

SKRIPSI

**PENGARUH BUDAYA K3 DAN DISIPLIN KERJA SERTA
KOMPENSASI DALAM MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS
KERJA DI MODERASI PERAN KEPEMIMPINAN PADA
PT. LESTARI BERKAT SEJAHTERA**



Oleh :

YESIKA KARIYAMAYANTI

NPM. 22.61201.015

**Diajukan untuk memenuhi salah satu syarat guna
memperoleh gelar serjana manajemen**

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS WIDYA GAMA MAHAKAM SAMARINDA

2026/2027



UNIVERSITAS
WIDYA GAMA MAHAKAM SAMARINDA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

BERITA ACARA
UJIAN SKRIPSI (KOMPREHENSIF)

Panitia Ujian Skripsi (Komprehensif) Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda, Program Studi **Manajemen**; telah melaksanakan Ujian Skripsi (Komprehensif) pada hari ini tanggal **20 Agustus 2026** bertempat di **Kampus Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda**.

- Mengingat :
1. Undang-Undang No. 20 Tahun 2003, tentang Sistem Pendidikan Nasional.
 2. Undang-Undang No. 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi.
 3. Peraturan Pemerintah No. 4 Tahun 2014 tentang Pengelolaan dan Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi.
 4. Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi Departemen Pendidikan tentang Status, Peringkat dan Hasil Akreditasi Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda Nomor : 238/SK/BAN-PT/Ak.Pj/PT/III/2023, Terakreditasi Baik Sekali.
 5. Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi Departemen Pendidikan tentang Status, Peringkat dan Hasil Akreditasi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda Nomor : 338/DE/A.5/AR.10/IV/2023, Terakreditasi Baik Sekali.
 6. Surat Keputusan Yayasan Pembina Pendidikan Mahakam Samarinda No.22.a/SK/YPPM/VI/2017 tentang Pengesahan Statuta Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda.
 7. Surat Keputusan Rektor Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda Nomor. 424.237/48/UWGM-AK/X/2012 Tentang Pedoman Penunjukkan Dosen Pembimbing dan Penguji Skripsi peserta didik.
- Memperhatikan :
1. Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis tentang Penunjukkan Dosen Pembimbing Mahasiswa dalam Penelitian dan Penyusunan Skripsi;
 2. Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis tentang Penunjukkan Tim Penguji Ujian Skripsi (Komprehensif) Mahasiswa;
 3. Hasil Rekapitulasi Nilai Ujian Skripsi (Komprehensif) mahasiswa yang bersangkutan;

No.	Nama Penguji	Tanda Tangan	Keterangan
1.	Dian Irma Aprianti, S.IP., MM	1.....	Ketua
2.	Eko Ravi Pratama, SE.,MM	2.....	Anggota
3.	Dr. Suyanto, S.E, M.Si	3.....	Anggota

MEMUTUSKAN

Nama Mahasiswa : YESIKA KARIYAMAYANTI
NPM : 22.61201.015
Judul Skripsi : Pengaruh Budaya K3 Dan Disiplin Kerja Serta Kompensasi Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Di Moderasi Peran Kepemimpinan Pada PT. Lestari Berkat Sejahtera.
Nilai Angka/Huruf : **76,63/=B+=**
Catatan :

1. **LULUS / ~~TIDAK LULUS~~**
2. **REVISI / ~~TIDAK REVISI~~**

Mengetahui

Pembimbing I

Dian Irma Aprianti, S.IP., MM

Pembimbing II

Eko Ravi Pratama, SE.,MM

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Budaya K3 dan Disiplin kerja serta Kompensasi Dalam
Meningkatkan Produktivitas Kerja Di Moderasi Peran
Kepemimpinan Pada PT. Lestari Berkat Sejahtera

Nama Mahasiswa : Yesika Kariyamayanti

NPM : 22.61201.015

Program Studi : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
(MSDM)

Menyetujui,

Dosen Pembimbing I,


(Dian Irma Aprianti, S.IP, MM.)
NIDN. 1114047902

Dosen Pembimbing II,


(Eko Ravi Pratama, SE, MM.)
NIDN. 1111119102

Mengetahui,


Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda


(Drs. M. Asri Yulidar Abbas, SE., MM)
NIP. 19730704 200501 1 002

Lulus Ujian Komprehensif tanggal : 20 Agustus 2026

HALAMAN PENGUJI

Skripsi Ini Telah Diuji dan Dinyatakan Lulus Pada :

Hari : Kamis

Tanggal : 20 Agustus 2026

Dosen Penguji

1. Dian Irma Aprianti, S.IP., MM.

1. 

2. Eko Ravi Pratama, SE., MM

2. 

3. Dr. Suyanto, S.E., M.Si

3. 

HALAMAN PERSETUJUAN REVISI SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini menyatakan bahwa:

Nama : Yesika Kariyamayanti
NPM : 22.61201.015
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Telah melakukan revisi Skripsi yang berjudul: **Pengaruh Budaya K3 dan Disiplin Kerja serta Kompensasi Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja di Moderasi Peran Kepemimpinan pada PT. Lestari Berkat Sejahtera**, sebagaimana telah disarankan oleh Dosen Penguji.

Disetujui :

No	Nama Dosen Penguji	Bagian yang Direvisi	Tanda Tangan
1.	Dian Irma Aprianti, S.IP., MM.	1. Penulisan Tabel 1.1 (Bab I) 2. Abstrak 3. Penjelasan Pada Peran Moderasi	
2.	Eko Ravi Pratama, SE., MM.	-	
3.	Dr. Suyanto, S.E., M.Si	-	

RIWAYAT HIDUP



Yesika Kariyamayanti; Lahir di Lendian Liang Nayuq, pada tanggal 6 Maret 2003, anak ke 4 dari 6 bersaudara dari Bapak Ngade dan Ibu Santi. Menempuh pendidikan dasar tahun 2010-2016 pada SDN Negri 001 Siluq Ngurai, melanjutkan ke SMP Purnama 1 Barong Tongkok 2016-2019, dan kemudian melanjutkan pendidikan di SMK 1 Purnama Barong Tongkok tahun 2019-2022. Terdaftar sebagai mahasiswa Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Program Studi Manajemen, Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia pada tahun 2025. Melaksanakan KKN di Kelurahan Tani Aman tahun 2025, dengan Dosen Pembimbing Lapangan Ibu Hj. Rustiana, S.H., M.H. Berkat karunia dan pertolongan Tuhan Yesus Kristus, usaha dan disertai doa dari kedua orang tua dalam menjalankan aktivitas akademik di perguruan tinggi Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda, penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “PENGARUH BUDAYA K3 DAN DISIPLIN KERJA SERTA KOMPENSASI DALAM MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KERJA DI MODERASI PERAN KEPEMIMPINAN PADA PT. LESTARI BERKAT SEJAHTERA”

MOTTO

In the Name Of Jesus Christ

“Serahkanlah perbuatanmu kepada Tuhan, maka terlaksanalah rencanamu”

(Amsal 16:3)

“Memang tak bisa kupungkiri, banyak kekuranganku namun, tak pernah ada kata menyerah”

Mengapa-Rony Parulian

Salam Hormat,

Yesika Kariyamayanti

KATA PENGANTAR

Shalom, salam Sejahtera dalam Tuhan Yesus Kristus. Karena atas kehendak dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan proposal/skripsi ini yang disusun dari hasil penelitian guna memenuhi Sebagian persyaratan memperoleh gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda.

