

## BAB 1

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia memegang peranan penting bagi sebuah perusahaan maupun instansi pemerintahan, salah satu sumber daya yang penting adalah manusia yang berkedudukan sebagai pegawai, buruh ataupun pekerja. Bagaimanapun majunya teknologi dewasa ini yang mampu menggantikan sebagian besar tenaga kerja manusia, namun masih banyak kegiatan yang tidak dapat menggunakan alat perlengkapan mekanis dan sepenuhnya otomatis tersebut. (Fathurahman & Ahman, 2020)

Salah satu bagian yang terhitung penting bagi perusahaan serta yang bisa mempengaruhi pencapaian tujuan organisasi sesuai dengan apa yang sudah ditentukan yaitu sumber daya manusia yang sering disebut pegawai. pegawai memiliki akal, pengetahuan, keinginan, bakat, tenaga dan kreativitas dalam menghasilkan kinerja yang baik yang sangat dibutuhkan dalam mencapai visi dan misi perusahaan (Wibowo & Widiyanto, 2019).

Salah satu perusahaan yang melibatkan Sumber Daya Manusia yaitu PT. Palmanco inti sawit . PT. Palmanco Inti Sawit adalah perusahaan yang bergerak di bidang memproduksi dan menjual minyak goreng yang berasal dari kelapa sawit dengan merek Palmanco di Medan Sumatera Utara. Proses produksi yang meliputi proses fortifikasi (proses penambahan vitamin A), filtrasi (penyaringan minyak olein), hingga packaging

(pengepakan kardus dan memasukkan produk minyak ke dalam kardus.)

Perusahaan ini memiliki visi misi untuk memenuhi permintaan pasar yang menginginkan minyak yang sehat dan berkualitas. Saat ini penjual minyak goreng sudah memiliki banyak jenis seperti dari kelapa sawit, minyak zaitun, minyak wijen, jagung dan lain sebagainya. Inilah yang menyebabkan persaingan di antara sesama penjual minyak goreng memiliki persaingan yang semakin ketat. Adanya persaingan pada sektor ini menuntut perusahaan untuk dapat melakukan manajemen SDM secara optimal, karena SDM menjadi faktor utama untuk menunjang performa perusahaan. Maka dari itu, setiap perusahaan saling menunjukkan performanya dalam meningkatkan kualitas produk yang dihasilkan (Sasanti & Irbayuni, 2022).

Keterlibatan SDM pada perusahaan memegang peranan yang sangat penting. Dalam hal ini, membangun SDM yang berdaya saing tinggi dan berkualitas guna mendukung, serta menentukan keberhasilan organisasi. Oleh sebab itu, setiap organisasi senantiasa berupaya untuk meningkatkan kualitas tiap pegawai dengan harapan kinerja pegawai selalu optimal. Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi kerja yang dicapai oleh seseorang) (Nursafitri & Helmy, 2022).

Berdasarkan wawancara kepada pengawas perusahaan PT. Palmanco ditemukan bahwa pegawai tidak mencapai target produksi perusahaan yang

menyebabkan penurunan jumlah produksi mulai bulan Januari hingga bulan Februari 2024. Berikut data hasil produksi PT. Palmanco Inti sawit dapat dilihat pada Tabel 1.1 berikut ini.

**Tabel 1.1**  
**Tabel Data Hasil Produksi**

BULAN	TAHUN	Total Hasil Produksi
September	2023	2.137.172
Oktober	2023	2.194.475
November	2023	2.848.526
Desember	2023	3.302.765
Januari	2024	2.533.406
Februari	2024	1.919.417

Sumber: PT. Palmanco inti sawit (2024)

Dari Tabel 1.1 dapat dilihat bahwa masih terdapat permasalahan mengenai kinerja Pegawai PT. Palmanco inti sawit Medan yang yang dilihat dari data hasil produksi tiap bulannya bahwa ada penurunan yang pada jumlah hasil produksi di bulan Januari dan Februari. Dalam konteks bisnis, penurunan hasil produksi tiap bulan dari sebuah perusahaan dapat diindikasikan sebagai penurunan kualitas kerja.

