

**PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3) DAN,  
MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN  
KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING* PADA PR  
CENKIR GADING NGANJUK**

**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat Guna

Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)



Oleh :

**NIE MELANI DAMASA**

**NPM : 18.1.02.02.0133**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI  
TAHUN 2022**

Skripsi oleh:

**NIE MELANI DAMASA**

**NPM: 18.1.02.02.0133**

**JUDUL:**

**PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3) DAN  
MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN  
KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI  
PADA PR CENGKIR GADING NGANJUK**

Telah Disetujui untuk Diajukan Kepada

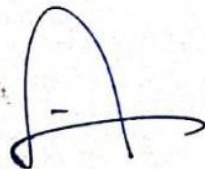
Panitia Ujian/Sidang Skripsi Program Studi Manajemen

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Tanggal: 07 Juli 2022

Pembimbing I

Pembimbing II



**Dr. Subagyo, M.M.**

**NIDN. 0717066601**



**Moch. Wahyu Widodo, M.M.**

**NIDN. 0721088505**

Skripsi Oleh:

**NIE MELANI DAMASA**

**NPM: 18.1.02.02.02.0133**

Judul:

**PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3) DAN  
MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN  
KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING*  
PADA PR CENGKIR GADING NGANJUK**

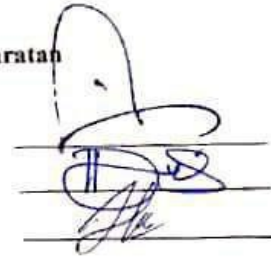
Telah dipertahankan di depan Panitia Ujian/Sidang Skripsi  
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis UN PGRI Kediri

Pada Tanggal : 21 Juli 2022

**Dan Dinyatakan telah Memenuhi Persyaratan**

Panitia Penguji :

- |               |                            |
|---------------|----------------------------|
| 1. Ketua      | : Dr. Subagyo, M.M         |
| 2. Penguji I  | : Dhiyan Septa Wihara, M.M |
| 3. Penguji II | : Moch. Wahyu Widodo, M.M  |



Mengetahui,

Dekan FEB,



**Dr. Subagyo, M.M.**  
NIDN. 0717066601

## PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini saya,

Nama : Nie Melani Damasa  
Jenis Kelamin : Perempuan  
Tempat/tgl. lahir : Nganjuk/ 29 Juli 2000  
NPM : 18.1.02.02.0133  
Fak/Prodi : Fakultas Ekonom dan Bisnis/ S1 Manajemen

Menyatakan dengan sebenarnya, bahwa dalam Skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya tulis atau pendapat yang pernah diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara sengaja dan tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Kediri, 07 Juli 2022

Yang Menyatakan



**Nie Melani Damasa**

**NPM: 18.1.02.02.0133**

## ABSTRAK

**Nie Melani Damasa** : Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel Intervening pada PR Cengkir Gading Nganjuk.

Kata kunci : Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3), motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada PR Cengkir Gading Nganjuk.

Pendekatan penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dan merupakan jenis penelitian kausalitas. Sebagai populasi adalah karyawan PR Cengkir Gading Nganjuk sebanyak 80 orang. Sampel ditentukan 65 orang yang diambil dengan menggunakan teknik *purposive sampling*. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner yang selanjutnya dianalisis menggunakan analisis jalur yang diolah dengan program IBM SPSS 23 dan uji sobel.

Temuan penelitian mengungkapkan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi keselamatan dan kesehatan kerja (K3), dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PR Cengkir Gading Nganjuk. Untuk itu, perusahaan perlu lebih meningkatkan dalam pemberian kepuasan kerja karyawan, sehingga dapat meningkatkan kinerjanya.

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan Hadirat Allah Tuhan Yang Maha Kuasa, karena hanya atas perkenan-Nya tugas penyusunan skripsi ini dapat diselesaikan.

Skripsi dengan judul “Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel *Intervening* pada PR Cengkir Gading Nganjuk” ini ditulis guna memenuhi sebagian syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen, pada Program Studi Manajemen UN PGRI Kediri.

