

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di era globalisasi ini, karyawan dibutuhkan perusahaan untuk sumber daya manusia (SDM) yang amat penting. Peran SDM bagi bisnis memungkinkan perusahaan berkembang, bersaing, dan beradaptasi dengan perubahan zaman (Karyono, et.al, 2023). Sumber Daya Manusia (SDM) pada suatu perusahaan erat kaitannya dengan masalah keselamatan, kesehatan kerja, serta lingkungan kerja selama bekerja. Faktor-faktor ini sangat krusial karena mereka mempengaruhi kesejahteraan fisik dan mental karyawan. Oleh sebab itu, perusahaan harus mengambil langkah-langkah proaktif untuk menjamin keselamatan dan kesehatan kerja karyawan. Ini termasuk menyediakan pelatihan keselamatan yang memadai, alat pelindung diri yang sesuai, serta prosedur tanggap darurat yang efektif. Selain itu, perusahaan juga harus mampu untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman bagi para karyawannya. Lingkungan kerja yang positif tidak hanya meminimalkan risiko kecelakaan dan penyakit, tetapi juga dapat menumbuhkan semangat kerja dan meningkatkan produktivitas. Dengan memastikan kesejahteraan karyawan, perusahaan tidak hanya memenuhi tanggung jawab moral dan legal mereka, tetapi juga membangun fondasi yang kuat untuk pertumbuhan dan kesuksesan jangka panjang. Karyawan yang merasa aman dan dihargai cenderung lebih loyal, bersemangat, dan berkontribusi lebih banyak pada pencapaian tujuan perusahaan (C. Y. Sari et al., 2023). Sehingga Sumber Daya

Manusia (SDM) harus dikelola sedemikian rupa agar berdaya dalam mencapai misi dan tujuan. Sumber Daya Manusia (SDM) juga sangat berpengaruh terhadap kualitas tenaga kerja yang tepat, untuk mengisi berbagai macam kedudukan, jabatan, masa kerja, kepangkatan dan sebagainya untuk mencapai tujuan organisasi (Kusmiyatun & Sonny, 2021).

Kinerja karyawan jika dihubungkan dengan kinerja sebagai kata benda, maka pengertian kinerja ataupun *performance* karyawan merupakan capaian kerja yang harus dipenuhi oleh seseorang atau sekelompok orang (divisi) pada suatu perusahaan sesuai dengan wewenang, kewajiban, dan tanggung jawabnya, bertujuan untuk menggapai tujuan perusahaan tanpa melanggar hukum, moral, dan etika (Sinambela & Palupi, 2022). Kinerja ini adalah hasil dari pekerjaan yang telah dilakukan dalam jangka waktu tertentu, sesuai dengan standar, target, atau sasaran yang telah ditetapkan dan disepakati bersama (Indrastuti, 2021).

Kinerja karyawan adalah sikap nyata yang mencerminkan capaian sesuai peran mereka di perusahaan, amat penting untuk mencapai tujuan perusahaan, terutama dalam persaingan era globalisasi. Kinerja ini terkait erat sama tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan kontribusi ekonomi (Indrastuti, 2021). Keselamatan kerja, yang mencakup industri, manufaktur, konstruksi, dan jasa, melibatkan peralatan, mesin, material, tempat kerja, serta proses kerja, juga penting untuk mendukung produktivitas dan kesejahteraan karyawan (Arifin & Harianto, 2020).

Keselamatan dan kesehatan kerja penting untuk ditinjau pada aspek lingkungan kerja, karena kesehatan merupakan kondisi fisik dan tubuh seseorang dalam kondisi sehat baik jasmani maupun rohani. Keselamatan kerja adalah keadaan di mana karyawan merasa aman saat bekerja, termasuk saat mengoperasikan mesin, pesawat, peralatan kerja, proses pengolahan, serta kondisi tempat kerja dan lingkungannya harus terjaga. Jika karyawan menikmati kondisi kesehatan baik secara fisik maupun mental, serta memiliki fasilitas yang memastikan keamanannya, maka kinerja dan kepatuhan kerja dapat meningkat (Astheny & Pattipeilohy, 2022).

