



PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3), *JOB SATISFACTION*, DAN *WORK ENGAGEMENT* TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT PALMANCO INTI SAWIT MEDAN

Ryan Alfandi¹, Hilma Harmen²

^{1,2})Universitas Negeri Medan

siregarryan45@gmail.com, hilmaharmen@unimed.ac.id

Abstrak

Sumber Daya Manusia (SDM) sangat penting bagi perusahaan dan instansi pemerintah. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), kepuasan kerja, dan keterikatan kerja terhadap kinerja pegawai PT. Palmanco Inti Sawit Medan. Metode yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif dengan variabel independen K3 (X1), kepuasan kerja (X2), dan keterikatan kerja (X3), serta variabel dependen kinerja pegawai (Y). Pengumpulan data dilakukan melalui studi kepustakaan, observasi, wawancara, dan kuesioner. Populasi penelitian berjumlah 60 orang dengan teknik total sampling. Data diolah menggunakan aplikasi SPSS 18. Hasil analisis jalur menunjukkan pengaruh K3 terhadap kinerja pegawai sebesar 0,765, pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 0,930, dan pengaruh keterikatan kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 0,654. Kesimpulannya, K3, kepuasan kerja, dan keterikatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Palmanco Inti Sawit Medan.

Kata kunci: K3, Job Satisfaction, Work Engagement, Kinerja

1. Pendahuluan

SDM sangat penting untuk setiap perusahaan atau instansi pemerintah. Di antara aset yang penting yaitu individu-individu yang menjadi pegawai, buruh, atau pekerja. Sumber daya manusia, yang sering disebut sebagai pegawai, dipandang sebagai komponen penting bagi perusahaan, yang secara signifikan mempengaruhi pencapaian tujuan organisasi. Pegawai menyumbangkan kecerdasan, pengetahuan, ambisi, bakat, energi, dan kreativitas mereka, yang semuanya sangat penting untuk menghasilkan kinerja yang kuat dan mewujudkan visi dan misi perusahaan (Wibowo & Widiyanto, 2019).

Salah satu perusahaan yang melibatkan Sumber Daya Manusia yaitu PT. Palmanco inti sawit. PT. Palmanco Inti Sawit yaitu perusahaan yang melaju di bidang memproduksi dan menjual minyak nabati yang berasal dari kelapa sawit dengan merek Palmanco di Medan Sumatera Utara. Keikutsertaan SDM di perusahaan memegang peranan yang sangat penting. Dalam hal ini, membentuk SDM yang

memiliki daya saing yang kuat untuk mendukung, serta menetapkan keberhasilan organisasi.

Menurut (Sari & Hadijah, 2016) Teridentifikasinya pegawai dengan kinerja yang kurang baik menunjukkan bahwa manajemen sumber daya manusia perusahaan masih belum sepenuhnya optimal. Untuk mencapai kinerja pegawai yang terbaik, dibutuhkan individu yang memiliki keterampilan, kemampuan, dan rasa tanggung jawab yang tinggi (Saripuddin & Handayani, 2017). Selain itu, perusahaan harus mengutamakan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) pegawai yang mendukung kinerja yang maksimal.

Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan keadaan yang diperlukan pada tempat kerja, yang dicapai melalui upaya yang berlandaskan ilmiah dan strategi yang bijaksana untuk melindungi pekerja, masyarakat, pekerjaan, dan budaya. Hal ini dilakukan dengan menerapkan penggunaan teknologi untuk mencegah kecelakaan dilakukan secara berkelanjutan sesuai dengan hukum serta standar yang relevan (Parashakti & Putriawati, 2020). Salah satu tantangan utama dalam menerapkan K3 adalah terbatasnya kesadaran akan pentingnya K3 dan jam kerja yang berlebihan.

Pengusaha sering kali menganggap K3 hanya sebagai beban keuangan. Demikian pula, banyak pekerja yang mengabaikan K3 karena kurangnya pengetahuan atau pemahaman tentang pentingnya K3, baik selama bekerja maupun setelah mereka pensiun.