Kesempatan ini diucapkan terima kasih dan penghargaan yang setulus-tulusnya kepada:

1. Bapak Dr. Zainal Afandi, M.Pd. selaku Rektor Universitas Nusantara PGRI Kediri yang selalu memberikan dorongan motivasi kepada mahasiswa.
2. Bapak Dr. Subagyo, M.M. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nusantara PGRI Kediri yang telah memberikan kesempatan untuk penulis agar menyelesaikan skripsi ini.
3. Ibu Restin Meilina, M.M. selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Nusantara PGRI Kediri yang telah memberikan dukungan dan membantu dalam penyusunan skripsi ini.
4. Dr. Subagyo, M.M. selaku Dosen Pembimbing I dan Bapak Moch. Wahyu Widodo, PM.M. selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan arahan penyusunan skripsi hingga bisa terselesaikan.
5. Bapak Ibu Dosen Universitas Nusantara PGRI Kediri yang telah memberikan ilmu dan pengalaman yang bermanfaat bagi penulis.
6. Bapak Yono Santoso dan ibu Anik selaku orang tua yang selalu mendoakan dan memberikan motivasi serta semangat.
7. Kekasih saya Ahmad Choirul Huda dan keluarga yang telah memberikan doa, perhatian, dan semangat kepada penulis.
8. Untuk teman-teman yang juga memberikan dorongan serta semangat.

Ucapan terima kasih juga disampaikan kepada pihak-pihak lain yang tidak dapat disebutkan satu persatu, yang telah banyak membantu menyelesaikan skripsi

Disadari bahwa skripsi ini masih banyak kekurangan, maka diharapkan tegur sapa, kritik dan saran-saran, dari berbagai pihak sangat diharapkan.

Akhirnya, disertai harapan semoga skripsi ini ada manfaatnya bagi kita semua, khususnya bagi dunia pendidikan, meskipun hanya ibarat setitik air bagi samudra luas.

Kediri, 07 Juli 2022

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Nie Melani Damasa', with a large circular flourish on the left side.

**Nie Melani Damasa**

**NPM: 18.1.02.02.0133**

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>I</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN .....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN.....</b>	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN.....</b>	<b>iv</b>
<b>MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....</b>	<b>v</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>vi</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xv</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN.....</b>	<b>xvi</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	9
C. Pembatasan Masalah.....	9
D. Rumusan Masalah.....	10
E. Tujuan Penelitian.....	11
F. Manfaat Penelitian.....	12
<b>BAB II KAJIAN TEORI DAN HIPOTESIS .....</b>	<b>13</b>
A. Kajian Teori.....	13
1. Kinerja Karyawan .....	13
a. Definisi Kinerja Karyawan.....	13
b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan .....	14
c. Manfaat Kinerja Karyawan .....	14
d. Indikator Kinerja Karyawan.....	15
2. Kepuasan Kerja .....	15
a. Definisi Kepuasan Kerja .....	15



b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja.....	17
c. Fungsi Kepuasan Kerja .....	17
d. Indikator Kepuasan Kerja.....	17
3. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) .....	18
a. Definisi K3. ....	18
b. Aspek-Aspek K3. ....	19
c. Tujuan K3.....	19
d. Indikator K3.....	20
4. Motivasi Kerja.....	20
e. Definisi Motivasi Kerja .....	20
f. Prinsip-Prinsip Motivasi Kerja .....	21
g. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja.....	21
h. Indikator Motivasi Kerja.....	22
B. Kajian Hasil Penelitian Terdahulu.....	22
C. Kerangka Berpikir. ....	27
D. Kerangka Konseptual .....	32
E. Hipotesis. ....	33
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN .....</b>	<b>34</b>
A. Identifikasi Variabel Penelitian.....	34
1. Variabel Penelitian. ....	34
a. Variabel Terikat.....	34
b. Variabel Bebas .....	34
c. Variabel <i>Intervening</i> /Mediasi.....	35
2. Definisi Operasional Variabel.....	35
a. Variabel Terikat.....	35
1) Kinerja Karyawan.....	35
b. Variabel Bebas .....	36
1) Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) .....	36
2) Motivasi Kerja.....	37

c. Variabel Mediasi/ <i>Intervening</i> .....	37
1) Kepuasan Kerja .....	37
B. Pendekatan dan Teknik Penelitian.....	37
1. Pendekatan Penelitian. ....	38
2. Teknik Penelitian.....	38
C. Tempat dan Waktu Penelitian.....	38
1. Tempat Penelitian.....	38
2. Waktu Penelitian. ....	39
D. Populasi dan Sampel .....	39
1. Populasi. ....	39
2. Sampel.....	40
E. Instrumen Penelitian dan Teknik Pengumpulan Data .....	40
1. Pengembangan Instrumen .....	42
2. Validitas dan Reliabilitas Instrumen .....	42
a. Uji Validitas.....	42
b. Uji Reliabilitas.....	43
F. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data.....	45
1. Sumber Data. ....	45
a. Sumber Primer .....	45
b. Sumber Sekunder.....	45
2. Teknik Pengumpulan Data.....	46
a. Kuesioner .....	46