Pentingnya penerapan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) sebagai bentuk perlindungan perusahaan terhadap karyawan dari kerugian fisik yang diakibatkan oleh kecelakaan selama melaksanakan pekerjaan atau selama berada pada lingkungan kerja. Resiko keselamatan kerja menjadi salah satu aspek resiko jasmani dari lingkungan kerja, seperti luka memar, sengatan listrik, kebakaran, keseleo, patah tulang, kerugian alat tubuh, pendengaran dan penglihatan, dan kecelakaan lainnya yang dapat merugikan karyawan (Sakti et al., 2022). Mengingat bahwa faktor K3 ini penting sebagai hak asasi karyawan, dan menjadi salah satu cara perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawannya (Sasanti & Irbayuni, 2022). Oleh sebab itu, perusahaan harus memprioritaskan program tersebut agar keselamatan dan kesehatan pada karyawan dapat terjamin, agar para karyawan dapat merasakan keamanan, kenyamanan dan kesehatan ketika melaksanakan pekerjaan, sehingga dapat meningkatkan kinerja mereka. Hal ini amat penting untuk diperhatikan dengan serius, karena apabila terjadinya

kecelakaan dan penyakit selama pekerjaan berlangsung, dampak buruk ini tidak hanya berpengaruh dengan kinerja karyawan yang menurun, namun dapat berdampak buruk juga pada perusahaan.

Selain faktor keselamatan dan kesehatan di tempat kerja, lingkungan kerja juga berperan penting dalam menentukan kinerja karyawan. Chaudhry et al. (2020) menyatakan bahwa suasana kerja yang positif dapat meningkatkan produktivitas karyawan dalam menjalankan pekerjaan mereka. Hal ini menunjukkan bahwa segala aspek dari pekerjaan yang dilakukan karyawan selalu dipengaruhi oleh kondisi di tempat kerja, termasuk cara kerja dan peralatan yang digunakan. Kepuasan karyawan juga merupakan salah satu faktor penting yang mampu meningkatkan kinerja karyawan, dimana kepuasan ini berasal dari perasaan senang terhadap pekerjaan, baik dari usaha internal maupun dukungan eksternal (Sinambela, 2021). Lingkungan kerja, baik fisik maupun non-fisik, tidak bisa dipisahkan dari pengembangan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang segar, aman, nyaman, dan memenuhi standar, serta sikap ramah dan saling menghargai antar karyawan, amat penting untuk membina kualitas pemikiran dan kinerja mereka secara konsisten.

Lingkungan kerja terdiri atas berbagai aspek-aspek fisik dan non fisik di luar manusia dalam sebuah perusahaan. Pada pekerjaan, terdapat hubungan positif antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan, yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja mereka. Oleh karena itu, perusahaan wajib untuk memperhatikan faktor-faktor lingkungan kerja agar karyawan dapat bekerja secara optimal, nyaman, dan aman. Lingkungan kerja

yang mendukung juga dapat meningkatkan motivasi karyawan untuk meningkatkan produktivitas mereka. Ketika karyawan merasa nyaman dan aman, mereka cenderung memiliki motivasi yang lebih tinggi untuk mencapai tujuan perusahaan. Dengan demikian, perhatian terhadap lingkungan kerja tidak hanya meningkatkan kesejahteraan karyawan, tetapi juga membantu perusahaan mencapai tujuannya dengan lebih baik (Junaidi, 2021).

Kepuasan kerja karyawan dalam sebuah perusahaan dapat diukur dengan cara melakukan hubungan yang baik di lingkungan kerja, kemampuan utilitas kebijakan kesejahteraan serta perhatian perusahaan terhadap masalah keamanan kerja berkaitan dengan tingkat risiko pekerjaan. Dalam hal ini diterangkan bahwa jika dalam suatu perusahaan dapat tercipta hubungan yang baik pada lingkungan kerja, kemampuan utilitas kebijakan kesejahteraan dan perhatian perusahaan terkait dengan perihal keamanan kerja yang berhubungan pada tingkat risiko dalam pekerjaan, maka dapat memberikan kepuasan bagi karyawan yang bekerja. Pada dasarnya setiap karyawan dalam suatu perusahaan memiliki keinginan untuk bekerja dalam kondisi lingkungan kerja yang aman, nyaman dan damai agar karyawan betah sehingga dapat menciptakan hasil kerja yang optimal (Junaidi, 2021).