PT. Palmanco Inti Sawit, sebagai perusahaan yang bergerak di bidang agroindustri, dinilai dari hasil produksi sebagai barometer kesuksesan operasional mereka. Dalam permasalahan PT Palmanco Inti Sawit, penurunan

produksi bulanan dapat menjadi indikator dari rendahnya efisiensi atau efektivitas kerja. Dalam dunia industri, produktivitas dan kualitas kerja sangat erat kaitannya. Penurunan produksi berkaitan erat dengan kinerja perusahaan, di mana penurunan produksi secara tidak langsung menunjukkan adanya faktor atau permasalahan tertentu yang mempengaruhi pegawai sehingga tidak dapat memenuhi target produksi, hal ini pun akan berdampak signifikan terhadap penurunan kinerja perusahaan itu sendiri (Assyifa Takita, 2023). Oleh karena itu, penurunan hasil produksi bulanan PT Palmanco Inti Sawit dapat diartikan sebagai penurunan dalam kualitas kerja perusahaan tersebut, berdasarkan pengamatan yang dilakukan hal ini disebabkan oleh berbagai faktor seperti penurunan efisiensi mesin dikarenakan kurangnya keterampilan pegawai dalam melakukan pemeliharaan mesin yang baik dan teratur dan keterampilan pegawai dalam proses filterisasi dan packaging yang kurang teliti dapat membuat produk tidak sesuai standar atau mengurangi efisiensi proses produksi. perawatan pada mesin di perusahaan ini sangatlah penting jika pegawai tidak dapat menangani masalah kecil pada mesin, ini dapat menyebabkan gangguan yang menyebabkan waktu henti lama untuk menunggu teknisi agar memperbaikinya. hal ini dapat menyebabkan menurunnya kuantitas produksi.

Menurut (Sari & Hadijah, 2016) Masih ditemukannya sebagian pegawai yang memiliki kinerja kurang baik merupakan indikasi bahwa pengelolaan atau manajemen sumber daya manusia di perusahaan masih

belum maksimal Untuk memperoleh kinerja Pegawai yang maksimal diperlukan individu yang memiliki keterampilan, kemampuan, dan tanggung jawab sebagai seorang Pegawai (Saripuddin & Handayani, 2017). Adapun faktor lain, dalam upaya mencapai kinerja yang optimal perusahaan adalah harus memperhatikan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) pegawai, hal ini dikarenakan K3 dapat mempengaruhi kinerja mereka (E.g et al., 2017) Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) adalah kondisi yang harus diwujudkan di tempat kerja dengan segala daya upaya berdasarkan ilmu pengetahuan dan pemikiran mendalam guna melindungi tenaga kerja, manusia serta karya dan budayanya melalui penerapan teknologi pencegahan kecelakaan yang dilaksanakan secara konsisten sesuai dengan peraturan perundangan dan standar yang berlaku (Parashakti & Putriawati, 2020).

Tujuan utama penerapan K3 berdasarkan Undang-Undang N0.1 Tahun 1970 dalam (Basri et al., 2021) antara lain: Melindungi dan menjamin keselamatan setiap tenaga kerja dan orang lain di tempat kerja. Menjamin setiap sumber produksi dapat digunakan secara aman dan efisien. Hal ini dilakukan agar kesehatan pegawai tetap terjamin, sehingga tidak mempengaruhi kegiatannya selama bekerja.

Permasalahan yang cukup mendasar dalam pelaksanaan K3 adalah masih kurang meluasnya kesadaran tentang pentingnya penerapan K3 dan jam kerja yang berlebihan. kerja berlebih tersebut berdampak negatif terhadap pegawai, yang kemudian menyebabkan kelelahan fisik maupun psikis akan

berpengaruh terhadap kinerja para pegawai yang akan mengakibatkan menurunnya produktivitas atau tidak memenuhinya targetnya.