b. Studi Pustaka.....	46
G. Teknik Analisis Data.....	47
1. Analisis Jalur ( <i>Path Analysis</i> ).....	47
2. Analisis Regresi Linier Berganda.....	48
a. Uji Linieritas.....	50
b. Uji Parsial (Uji t).....	51
c. Uji Simultan (Uji F).....	51
d. Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	52
e. Uji Sobel.....	52
f. Pengaruh Hipotesis.....	53
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>55</b>
A. Gambaran Umum Penelitian.....	55
1. Gambaran Umum Objek Penelitian.....	55
a. Sejarah Singkat Perusahaan.....	55
b. Visi Misi PR Cengkir Gading Nganjuk.....	55
c. Struktur Organisasi.....	56
2. Gambaran Umum Subyek Penelitian.....	60
B. Deskripsi Data Variabel.....	62
C. Analisis Data.....	67
1. Uji Asumsi Analisis Jalur Regresi Linier Berganda.....	67
a. Hubungan Antar Variabel Linier.....	67
b. Uji T.....	69
c. Uji F.....	70
d. Uji $R^2$ .....	72
e. Model Path ( <i>Lintasan</i> ).....	72
f. Uji Sobel.....	74
g. Pengujian Hipotesis.....	76
1) Pengaruh Langsung.....	76

1) Pengaruh Tidak Langsung .....	79
D. Pembahasan.....	80
<b>BAB V   SIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN. ....</b>	<b>87</b>
A. Simpulan. ....	87
B. Implikasi. ....	89
1. Implikasi Teoritis .....	89
2. Implikasi Praktis. ....	90
C. Saran. ....	90
<b>Daftar Pustaka.....</b>	<b>92</b>
<b>Lampiran. ....</b>	<b>96</b>

## DAFTAR TABEL

2.1 Penelitian Terdahulu.....	23
3.1.2 Skala Rikert Pada Pernyataan Tertutup.....	40
3.2 Tingkat Pencapaian Responden.....	41
3.3 Kisi-kisi Instrumen Penelitian.....	41
3.4 Hasil Uji Validitas.....	43
3.5 Hasil Uji Reliabilitas.....	45
4.1 Jumlah Responden Berdasarkan Usia.....	60
4.2 Jumlah Responden Berdasarkan Pendidikan.....	61
4.3 Jumlah Responden Berdasarkan Lamanya Bekerja.....	62
4.4 Distribusi Frekuensi Kinerja Karyawan.....	63
4.5 Distribusi Frekuensi Kepuasan Kerja.....	64
4.6 Distribusi Frekuensi K3... ..	65
4.7 Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja.....	66
4.8 Hasil Uji Linieritas Tiap Lintasan.....	67
4.9 Hasil Uji t X1,X2 terhadap Z.....	69
4.10 Hasil Uji t X1,X2,Z terhadap Y .....	70
4.11 Hasil Uji F X1,X2 terhadap Z.....	71
4.12 Hasil Uji F X1,X2,Z terhadap Y.....	71
4.13 Hasil Uji R <sup>2</sup> X1,X2 terhadap Z.....	72
4.14 Hasil Uji R <sup>2</sup> X1,X2,Z terhadap Y.....	72
4.15 Hasil Regresi X1,X2,Z.....	73
4.16 Hasil Regresi X1,X2,Z,Y.....	74
4.17 Pengujian Pengaruh Langsung.....	76
4.18 Pengujian Pengaruh Tidak Langsung.....	79

## DAFTAR GAMBAR

2.1 Kerangka Konseptual.....	32
3.1 Model Regresi Tanpa Variabel Mediasi.....	48
3.2 Model Regresi Melalui Mediasi.....	49
4.1 Struktur Organisasi PR Cengkir Gading Nganjuk.....	56
4.2 Diagram Path Dengan Koefisien Path dan Nilai t Hitung.....	74
4.3 Sobel Test X1,Z,Y.....	75
4.2 Sobel Test X1,Z,Y.....	75

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Angket. ....	96
Lampiran 2 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas. ....	101
Lampiran 3 Rekapulasi Jawaban Responden. ....	110
Lampiran 4 Frekuensi Jawaban Responden... ..	117
Lampiran 5 Hasil Output SPSS.....	132
Lampiran 6 Surat Keterangan Penelitian... ..	137
Lampiran 7 Berita Acara Bimbingan Skripsi.....	138
Lampiran 8 Surat Keterangan telah Melakukan Penelitian.....	140

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Menurut Tsauri (2013), menyatakan bahwa sebagai berikut :

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses mendayagunakan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi, agar potensi fisik dan psikis yang dimilikinya berfungsi dengan maksimal sehingga bisa pencapaian tujuan organisasi atau lembaga. Disamping itu, manusia adalah makhluk Tuhan yang kompleks dan unik serta diciptakan dalam integrasi dua substansi yang tidak berdiri sendiri yaitu tubuh atau fisik.