Faktor lain yang dapat memberi pengaruh terhadap kinerja pegawai pada suatu perusahaan maupun organisasi selain K3 diantaranya *Job Satisfaction*. (Kaltsum et al, 2021) Pegawai yang puas akan berdampak positif pada berbagai aspek perusahaan, termasuk meningkatkan kinerja untuk pertumbuhan organisasi. Kepuasan kerja adalah reaksi emosional yang ditandai dengan rasa puas ketika harapan terpenuhi, seperti menerima promosi yang diinginkan, bekerja dengan rekan kerja yang suportif, dan mendapatkan gaji yang memuaskan. Setiap pegawai menginginkan pengembangan karier yang kuat dan keselarasan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi yang sehat. Kesenangan kerja muncul ketika seorang pegawai merasa aman dalam pekerjaannya, mengalami kemajuan karier, dan menjaga keseimbangan yang nyaman antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. (Aruldoss et al., 2021)

Faktor lain yang dapat memberi pengaruh terhadap peningkatan efektivitas karyawan pada suatu perusahaan ataupun organisasi selain K3 dan *Job Satisfaction* diantaranya adalah *Work Engagement*. Menurut (S. Sutrisno et al., 2022) Keterlibatan kerja di antara pegawai secara positif mempengaruhi partisipasi aktif mereka dalam kegiatan perusahaan, yang krusial untuk menyempurnakan efisiensi dan produktivitas, yang tercermin pada peningkatan kinerja pegawai .

Menurut (Chan et al., 2020) Keterlibatan kerja adalah keadaan positif dari pemenuhan dan persepsi tentang kondisi kerja, yang ditandai dengan semangat, dedikasi, dan penyerapan. Dedikasi meliputi perasaan penuh makna, antusiasme, inspirasi, dan tantangan. Penyerapan ditandai dengan konsentrasi penuh, ketertarikan yang mendalam terhadap pekerjaan di mana waktu terasa begitu cepat, dan kesusahan saat meninggalkan diri dari suatu pekerjaan.

Selain itu permasalahan *Work Engagement* terlihat dalam indikator Dedication (Dedikasi). Permasalahan dedikasi di PT. Palmanco Inti Sawit muncul ketika para

pegawai mengungkapkan kurangnya rasa memiliki untuk tumbuh dan berkembang bersama perusahaan. kurangnya perasaan pegawai untuk tumbuh berkembang bersama perusahaan diidentifikasi dari kebutuhan akan lingkungan kerja yang memotivasi, mendukung, dan pemberian peluang pengembangan karir. Jika kebutuhan akan lingkungan kerja yang memotivasi, mendukung, dan memberikan peluang pengembangan karir yang jelas tidak terealisasi dengan baik, maka motivasi individu untuk berkontribusi secara maksimal dan berkelanjutan dapat terpengaruh, mempengaruhi produktivitas dan loyalitas pegawai terhadap perusahaan. Oleh karena itu, penting bagi manajemen untuk mempertimbangkan strategi untuk meningkatkan dedikasi dan keterlibatan pegawai agar dapat mencapai tujuan bersama secara efektif.

2. Kajian Pustaka

2.1 Kinerja

Menurut (Hermina & Yosepha, 2019), kinerja pegawai diartikan pada tindakan yang dilakukan seorang Pekerja untuk melakukan pekerjaan yang diberi oleh perusahaan. Selain itu kinerja juga dapat diartikan sebagai hasil yang dicapai oleh pekerja pada saat melakukan pekerjaannya mencakup tingkat keberhasilan dalam memenuhi tanggung jawabnya selama periode tertentu. Menurut Mangkunegara tujuan kinerja yaitu: 1) mengoptimalkan sikap kerja, 2) mengoptimalkan semangat kerja, 3) melihat kinerja pekerja, dan 4) memotivasi pekerja untuk bertanggung jawab, dan 5) memperkuat hubungan antar pegawai.

Mangkunegara pada (Maryati, 2021), untuk mengukur kinerja perlu diperhatikan beberapa hal indikator di dalamnya, yaitu:

- a. Mutu Kerja : Melihat bagaimana sikap baik seorang pekerja dalam menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, yang mana Hal ini mencerminkan kemampuan pegawai berdasarkan hasil dari tugas-tugas yang telah diselesaikan, menilai apakah mereka memenuhi persyaratan, dan apakah pegawai tersebut teliti, tepat, dan komprehensif dalam melakukan setiap tugas.
- b. Kuantitas Kerja : Lebih berfokus pada durasi kerja pegawai atau jumlah komoditas/layanan yang bisa diproduksi pada saat waktu-waktu tertentu.
- c. Pelaksanaan Tugas : Bisa dilihat dari seberapa jauh seorang pekerja bisa secara konsisten melakukan tugas-tugas mereka secara akurat, tanpa membuat kesalahan apa pun saat menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan.
- d. Kewajiban: Kepekaan terhadap kewajiban pekerja dalam Melaksanakan tugas sesuai dengan tugas, instruksi, dan kebijakan operasional yang telah ditetapkan oleh perusahaan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Menurut Sedarmayanti pada (Triansari & Widayati, 2019) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu:

- 1) Mentalitas. Mental seorang pekerja berdampak pada kinerja mereka. Faktor-faktor seperti motivasi kerja, disiplin, dan etika dapat secara signifikan memengaruhi kinerja pegawai .
- 2) Pendidikan. Tingkat pendidikan pegawai mempengaruhi kinerja mereka. Semakin tinggi pendidikannya, semakin besar kemungkinan peningkatan kinerjanya.
- 3) Keterampilan. Pegawai yang memiliki keterampilan cenderung berkinerja lebih baik daripada mereka yang tidak memiliki keterampilan.

- 4) Kepemimpinan. Kepemimpinan manajerial berdampak pada kinerja pegawai . Manajer dengan keterampilan kepemimpinan yang kuat bisa mengoptimalkan kinerja junior.
- 5) Skala Pendapatan. Kinerja pekerja dipengaruhi oleh tingkat pendapatan. Ketika pegawai menerima kompensasi yang sesuai, mereka akan lebih termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya.
- 6) Kedisiplinan. Lingkungan disiplin yang mendukung dan nyaman akan meningkatkan kinerja pegawai.

2.2 Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan situasi yang diperlukan di kantor, yang dicapai melalui usaha yang didasarkan pada pengetahuan dan pertimbangan yang matang. Tujuannya adalah untuk melindungi pekerja, nyawa manusia, dan budaya kerja dengan menerapkan inovasi pencegahan kecelakaan dilakukan secara konsisten sesuai dengan peraturan dan standar yang berlaku (Parashakti & Putriawati, 2020).

Maka kesimpulan dari K3 adalah sebuah inisiatif pada perusahaan yang bertujuan untuk menjaga dan menghasilkan tempat kerja yang sehat dan aman untuk meminimalisir kemungkinan adanya kecelakaan atau penyakit akibat kerja yang disebabkan oleh kelalaian, sehingga dapat mencegah potensi kerugian bagi perusahaan. Adapun Maulidya (2021) menyebutkan adanya indikator pengukuran K3 yaitu:

- 1) Perlengkapan keselamatan kerja
- 2) Area kerja yang aman.
- 3) Penggunaan peralatan
- 4) Pencahayaan area kerja
- 5) Area kerja yang sehat.

2.3 Job Satisfaction

Job Satisfaction adalah Kepuasan kerja mencerminkan bagaimana pegawai memandang pekerjaan mereka dalam suatu organisasi. Hal ini berkaitan dengan sejauh mana kebutuhan dan keinginan mereka terpenuhi, yang sering kali bergantung pada tujuan pribadi yang ingin mereka capai. Pada dasarnya, kepuasan kerja mengukur seberapa puas pegawai dengan peran dan tanggung jawab mereka. (Rosmaini & Tanjung, 2019). *Job Satisfaction* adalah sebuah rasa puas Pegawai terhadap perusahaan tempat mereka bekerja dikarenakan beberapa faktor umum seperti gaji/upah ,jam kerja , rekan kerja dan juga ada faktor pribadi masing-masing pegawai . Adapun dimensi dan indikator *Job Satisfaction* menurut (Afandi, 2018) yaitu: Upah, Pekerjaan, Promosi, Rekan Kerja, dan Pengawasan.

Menurut E. Sutrisno (2019) ada beberapa faktor yang berdampak pada kepuasan kerja meliputi: 1) Peluang untuk mengembangkan karier, 2) Keselamatan kerja, 3) Kompensasi dan upah, 4) Perusahaan dan manajemennya, 5) Pengawasan dan kepemimpinan, 6) Sumber daya dan peralatan yang berhubungan dengan kerjaan, 7) Situasi kerja, 8) Interaksi sosial di tempat kerja, 9) Hubungan yang efektif, dan 10) Fasilitas yang memadai.