Pengusaha masih sering memiliki sudut pandang bahwa K3 memberikan beban biaya atau cost semata. Di kalangan pekerja juga masih banyak yang mengabaikan K3 karena kurangnya pengetahuan/pemahaman tentang pentingnya penerapan K3 bagi dirinya saat masih bekerja maupun pasca bekerja. (Kementerian Ketenagakerjaan RI, 2022) permasalahan kecelakaan dan Kesehatan kerja ini juga terjadi di PT. Palmanco Inti Sawit Medan.

Melalui observasi yang telah dilakukan di PT. Palmanco inti sawit, Peneliti melihat bahwa beberapa pegawai bekerja tanpa menggunakan APD yang diwajibkan saat bekerja di pabrik, seperti tidak mengenakan sarung tangan dan masker, yang dapat mengancam keselamatan dan kesehatan pegawai saat bekerja.

Peneliti menemukan bahwa kesadaran dan kepatuhan terhadap penggunaan alat- alat pelindung diri atau penggunaan mesin yang sesuai aturan masih rendah perlu diawasi dengan baik oleh atasan. Namun pengawasan tersebut tidak dijalankan dengan rutin oleh atasan sehingga pegawai masih lalai dalam menggunakann APD. Perusahaan telah membuat program K3 bagi semua pegawai khususnya pada bagian produksi akan tetapi dalam penerapannya program tersebut tidak dijalankan dengan baik oleh kedua belah pihak.

Temuan mengenai kondisi Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) kemudian diperkuat dengan hasil pra survey yang dilakukan oleh peneliti dengan cara mendistribusikan angket pra survey. Angket pra survey ini berisi pernyataan yang dirancang dan disesuaikan dengan indikator-indikator Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) yang bertujuan untuk mengetahui bagaimana Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) pada PT.Palmanco inti sawit Medan. Berdasarkan hasil pra survey pada aspek Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), beberapa permasalahan yang muncul dapat dilihat pada Tabel 1.3 berikut ini.

Tabel 1.2  
**Hasil Kuesioner Pra Survey terhadap Keselamatan dan kesehatan kerja (K3)  
 Pegawai PT.Palamnco Inti Sawit Medan**

No.	Indikator	Pernyataan	Respon	
			Setuju	Tidak Setuju
1.	Kondisi lingkungan kerja	Saya merasa peralatan pelindung diri (APD) yang disediakan untuk Pegawai sesuai dengan kondisi lingkungan kerja	30%	70%
2.	Pengaturan Udara	Saya merasa nyaman dengan kualitas udara di tempat kerja.	33%	67%
3.	Pengaturan Penerangan	Saya merasa tingkat penerangan di tempat kerja sudah baik guna meminimalkan risiko kecelakaan terkait kerja.	67%	33%
4.	Penggunaan alat kerja	Alat kerja yang saya gunakan aman, tidak ada cacat yang dapat membahayakan.	80%	20%

5.	Keadaan jasmani dan rohani	Saya merasa program kesehatan serta keamanan kerja yang ditawarkan oleh perusahaan untuk mendukung kesejahteraan pegawai sudah dilaksanakan dengan baik	17%	83%
----	----------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----	-----

Permasalahan yang ditemui pada aspek Keselamatan dan kesehatan kerja (k3) pegawai dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Sebanyak 70% (21 orang Pegawai) menyatakan peralatan pelindung diri (APD) tidak disediakan untuk Pegawai sesuai dengan kondisi lingkungan kerja
2. Sebanyak 67% (20 orang Pegawai) menyatakan bahwa mereka tidak merasa nyaman dengan kualitas udara di tempat kerja;
3. Sebanyak 33% (10 orang pegawai) menyatakan bahwa mereka tidak merasa tingkat penerangan di tempat kerja sudah baik guna meminimalkan risiko kecelakaan terkait kerja.;
4. Sebanyak 20% (6 orang pegawai), menyatakan bahwa Alat kerja yang di gunakan tidak aman, terdapat cacat yang dapat membahayakan. dan;
5. Sebanyak 83% (25 orang pegawai) yang mengaku bahwa mereka tidak merasa program kesehatan serta keamanan kerja yang ditawarkan oleh perusahaan untuk mendukung kesejahteraan pegawai sudah dilaksanakan dengan baik.

