengaruh yang cukup kuat terhadap Kinerja Pegawai di PT. Pos Indonesia Cabang Manado. Dengan demikian bahwa hipotesis yang menyatakan Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di PT. Pos

NO	Nama Peneliti	Judul	Kesimpulan
			<p>Indonesia Cabang Manado dapat teruji keberlakuannya secara empiris, dengan memperhatikan kepuasan kerja agar dapat meningkatkan kinerja dari pegawai serta dapat mempertahankannya.</p>
4	Elisabeth Ambalele (2023)(Manajemen, n.d.)	Pengaruh kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Nampar Nos Ruteng	Berdasarkan analisis data menunjukkan bahwa kepuasan kerja (X) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PT. Nampar Nos Ruteng. Hal ini ditunjukkan dengan beberapa uji yang dilakukan terhadap variabel kepuasan kerja. Seperti uji t yang menunjukkan bahwa nilai signifikansi yang dihasilkan variabel kualitas pelayanan berada di bawah 0,05 yaitu 0,000.
5	Theresa Mintje, Adolfina, Genita G. Lumintang (2017)(Wiliandari, 2019)	Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Kepuasan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Maintenance Project PT. Meares Sopotan Mining.	Berdasarkan hasil penelitian data tersebut, dapat disimpulkan Variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan Kepuasan Kerja secara bersama-sama memberikan pengaruh terhadap Kinerja Karyawan <i>Maintenance Project</i> PT. Meares Sopotan Mining.

NO	Nama Peneliti	Judul	Kesimpulan
6	Kemas Ardian Putra, Darwin lie, Marisi Butarbutar, Stefi Ingrid Thressa (2018) (Kesehatan et al., 2015)	Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Pada Terminal Bahan Bakar Minyak (TBBM) PT. Pertamina (PERSERO) Pematang Siantar	Hasil analisis deskriptif kualitatif kesehatan dan keselamatan kerja pada Terminal Bahan Bakar Minyak (TBBM) PT. Pertamina (Persero) Pematangsiantar berada pada nilai 4,20 yang berkriteria baik. Indikator nilai tertinggi ada pada indikator tanpa insiden dan tumpahan minyak yang bernilai rata-rata 4,60.

Sumber: Arwin Saputra, Indra KUSDARIANTO, Samsinar (2023); Ade Sofyan (2017); Natalia C.P Paparang, William A. Areros, Ventje Tatimu (2021); Elisabeth Ambalele (2023); Theresa Mintje, Adolfinia, Genita G Lumintang (2017); Kemas Ardian Putra, Darwin Lie, Marisi Butarbutar, Stefi Ingrid Therese (2018).

2.3 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan fondasi teoritis yang mendasari penelitian, Kerangka konseptual bertujuan untuk mengidentifikasi hubungan antara variable utama yang terkait dengan masalah penelitian, sehingga dapat memberikan jawaban yang komprehensif atas pertanyaan penelitian.

Kerangka konseptual dalam penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut:

2.3.1 Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan kerja (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Sumber Graha Sejahtera (SGS) karena keselamatan dan kesehatan kerja menciptakan lingkungan kerja yang aman, sehat, dan nyaman, yang pada akhirnya meningkatkan produktivitas serta motivasi kerja. Meningkatkan rasa aman dan nyaman Ketika standar keselamatan dan

kesehatan kerja diterapkan dengan baik, karyawan merasa lebih aman dalam menjalankan tugasnya. Hal ini mengurangi kecemasan terhadap risiko kecelakaan atau paparan bahaya kerja, yang bisa mengganggu fokus dan performa kerja. Menurunkan Tingkat Kecelakaan dan Absensi Penerapan keselamatan dan kesehatan kerja yang efektif menurunkan angka kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja. Ini secara langsung berdampak pada penurunan angka absensi, menjaga kontinuitas dan efisiensi kerja. Meningkatkan Loyalitas dan Kepuasan Karyawan Karyawan yang merasa diperhatikan keselamatan dan kesehatannya cenderung lebih loyal dan memiliki kepuasan kerja yang lebih tinggi, yang berdampak positif terhadap kualitas hasil kerja. Efisiensi dan Produktivitas dengan kondisi kerja yang kondusif, mesin dan fasilitas yang aman, serta pelatihan keselamatan dan kesehatan kerja yang rutin, efisiensi kerja meningkat. Karyawan dapat menyelesaikan tugas lebih cepat dan lebih baik karena minim gangguan dari aspek keselamatan.

Citra Perusahaan dan Kepatuhan Regulasi penerapan keselamatan dan kesehatan kerja yang baik memperkuat citra perusahaan sebagai tempat kerja yang bertanggung jawab, yang juga menarik tenaga kerja berkualitas. Kepatuhan terhadap regulasi juga mencegah sanksi atau gangguan hukum. Dengan demikian, keselamatan dan kesehatan kerja bukan hanya kewajiban moral dan legal, tetapi juga strategi yang berkontribusi langsung pada peningkatan kinerja karyawan dan produktivitas perusahaan seperti PT. Sumber Graha Sejahtera.