2.4 Work Engagement

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, keterlibatan mengacu pada keterikatan. Keterlibatan kerja menjadi penting dalam konteks pekerjaan, karena sering kali mengharuskan pegawai untuk mematuhi standar operasional perusahaan. Misalnya, ketika pegawai merasa cocok dengan peran mereka, mereka cenderung mendedikasikan diri mereka sepenuhnya kepada perusahaan dan menunjukkan komitmen yang tinggi.

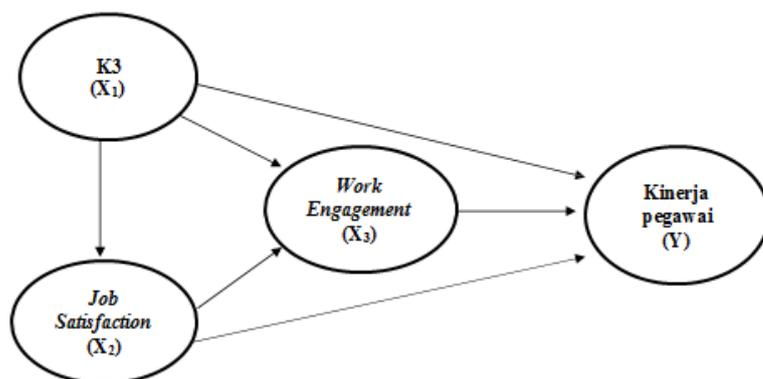
Menurut (Chan et al., 2020) menyebutkan ada tiga indikator yang dapat mengukur *Work Engagement* diantaranya yaitu:

- 1) vigor (semangat),
- 2) dedication (dedikasi), dan
- 3) absorption (penyerapan).

Menurut (K.Breevaart & A.B.Bakker, 2017) menyatakan adanya predictor yang dapat mempengaruhi *Work Engagement* yaitu

- a. job resources; dan
- b. personal resources.

2.5 Kerangka Berpikir



2.6 Hipotesis

Dari hasil permasalahan serta tujuan dari penelitian, dapat dirumuskan hipotesis awal, antara lain:

- H1: Untuk mengetahui pengaruh K3 terhadap *Job Satisfaction* pada PT.Palmanco Inti Sawit Medan
- H2: Untuk mengetahui pengaruh K3 terhadap *Work Engagement* pada PT.Palmanco Inti Sawit Medan
- H3: Untuk mengetahui pengaruh *Job Satisfaction* terhadap *Work Engagement* pada PT.Palmanco Inti Sawit Medan
- H4: Untuk menilai dampak K3 terhadap kinerja pegawai di PT Palmanco Inti Sawit Medan.
- H5: Untuk mengevaluasi bagaimana pengaruh *Job Satisfaction* terhadap kinerja pegawai di PT Palmanco Inti Sawit Medan.

- H6: Untuk melihat pengaruh *Work Engagement* terhadap kinerja pegawai PT.Palmanco Inti Sawit Medan.
- H7: Untuk mengevaluasi dampak Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap *Work Engagement* yang dimediasi oleh *Job Satisfaction* di PT Palmanco Inti Sawit Medan.
- H8: Untuk menilai pengaruh K3 terhadap kinerja pegawai , dengan *Work Engagement* sebagai faktor mediasi, di PT Palmanco Inti Sawit Medan.
- H9: Untuk mengevaluasi dampak *Job Satisfaction* terhadap kinerja pegawai , dengan *Work Engagement* sebagai faktor mediasi, di PT Palmanco Inti Sawit Medan.

3. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif, fokus pada penjelasan dan penggambaran setiap variabel yang diteliti menggunakan data numerik. Pendekatan ini termasuk uji validitas dan reliabilitas, serta uji hipotesis untuk menguji hubungan antar variabel tersebut. Adapun variabel pada penelitian ini meliputi variabel independen (X) dan dependen (Y). Variabel independen dalam penelitian ini adalah K3(X1), *Job Satisfaction* (X2), dan *Work Engagement* (X3). Sedangkan variabel dependennya yaitu kinerja pegawai (Y).