Sumber daya manusia juga sebagai tenaga kerja tidak lepas dari masalah-masalah yang berkaitan dengan keselamatan dalam bekerja yang langsung berhubungan dengan peralatan dan mesin untuk menunjang proses produksi. Penggunaan berbagai alat dan mesin menyebabkan karyawan tidak akan terlepas dari keselamatan dan kesehatan kerja. Risiko ini dapat menimpa tenaga kerja kapan dan dimana saja, sehingga membutuhkan perhatian khusus dari berbagai pihak yang berkaitan seperti pengusaha, tenaga kerja, dan perusahaan.

Seorang karyawan yang memiliki kinerja yang baik dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Kinerja karyawan menurut Cahyono (2019), menyatakan bahwa sebagai berikut :



Suatu hasil kerja yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi di dalam perusahaan yang mampu dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepada pegawai yang mampu bekerja sesuai dengan standart penilaian yang di tetapkan organisasi.

Menurut Hanafi & Yohana (2017), menyatakan bahwa kinerja karyawan sebagai berikut :

Fungsi dari kemampuan motivasi kerja, di mana kemampuan terdiri dari keterampilan, pelatihan dan sumber daya yang dibutuhkan untuk melakukan tugas dan tanggung jawab pegawai, serta motivasi kerja digambarkan sebagai kekuatan batin yang mendorong individu untuk bertindak terhadap sesuatu untuk bisa mencaoi tujuan organisasi.

Menurut Lantara (2019) terdapat faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah faktor motivasi kerja dan faktor kepuasan kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Hutagaol & Arwiyah (2020), menyatakan bahwa sebagai berikut :

Keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan menunjukkan jika variabel keselamatan dan kesehatan kerja semakin tinggi maka kinerja karyawan akan semakin meningkat sehingga bisa mencapai tujuan suatu organisasi di dalam perusahaan atau instansi.

Hal tersebut ditunjukkan dengan karyawan merasa aman dan nyaman saat bekerja akan mempengaruhi hasil kinerja dan dapat mencapai tujuan perusahaan. Menurut Putra et al (2018) menunjukkan kinerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Semakin tinggi motivasi kerja akan mengakibatkan semakin tinggi pula kinerja pegawai. Seorang karyawan akan memiliki kinerja yang baik, jika memiliki keinginan, harapan,

kebutuhan, tujuan, sasaran, dorongan, dan insentif yang didukung dengan kemampuan kerja yang baik, sehingga dengan memotivasi serta meningkatkan kemampuan kerja karyawan maka dapat meningkatkan kinerja karyawan agar mampu mempertahankan perusahaan dan tetap ada pada era persaingan yang ketat.

Menurut pendapat Indrawati (2013), menyatakan bahwa sebagai berikut :

Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bahwa seseorang karyawan akan bekerja keras dan semakin rajin, jika mereka terus menerus mendapat kepuasan kerja yang tinggi dari usaha-usahanya sehingga akan menimbulkan kinerja yang dimiliki karyawan akan semakin meningkat yang sesuai dengan kriteria tertentu.

Jadi semakin terpuaskan karyawan, maka karyawan akan semakin menunjukkan kinerja terbaiknya. Sebaliknya, jika karyawan tidak merasa puas dalam bekerja, maka dalam dirinya akan timbul rasa malas, sehingga akan berdampak pada menurunnya kinerja karyawan

Menurut Hutagaol & Arwiyah (2020), menyatakan bahwa sebagai berikut :

kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaan yang dilakukan pegawai, sikap yang dicerminkan tersebut dapat berupa moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Pada umumnya karyawan dalam bekerja dapat memenuhi kebutuhan hidupnya dan selalu berharap apa yang diinginkan sesuai dengan harapan sehingga bisa mencapai kepuasan dalam dirinya.