Penghargaan dan ucapan terima kasih yang tidak terhingga juga penulis sampaikan kepada kedua orang tua tercinta, Ayahanda Ngade dan Ibunda Santi, yang selalu memberikan dukungan moral dan materi, doa yang tidak pernah, serta motivasi yang luar biasa hingga proposal/skripsi ini dapat diselesaikan. Kasih sayang dan pengorbanan kalian adalah kekuatan terbesar bagi penulis.

Selama proses penyusunan proposal/skripsi ini, penulis juga mendapatkan banyak bimbingan, dukungan, dan bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, melalui kesempatan ini, izinkanlah penulis menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Husaini Usman, M.Pd., M.T., selaku Rektor Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda.
2. Bapak Dr. M. Astri Yulidar Abbas, S.E., M.M., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda.
3. Ibu Dian Irma Aprianti, S.Ip, MM., selaku Ketua Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda.
4. Ibu Dian Irma Aprianti, S.Ip, MM, selaku Dosen Pembimbing I yang dengan sabar, tulus, dan penuh dedikasi telah memberikan bimbingan, arahan, masukan, serta motivasi kepada penulis sejak awal hingga akhir proses penyusunan skripsi ini. Terima kasih atas waktu, perhatian, dan ilmu yang telah diberikan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
5. Eko Ravi Pratama, SE, MM. Selaku Dosen Pembimbing II yang telah dengan sabar memberikan bimbingan, arahan, kritik, saran, serta masukan yang sangat berarti selama proses penyusunan skripsi ini.

Terima kasih atas kesediaan Bapak dalam membimbing dan memberikan ilmu yang sangat bermanfaat sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi ini.

6. Seluruh Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah memberikan ilmu dan pengetahuan selama masa perkuliahan.
7. Staf administrasi Fakultas dan Program Studi yang telah memberikan pelayanan terbaiknya dan selalu berbagi informasi selama proses administrasi dan perkuliahan.
8. Terimakasih sebesar besarnya kepada Bapak Suhardi dan Ibu Dena Tresia yang selama ini telah memberikan doa, semangat, motivasi, perhatian, serta dukungan kepada penulis selama menjalani perkuliahan. Terima kasih atas segala pengorbanan tenaga, waktu, dan bantuan yang telah diberikan kepada penulis sehingga dapat terus melanjutkan pendidikan hingga menyelesaikan skripsi ini. Bagi penulis Bapak dan Ibu bukan hanya sosok yang selalu mendukung, tetapi juga sudah menjadi rumah kedua, rumah tempat pulang dimana penulis menemukan kehangatan, kepedulian, dan kekuatan ketika menghadapi berbagai tantangan selama masa perkuliahan. Semoga segala kebaikan, kasih, dan ketulusan yang telah diberikan mendapat balasan yang berlimpah.
9. Untuk saudara-saudara saya tersayang Kus Saputra, Wardi, Siska Anika Sapira, Meidy Sari Jesa, Merinda Tasya, Ripanndi, Desri Tresiana, dan Irpan Imanuel, yang senantiasa memberikan doa, kasih sayang, dukungan, motivasi, serta semangat kepada penulis selama proses penyusunan skripsi ini hingga dapat terselesaikan dengan baik.
10. Sahabat-sahabat saya terkasih, Susi Susanti, Tirani Pasapan, Nur Heny Winda Jones, Adelia Winarti, dan Santia Patricia, yang telah menjadi bagian dari perjalanan penulis selama menyelesaikan skripsi ini. Terima kasih atas setiap doa, dukungan, perhatian, semangat, serta kesediaan untuk selalu hadir dalam suka maupun duka. Kiranya segala kebaikan yang telah diberikan kepada penulis mendapat balasan yang terba

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun sangat diharapkan demi perbaikan di masa mendatang. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat dan kontribusi positif bagi semua pihak yang membutuhkannya.

Samarinda 14, Oktober 2025

Penulis

Yesika Kariyamayanti
2261201015

DAFTAR ISI

	Hal
HALAMAN JUDUL SKRIPSI	i
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI.....	
Error! Bookmark not defined.	
HALAMAN PENGUJI	
Error! Bookmark not defined.	
HALAMAN PERSETUJUAN REVISI SKRIPSI	iv
RIWAYAT HIDUP	
vi	
ABSTRAK	
Error! Bookmark not defined.	
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI.	x
DAFTAR TABEL.....	
xiii	
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.	xv
BAB I PENDAHULUAN.	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah.	9
1.3 Batasan Masalah	9
1.4 Tujuan Penelitian	10
1.5 Manfaat Penelitian	11
1.6 Sistematika Penulisan.	12
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.	13
2.1 Penelitian Terdahulu	13
2.2 Dasar Teori	15
2.2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia.	15
2.2.2 <i>Goal Setting Theory</i> .	15
2.2.3 Produktivitas Kerja	16

2.2.4 Peran Kepemimpinan.	19
2.2.5 Budaya K3	21
2.2.6 Disiplin Kerja.	24
2.2.7 Kompensasi.	27
2.2.8 Hubungan Antar Variabel.	29
2.3 Kerangka Konseptual.	31
2.3.1 Kerangka Pikir	31
2.3.2 Model Konseptual.	33
2.4 Hipotesis	34
BAB III METODE PENELITIAN	36
3.1 Jenis Penelitian.	36
3.2 Tempat dan Waktu Penelitian .	36
3.3 Definisi Operasional Variabel.	37
3.4 Populasi dan Sampel	40
3.4.1 Populasi.	40
3.4.2 Sampel	40
3.5 Teknik Pengumpulan Data.	42
3.5.1 Wawancara	42
3.5.2 Kuesioner.	42
3.5.3 Dokumentasi .	43
3.6 Metode Analisis	43
3.6.1 Analisis Statistik Deskriptif.	43
3.6.2 Partial Least Square (PLS).	44
3.6.3 Uji Measurement Model (<i>Outer Model</i>) .	44
3.6.4 <i>Goodness of fit (GoF)</i>	46
3.6.5 Uji Structural Model (<i>Inner Model</i>)	47
3.7 Pengujian Hipotesis.	48
3.7.1 Uji T	48
3.7.2 Uji Pengaruh Moderasi	49
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.	50