1) Populasi dan Sampel

Populasi dalam sebuah penelitian mengacu pada sekelompok individu yang mempunyai karakteristik yang sama pada perusahaan. Dalam penelitian ini, populasi terdiri dari 60 pegawai PT Palmanco Inti Sawit Medan. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 60 responden. Metode pengambilan sampel yang diterapkan pada penelitian ini adalah total sampling yang mana seluruh populasi dijadikan sebagai sampel penelitian (Sugiyono 2019:81).

2) Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini yaitu:

a. Studi Kepustakaan (Library Research)

Kajian literatur adalah metode untuk mengumpulkan data dan informasi melalui pelaksanaan penelitian kepustakaan, yang meliputi penelaahan sumber belajar, jurnal, kajian terdahulu, serta sumber-sumber lain yang relevan yang berkaitan pada materi penelitian. Kegiatan ini sangat penting dalam penelitian, terutama penelitian akademis, karena bertujuan untuk meningkatkan pemahaman teoritis dan aplikasi praktis.

b. Observasi

Observasi merupakan Studi literatur adalah metode untuk memperoleh data dan informasi melalui pelaksanaan penelitian kepustakaan, yang meliputi penelaahan sumber belajar, jurnal, penelitian terdahulu, dan sumber-sumber lain yang relevan yang berkaitan dengan materi penelitian. Kegiatan ini sangat penting dalam penelitian, terutama penelitian akademis, karena bertujuan untuk meningkatkan pemahaman teoritis dan aplikasi praktis.

c. Wawancara

Wawancara Teknik pengumpulan data ini digunakan ketika peneliti akan melaksanakan kajian pendahuluan untuk mengidentifikasi hal-hal yang harus diselidiki

lebih lanjut, atau ketika mereka ingin mendapatkan wawasan mendalam dari sejumlah kecil responden (Sugiyono, 2017).

d. Kuesioner

Dalam penelitian ini, kuesioner menggunakan format skala Likert, dengan memberikan bobot nilai pada pertanyaan dan tanggapan. Dalam penyusunan kuisisioner ini penulis menggunakan skala likert (Sudaryono, 2018: 190) untuk suatu instrumen yang berupa pernyataan atau pertanyaan yang perlu dijawab responden.

3) Teknik Analisis Data

a. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dipakai untuk memastikan bahwa persamaan regresi memberikan estimasi yang akurat, tidak bias, dan menjaga konsistensi. Uji ini meliputi uji normalitas, uji homogenitas, dan uji linearitas.

b. Uji Hipotesis dengan Analisi Jalur

Pengujian hipotesis dengan analisis jalur meliputi pembuatan diagram jalur penelitian, perumusan persamaan jalur, dan pengujian hipotesis.

4. Hasil dan Pembahasan

A. Uji Validitas Instrumen

1) Uji Validitas

Pengujian Uji validitas Pearson Product Moment digunakan untuk mengetahui validitas kuesioner yang dipakai peneliti untuk menilai dan mengumpulkan informasi dari responden. Untuk mengevaluasi validitas, nilai r hitung harus melebihi nilai tabel untuk setiap pertanyaan yang diberikan kepada responden.. Nilai rtabel pada signifikan 5% dengan $\alpha = 0,05$ dan $df-2 = 28$ yaitu sebesar 0,361.

Tabel 4. 9
Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Variabel	Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Variabel Kinerja (Y)	1	0.676	0,361	Valid
	2	0.843	0,361	Valid
	3	0.761	0,361	Valid
	4	0.756	0,361	Valid
	5	0.792	0,361	Valid
	6	0.796	0,361	Valid
	7	0.725	0,361	Valid
	8	0.802	0,361	Valid

Sumber: Hasil perhitungan data SPSS 18 (Diolah 2024)

Tabel 4. 41
Uji Validitas Variabel Kesehatan dan Keselamatan Kerja (X₁)

Variabel	Item	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
K3 (X ₁)	1	0.746	0,361	Valid
	2	0.783	0,361	Valid
	3	0.767	0,361	Valid
	4	0.825	0,361	Valid
	5	0.614	0,361	Valid
	6	0.768	0,361	Valid
	7	0.777	0,361	Valid
	8	0.709	0,361	Valid
	9	0.840	0,361	Valid
	10	0.758	0,361	Valid

Sumber: Hasil perhitungan data SPSS 18 (Diolah 2024)