Kepuasan kerja akan menciptakan suasana positif pada karyawan yang membuat mereka lebih baik dalam bekerja. Kepuasan kerja menunjukkan adanya kesesuaian antara harapan seseorang yang timbul dengan imbalan

yang disediakan pekerjaan. Kepuasan atau ketidakpuasan karyawan tergantung pada perbedaan antara apa yang diharapkan. Apabila yang didapat karyawan lebih rendah dari yang diharapkan, maka akan menyebabkan karyawan tidak puas. Kepuasan kerja pada dasarnya adalah tentang apa yang membuat seseorang bahagia dalam pekerjaannya atau keluar dari pekerjaannya. Pada dasarnya pegawai yang puas terhadap pekerjaannya akan cenderung memiliki kinerja karyawan yang tinggi pula. Dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan reaksi dalam bentuk emosi yang positif sebagai gambaran perasaan seorang karyawan terhadap pekerjaannya.

Hasil penelitian Sakarya & Of (2018) menyatakan semakin tinggi ketentuan keselamatan kesehatan pada organisasi, maka akan semakin tinggi pula tingkat kepuasan karyawan. Sedangkan menurut Andika et al (2019) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini untuk menunjukkan bahwa semakin kuat dorongan atau motivasi dan semangat akan semakin tinggi yang menimbulkan kepuasan kerja tinggi.

Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) menurut Mintje et al (2017), menyatakan bahwa sebagai berikut :

Suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmaniah maupun rohaniah tenaga kerja pada khususnya, dan manusia pada umumnya, hasil karya dan budaya untuk menuju masyarakat adil dan makmur untuk mencegah timbulnya kecelakaan akibat kerja dan penyakit akibat kerja.

Sistem manajemen K3 telah diatur dalam UU No. 50 Tahun 2012 tentang Kesehatan dan Keselamatan Kerja. Masalah Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) bukan hanya tanggung jawab pemerintah sebagai regulator, melainkan tanggung jawab semua pihak yaitu pengusaha, tenaga kerja dan masyarakat. Tidak dapat dipungkiri bahwa Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) menjadi hal yang paling penting bagi perusahaan, karena dampak kecelakaan dan penyakit kerja tidak hanya merugikan karyawan, tetapi juga merugikan perusahaan.

Menurut pendapat Hutagaol & Arwiyah (2020), menyatakan bahwa sebagai berikut :

Program kesehatan dan keselamatan kerja memiliki suatu hasil yang positif pada kinerja karyawan sehingga bisa disarankan oleh karyawan dan perusahaan juga harus memberikan program keselamatan kerja dan kesehatan kerja yang aman kepada para karyawan dengan strategi..

Faktor lain yang dapat mempengaruhi keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah motivasi kerja. Menurut Saleh & Utomo (2018) motivasi kerja merupakan sebagai suatu pendorongan dalam diri manusia yang dapat menimbulkan, mengarahkan, dan mengorganisasikan tingkah laku.

Menurut Hustia (2020), menyatakan bahwa sebagai berikut :

Motivasi merupakan suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.. Sedangkan menurut.

Kusumayanti et al (2020) menyatakan bahwa motivasi yang diharapkan dari pegawai adalah fungsi dari motivasi dan kemampuan yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Motivasi sangat penting dalam menunjang keberhasilan pencapaian tujuan organisasi untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Melalui karyawan yang termotivasi, perusahaan dapat lebih mudah mencapai tujuannya, karena karyawan akan secara sukarela bekerja dengan tingkat usaha yang maksimal, walau tanpa pengawasan dari atasan.

Menurut Andika et al (2019), menyatakan bahwa sebagai berikut :

Motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai, karena pada umumnya pegawai akan memiliki kinerja yang tinggi apabila perusahaan mendukung pelaksanaan tugas mereka.

Karena dukungan kerja yang baik akan mempengaruhi pelaksanaan tugas pegawai dalam suatu perusahaan dalam rangka mendukung pelaksanaan kerja pegawai, perusahaan dapat memberikan misalnya bonus kepada pegawai agar mereka memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja.

Peningkatan kinerja karyawan yang dibutuhkan oleh semua organisasi, demikian pula pada perusahaan PR Cengkir Gading Nganjuk perusahaan yang bergerak pada bidang industri tembakau yang berspesialisasi pada produk rokok kretek dan klobot, memberikannya pelatihan kepada karyawan bagian produksi seperti dalam pembuatan racikan tembakau rokok

yang nantinya karyawan akan memiliki ketrampilan dan keahlian dalam menjalankan suatu pekerjaan dengan baik.