Menurut (Wibowo & Widiyanto, 2019: 143) keterkaitan keselamatan dan kesehatan kerja dengan kinerja Pegawai dapat memastikan kesuksesan perusahaan dikarenakan situasi pekerjaan yang optimal dapat mempengaruhi kinerjanya. Permasalahan keselamatan dan kesehatan kerja di Indonesia masih kurang diperhatikan. Masalah ini bisa diperhatikan dari angka kecelakaan kerja yang masih tinggi di Indonesia. Maka perlu diterapkan keselamatan dan kesehatan kerja di lingkungan kerja dengan baik dan benar khususnya perusahaan yang rentan terjadi kecelakaan kerja. Sehubungan dengan pengaruh K3 terhadap kinerja, hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Qurbani & Selviyana, 2019) menyatakan bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja memiliki pengaruh yang besar terhadap hasil kerja pegawai pada suatu perusahaan. Tetapi Menurut penelitian (Indri, 2021) menunjukkan bahwa variabel keselamatan kerja dan kesehatan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Faktor lain yang dapat memberi pengaruh terhadap kinerja pegawai pada suatu perusahaan maupun organisasi selain K3 diantaranya *Job satisfaction*. Menurut (Kaltsum et al, 2021) seorang pegawai yang merasa puas dengan pekerjaannya memberikan pengaruh yang baik dalam banyak hal, diantaranya adalah meningkatkan kinerja pegawai untuk kemajuan perusahaan. (Farmiati & Ismail, 2021) menyatakan Jika seorang pegawai merasa senang dengan perusahaan dan pekerjaan mereka, maka pegawai tersebut berusaha untuk memberikan kembali kepada perusahaan dengan segala upaya mereka.

Kepuasan kerja sebagai tanggapan emosional yang berbentuk kesenangan

Ketika keinginan tercapai, rekan kerja, promosi, dan gaji yang diinginkan sesuai dengan yang diharapkan. Setiap pegawai menginginkan pertumbuhan karir yang kuat dan keseimbangan kehidupan kerja. Kepuasan kerja terjadi ketika seorang pegawai merasa memiliki stabilitas pekerjaan, pertumbuhan karir dan keseimbangan kehidupan kerja yang nyaman (Aruldoss et al., 2021). Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan peneliti dengan membagikan pra survey, maka di temukan bahwa *Job satisfaction* pegawai masih belum optimal. Berikut adalah hasil pra survey dari aspek *Job satisfaction* melalui pernyataan dari indikator-indikator *Job satisfaction*. Beberapa permasalahan yang muncul dapat dilihat pada Tabel 1.4 berikut ini.

**Tabel 1.3**  
**Hasil Kuesioner Pra Survey terhadap *Job Satisfaction* Pegawai**  
**PT.Palamnco Inti Sawit Medan**

No.	Indikator	Pernyataan	Respon	
			Setuju	Tidak Setuju
1.	Pembayaran Gaji atau Upah	Saya merasa bahwa kompensasi yang diberikan sebanding dengan kontribusi dan tanggung jawab saya di tempat kerja.	33%	67%

2.	Pekerjaan itu sendiri	Saya merasa bahwa pekerjaan saya sesuai dengan keterampilan dan keahlian saya	50%	50%
3.	Rekan Kerja	Saya merasa nyaman berkomunikasi dengan rekan kerja .	70%	30%
4.	Promosi	Saya percaya bahwa kesempatan untuk promosi di perusahaan ini tersedia untuk saya	23%	77%
5.	Penyelia (supervisi)	Saya merasa bahwa atasan/supervisor saya memberikan dukungan yang cukup untuk mengatasi hambatan di tempat kerja?	37%	63%