Tabel 4. 13
Uji Validitas Variabel Job Satisfaction (X₂)

Variabel	Item	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
Job Satisfaction (X ₂)	1	0.906	0,361	Valid
	2	0.848	0,361	Valid
	3	0.544	0,361	Valid
	4	0.833	0,361	Valid
	5	0.770	0,361	Valid
	6	0.695	0,361	Valid
	7	0.858	0,361	Valid
	8	0.808	0,361	Valid
	9	0.845	0,361	Valid
	10	0.828	0,361	Valid

Sumber: Hasil perhitungan data SPSS 18 (Diolah 2024)

Tabel 4. 15
Uji Validitas Variabel Work Engagement (X₃)

Variabel	Item	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
Work Engagement (X ₃)	1	0.777	0,361	Valid
	2	0.806	0,361	Valid
	3	0.773	0,361	Valid
	4	0.825	0,361	Valid
	5	0.834	0,361	Valid
	6	0.793	0,361	Valid

Sumber: Hasil perhitungan data SPSS 18 (Diolah 2024)

Berdasarkan tabel yang sudah disajikan (X₁,X₂,X₃ dan Y) dapat dikatakan valid. Hal ini didasarkan pada penerapan rumus yang berlaku, dimana Jika nilai rhitung melebihi nilai rtabel, maka pertanyaan dianggap valid. Validitas setiap instrumen dinilai berdasarkan apakah koefisien korelasi (rhitung) > dari nilai rtabel pada tingkat signifikansi 0,05 yaitu 0,361.

2) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas memakai Cronbach's Alpha untuk menilai apakah instrumen penelitian dapat diandalkan. Sebuah instrumen dianggap reliabel jika koefisien reliabilitasnya memenuhi kriteria yang ditetapkan. $r > 0,60$.

Tabel 4. 3
Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.899	8

Berdasarkan Tabel 4. 13 menunjukkan bahwa 8 item pernyataan dalam variabel Kinerja Pegawai (Y) mempunyai reliabilitas yang tinggi atau sangat reliabel. Ini disebabkan karena nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60 yaitu $0,899 > 0,60$.

Tabel 4. 12
Uji Reliabilitas Variabel Kesehatan dan Keselamatan Kerja (X₁)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.916	10

Berdasarkan Tabel 4. 12 menunjukkan bahwa 10 item pernyataan dalam variabel Human Capital (X₁) memiliki reliabilitas yang tinggi atau sangat reliabel. Ini disebabkan karena nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60 yaitu $0,916 > 0,60$.

Tabel 4. 5
Uji Reliabilitas Variabel *job Satisfaction* (X₂)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.936	10

Berdasarkan Tabel 4. 14 menunjukkan bahwa 10 item pernyataan dalam variabel *Job Satisfaction* (X₂) memiliki reliabilitas yang tinggi atau sangat reliabel. Ini disebabkan karena nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari nilai 0,60 yaitu $0,936 > 0,60$.

Tabel 4. 6
Uji Reliabilitas Variabel *job Satisfaction* (X₂)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.885	6

Berdasarkan Tabel 4. 16 menunjukkan bahwa 6 item pernyataan dalam variabel *Work Engagement* (X₃) memiliki reliabilitas yang tinggi atau sangat reliabel. Ini disebabkan karena nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari nilai 0,60 yaitu $0,885 > 0,60$.

B. Uji Normalitas

Uji normalitas data dilakukan untuk memastikan apakah data yang dipakai pada model regresi mengikuti distribusi normal. Distribusi data dikatakan normal jika data

tersebut memiliki sebaran yang merata dan polanya tidak terlalu condong ke kiri atau kanan. Pada kajian ini, perangkat uji yang dipakai untuk menguji normalitas adalah uji Normal Probability Plots.

Tabel 4. 17
Uji Normalitas Data Perhitungan Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.40145068
Most Extreme Differences	Absolute	.080
	Positive	.069
	Negative	-.080
Test Statistic		.080
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Berdasarkan dari tabel 4.17 tersebut diperoleh nilai Asymp. Sig (2-tailed) yang bernilai 0,200. Menurut Ghozali (2013:160) jika Sig > 0,05 Jika nilai signifikan melebihi 0,05 (0,200 > 0,05), maka hal ini menunjukkan bahwa data terdistribusi secara normal. Oleh karena itu, ppada penelitian ini ditarik kesimpulan bahwa semua variabel nilai residual mengikuti distribusi normal.