Dengan adanya perkembangan teknologi dan industrialisasi yang pesat, masalah perlindungan pada karyawan perusahaan menjadi semakin kompleks, sehingga para karyawan menuntut perusahaan untuk lebih meningkatkan perlindungan pada tenaga kerja agar dapat mencapai produktivitas pada kinerja

karyawan, keselamatan dan kesehatan kerja serta lingkungan kerja dapat berpengaruh terhadap produktifitas karyawan dalam bekerja.

PT. Artha Envirotama proyek tambun berlokasi di Babelan Bekasi, merupakan perusahaan teknik yang bergerak dalam bidang sumber daya air bersih, pengolahan limbah untuk menjadi bahan energi – desain, pengujian, instalasi konstruksi, dan servis pada bidang pemulihan sumber daya alam dan pengendalian polusi. Perusahaan ini bertekad menjadi perusahaan EPC (*Engineering, Procurement, Construction*) terdepan di Indonesia yang menawarkan solusi di bidang lingkungan dan energi yang tahan lama dengan selalu mengutamakan kepuasan klien melalui pelayanan yang beremutu tinggi dan konsisten. Unsur-unsur keselamatan dan kesehatan kerja amat penting, terutama bagi perusahaan di bidang lingkungan dan energi. Perencanaan yang memenuhi standar yang telah diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan No.13 Tahun 2003 dan Peraturan Pemerintah No.50 Tahun 2012, merupakan fondasi penting dalam melindungi tenaga kerja. Langkah ini dimaksudkan untuk memastikan hak-hak dasar pekerja, termasuk perlindungan terhadap keselamatan dan kesehatan kerja, sehingga karyawan dapat merasa aman, nyaman, dan sehat saat bekerja. Hal ini akan menciptakan kepuasan kerja optimal dan meningkatkan kinerja karyawan.

PT. Artha Envirotama memastikan kebijakan HSE (*Health, Security, Environment*) sudah diinformasikan dan dipahami oleh seluruh personil yang melaksanakan pekerjaan. Dalam pekerjaan ini kebijakan HSE yang diacu adalah

kebijakan QHSSE PT. Pertamina EP dan kebijakan HSE PT. Artha Envirotama.

Mekanisme sosialisasi HSE dilakukan melalui :

- 1) Induksi kebijakan HSE PT. Artha Envirotama kepada pekerja dan sub-kontraktornya
- 2) Dalam bentuk buku Saku yang berisi kebijakan HSE PT. Artha Envirotama
- 3) Dalam bentuk poster ditempel dilokasi kerja
- 4) Sosialisasi kebijakan HSE secara berkala

Tabel 1. 1 Sasaran Kinerja HSE selama pekerjaan

No	Parameter	Target	Keterangan
1	Jangka waktu pekerjaan (hari)	730	Dapat ditambah sesuai kebutuhan dan sifat pekerjaan. Notes : Jam kerja maksimal Non shift : 1. 173 jam/bulan x 24 orang pekerja x 24 bulan masa kontrak Shift : 2. 252 jam/bulan x 21 orang pekerja x 24 bulan masa kontrak
2	Jumlah pekerja (orang)	45	
3	Jam kerja selamat	226.656	
4	KM driven	50.000	
5	<i>Number of Accident (NoA)</i>	19	
	1. Kejadian fatality		
	2. <i>Property damage</i> kerugian > USD 1 juta		
	3. Tumpahan minyak > 15 Bbls		
6	<i>Lost Time Incident</i>	0	
7	<i>Restricted Work Case</i>	0	
8	<i>Medical Treatment Case</i>	19	
9	<i>First Aid Case</i>	0	
10	<i>Nearmiss</i>	0	
11	<i>Property damage</i> kerugian < USD 1 juta	0	
12	Tumpahan minyak < 15 Bbls	0	
13	Gangguan keamanan	0	
14	<i>Motor Vehicle Accident Case</i>	0	
15	Jumlah pekerja positif COVID-19	0	
16	Jumlah pekerja yang evakuasi COVID-19	0	