Observasi awal yang dilakukan kepada beberapa orang karyawan diperoleh informasi terdapat permasalahan berkaitan dengan Perusahaan PR Cengkir Gading masih kurang dalam melaksanakan kesehatan bagi karyawan seperti belum terdapat klinik kesehatan di dalam perusahaan karena masih adanya karyawan yang sakit yang timbul saat bekerja dan juga peralatan produksi yang digunakan masih tradisional untuk menghindari kecelakaan kerja karena perusahaan ingin mensejahterakan masyarakat sekitar dengan bekerja di perusahaan tersebut, dengan menggunakan alat tradisional tersebut perusahaan dalam menghasilkan rokok masih memerlukan waktu yang lama karena peralatan yang digunakan masih minim.

Menurut Parashakti & Putriawati (2020), menyatakan bahwa sebagai berikut :

Keselamatan kesehatan kerja (K3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan menerapkan sistem K3 yang baik dan aman maka karyawan akan merasa aman serta terjaga kesehatan dan keselamatan dalam bekerja sehingga mampu menampilkan kinerja yang prima dan meningkat kinerja karyawan.

Masih adanya pegawai yang tidak mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan karena pekerjaan bersifat borongan yang nantinya akan menurunkan gaji karyawan yang bisa mengakibatkan motivasi kerja menurun. Murty & Hudiwinarsih (2012), menyatakan bahwa kurangnya motivasi kerja dari pimpinan untuk karyawan perusahaan akan

menghambat kinerja karyawan dan juga membuat suasana kerja tidak kondusif. Dan kepuasan kerja karyawan belum sepenuhnya optimal dengan pemberian gaji dan upah pada perusahaan PR Cengkir Gading Nganjuk, menurut Psikologi et al (2017) menyatakan bahwa gaji adalah penyebab utama ketidakpuasan karyawan sehingga dinyatakan tidak signifikan, artinya tidak ada pengaruh antara gaji dengan kepuasan kerja.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Pramudya (2017) menyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh mediasi kepuasan kerja pada hubungan antara kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian Kinerja et al (2017) menyatakan bahwa mediasi kepuasan kerja atas pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai menunjukkan kepuasan kerja bukan merupakan mediasi antara motivasi dan kinerja. Oleh sebab itu perlu dilakukan penelitian lanjutan untuk perbandingan dengan penelitian terdahulu karena kondisi K3 di perusahaan yang diteliti berbeda

Berdasarkan penjelasan tersebut, penulis memberi judul **Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan kerja (K3), dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada PR Cengkir Gading Nganjuk.**

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan hasil latar belakang menunjukkan terdapat idefinisikan masalahnya sebagai berikut :

1. Belum terdapat klinik kesehatan di dalam perusahaan dan tempat produksi rokok sebagian masih belum memadai yang bisa mengakibatkan kecelakaan kerja
2. Peralatan produksi yang digunakan masih tradisional untuk menghindari kecelakaan kerja. Sehingga rokok yang dihasilkan memerlukan waktu yang lama karena peralatan yang digunakan masih minim.
3. Masih adanya pegawai yang tidak mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan karena pekerjaan bersifat borongan yang nantinya akan mempengaruhi gaji karyawan yang bisa mengakibatkan motivasi kerja menurun.
4. Kepuasan kerja karyawan belum sepenuhnya optimal dengan pemberian gaji dan upah yang diterima oleh karyawan pada perusahaan PR Cengkir Gading Nganjuk

## **C. Pembatasan Masalah**

Permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini dibatasi sebagai berikut :

1. Penelitian ini dibatasi pada karyawan bagian produksi di perusahaan PR Cengkir Gading Nganjuk.



2. Penelitian ini meneliti pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3), dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi

#### **D. Rumusan Masalah**

Berdasarkan pembatasan masalah diatas maka penulis dapat merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berpengaruh signifikan pada kepuasan kerja di PR Cengkir Gading Nganjuk ?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan pada kepuasan kerja di PR Cengkir Gading Nganjuk?
3. Apakah keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berpengaruh signifikan pada kinerja kariyawan di PR Cengkir Gading Nganjuk ?
4. Apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan pada kinerja kariyawan di PR Cengkir Gading Nganjuk?
5. Apakah kepuasan kerja berpengaruh signifikan pada kinerja kariyawan di PR Cengkir Gading Nganjuk ?
6. Apakah keselamatan dan kesehatan kerja (K3), dan motivasi kerja berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan melalui kepuasan kerja di PR Cengkir Gading Nganjuk ?
7. Apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan melalui kepuasan kerja di PR Cengkir Gading Nganjuk ?