2.3.2 Pengaruh Kepuasan Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Kepuasan kerja memiliki pengaruh yang cukup kuat terhadap kinerja pegawai di PT. Pos Indonesia Cabang Manado karena kepuasan kerja mencerminkan sejauh mana kebutuhan, harapan, dan nilai-nilai karyawan terpenuhi dalam lingkungan kerjanya.

Hubungan langsung antara kepuasan dan Kinerja pegawai yang puas dengan pekerjaannya yang baik dari segi lingkungan kerja, kompensasi, hubungan dengan atasan dan rekan kerja, maupun kesempatan pengembangan karier cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik. Kepuasan kerja meningkatkan motivasi internal, yang memacu inisiatif dan produktivitas kerja. Pengaruh terhadap komitmen dan loyalitas kepuasan kerja berkontribusi terhadap peningkatan komitmen organisasi. Pegawai yang puas lebih loyal dan bersemangat dalam menyelesaikan tugas, serta lebih bertanggung jawab dalam mencapai target perusahaan. Stabilitas dan retensi karyawan dengan tingkat kepuasan yang tinggi, keinginan untuk pindah kerja atau mengalami stres kerja akan menurun. Hal ini menciptakan stabilitas tenaga kerja yang mendukung pencapaian kinerja jangka panjang.

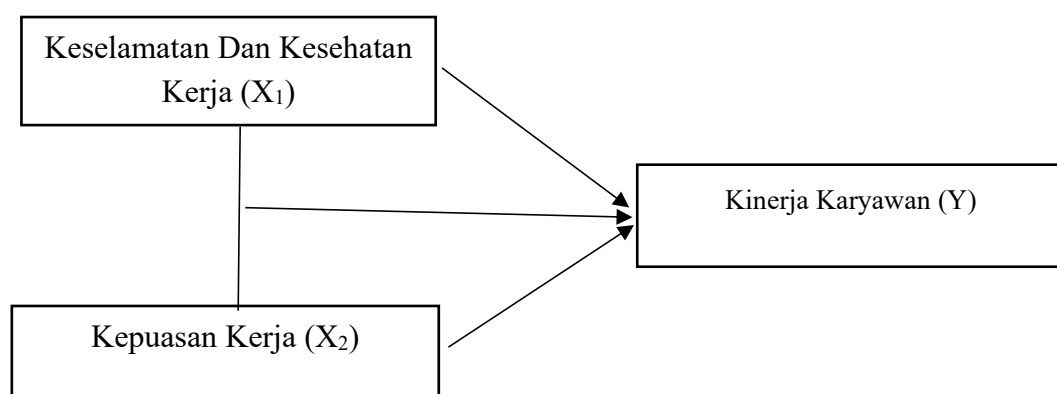
Teruji secara empiris hasil penelitian atau pengujian statistik, seperti uji regresi atau korelasi, yang menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara kepuasan kerja dan kinerja pegawai di PT. Pos Indonesia Cabang Manado, menguatkan bahwa hipotesis tersebut dapat diterima. Artinya, ada dasar empiris yang sah untuk menyatakan bahwa kepuasan kerja memang memengaruhi kinerja secara nyata. Implikasi manajemen perlu memperhatikan faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja, seperti peningkatan fasilitas kerja,

keseimbangan beban kerja, pelatihan, dan pengembangan karier. Dengan begitu, kinerja pegawai bisa terus ditingkatkan dan dipertahankan. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di PT. Pos Indonesia Cabang Manado terbukti valid secara empiris, dan dapat menjadi dasar untuk kebijakan peningkatan SDM.

2.3.3 Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X_1) dan kepuasan Kerja (X_2) Terhadap kinerja Karyawan (Y)

Variabel keselamatan dan kesehatan kerja (K3) memiliki dominan terhadap kinerja karyawan. Pengaruh signifikan ini disebabkan oleh sifat K3 yang berdampak langsung terhadap kondisi fisik dan psikologis setiap individu di tempat kerja. Keselamatan dan kesehatan kerja menjadi faktor krusial dalam menciptakan kenyamanan, rasa aman, dan perlindungan bagi karyawan dalam menjalankan tugasnya.

Berdasarkan teori dan penelitian terdahulu diatas dapat digambarkan kerangka konseptual sebagai berikut:



Gambar 2.2
Kerangka Konseptual

2.4 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2016:73) hipotesis yaitu sebagai jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, berdasarkan kerangka konseptual diatas, penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut:

- a. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Sinar Perdana Caraka.
- b. Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Perdana Caraka.
- c. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Perdana Caraka.