Sumber : PT. Artha Envirotama, 2024

PT. Artha Envirotama di proyek Tambun melaksanakan upaya K3 dengan menyiapkan prosedur dan program K3, mengidentifikasi peraturan perundangan dan standar yang relevan, dan mengevaluasi kepatuhan terhadap peraturan

tersebut, yang disetujui oleh PT. Pertamina EP. Evaluasi ini dikomunikasikan kepada seluruh pekerja untuk mencegah kecelakaan kerja. Meski upaya ini dilakukan, data BPJS Ketenagakerjaan menunjukkan bahwa terdapat peningkatan kasus kecelakaan kerja di Indonesia setiap tahun, menunjukkan bahwa masalah ini masih mengkhawatirkan. Kepala Operasi Maintenance PT. Artha Envirotama menyatakan perusahaan sudah berupaya maksimal untuk menekan angka kecelakaan kerja dengan menghimbau karyawan mematuhi SOP dan menyediakan Alat Pelindung Diri (APD) yang layak dan sesuai standar, mengacu pada B-005/A3/EP0300/2020-S9 TKO Alat Pelindung Diri (APD).

Berikut adalah spesifikasi standar Alat Pelindung Diri (APD) yang diberikan oleh PT. Artha Envirotama kepada para pekerja selama melaksanakan pekerjaannya :

Tabel 1. 2 Standar APD PT. Artha Envirotama



STANDAR ALAT PELINDUNG DIRI (APD/PPE)

No	APD	Standar	Keterangan
1	Safety Helmet (Umum)	ANSI Z89.1-2003, Type I class G and E	-
2	Welding Shield	ANSI Z87.1 2003	High Level Protection
3	Safety Glasses(Spectacles)	ANSI Z87.1 2003	High Level Protection for frame and lens
4	Chemical Goggles	ANSI Z87.1-2003	-
5	Welding Goggles	ANSI Z87.1-2003	High Level Protection
6	Face Shield (Chemical)	ANSI Z87.1-2003	High Level Protection
7	Safety Shoes	SNI Standard or ASTM F 2413-2005	Impact Resistance Class 75 (1/75) and Compression Resistance Class 75 (C/75)
8	Ear Plug (NRR 20-ri 33 Db disposable type	ANSI S3.19-1974	For NRR Labeling
9		ANSI S12.6-1997	For NRR Testing
10	Dust Mask / Particulate Respirator N series	NIOSH Title 42 CFR 84-1995	-
11		NIOSH Title 42 CFR 84-1995	For Approval of Respirator Protective Device
12	Respirator Catridge/Canister/Filters	ANSI Z88.7-2001	For Color Coding of Air-Purifying Respirator Canisters, Cartridges , and Filters
13	Self Contained Breathing Apparatus (SCBA) Industrial	NIOSH Title 42-1995	-
14	General Use Hand Gloves	NIOSH Title 42-1995	-
15	Hydrocarbon and Chemical Hand Gloves	EN374-2003	For Chemical degradation resistance to permeation by chemical
16	Welding Hand Gloves	EN407-2004	For Fammability, contact heat, convective heat, radiant heat, small or large splashes of molten metal
17	Welding Apparel, Welding Jacket ,Welding Apron	-	-
18	Fall Arrest System, Subsystems dan Components	ANSI Z359.1	Safety Requirement for personal Fall Arrest Systems, Subsystems and Components

Sumber : PT. Artha Envirotama, 2024

PT. Artha Envirotama telah melaksanakan inspeksi kondisi dan ketaatan penggunaan APD terhadap seluruh karyawannya, dan apabila terdapat kerusakan APD karyawan PT. Artha Envirotama sebelum masa pakainya habis, maka PT. Artha Envirotama wajib menyediakan APD penggantinya.

Selain itu PT. Artha Envirotama juga memberikan rambu-rambu larangan disetiap gedung tempat bekerja. Berikut adalah jenis dan jumlah rambu tanda peringatan yang telah dipasang oleh PT. Artha Envirotama selama melaksanakan pekerjaan dilingkungan kerjanya :

Tabel 1. 3 Jenis dan Jumlah Rambu Peringatan

No	Jenis Rambu	Jumlah	Lokasi Rambu
1	Bahaya terjatuh	4	Ruang kontrol panel, Pompa injeksi, Media filter dan Daerator
2	Bahaya listrik	4	Kantor, Gudang dan <i>Power plant</i> (Genset guascor & Genset deutz)
3	Kebisingan	4	<i>Power plant</i> (Genset guascor & Genset deutz), Pompa injeksi (<i>Mudking & HPS</i>)
4	<i>Moving Machinery</i>	4	<i>Feed pump, Transfer pump, Power plant</i> (Genset guascor & Genset deutz)
5	Pencahayaann	1	Kantor
6	Kebakaran	4	Kantor, Gudang, <i>Power plant</i> (Genset guascor & Genset deutz)
7	Bahaya biologi	8	Kantor, Gudang, <i>Power plant</i> (Genset guascor & Genset deutz), Pompa injeksi (<i>Mudking & HPS</i>), Media filter dan Daerator
8	Bahaya tercebur tanki	2	Skimtank dan DAF