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	50
4.1.1 Profil PT. Lestari Berkat Sejahtera	50
4.1.2 Visi Dan Misi Perusahaan.	51
4.2 Deskripsi Data	52
4.2.1 Karakteristik Responden	52
4.3 Analisis Data	55
4.3.1 Analisis Statistik Deskriptif Jawaban Responden	55
4.3.2 Analisis Dan Pengujian Hipotesis.	58
4.4 Pembahasan	70
4.4.1 Pengaruh Budaya K3 Terhadap Produktivitas Kerja.	70
4.4.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja	72
4.4.3 Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja	73
4.4.4 Peran Kepemimpinan Memoderasi Budaya K3 Terhadap Produktivitas Kerja.	74
4.4.5 Peran Kepemimpinan Memoderasi Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja	75
4.4.6 Peran Kepemimpinan Memoderasi Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja.	76
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	79
5.1 Kesimpulan	79
5.2 Saran	80
DAFTAR PUSTAKA	82
LAMPIRAN.	84

DAFTAR TABEL

	Hal
Tabel 1.1 Data Karyawan di PHK.	3
Tabel 1.2 Data Peran Kepemimpinan PT. Lestari Berkat Sejahtera	4
Tabel 1.3 Data Penerapan Budaya K3 PT. Lestari Berkat Sejahtera .	5
Tabel 1.4 Data Klasifikasi Insiden di PT. Lestari Berkat Sejahtera 2024.	6
Tabel 1.5 Data Klasifikasi Insiden di PT. Lestari Berkat Sejahtera 2025.	6
Tabel 3.1 Instrumen Skala Likert.	42
Tabel 3.2 Pengukuran Inner Model.	48
Tabel 4. 1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	52
Tabel 4. 2 Responden berdasarkan usia	53
Tabel 4. 3 Responden berdasarkan Golongan Karyawan	53
Tabel 4. 4 Responden berdasarkan Pendidikan terakhir	54
Tabel 4. 5 Responden berdasarkan Masa kerja.	54
Tabel 4. 6 Responden berdasarkan bagian/divisi kerja.	55
Tabel 4. 7 Factor Loading, P value	60
Tabel 4. 8 Pengujian Validitas Berdasarkan Average Variance Exstracted (AVE), Commposite Realibility (CR) dan Cronbach' Alpha	60
Tabel 4. 9 Pengujian Validitas Diskriminan	63
Tabel 4. 10 R-square	64
Tabel 4. 11 Godness Of Fit	66
Tabel 4. 12 Pengaruh Langsung (Direct Effects).	67
Tabel 4. 13 Pengaruh Tidak Langsung (Indirect Effects)	69

DAFTAR GAMBAR

	Hal
Gambar 1.1 Kerangka Berpikir	31
Gambar 2.2 Model Konseptual	33
Gambar 4.1 Hasil Pengolahan Data	67

DAFTAR LAMPIRAN

	Hal
Lampiran 1.1 Kuesioner Penelitian	85
Lampiran 1.2 Surat balasan izin penelitian	92
Lampiran 1.3 Hasil Wawancara Di PT. Lestari Berkat Sejahtera	93
Lampiran 1.4 Hasil Wawancara Peran Kepemimpinan Di PT. Lestari Berkat Sejahtera	94
Lampiran 1.5 Data Disiplin Kerja PT. Lestari Berkat Sejahtera	96
Lampiran 1.6 Hasil Wawancara PT. Lestari Berkat Sejahtera	97
Lampiran 1.7 Jawaban Responden Terhadap Variabel Budaya K3	99
Lampiran 1.8 Jawaban Responden Terhadap Variabel Disiplin Kerja	102
Lampiran 1.9 Jawaban Responden Terhadap Variabel Kompensasi	104
Lampiran 1.10 Jawaban Responden Terhadap Variabel Peran kepemimpinan	107
Lampiran 1.11 Jawaban Responden Terhadap Variabel Produktivitas kerja	109
Lampiran 1.12 Data K3	112
Lampiran 1.13 Foto Dokumentasi	113

ABSTRAK

Yesika Kariyamayanti (2026), “Pengaruh Budaya K3 dan Disiplin Kerja serta Kompensasi dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja di Moderasi Peran Kepemimpinan pada PT. Lestari Berkah Sejahtera”. Dengan Dosen Pembimbing I, Ibu Dian Irma Aprianti, S.IP., MM. dan Dosen Pembimbing II, Bapak Eko Ravi Pratama, SE., MM.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh budaya K3, disiplin kerja, dan kompensasi terhadap produktivitas kerja serta peran kepemimpinan dalam memoderasi pengaruh budaya K3, disiplin kerja, dan kompensasi terhadap produktivitas kerja pada PT. Lestari Berkah Sejahtera. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif kausal. Populasi penelitian berjumlah 489 karyawan dan sampel sebanyak 220 responden yang ditentukan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 5%. Teknik analisis data yang digunakan adalah Structural Equation Modeling-Partial Least Square (SEM-PLS) dengan bantuan program WarpPLS 7.0 untuk mengetahui hubungan dan pengaruh antarvariabel penelitian.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya K3 berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, serta kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Peran kepemimpinan mampu memoderasi pengaruh budaya K3 terhadap produktivitas kerja, tetapi tidak mampu memoderasi pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap produktivitas kerja.

Kata kunci: budaya K3, disiplin kerja, kompensasi, peran kepemimpinan, produktivitas kerja.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) merupakan unsur paling penting dalam suatu organisasi perusahaan karena menjadi penggerak utama seluruh aktivitas operasional. Sumber daya manusia juga dipandang sebagai faktor penentu keberhasilan perusahaan dalam menghadapi kondisi kerja yang menuntut ketelitian, kedisiplinan, serta tanggung jawab tinggi. Keberadaan SDM yang mampu bekerja sesuai standart operasional dan memiliki kesadaran terhadap risiko kerja sangat diperlukan agar kegiatan perusahaan dapat berlajam optimal. Penelitian ini berawal dari kondisi dunia kerja saat ini, khususnya pada perusahaan yang bergerak di bidang pertambangan. Produktivitas kerja karyawan menjadi faktor yang sangat penting karena berkaitan langsung dengan pencapaian target perusahaan pertambangan, produktivitas kerja tidak hanya di tentukan oleh kemampuan karyawan, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh keselamatan kerja, kedisiplinan, dan sistem imbalan yang diberikan perusahaan.

Namun pada kenyataannya, masih banyak perusahaan yang mengalami permasalahan produktivitas kerja. Masalah tersebut sering muncul karena penerapan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) belum berjalan secara konsisten, kedisiplinan karyawan masih rendah, serta sistem kompensasi yang belum sepenuhnya mampu mendorong motivasi kerja.