### **E. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, penelitian ini dilakukan dengan tujuan sebagai berikut :

1. Mengetahui pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap kepuasan kerja di PR Cengkir Gading Nganjuk ?
2. Mengetahui pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja di PR Cengkir Gading Nganjuk ?
3. Mengetahui pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan di PR Cengkir Gading Nganjuk ?
4. Mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PR Cengkir Gading Nganjuk ?
5. Mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PR Cengkir Gading Nganjuk ?
6. Mengetahui keselamatan dan kesehatan kerja (K3), dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja di PR Cengkir Gading Nganjuk ?
7. Mengetahui motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja di PR Cengkir Gading Nganjuk ?

## **F. Manfaat Penelitian**

### 1. Manfaat Teoritis

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat teoritis melalui pengujian empiris yang ditujukan untuk pembuktian hipotesis. Dengan demikian hasil penelitian ini dapat membuktikan teori yang ada dan mendukung hasil-hasil penelitian sebelumnya.

### 2. Manfaat Praktis

#### a. Bagi perusahaan

Manfaat bagi pihak manajemen PR Cengkir Gading Nganjuk guna memberikan informasi mengenai keselamatan dan kesehatan kerja (K3), motivasi kerja, beban kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

#### b. Bagi peneliti selanjutnya

Diharapkan dapat menjadi sarana informasi dan referensi dalam pengembangan kinerja karyawan bagi peneliti selanjutnya yang tertarik untuk meneliti tentang kinerja karyawan yang di penengaruhi oleh variabel bebas keselamatan dan kesehatan kerja (K3), motivasi kerja dan kepuasan kerja sebagai mediasi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018a). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*. Zanafa Punlishing.
- Afandi, P. (2018b). *manajemen sumber daya manusia teori konsep dan indikator*. Zanafa Punlishing.
- Agustini, F. (2019). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia. In *UISU Press* (Vol. 59).
- Andika, R., Widjarnako, B., & Ahmad, R. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja dan Persaingan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. *Jurnal Manajemen Tools*, 11(1), 1689–1699.
- Arep, I., & Tanjung, H. (2021). *Manajemen Motivasi*. April.
- Arikunto, S. (2014). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta.
- Budiyanto, E., & Mochklas, M. (2020). Kinerja Karyawan Ditinjau dari Aspek Gaya Kepemimpinan Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja. In *Evaluasi Kinerja SDM*. CV AA. RIZKY.
- Cahyono, H. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Di RSUD Dr Saiful Anwar. *Magister Manajemen*, 1–90.
- Dewi, D. P., & Harjoyo. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Unpam Press* (Issue 1). UNPAM Press.
- Drs. Irzal, M. K. (2016). Buku Dasar – Dasar Kesehatan & Keselamatan Kerja. In *Kesehatan Masyarakat*.
- Fauzi , & Irviani, R. (2018). *Pengantar Manajemen*. Andi Publisher.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8) Cetakan ke VIII*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- H Kara, O. A. M. A. (2014). 濟無No Title No Title No Title. *Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents*, 7(2), 107–115.
- Hanafi, B. D., & Yohana, C. (2017). Pengaruh Motivasi, Dan Lingkungan Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan, Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Pt Bni Lifeinsurance. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis (JPEB)*, 5(1), 73–89. <https://doi.org/10.21009/jpeb.005.1.6>

- Hendryadi, S. (2015). *metode riset kuantitatif*. Prenadamedia Grup.
- Hustia, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 81. <https://doi.org/10.32502/jimn.v10i1.2929>
- Hutagaol, M. F., & Arwiyah, M. Y. (2020). PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA KARYAWAN TERHADAP KINERJA MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi Pada PT. Pabrik Es Siantar Unit Produksi). *E-Proceeding Of Management*, 7(2), 3790–3800.
- Indrasari, D. M. (2017). Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi , Kreativitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan. *Yogyakarta: Indomedia Pustaka*, 1–85.
- Indrawati, A. D. (2013). Dan Kepuasan Pelanggan Pada Rumah Sakit Swasta. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, Dan Kewirausahaan, Vol. 7 No.*, 135–142.
- Indriantoro, Nur, & Supomo, B. (2014). *Metodelogi penelitian bisnis untuk akuntansi dan manajemen*. BPFE.
- Jacob, P. A., Tewal, B., & Tulung, J. E. (2017). PENGARUH PROGRAM KESELAMATAN KERJA, KESEHATAN KERJA DAN KUALITAS KEHIDUPAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT PLN (Persero) WILAYAH SULUTTENGGU AREA MANADO THE EFFECT OF OCCUPATIONAL SAFETY PROGRAM, AND WORK HEALTH AND QUALITY OF WORK LIFE ON EMPLO. *Pengaruh Program Kesehatan... 4545 Jurnal EMBA*, 5(3), 4545–4554.
- Journal, D., & Management, O. F. (2018). *PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING ( Studi Pada CV . Manfaat Di Ambarawa )*. 7, 1–14.
- Kinerja, H., Melalui, P., Gede, I. D., & Sugama, Y. (2017). *PENGARUH STRES KERJA DAN MOTIVASI TER- KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA UNIT LAYANAN PENGADAAN ( ULP ) PROVINSI BALI*. 4(1), 11–26. <https://doi.org/10.22225/JJ.4.1.205.11-26>
- Kusuma, D., Soejoko, H., & Purnomo, H. (2021). *Jurnal E-Bis ( Ekonomi-Bisnis ) Analisis Jalur Kepemimpinan Transformasional Dan Kepuasan Kerja Pada*. 5(2), 462–477.
- Kusumayanti, K., Ratnasari, S. L., & Hakim, L. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Daerah Pemerintah Kota Batam. *Jurnal Bening*, 7(2), 178–192.