C. Uji Homogenitas

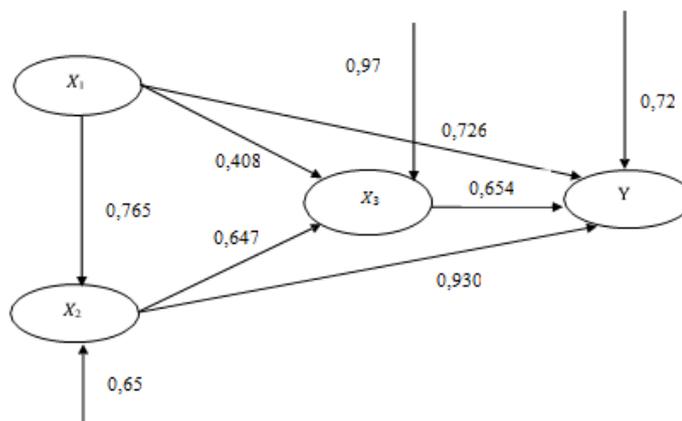
Berdasarkan uji homogenitas menunjukkan besarnya nilai signifikansi penelitian > 0,05 (0,160 > 0,05). Hasil ini menunjukkan bahwa persyaratan untuk homogenitas varians di semua variabel yang diteliti telah terpenuhi.

D. Uji Linearitas

Berdasarkan uji linearitas menunjukkan besarnya kaitan antar variabel dalam penelitian ini memenuhi kriteria linieritas dengan nilai signifikansi linearity < 0,05 & signifikansi Deviation from linearity > 0,05.

E. Diagram Jalur

Pada pengujian masing-masing hipotesisi, digunakan model analisis jalur (path analysis).



Gambar 4.8 Diagram Jalur

F. Hasil Uji Hipotesis

Berdasarkan hasil analisis data, t-hitung yang diperoleh untuk pengaruh K3 terhadap Kepuasan Kerja mencapai 9,036 dengan signifikansi 0,000. Ini menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan mendukung adanya pengaruh positif dan signifikan K3 terhadap Kepuasan Kerja.

Selanjutnya, t-hitung yang dihitung untuk pengaruh K3 terhadap Keterlibatan Kerja (*Work Engagement*) adalah 3,407 dengan tingkat signifikansi 0,001. Hasil ini mengindikasikan adanya pengaruh positif dan signifikan K3 terhadap *Work Engagement*.

Berdasarkan hasil analisis, t-hitung antara variabel Kepuasan Kerja terhadap *Work Engagement* tercatat sebesar 6,457 dengan tingkat signifikansi 0,000. Sehingga, hipotesis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kepuasan Kerja dan Keterlibatan Kerja.

Dalam hal pengaruh K3 terhadap kinerja, t-hitung yang diperoleh sebesar 8,047 dengan signifikansi 0,000, yang menunjukkan adanya pengaruh signifikan K3 terhadap kinerja.

Nilai t-hitung untuk pengaruh Kepuasan Kerja terhadap kinerja tercatat sebesar 19,313 dengan tingkat signifikansi 0,000, yang mendukung adanya pengaruh positif dan signifikan antara Kepuasan Kerja dan kinerja.

Sedangkan, t-hitung untuk pengaruh *Work Engagement* terhadap kinerja adalah 6,579 dengan tingkat signifikansi 0,000. Hasil ini mengemukakan adanya pengaruh positif dan signifikan *Work Engagement* terhadap kinerja.

Untuk dampak tidak langsung K3 terhadap *Work Engagement* melalui Kepuasan Kerja, diperoleh t-hitung sebesar 3,184. Nilai tersebut hampir sama dengan pengaruh langsung K3 terhadap *Work Engagement* sebesar 3,407, dengan taraf signifikan sebesar $0,001 < 0,05$. maka berkesimpulan bahwa secara tidak langsung K3 melalui *Job Satisfaction* berpengaruh secara signifikan terhadap *Work Engagement*.

Hasil perhitungan pengaruh tidak langsung K3 terhadap Kinerja melalui Keterlibatan Kerja menunjukkan nilai t-hitung sebesar 3,135 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,001 yang $< 0,05$. Hal tersebut mengemukakan bahwa K3

mempunyai pengaruh tidak langsung yang signifikan terhadap Kinerja melalui Keterlibatan Kerja.