Dengan variabel-variabel yang diteliti, yaitu budaya K3, disiplin kerja, kompensasi, peran kepemimpinan, produktivitas kerja. Secara teori, budaya K3 yang baik akan membuat karyawan bekerja lebih aman dan fokus, disiplin kerja akan menciptakan keteraturan dalam bekerja, serta kompensasi yang adil akan meningkatkan motivasi dan semangat kerja. Namun masih ditemukan berbagai masalah pada masing-masing variabel tersebut. Beberapa karyawan belum sepenuhnya patuh terhadap SOP dan K3, disiplin kerja belum dijalankan secara konsisten, dan kompensasi yang diterima belum sepenuhnya di rasakan adil oleh karyawan. Selain itu, peran kepemimpinan dalam mengarahkan dan mengawasi

karyawan juga belum optimal. Kondisi ini menunjukkan bahwa variabel-variabel tersebut belum berfungsi maksimal dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Adanya perbedaan antara kondisi yang diharapkan dengan kondisi yang dilapangan. Perusahaan tentu mengharapkan karyawan bekerja secara produktif, mematuhi aturan keselamatan kerja, memiliki disiplin kerja yang tinggi, serta motivasi oleh sistem kompensasi yang diharapkan. Namun pada kenyataannya, masih terdapat ketidaksesuaian antara harapan tersebut dengan realitas yang ada. Rendahnya kepatuhan terhadap SOP dan K3, disiplin kerja yang belum konsisten, serta persepsi ketidakpuasan belum sepenuhnya berjalan efektif.

Beberapa penelitian menunjukkan bahwa *Goal Setting* tidak selalu efektif jika diterapkan tanpa mempertimbangkan kondisi karyawan. Ordonez *et. al* (2009) menyatakan bahwa target kerja yang selalu ketat justru dapat menimbulkan stres, perilaku tidak jujur, dan penurunan kualitas kerja. Hal ini menunjukkan bahwa penetapan tujuan saja belum tentu mampu meningkatkan produktivitas apabila tidak di dukung oleh lingkungan kerja yang baik.

Sedangkan Avlio *et al* (2004) kepemimpinan transformasional menekankan peran pemimpin dalam meningkatkan produktivitas kerja, menjelaskan bahwa pemimpin mampu memberikan motivasi, perhatian, dan kepercayaan kepada karyawan dapat mendorong kinerja yang lebih optimal. Dengan demikian, terdapat gap teori yang menunjukkan bahwa produktivitas kerja tidak hanya dipengaruhi oleh target kerja, tetapi juga oleh kualitas kepemimpinan dalam mendukung dan memberdayakan karyawan.

PT. Lestari Berkat Sejahtera yang berlokasi di Loa Janan, Desa Batuah Samarinda Seberang merupakan sektor yang bergerak dibidang pertambangan batu bara, ditengah tuntutan insdutri pertambangan yang penuh risiko, keberlangsungan perusahaan sangat bergantung pada performa sumber daya manusianya. Dalam hal ini produktivitas kerja menjadi indikator utama kesehatan organisasi.

Produktivitas kerja tidak hanya di lihat dan di ukur dari hasil produksi, melainkan pada kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efesiensi dan disiplin kerja. Di lingkungan operasional PT. Lestari Berkat Sejahtera,

produktivitas merupakan tolak ukur utama yang menggambarkan sejauh mana karyawan mampu memberikan kontribusi terbaiknya bagi perusahaan. Produktivitas juga tidak bisa dipandang secara sempit hanya sebagai jumlah pekerjaan yang diselesaikan, melainkan sebuah kelarasan antara cara kerja yang benar dengan hasil yang berkualitas.

Berdasarkan hasil wawancara dengan bapak Zainal Abidin, selaku HSE Officer sekaligus perwakilan dari bapak Fazar Rachman Supervisor HSE. (14 Februari 2026) di kantor PT. Lestari Berkas Sejahtera bahwa masih ditemukan beberapa permasalahan produktivitas kerja.

Tabel 1.1 Data Karyawan di PHK

No	Jumlah PHK (2024-2025)
1.	1 orang

Sumber: HSE Officer PT. Lestari Berkas Sejahtera, 14 Februari 2026

Berdasarkan tabel 1.1 masih ditemukan bahwa produktivitas kerja karyawan di PT. Lestari Berkas Sejahtera masih menghadapi kendala yang nyata. Masalah ini terlihat dari perlunya pengawasan intensif setiap hari agar efisiensi terjaga, serta adanya tindakan *coaching counseling* akibat pelanggaran prosedur kerja di lapangan sampai terjadinya PHK.

Kondisi ini merupakan hasil dari budaya K3 yang belum secara keseluruhan di patuhi oleh karyawan yang ada di perusahaan dan tingkat disiplin kerja yang belum maksimal dalam mematuhi jam kerja serta standart keselamatan. Oleh karena itu, penguatan aspek pada budaya K3 dan penegakkan disiplin kerja menjadi kunci utama untuk meningkatkan produktivitas kerja yang stabil dan aman bagi seluruh karyawan di PT. Lestari Berkas Sejahtera.

Peran kepemimpinan di PT. Lestari Berkas Sejahtera berjalan secara berjenjang dan intensif, dimana arahan operasional dilakukan setiap hari dari level supervisor/superintendent, sementara arahan strategis dilakukan sebulan sekali oleh direktur. Hal ini mengindikasikan adanya pembagian peran yang jelas antara pengawasan teknis harian dan pengambilan kebijakan jangka panjang.

Tabel 1.2 Data Peran Kepemimpinan PT. Lestari Berkas Sejahtera

No	Klasifikasi Jabatan	Jumlah
1	Direktur	1
2	General manager	1
3	PJO LBS-KBM	1
4	Supt. Operation	1
5	Spv. PC engineering	1
6	Supt. Plant	1
7	Spv. HSE	1
8	Supt. HRDGA	1
9	Spv. MM	1
10	Manager HRDGA	1
11	Officer HRDGA	1
12	Spv. Finance	1
13	Purchasing officer	1
14	Finance officer	2
15	IT	1
16	IT support officer	1
17	IT support	1

Sumber: Spv. HSE PT. Lestari Berkas Sejahtera, 14 Februari 2026

Di PT. Lestari Berkas Sejahtera menerapkan sistem kepemimpinan yang terstruktur namun tetap terbuka, dimana pembagian peran antara level direktur (strategis bulanan) dan level supervisor (operasional harian) berjalan selaras untuk memastikan target perusahaan tercapai secara efektif. Hubungan ini diperkuat dengan alur komunikasi yang jelas dan pengambilan keputusan yang melibatkan tim, sehingga setiap instruksi dari atasan tersampaikan dengan akurat tanpa salah paham. Dengan melibatkan seluruh departemen terkait diskusi maupun penyelesaian konflik, pimpinan berhasil menciptakan lingkungan kerja yang transparan, dan adil di setiap tingkatan jabatan.

Budaya K3 adalah Salah satu kesejahteraan yang harus diperhatikan oleh perusahaan kepada para karyawannya atau sumber daya manusia adalah dengan memberikan penerapan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) yang bertujuan untuk mencegah terjadinya kecelakaan kerja serta menanamkan rasa aman pada karyawan. Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) harus diperhatikan dengan baik agar dapat mencegah timbulnya masalah yang dapat berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

Pada PT. Lestari Berkat Sejahtera belum sepenuhnya membudaya secara optimal di kalangan karyawan, karena masih adanya kecenderungan karyawan untuk mengutamakan pencapaian target operasional dibandingkan kepatuhan terhadap prosedur keselamatan kerja. Selain itu, tingginya angka insiden berupa kerusakan properti (property damage) menunjukkan bahwa kesadaran terhadap pentingnya K3 belum sepenuhnya tertanam sebagai budaya kerja sehari-hari, melainkan masih sebatas kewajiban formal. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa budaya K3 di perusahaan ini sudah mulai diterapkan, namun belum sepenuhnya membudaya dan masih perlu diperkuat melalui peningkatan disiplin, serta pengawasan, dalam menanamkan nilai-nilai keselamatan kerja.