Dari Tabel 1.4 dapat dilihat bahwa terdapat beberapa permasalahan pada aspek *Job Satisfaction* pegawai PT. Palmanco Inti Sawit Medan. Beberapa diantaranya seperti:

1. Sebanyak 67% (20 orang pegawai) yang mengaku bahwa mereka merasa bahwa kompensasi yang diberikan tidak sebanding dengan kontribusi dan tanggung jawab di tempat kerja.;
2. Sebanyak 50% (15 orang pegawai) menyatakan bahwa mereka merasa pekerjaannya tidak sesuai dengan keterampilan dan keahlian mereka;
3. Sebanyak 30% (9 orang pegawai) menyatakan bahwa mereka merasa tidak nyaman berkomunikasi dengan rekan kerja;
4. Sebanyak 77% (23 orang pegawai) yang mengaku bahwa mereka

tidak percaya ada kesempatan untuk promosi di perusahaan ini yang tersedia untuk mereka;

5. Sebanyak 63% (19 orang pegawai) menyatakan tidak merasa bahwa atasan/supervisor memberikan dukungan yang cukup untuk mengatasi hambatan di tempat kerja.

Pegawai yang merasa puas dalam bekerja akan tercermin dari semangat kerjanya, kedisiplinan dan prestasi kerja (Luka dkk, 2023). Dalam penelitian (Suryawan & Salsabilla, 2022) diketahui bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan dalam penelitian (Arda, 2017) diketahui bahwa kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Faktor lain yang dapat memberi pengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai pada suatu perusahaan maupun organisasi selain K3 dan *Job Satisfaction* diantaranya adalah *work engagement*. Menurut (S. Sutrisno et al., 2022) Adanya

*Work Engagement* yang dimiliki Pegawai pada perusahaan akan mempengaruhi keterlibatan Pegawai secara aktif dalam aktivitas perusahaan yang berperan penting untuk menunjang tercapainya efisiensi dan produktivitas perusahaan yang ditunjukkan dengan kinerja Pegawai yang semakin baik.

Menurut (Chan et al., 2020) bahwa *Work engagement* adalah sebagai keadaan positif, pemenuhan, pandangan terhadap kondisi kerja yang dikarakteristikan dengan adanya *vigor, dedication, dan absorption*. *Vigor* mengacu pada tingkat energi dan relisiensi mental yang tinggi ketika sedang

bekerja, kemauan berusaha sungguh-sungguh dalam pekerjaan dan gigih dalam menghadapi kesulitan. *Dedication* mengacu pada perasaan yang penuh makna, antusias, inspirasi, dan tantangan. Kemudian terakhir *absorption* dikarakteristikan dengan konsentrasi penuh, minat yang mendalam terhadap pekerjaan di mana waktu terasa berlalu begitu cepat dan sulit melepaskan diri dari pekerjaan.

Berdasarkan pengamatan di lapangan diketahui bahwa *work engagement* pegawai masih kurang optimal. Hal tersebut dapat dilihat dari temuan mengenai permasalahan seperti terlihatnya perilaku pegawai yang kurang bersemangat atau kurang menunjukkan antusiasnya dalam melaksanakan tugas, sehingga menyebabkan pekerjaan yang dilakukannya kurang efisien. Semangat kerja merupakan sikap yang sangat penting dan harus dimiliki oleh setiap orang, karena dengan begitu hasil pekerjaan yang diperoleh akan lebih baik. (Ginting, 2021).

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. Berdasarkan pengamatan peneliti, 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. Temuan mengenai permasalahan *Work Engagement* pegawai, semakin diperkuat oleh hasil pra survey yang dilakukan terhadap pegawai PT.Palmanco Inti Sawit Medan sebagai berikut.