<https://www.journal.unrika.ac.id/index.php/beningjournal/article/view/2445>

- Lantara, I. W. A. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Pt. Indonesia Tourism Development Corporation (Itdc). *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 10(1), 231. <https://doi.org/10.23887/jjpe.v10i1.20122>
- Mangkunegara, A. P. (2016). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA PERUSAHAAN*. Remaja Rosda Karya.
- Mintje, T., Adolfini, & Lumintang, G. G. (2017). Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3), Kepuasan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Maintenance Project Pt. Meares Soputan Mining. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5(3), 4225–4234.
- Mulyono, G. (2013). Universitas kristen Petra. *Perancangan Interior Pusat Mitigasi Di Jogja*, 27(2007), 6–23.
- Nikmatur, R. (2017). Proses Penelitian, Masalah, Variabel dan Paradigma Penelitian. *Jurnal Hikmah*, 14(1), 63.
- Parashakti, R. D., & Putriawati. (2020). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3), Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 1(3), 290–304. <https://doi.org/10.31933/jimt.v1i3.113>
- Pramudya, G. (2017). *UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja ( K3 ) Terhadap*.
- Psikologi, J., Psikologi, F., Yudharta, U., Psikologi, F., & Yudharta, U. (2017). *Pada Pegawai Negeri Sipil*. 4(2), 85–91.
- Putra, U., Hasanuddin, B., & Wirastuti, W. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Balindo Manunggal Bersama Kota Palu. *Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Tadulako (JIMUT)*, 4(1), 1–10. <https://doi.org/10.22487/jimut.v4i1.100>
- Redjeki, S. (2015). *Kesehatan dan Keselamatan Kerja* (Vol. 59).
- Said, L. R. (2020). Analisis Dan Indikator Kepuasan Kerja. In *Manajemen Sumber Daya Manusia Prinsip Dasar dan Aplikasi* (Issue August).
- Sakarya, T. H. E., & Of, J. (2018). *Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT Kusuma Nanda Putra*. 7(2), 44–68.
- Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Inko Java Semarang. *Among Makarti*, 11(1), 28–50. <https://doi.org/10.52353/ama.v11i1.160>

- Siregar, S. (2017). *Metode Penelitian : Dilengkapi dengan perbandingan manual & SPSS*. Kencana.
- Siyoto, S., & Sodik, A. (2015). DASAR METODOLOGI PENELITIAN. In *Literasi Media Publishing* (Vol. 59). Luterasi media publishing.
- Sunyoto, D. (2013). *Teori, kuesioner & analisis data : untuk pemasaran dan perilaku konsumen*. Graha ilmu.
- Tewal, B., Adolfini, Merinda, Pandowo, & N, H. (2017). *Perilaku Organisasi*.
- Tsauri, S. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Journal of Modern African Studies* (Vol. 35, Issue 17). STAIN Jember Press.
- UNY, T. K. F. (2014). *Risiko Keselamatan Dan Kesehatan Kerja ( K3 )*. 62–74.
- Utama, K. A., Putra, A. L., Tjahjono, E., Mardianto, M. F. F., & Pendahuluan, I. (2017). *Analisis Pengaruh Indikator K3 Terhadap Kepuasan Karyawan Pt . Telkom Witel Surabaya*.
- Wibowo, F. P., & Widiyanto, G. (2018). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja. *Jurnal Ilmiah Ekonomika*, 11(2), 96–11.  
<http://unbara.ac.id/includes/files/download/6794fd02add63293f3a636f7ef159b55.pdf>