Tabel 1.3 Data Penerapan Budaya K3 PT. Lestari Berkat Sejahtera

No	Perlengkapan Alat APD
1	Safety helmet/Topi keselamatan
2	Safety shoes/Sepatu keselamatan
3	Dust mask/Masker debu
4	Chemical mask/Masker kimia
5	Safety glasses/Kacamata pelindung
6	Face shield/pelindung muka
7	Torch cutting goggles/Pelindung mata (Las oxy/Acetilene)
8	Ear plugs/Sumbat telinga
9	Ear muffs/Tutup telinga
10	Cotton gloves/Sarung tangan katun
11	Leather gloves/Sarung tangan kulit
12	Leather apron/Apron kulit
13	Safety harness/sabuk pengaman
14	Reflective vest/Rompi pantul Cahaya

Sumber: Spv. HSE PT. Lestari Berkat Sejahtera, 3 Februari 2026.

Berdasarkan tabel 1.3 upaya yang dilakukan oleh PT. Lestari Berkat Sejahtera dalam rangka memberikan jaminan keselamatan kerja bagi karyawan di perusahaan tersebut, yaitu dengan menyediakan alat pelindung diri (APD) sesuai dengan kebutuhan dan risiko pekerjaan. Alat pelindung yang diberikan seperti helm keselamatan, sepatu safety, rompi keselamatan, sarung tangan, masker, dan pelindung telinga dll. Penyediaan APD ini bertujuan untuk melindungi karyawan dari berbagai risiko kecelakaan kerja serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih aman dan nyaman.

Tabel 1.4 Data Klasifikasi Insiden di PT. Lestari Berkat Sejahtera 2024

No	Klasifikasi insiden	Jumlah insiden	
1	Nearmis	0%	0
2	Property Damage	100%	11
3	First AID case/Minor Injury	0%	0
4	Medical Treatment/Mayor Injury	0%	0
5	Enviro Case	0%	0
6	Fire Case	0%	0
7	LTI	0%	0
8	Fatality	0%	0
Total Cases		100%	11

Sumber: Spv. HSE PT. Lestari Berkat Sejahtera 14 Februari 2026

Tabel 1.5 Data Klasifikasi Insiden di PT. Lestari Berkat Sejahtera 2025

No	Klasifikasi insiden	Jumlah insiden	
1	Nearmis	6%	1
2	Property Damage	94%	15
3	First AID case/Minor Injury	0%	0
4	Medical Treatment/Mayor Injury	0%	0
5	Enviro Case	0%	0
6	Fire Case	0%	0
7	LTI	0%	0
8	Fatality	0%	0
Total Cases		100%	16

Sumber: Spv.HSE PT. Lestari Berkat Sejahtera 14 Februari 2026

Budaya K3 di PT. Lestari Berkat Sejahtera di liat dari komitmen nyata dalam menyediakan 14 jenis alat pelindung diri (APD) lengkap pada Tabel 1.5 mulai dari *safety helmet* hingga *safety harnes* sebagai upaya untuk menjamin keamanan dan kesejahteraan sumber daya manusia demi menjaga produktivitas kerja. efektif dalam melindungi fisik karyawan, yang ditunjukkan dengan angka 0% pada kasus cedera berat maupun fatalitas (*LTI & Fatality*). Namun, tingginya angka *Property*

Damage yang mencapai 94% hingga 100% dari total insiden memberikan gambaran bahwa budaya K3 perusahaan saat ini masih perlu diperkuat pada aspek kedisiplinan operasional dan kepedulian terhadap aset, agar perlindungan yang telah diberikan melalui fasilitas APD dapat berjalan selaras dengan keamanan teknis lapangan.

Penerapan disiplin kerja ini dari kepatuhan karyawan dalam mengurus izin kerja (*Work Permit*) dan melaporkan setiap bahaya di lapangan (*Hazard Report*). Selain itu, disiplin kerja juga diukur dari kesadaran pengemudi untuk berhenti beroperasi saat jalan licin (*Slippery*). Dengan disiplin yang kuat, setiap karyawan secara mandiri turut menjaga keselamatan diri sendiri maupun rekan kerja yang lainnya.

Pada PT. Lestari Berkas Sejahtera dapat dilihat melalui penerapan mekanisme penegakan aturan yang jelas dan tegas terhadap karyawan yang melanggar. Berdasarkan hasil wawancara, perusahaan melakukan tindakan berupa coaching counseling sebagai langkah pembinaan awal bagi karyawan yang tidak mematuhi prosedur kerja. Selain itu, perusahaan juga menerapkan sanksi tegas berupa pemutusan hubungan kerja (PHK) bagi pelanggaran yang serius, tanpa memandang jabatan atau level karyawan. Fakta ini menunjukkan bahwa perusahaan tidak hanya menetapkan aturan disiplin, tetapi juga benar-benar menegakkannya melalui tindakan nyata, sehingga dapat menjadi bukti bahwa disiplin kerja telah diterapkan dalam sistem manajemen perusahaan.

Pada perusahaan PT. Lestari Berkas Sejahtera mewajibkan pelaporan setiap bahaya (*Unsafe Act/Condition*) dan perusahaan izin kerja (*Work Permit*) sebelum memulai tugas berisiko tinggi. Namun pada hasil wawancara peneliti dengan Bapak Zainal Abidin selaku HSE Officer pada tanggal 14 februari 2026, diketahui beberapa karyawan melewati pelaporan bahaya kecil demi kelancaran kerja atau memulai aktivitas teknis lebih awal tanpa dokumen yang lengkap demi mengejar efisiensi waktu. Pada kedisiplinan operasional saat cuaca buruk, dimana standar keselamatan mengharuskan penghentian total unit saat jalan licin (*Slippery*). Gap terjadi ketika pengemudi cenderung menunda berhenti karena adanya tekanan dan beban kerja atau keraguan dalam menilai kondisi jalan secara mandiri sebelum ada

instruksi verbal dari pengawas. Hal ini menunjukkan bahwa kepatuhan karyawan terhadap prosedur keselamatan terkadang masih kalah oleh prioritas operasional di area tambang.

Kompensasi merupakan bentuk penghargaan nyata dari perusahaan yang diberikan kepada setiap karyawan, melalui sistem imbalan yang adil dan kompetitif, perusahaan tidak hanya memenuhi kebutuhan finansial karyawan tetapi juga membangun rasa dihargai yang mendorong karyawan untuk tetap setia dan bekerja dengan maksimal.