Perhitungan Perhitungan pengaruh tidak langsung Kepuasan Kerja terhadap Kinerja melalui Keterlibatan Kerja menunjukkan nilai t-hitung sebesar 6,073, dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hal tersebut mengemukakan bahwa Kepuasan Kerja mempunyai pengaruh tidak langsung yang signifikan terhadap Kinerja melalui Keterlibatan Kerja.

5. Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

Dari hasil penelitian mengenai pengaruh K3, kepuasan kerja, dan keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Palmanco Inti Sawit Medan, dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara keselamatan dan kesehatan kerja dengan kepuasan kerja, serta antara K3 dengan keterlibatan kerja. Tidak hanya itu, kepuasan kerja menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap keterlibatan kerja. Kinerja pegawai dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh keselamatan dan kesehatan kerja, kepuasan kerja, serta keterlibatan kerja. Lebih lanjut, K3 mempengaruhi keterlibatan kerja melalui kepuasan kerja, dan mempengaruhi kinerja pegawai melalui keterlibatan kerja. Akhirnya, kepuasan kerja juga memberi pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui keterlibatan kerja di PT. Palmanco Inti Sawit Medan.

Saran

Untuk mengatasi permasalahan kinerja yang disebabkan oleh kualitas dan kuantitas kinerja yang belum optimal, perusahaan perlu melakukan evaluasi menyeluruh terhadap proses kerja dan kinerja pegawai. Untuk meningkatkan K3, PT. Palmanco Inti Sawit harus memperkuat program K3 yang ada dengan mengoptimalkan penyediaan Alat Pelindung Diri (APD) yang sesuai dengan kondisi lingkungan kerja. Untuk mengoptimalkan kepuasan kerja, PT. Palmanco Inti Sawit perlu melakukan evaluasi terhadap struktur kompensasi dan sistem promosi. Untuk meningkatkan keterikatan kerja pegawai, perusahaan harus fokus pada menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memotivasi.

6. Daftar Pustaka

- Aruldoss, A., Kowalski, K. B., & Parayitam, S. (2021). The relationship between quality of work life and work life balancemediating role of job stress, *Job Satisfaction and job commitment: evidence from India. Journal of Advances in Management Research*, 18(1). <https://doi.org/10.1108/JAMR-05-2020-0082>
- Chan, E. S. S., Ho, S. K., Ip, F. F. L., & Wong, M. W. Y. (2020). Self-Efficacy, *Work Engagement, and Job Satisfaction Among Teaching Assistants in Hong Kong's Inclusive Education. SAGE Open*, 10(3). <https://doi.org/10.1177/2158244020941008>
- Ghozali, I. (2013). Aplikasi Analisis Statistik Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi. *Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro*, 2(2).
- Herminalina, U. N., & Yosepha, S. Y. (2019). THE MODEL OF EMPLOYEE

- PERFORMANCE. *International Review of Management and Marketing*, 9(3).
<https://doi.org/10.32479/irmm.8025>
- Kaltsum et al. (2021). *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dipusat Penyuluhan Pertanian Kementerian Pertanian* (2nd ed.).
- Kasmir. (2017). *Manajemen sumber daya manusia : (teori dan praktik)* (1st ed.). PT. Rajagrafindo Persada.
- Maryati, T. (2021). (2021). *Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Karyawan*. UMY Press, 1.
- 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>
- Sari, R. N. I., & Hadijah, H. S. (2016). PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI MELALUI KEPUASAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 1(1), 204. <https://doi.org/10.17509/jpm.v1i1.3389>
- Sariyuddin, J., & Handayani, R. (2017). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 2(1).
- Sugiyono. (2017). *Metodologi Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta. Umam,. <https://Medium.Com/>.
- Triansari, N., & Widayati, A. (2019). PENGARUH LINGKUNGAN TEMAN SEBAYA, KINERJA MENGAJAR GURU, DAN KEMANDIRIAN BELAJAR TERHADAP MOTIVASI BELAJAR DASAR-DASAR AKUNTANSI. *Jurnal Pendidikan Akuntansi Indonesia*, 17(2). <https://doi.org/10.21831/jpai.v17i2.28697>