**Tabel 1.4**  
**Hasil Kuesioner Pra Survey terhadap *Work Engagement***  
**Pegawai PT.Palmanco Inti Sawit Medan**

No.	Indikator	Pernyataan	Respon	
			Setuju	Tidak Setuju
1.	<i>Vigor</i> (semangat)	Saya merasa memiliki semangat yang tinggi dalam mengerjakan pekerjaan saya	37%	63%
2.	<i>Dedication</i> (dedikasi)	Saya memiliki perasaan untuk tumbuh berkembang Bersama perusahaan.	30%	70%
3.	<i>Absorption</i> (Penyerapan)	Saya merasakan bahwa pekerjaan saya memiliki daya tarik yang begitu kuat sehingga saya sering melupakan yang berada di sekitar saya.	47%	53%

Dari Tabel 1.4 dapat dilihat bahwa terdapat beberapa permasalahan pada aspek *work engagement* pegawai PT. Palmanco Inti Sawit Medan.

Beberapa diantaranya seperti:

1. Sebanyak 63% (19 orang pegawai) yang merasa tidak memiliki semangat yang tinggi dalam mengerjakan pekerjaan mereka;
2. Sebanyak 70% (21 orang pegawai) menyatakan bahwa mereka tidak memiliki perasaan untuk tumbuh berkembang Bersama perusahaan;
3. Sebanyak 53% (16 orang pegawai) menyatakan bahwa mereka tidak merasakan pekerjaan mereka memiliki daya tarik yang begitu kuat sehingga mereka sering melupakan yang berada di sekitar mereka.

Berdasarkan wawancara terhadap supervise PT.Palmanco inti sawit hal ini dapat disebabkan karena kurang terpenuhinya kepuasan kerja para pegawai yang menyebabkan semangat serta dedikasi pekerja terhadap perusahaan kurang. Menurut (Yunita, 2019) *work engagement* adalah sesuatu yang membuat seseorang merasa semangat dalam bekerja dan memiliki hubungan yang efektif pada pekerjaannya. Dalam melihat pengaruh *work engagement* terhadap kinerja ditemukan adanya gap research pada beberapa penelitian sebelumnya yang memiliki hasil temuan berbeda seperti (Rita dkk, 2020) menemukan bahwa *work engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berbeda dengan (Qodariah, 2019) yang mana mengatakan bahwa *work engagement* tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dari berbagai fenomena yang ada dan terdapat beberapa gap pada penelitian penelitian terdahulu maka peneliti mengambil judul “Pengaruh keselamatan dan Kesehatan kerja (K3), *job satisfaction*, dan *work engagement* Terhadap Kinerja Pegawai PT. Palmanco inti sawit Medan”.

## 1.2 Identifikasi Masalah

Adapun identifikasi masalah pada penelitian ini yang didasarkan pada latar belakang adalah :

1. Kurang optimalnya kinerja pada PT. Palmanco Inti Sawit terlihat dari penurunan hasil produksi yang disebabkan oleh kualitas dan kuantitas kinerja yang belum sesuai.
2. Kurang optimalnya keselamatan dan kesehatan kerja (K3) pada PT. Palmanco Inti Sawit dikarenakan kurangnya pengawasan yang baik pada program kesehatan serta keselamatan kerja yang diidentifikasi dari adanya beberapa pegawai yang bekerja tanpa menggunakan Alat Pelindung Diri (APD) pada saat bekerja.
3. Kurangnya kepuasan kerja pegawai dikarenakan kompensasi yang diberikan kurang sebanding dengan tanggung jawab yang diberikan serta kurangnya kesempatan dalam mendapat promosi jabatan.
4. Kurangnya keterikatan kerja pegawai pada PT. Palmanco inti sawit dikarenakan kurangnya semangat dalam melakukan pekerjaan dan dedikasi untuk tumbuh dan berkembang dengan perusahaan.

## 1.3 Pembatasan Masalah

Penulis membatasi permasalahan dengan tujuan agar pembahasan dalam penelitian tidak meluas dan menghindari kesalahan persepsi serta mengingat keterbatasan penulis, maka perlu dilakukan pembatasan masalah antara lain:

Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3), *Job satisfaction*, *Work*

*Engagement* terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Palmanco inti sawit Medan. Pegawai yang menjadi fokus penelitian hanyalah pegawai pada bagian produksi.