Sumber : PT. Artha Envirotama, 2024

Namun, oberservasi menunjukkan bahwa kesadaran karyawan terhadap keselamatan kerja pun masih rendah, yang ditunjukkan dengan banyaknya karyawan yang tidak menggunakan APD lengkap selama bekerja. Hal ini meningkatkan risiko kecelakaan kerja karena kurangnya fokus karyawan,

ditambah dengan tidak menggunakan APD yang sesuai, sehingga kecelakaan yang merugikan karyawan dan perusahaan pun sering terjadi.

Berikut ini adalah laporan data kecelakaan kerja di PT. Artha Envirotama proyek Tambun dari tahun 2019 hingga 2023. Data tersebut menunjukkan tren dan frekuensi kecelakaan yang terjadi, yang menggambarkan dampak langsung dari kurangnya kesadaran dan kepatuhan karyawan terhadap penggunaan APD dan prosedur keselamatan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Tabel 1. 4 Data Jumlah Kecelakaan Kerja pada PT. Artha Envirotama proyek tambun Periode 2019-2023

Tahun	Jenis Kecelakaan Kerja			Jumlah
	Ringan	Sedang	Berat	
2019	-	2	-	2
2020	2	1	-	3
2021	2	2	-	4
2022	3	2	-	5
2023	4	1	-	5

Sumber : PT. Artha Envirotama, 2024

Tabel 1.4 menunjukkan bahwa setiap tahunnya terjadi kecelakaan kerja di PT. Artha Envirotama yang disebabkan oleh karyawan yang tidak menggunakan APD lengkap dan kelalaian mereka sendiri. Dalam periode yang dilaporkan, tercatat 10 kecelakaan ringan dan 9 kecelakaan sedang. Perusahaan menangani insiden ini dengan menggunakan peralatan dan prosedur P3K yang telah disediakan, namun frekuensi kecelakaan ini tetap menunjukkan perlunya peningkatan kesadaran dan kepatuhan karyawan terhadap prosedur keselamatan.

Laporan mengenai data kecelakaan kerja ini sangat penting sebagai acuan dalam merencanakan kinerja Keselamatan dan Kesehatan Kerja Lindungan

Lingkungan (K3LL) untuk masa mendatang. Dengan memahami pola kecelakaan dan penyebabnya, perusahaan dapat mengembangkan strategi yang lebih efektif untuk meningkatkan keselamatan kerja, termasuk memperketat pengawasan penggunaan APD dan memberikan pelatihan tambahan untuk mengurangi kelalaian karyawan.

Dalam hal untuk menangani pengobatan apabila terjadi kecelakaan, PT. Artha Envirotama memiliki kerjasama (MoU) dengan RS. Anna Medika Bekasi. PT. Artha Envirotama juga dapat menggunakan fasilitas penanggulangan darurat milik PT. Pertamina EP. Dan biaya penggunaan fasilitas tersebut menjadi tanggung jawab PT. Artha Envirotama. Perusahaan perlu mengutamakan hal ini untuk mengurangi insiden kecelakaan kerja dan bertujuan mencapai target Nol Kecelakaan atau *Zero Accident*. Berikut peralatan penanggulangan darurat yang disediakan oleh PT. Artha Envirotama :

Tabel 1. 5 Peralatan Penanggulangan Darurat

No	Jenis	Jumlah	Lokasi
1	APAR	13 unit	Kantor (2 unit), Panel pompa injeksi, Shelter pompa injeksi, Shelter UF, Shelter chemical, Gudang, Genset deutz, Panel genset deutz, Pompa injeksi HPS, Panel pompa injeksi HPS
2	<i>Eyewash</i>	2 unit	<i>Chemical I (PAC, PE, Corrothion inhibitor)</i> <i>Chemical II (Biocide, Oxygen, Scavenger, Scale inhibitor)</i>
3	Kotak P3K	2 unit	Kantor WIP 1&2
4	Tandu	1 unit	Kantor
5	SCBA	1 unit	Kantor
6	<i>Oil absorbent</i>	1 pax	Kantor