Pada PT. Lestari Berkas Sejahtera terdapat struktur kompensasi, yaitu

1. Kompensasi Langsung

a. Gaji Pokok

Diberikan sesuai jabatan, dan Tanggung Jawab

b. Upah Lembur

Diberikan kepada karyawan yang bekerja melebihi jam kerja normal

c. Insentif Kinerja

insentif produksi (berdasarkan target kerja)

insentif berbasis Hour meter alat (Khusus operator/unit kerja lapangan)

2. Kompensasi Tidak Langsung

a. Tunjangan

Tunjangan makan

Tunjangan transportasi

b. Fasilitas Kerja

Mess/tempat tinggal karyawan

Transportasi operasional

Penyediaan alat kerja dan APD

3. Kompensasi Non Finansial

Lingkungan kerja yang aman

Kesempatan pengembangan diri

Pada PT. Lestari Berkas Sejahtera tercermin dari pemberian insentif kehadiran dan produksi, tunjangan berbasis jam kerja alat (*Hour Meter*), serta penyediaan fasilitas pendukung seperti *mess* dan transportasi untuk mendorong produktivitas karyawan.

Namun dalam pelaksanaannya dimana meskipun perusahaan telah menetapkan sanksi penghapusan bonus bagi kerusakan properti di atas 50 juta rupiah, angka insiden aset (*property damage*) tetap mendominasi total kejadian di lapangan. Hal ini menunjukkan bahwa skema timbal balik yang ada saat ini lebih efektif dalam memotivasi karyawan untuk mengejar target produksi dan kehadiran, namun belum cukup kuat dalam membangun kesadaran operasional untuk menjaga keamanan aset perusahaan secara maksimal.

1.2 Rumusan Masalah

Penelitian ini membahas Budaya K3, Disiplin kerja, dan kompensasi sebagai variabel independen, peran kepemimpinan sebagai variabel moderasi, serta produktivitas kerja sebagai variabel dependen. Berdasarkan latar belakang masalah yang ditemukan diatas, maka dibuat suatu perumusan masalah se berikut:

1. Apakah budaya K3 berpengaruh terhadap produktivitas kerja di PT. Lestari Berkat Sejahtera?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja di PT. Lestari Berkat Sejahtera?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja di PT. Lestari Berkat Sejahtera?
4. Apakah Budaya K3, dimoderasi peran kepemimpinan berpengaruh terhadap produktivitas kerja di PT. Lestari Berkat Sejahtera?
5. Apakah Disiplin kerja, dimoderasi peran kepemimpinan berpengaruh terhadap produktivitas kerja di PT. Lestari Berkat Sejahtera?
6. Apakah Kompensasi, dimoderasi peran kepemimpinan berpengaruh terhadap produktivitas kerja di PT. Lestari Berkat Sejahtera?

1.3 Batasan Masalah

Agar penelitian ini lebih terarah dan tidak terlalu luas, maka peneliti membuat beberapa batasan masalah sebagai berikut:

1. Penelitian ini hanya berfokus pada tiga variabel independenn yaitu Budaya K3, Disiplin kerja, dan kompensasi, tanpa membahas faktor-faktor lain diluar itu.

2. Variabel dependen yang diteliti hanya produktivitas kerja karyawan pada PT. Lestari Berkah Sejahtera.
3. Variabel moderasi yang digunakan dalam penelitian ini hanya peran kepemimpinan, sehingga aspek kepemimpinan lainnya yang lebih spesifik tidak dibahas secara mendalam.
4. Responden penelitian dibatasi hanya pada karyawan PT. Lestari Berkah Sejahtera, sehingga hasil penelitian tidak digeneralisasikan ke perusahaan lain.
5. Data yang digunakan dalam penelitian merupakan data yang diperoleh melalui kuesioner, sehingga tidak melibatkan metode pengumpulan data lain seperti wawancara atau observasi langsung.
6. Variabel independen yang ada dalam penelitian ini adalah budaya K3, Disiplin kerja dan kompensasi pada PT. Lestari Berkah Sejahtera.
7. Teori yang digunakan sebagai landasan teori utama dalam penelitian ini adalah *Goal setting theory* yang dikemukakan oleh Locke dan Latham (1990) dalam buku “ *A Theory of Goal Setting and Task Performance*”. Teori ini digunakan untuk menjelaskan bagaimana penetapan tujuan kerja yang jelas, peran kepemimpinan, serta dukungan sistem organisasi seperti budaya K3, disiplin kerja, dan kompensasi dapat memengaruhi perilaku dan produktivitas kerja karyawan di PT. Lestari Berkah Sejahtera.
8. Periode pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan mulai bulan Oktober 2025 sampai dengan Maret 2026, yang mencakup seluruh informasi dan data karyawan PT. Lestari Berkah Sejahtera yang berkaitan dengan budaya keselamatan dan kesehatan kerja (K3), disiplin kerja, kompensasi, peran kepemimpinan, serta produktivitas kerja karyawan.

1.4. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh Budaya K3 terhadap Produktivitas kerja di PT. Lestari Berkah Sejahtera.
2. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin kerja terhadap Produktivitas kerja di PT. Lestari Berkah Sejahtera.

3. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi terhadap Produktivitas kerja di PT. Lestari Berkat Sejahtera.
4. Untuk mengetahui peran kepemimpinan dalam memoderasi pengaruh Budaya K3 terhadap produktivitas kerja di PT. Lestari Berkat Sejahtera.
5. Untuk mengetahui peran kepemimpinan dalam memoderasi pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja di PT. Lestari Berkat Sejahtera.
6. Untuk mengetahui peran kepemimpinan dalam memoderasi pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja di PT. Lestari Berkat Sejahtera.

1.5 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya kajian ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait pengaruh budaya K3, disiplin kerja, kompensasi, serta peran kepemimpinan sebagai variabel moderasi terhadap produktivitas kerja.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi perusahaan

Hasil penelitian dapat menjadi bahan evaluasi dan pertimbangan bagi PT. Lestari Berkat Sejahtera dalam meningkatkan produktivitas karyawan melalui penguatan budaya K3, penerapan disiplin kerja, sistem kompensasi yang adil, serta efektivitas kepemimpinan.

b. Bagi peneliti

Penelitian ini memberikan pengalaman penelitian dan pemahaman produktivitas kerja di perusahaan.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Penelitian ini dapat menjadi referensi, bahan perbandingan, maupun dasar pengembangan penelitian lanjutan pada variabel, dan metode.

1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan yang bermaksud adalah sebuah gambaran penulisan secara keseluruhan. Adapun sistematika penulisan adalah sebagai berikut:

BAB I Pendahuluan

Berisi latar belakang, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II Tinjauan Pustaka

Berisi penelitian terdahulu dan teori-teori yang relevan dengan variabel penelitian, yaitu Budaya K3, Disiplin Kerja, Kompensasi, Peran Kepemimpinan, dan Produktivitas Kerja, serta kerangka berpikir, model konseptual, dan hipotesis penelitian.

BAB III Metode Penelitian

Menjelaskan jenis penelitian, lokasi dan waktu penelitian, populasi dan sampel, definisi operasional variabel, teknik pengumpulan data melalui wawancara, kuesioner, dan dokumentasi, serta metode analisis data menggunakan Partial Least Square (PLS), meliputi analisis statistik deskriptif, pengujian outer model, *Goodness Of Fit*, inner model, dan pengujian hipotesis.