#### 1.4 Rumusan Masalah

Dalam permasalahan yang telah dijelaskan dalam latar belakang di atas, maka dirumuskan masalah penelitian ini:

1. Apakah terdapat pengaruh keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap *Job Satisfaction* pada PT. Palmanco Inti Sawit Medan?
2. Apakah terdapat pengaruh keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap *Work engagement* pada PT. Palmanco Inti Sawit Medan?
3. Apakah terdapat pengaruh *Job Satisfaction* terhadap *Work engagement* pada PT. Palmanco Inti Sawit Medan?
4. Apakah terdapat pengaruh keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap kinerja pegawai PT. Palmanco Inti Sawit Medan?
5. Apakah terdapat pengaruh *Job Satisfaction* terhadap kinerja pegawai PT. Palmanco Inti Sawit Medan?
6. Apakah terdapat pengaruh *work engagement* terhadap kinerja pegawai PT. Palmanco Inti Sawit Medan?
7. Apakah terdapat pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), terhadap *work engagement* Pegawai melalui *Job satisfaction* pada PT. Palmanco Inti Sawit Medan ?
8. Apakah terdapat pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), terhadap kinerja pegawai melalui *work engagement* pada PT. Palmanco

Inti Sawit Medan?

9. Apakah terdapat pengaruh *Job Satisfaction* terhadap Kinerja Pegawai melalui *work engagement* pada PT.Palmanco Inti Sawit Medan?

### 1.5 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai oleh penulis sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh keselamatan dan Kesehatan kerja terhadap *Job Satisfaction* pada PT. Palmanco Inti Sawit Medan
2. Untuk mengetahui pengaruh keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap *Work engagement* pada PT. Palmanco Inti Sawit Medan
3. Untuk mengetahui pengaruh *Job Satisfaction* terhadap *Work engagement* pada PT. Palmanco Inti Sawit Medan
4. Untuk mengetahui pengaruh keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap kinerja pegawai PT. Palmanco Inti Sawit Medan
5. Untuk mengetahui pengaruh *Job Satisfaction* terhadap kinerja pegawai PT. Palmanco Inti Sawit Medan
6. Untuk mengetahui pengaruh *work engagement* terhadap kinerja pegawai PT. Palmanco Inti Sawit Medan
7. Untuk mengetahui pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), terhadap *work engagement* Pegawai melalui *Job satisfaction* pada PT. Palmanco Inti Sawit Medan
8. Untuk mengetahui pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), terhadap kinerja pegawai melalui *work engagement* pada PT. Palmanco Inti Sawit Medan

9. Untuk mengetahui pengaruh *Job Satisfaction* terhadap Kinerja Pegawai melalui *work engagement* pada PT.Palmanco Inti Sawit Medan?

### 1.6 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti : Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sarana menambah pengetahuan dan wawasan dalam melakukan penelitian ilmiah serta dapat menggunakan hasil-hasil penelitian yang diperoleh dalam membantu mengatasi permasalahan yang ditemui di lingkungan sekitar peneliti terkait dengan topik.
2. Bagi PT. Palmanco Inti Sawit Medan : Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi terkait pengaruh K3, *job satisfaction* , dan *work engagement* terhadap kinerja pegawai sehingga dapat menjadi pertimbangan dalam mengambil keputusan berkaitan dengan hal tersebut.
3. Bagi Universitas Negeri Medan : Penelitian ini diharapkan dapat menambah literatur kepustakaan Universitas Negeri Medan pada bidang manajemen sumber daya manusia dan terkhusus pada topik yang terkait dengan K3, *job satisfaction*, dan *work engagement* terhadap kinerja.
4. Bagi Peneliti Selanjutnya : Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan informasi ilmiah terkait dengan pengaruh K3, *job satisfaction*, dan *work engagement* terhadap kinerja pegawai di suatu perusahaan maupun organisasi