Sumber : PT. Artha Envirotama, 2024

Perusahaan seperti PT. Artha Envirotama di proyek Tambun harus mengambil perhatian yang serius terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, di antaranya lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang baik dan kondusif amat penting karena dapat berdampak signifikan terhadap produktivitas

dan kesejahteraan karyawan. PT. Artha Envirotama perlu memastikan bahwa segala aspek di sekitar karyawan, seperti kebersihan, keamanan, dan kenyamanan, terjaga dengan baik. Dengan lingkungan yang sehat, aman, dan nyaman, diharapkan kinerja karyawan dapat meningkat secara signifikan. Di sisi lain, lingkungan kerja yang tidak baik, kotor, dan tidak nyaman dapat mengganggu konsentrasi dan motivasi kerja karyawan, yang dapat menghambat produktivitas mereka.

Konsep lingkungan kerja yang baik mencakup kondisi di mana karyawan merasa segar dan nyaman saat bekerja (Rosminah, 2021). Ini mencakup aspek fisik seperti kebersihan udara, keamanan dari risiko kecelakaan, serta kenyamanan dalam ruang kerja. Selain itu, lingkungan kerja juga mencakup faktor-faktor sosial dan psikologis yang mempengaruhi kesejahteraan karyawan dalam melakukan tugas mereka (Agustin & Wijayanti, 2022). Penelitian oleh Parashakti & Putriawati (2020) menemukan bahwa lingkungan kerja berperan secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini menekankan pentingnya memperhatikan kondisi lingkungan untuk meningkatkan produktivitas.

Khususnya di lokasi seperti PT. Pertamina Asset 3 Tambun Field yang beroperasi dalam industri minyak dan gas bumi, perusahaan harus mengatasi tantangan lingkungan seperti polusi udara akibat limbah industri, pencemaran air, dan kebisingan. Faktor-faktor ini tidak hanya berdampak pada lingkungan fisik sekitar, tetapi juga dapat mengganggu kinerja karyawan jika tidak dikelola dengan baik. Dalam konteks ini, kepedulian perusahaan terhadap kesejahteraan karyawan melalui keselamatan dan kesehatan kerja, serta perhatian terhadap lingkungan

kerja, menjadi kunci dalam menciptakan kondisi yang mendukung produktivitas dan kepuasan karyawan dalam menjalankan tugas mereka secara efektif.

Meskipun PT. Artha Envirotama di proyek Tambun telah memperhatikan penggunaan alat pelindung diri dan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, belum ada penelitian khusus yang mengungkapkan pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di perusahaan tersebut. Oleh sebab itu, peneliti bertujuan untuk mengisi kesenjangan pengetahuan ini melalui penelitian yang berjudul "Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Artha Envirotama Proyek Tambun". Penelitian ini akan menitikberatkan pada Keselamatan dan Kesehatan Kerja sebagai variabel independen (X1), kondisi Lingkungan Kerja (X2), Kinerja Karyawan sebagai variabel dependen (Y), serta Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening (Z), dengan harapan dapat memberikan pemahaman yang lebih baik tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan melalui kepuasan kerja di PT. Artha Envirotama proyek Tambun.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dipaparkan, maka peneliti ingin melakukan identifikasi masalah sebagai berikut :

1. Apakah keselamatan dan kesehatan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Artha Envirotama proyek tambun ?

2. Apakah keselamatan dan kesehatan kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT. Artha Envirotama proyek tambun ?
3. Apakah keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT. Artha Envirotama proyek tambun ?
4. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Artha Envirotama proyek tambun ?
5. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT. Artha Envirotama proyek tambun ?
6. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT. Artha Envirotama proyek tambun ?
7. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Artha Envirotama proyek tambun ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah diuraikan, maka peneliti mencapai tujuan penelitian sebagai berikut :

1. Mengetahui ada atau tidaknya pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Artha Envirotama proyek tambun.
2. Mengetahui ada atau tidaknya pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. Artha Envirotama proyek tambun.
3. Mengetahui ada atau tidaknya pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT. Artha Envirotama proyek tambun.