BAB IV Hasil Penelitian dan Pembahasan

Berisi gambaran umum PT. Lestari Berkat Sejahtera, karakteristik responden, hasil analisis statistik deskriptif, hasil pengujian model dan hipotesis, serta pembahasan hasil penelitian. Pembahasan meliputi pengaruh Budaya K3, Disiplin Kerja, dan Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja serta peran kepemimpinan dalam memoderasi hubungan antarvariabel tersebut.

BAB V Penutup

Bab ini merupakan bagian akhir penelitian yang berisi kesimpulan berdasarkan hasil analisis dan pembahasan penelitian. Selain itu, bab ini memuat saran yang ditujukan kepada PT. Lestari Berkat Sejahtera dan peneliti selanjutnya sebagai bahan pertimbangan untuk penelitian maupun pengembangan selanjutnya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan cara peneliti menemukan perbandingan serta menjadi tolak ukur bagi peneliti untuk menuliskan dan menganalisis penelitian yang akan datang. Dalam penelitian terdapat peneliti terdahulu yang berperan sebagai referensi serta menunjang penelitian yang sedang berjalan:

1. Sari, E.K *et.al* 2023 “Penerapan Budaya K3 Terhadap Kinerja Karyawan pada Departement of Mining PT. Semen Baturaja ta”. **Persamaan** penelitian yaitu variabel independen, metode penelitian dan **perbedaan** nya yaitu variabel dependen, judul, tahun, lokasi penelitian. Metode penelitian ini menggunakan metode survey atau pengamatan langsung dilapangan. Hasil penelitian ini menuunjukkan bahwa penerapan budaya k3 berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di departement of mining Pt. Semen Baturaja.
2. Eko Muhammad, Utami Ermi. 2021 “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Berkat Anugrah Sejahtera”. **Persamaan** penelitian ini yaitu variabel independen dan dependen. Metode penelitian ini menggunakan metode survei dan alat bantu yaitu kuesioner yang dibagikan melalui google form, dapat dikatagorikan menggunakan 2 metode, yaitu kualitatif dan kuantitatif. kemudian **perbedaan** nya yaitu penelitian ini tidak menggunakan variabel moderasi, judul, tahun, lokasi penelitian. Hasil penelitian menunjukkan diperoleh $Y = 19,555 + (0,664)$. Dari hasil perhitungan tersebut, dapat dinilai beta 0,664, sehingga dapat dikatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Berkat Anugrah Sejahtera.
3. Purnomo, M. A. Ermi, U. 2021 “Pengaruh Kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Berkat Anugrah Sejahtera”. **Persamaan** penelitian ini yaitu variabel independen dan dependen, metode analisis kemudian **perbedaan** nya yaitu penelitian ini tidak

menggunakan variabel moderasi, judul, tahun, lokasi penelitian. Metode penelitian ini memakai pendekatan kuantitatif, pengumpulan data dengan cara studi kepustakaan melalui Google From. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara kompensasi dan produktivitas kerja karyawan pada PT. Berkat Anugerah Sejahtera.

4. Damayanti *et al*, 2025 “Analisis peranan kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja karyawan untuk mendapatkan proper hijau (studi kasus pada PT. JORONG BARUTAMA GRESTON KEC. JORONG KAB. TANAH LAUT)”. **Persamaan** nya yaitu variabel moderasi tentang peran kepemimpinan dan metode penelitiannya kemudian **perbedaannya** judul, tahun, lokasi penelitian. Variabel independen dan dependen. Metode penelitian ini menggunakan deskriptif dengan pendekatan kualitatif, penelitian ini merupakan penelitian yang bertujuan agar yang dilakukan mudah dipahami melalui penyajian penyajian data yang diperbarui serta makna-makna dari fenomena yang didapatkan melalui wawancara dan observasi. Hasil dari penelitian ini menyatakan peran kepemimpinan kepala teknik tambang dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan PT. Jorong Barutama Greston untuk mendapatkan proper hijau terbagi menjadi 2 yaitu peran pimpinan kepala teknik tambang secara internal dan peran pimpinan kepala teknik tambang secara eksternal.
5. Galib Mukhtar, Sinaruddin, 2021 “Pengaruh keselamatan kerja dan kesehatan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Johnline Baratama Site Konawe di Sulawesi Tenggara”. **Persamaan** nya yaitu variabel independen tentang produktivitas kerja dan metode penelitiannya kemudian **perbedaannya** judul, tahun, lokasi penelitian. Variabel independen dan dependen. Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yaitu untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh independen terhadap variabel dependen. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan keselamatan kerja dan kesehatan kerja serta pengawasan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.2 Dasar Teori

2.2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manusia merupakan faktor utama dalam organisasi, sehingga muncul ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang mempelajari berbagai permasalahan ketenagakerjaan atau kepegawaian. Secara umum, tidak ada satu definisi tunggal mengenai MSDM, sebab para ahli memberikan definisi beragam sesuai aktivitas yang dilakukan, mulai dari perencanaan tenaga kerja, seleksi dan tes, wawancara, pelatihan, dan pengembangan, penilaian, kinerja, pemberian kompensasi, manajemen retensi, hingga pemutusan hubungan kerja (PHK). Menurut Dessler (2017), MSDM merupakan serangkaian kegiatan yang berhubungan dengan pengelolaan karyawan mulai dari perencanaan, perekrutan, seleksi, pelatihan, penilaian, kompensasi, hingga PHK. Sementara itu Noe dkk. (2011) mendefinisikan MSDM sebagai kebijakan, praktik dan sistem yang memengaruhi sikap, perilaku, dan kinerja karyawan, dengan penekanan pada aspek strategis seperti analisis pada pekerjaan, serta perencanaan, rekrutmen, seleksi, pengembangan, manajemen kinerja, kompensasi dan hubungan kerja. Peran MSDM menjadi sangat penting karena mencakup tanggung jawab manajer dalam memastikan proses pengelolaan tenaga kerja berjalan efektif, meningkatkan kapabilitas dan kompetensi karyawan, serta menghasilkan keterampilan, sikap, dan perilaku kerja sesuai kebutuhan organisasi untuk mencapai tujuan strategis.

2.2.2 *Goal Setting Theory*

Goal Setting Theory yang dikembangkan oleh Edwin A. Locke dan Latham (1990:3-5) menjelaskan bahwa tujuan yang jelas, spesifik, menantang, serta disertai umpan balik akan menghasilkan kinerja yang lebih tinggi dibanding tujuan yang samar atau mudah. Teori ini berangkat dari asumsi bahwa tujuan merupakan sumber utama motivasi kerja karena mampu mengarahkan perhatian, meningkatkan usaha, mendorong ketekunan, serta membuat individu mencari strategi kerja yang lebih efektif. Melalui penetapan tujuan yang tepat, karyawan akan mengetahui standar yang harus dicapai sehingga perilaku kerja menjadi lebih terfokus dan terarah.