4. Mengetahui ada atau tidaknya pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Artha Envirotama proyek tambun.
5. Mengetahui ada atau tidaknya pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. Artha Envirotama proyek tambun.
6. Mengetahui ada atau tidaknya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT. Artha Envirotama proyek tambun.
7. Mengetahui ada atau tidaknya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Artha Envirotama proyek tambun.

1.4 Manfaat Penelitian

Dengan adanya penelitian ini, peneliti berharap akan membawa manfaat untuk banyak pihak, diantaranya sebagai berikut :

1. Bagi Peneliti

Harapan bagi peneliti, peneliti ingin lebih memperluas wawasan dan pengetahuan, khususnya pada topik yang dibahas pada penelitian ini, sehingga peneliti dapat menggunakan penelitian ini sebagai wawasan ilmu pengetahuan yang tidak didapat oleh peneliti ketika berada dibangku kuliah.

2. Bagi Akademisi

- 1) Penelitian ini dapat digunakan sebagai sumber informasi dalam sebuah layanan, dan bisa dijadikan ukuran mutu dalam kinerja karyawan yang baik.
- 2) Penelitian ini juga dapat digunakan sebagai sumber informasi untuk para pemula untuk dijadikan inspirasi dan pendukung dalam menciptakan gagasan dan ide-ide pada penelitian yang akan datang.

- 3) Penelitian ini juga dapat digunakan dan dimanfaatkan oleh masyarakat luas untuk menambah wawasan dan ilmu pengetahuan tambahan.

3. Bagi Perusahaan

- 1) Penelitian ini dapat membantu perusahaan dalam melakukan evaluasi atau perbaikan yang berkaitan dengan faktor-faktor yang memengaruhi keselamatan dan kesehatan kerja serta hubungan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Artha Envirotama proyek tambun.
- 2) Penelitian ini juga dapat dijadikan sebagai acuan dan pedoman oleh perusahaan agar perusahaan dapat menyusun kebijakan yang lebih baik terhadap keselamatan dan kesehatan kerja serta lingkungan kerja sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan di PT. Artha Envirotama proyek tambun.

1.5 Sistematika Penulisan

Sistematika yang dilakukan dalam penulisan skripsi ini akan terdiri dari 5 bab. Adapun gambaran dan hasil tiap-tiap bab adalah sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini membahas fenomena pada variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X_1), Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui Kepuasan Kerja (Z) pada PT. Artha Envirotama proyek Tambun. Dari fenomena tersebut dilakukan perumusan masalah yaitu Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui

Kepuasan Kerja pada PT. Artha Envirotama proyek Tambun. Selanjutnya terdapat tujuan penelitian yang dilakukan peneliti untuk mengetahui pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja pada PT. Artha Envirotama proyek Tambun baik secara simultan maupun secara parsial.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini memaparkan tentang literatur yang berisi variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja pada PT. Artha Envirotama proyek Tambun. Pada bab ini terdapat metode konseptual, pengaruh antar variabel dan penelitian – penelitian terdahulu untuk menghubungkan secara teoritis antara variabel X atau variabel *independent*, yaitu Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2), terhadap variabel Y atau *dependent*, yaitu Kinerja Karyawan, melalui variabel Z atau *intervening*, yaitu Kepuasan Kerja.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini memaparkan tentang metode – metode yang digunakan dalam penelitian kuantitatif dengan menganalisis data deskriptif dan verifikatif. Data penelitian diperoleh peneliti melalui kuesioner yang disebarakan secara *online* melalui *Google Form* berdasarkan dengan variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja

(X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan kerja pada PT. Artha Envirotama proyek Tambun. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan perhitungan *Simple Random Sampling* untuk mendapatkan jumlah sampelnya. Pengolahan data ini menggunakan *software Smart PLS 4.0* dan *Microsoft Excell 2019* untuk memperoleh data. Pengujian data dalam penelitian ini terdapat *Outer Model*, *Inner Model* dan Pengujian Hipotesis.

BAB IV ANALISA DATA DAN PEMBAHASAN

Bab ini memaparkan dan menjelaskan tentang inti dalam penelitian, yaitu hasil dari analisis data dan pembahasan hasil penelitian yang berhubungan dengan dengan judul yang diambil oleh peneliti.

BAB V PENUTUP

Bab ini berisikan tentang kesimpulan dari penelitian yang telah dilakukan dan saran yang diberikan oleh peneliti terhadap penelitian yang telah dilakukan.