Teori ini menekankan lima unsur utama yang merupakan efektivitas tujuan, yaitu spesifikasi tujuan, tingkat tantangan, komitmen terhadap tujuan, umpan balik, dan kompleksitas tugas (Locke & Latham, 1990: 79-84). Tujuan yang spesifik dan menantang akan mendorong motivasi lebih tinggi, sementara komitmen kuat dan umpan yang berkelanjutan membantu karyawan mengevaluasi kemajuan kerja. Namun, tujuan yang terlalu sulit atau lingkungan yang tidak mendukung dapat menghambat pencapaiannya. Oleh karena itu, kemampuan individu, dukungan pemimpin, dan kondisi kerja yang memadai turut memengaruhi keberhasilan pencapaian tujuan.

Secara keseluruhan, Teori *Goal Setting* memberi gambaran bahwa tujuan yang jelas sangat berpengaruh pada motivasi, perilaku, dan produktivitas karyawan (Locke & Latham, 2002:705). Teori ini relevan dengan penelitian mengenai Budaya K3, Disiplin kerja, Kompensasi, dan Produktivitas karena setiap aspek tersebut membutuhkan target atau standar yang terarah agar bisa dijalankan dengan baik. Dalam praktiknya, perusahaan perlu sebagian menetapkan tujuan keselamatan kerja yang terukur, aturan disiplin yang jelas, serta memberikan kompensasi berdasarkan pencapaian karyawan. Selain itu, peran kepemimpinan juga sangat penting sebagai faktor yang memperkuat hubungan antar variabel, karena pemimpin bertugas menjelaskan tujuan, memberi arahan, serta memastikan karyawan tetap termotivasi dan berkomitmen dalam mencapai target yang sudah ditetapkan.

2.2.3 Produktivitas Kerja

Menurut Sedarmayanti (2011:57), produktivitas kerja dipengaruhi oleh berbagai aspek, antara lain motivasi, kedisiplinan, etos kerja, keterampilan, tingkat pendidikan, sistem kompensasi, kondisi gizi dan kesehatan, jaminan sosial, lingkungan kerja, penggunaan teknologi, serta kesempatan untuk berprestasi. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat produktivitas tidak hanya bergantung pada kemampuan individu semata, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh peran organisasi dalam menyediakan lingkungan kerja yang mendukung dan kondusif.

Dapat disimpulkan bahwa produktivitas tidak terjadi secara otomatis, melainkan merupakan hasil dari kualitas sumber daya manusia serta kondisi

kerja yang memadai. Peningkatan produktivitas dapat terwujud apabila karyawan memiliki kompetensi yang baik, mendapatkan pendidikan dan pelatihan yang sesuai, didukung oleh pemanfaatan teknologi yang tepat, serta memperoleh motivasi dan imbalan yang layak. Selain itu, perusahaan juga perlu membangun sistem kerja yang efektif dan efisien agar setiap karyawan dapat bekerja secara optimal tanpa menurunkan kualitas hasil kerja. Dengan demikian, produktivitas mencerminkan kemampuan individu maupun organisasi dalam mengelola sumber daya yang ada untuk menghasilkan kinerja yang lebih efektif, efisien, dan berkualitas dalam rangka mencapai tujuan perusahaan.

2.2.3.1 Indikator Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja merupakan kemampuan seseorang atau kelompok dalam menghasilkan output kerja secara optimal dengan memanfaatkan sumber daya yang tersedia. Menurut Sedarmayanti (2017:53-55), produktivitas kerja dapat diukur melalui beberapa indikator yang berkaitan dengan hasil kerja, penggunaan waktu, serta sikap dan kemampuan kerja karyawan. Indikator-indikator produktivitas kerja menurut para ahli antara lain sebagai berikut:

1. **Kualitas Kerja**
Menunjukkan seberapa baik hasil pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan, termasuk ketepatan, kerapian, dan tingkat kesalahan yang rendah.
2. **Kuantitas Kerja**
Menggambarkan jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan dalam periode waktu tertentu sesuai target.
3. **Ketepatan Waktu**
Sejauh mana karyawan menyelesaikan tugas tepat waktu atau lebih cepat dari batas yang ditetapkan.
4. **Efektifitas**
Kemampuan menggunakan sumber daya (waktu, tenaga, peralatan) secara optimal tanpa pemborosan untuk mencapai hasil maksimal.
5. **Efisiensi**

Hubungan antara output yang dihasilkan dengan input yang digunakan. Semakin sedikit sumber daya yang digunakan untuk menghasilkan output tinggi, semakin produktif karyawan.

6. Disiplin kerja

Konsistensi dalam mengikuti aturan, jadwal kerja, dan prosedur perusahaan yang berdampak langsung pada hasil kerja.

Indikator-indikator tersebut dapat digunakan sebagai dasar untuk menilai sejauh mana produktivitas seorang individu atau kelompok telah tercapai.

2.2.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas

Menurut Simajuntak (2017: 103-108), produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor utama berkaitan dengan kemampuan individu maupun kondisi kerja di lingkungan perusahaan. Berikut penjelasan mengenai beberapa faktor-faktor tersebut.

1. Faktor Pelatihan

Merupakan upaya perusahaan untuk meningkatkan kemampuan kerja karyawan melalui proses pembelajaran terstruktur. Melalui pelatihan, karyawan memperoleh pengetahuan baru, teknik kerja yang lebih efektif, serta kemampuan menggunakan alat atau prosedur yang benar. Hal ini membuat karyawan lebih siap menghadapi tuntutan pekerjaan, meminimalkan kesalahan, dan mampu menyelesaikan tugas dengan lebih cepat dan berkualitas. Dengan adanya pelatihan yang berkelanjutan, produktivitas kerja karyawan cenderung meningkat karena mereka bekerja dengan cara yang lebih terampil dan efisien.

2. Mental dan Kemampuan Fisik Karyawan

Mental dan kemampuan fisik merupakan faktor internal yang sangat menentukan produktivitas. Karyawan dengan mental kerja yang baik seperti motivasi tinggi, disiplin, sikap positif, dan kemampuan mengelola stres akan lebih mudah untuk berkonsentrasi dan menyelesaikan pekerjaan sesuai target. Disisi lain, kemampuan fisik seperti kesehatan, kebugaran, dan stamina juga berpengaruh karena pekerjaan tidak bisa diselesaikan secara optimal jika kondisi tubuh sering lelah atau tidak sehat. Kombinasi mental

yang stabil dan fisik yang prima membantu karyawan bekerja lebih konsisten, sehingga produktivitas dapat terjaga.

3. Hubungan antara pimpinan dan karyawan

Hubungan yang baik antara atasan dan bawahan menjadi faktor penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Atasan mampu memberikan arahan yang jelas, komunikasi terbuka, serta dukungan kepada bawahan akan meningkatkan kenyamanan dan kepercayaan diri karyawan. Ketika karyawan merasa dihargai dan didengarkan, mereka cenderung lebih termotivasi dan berkomitmen untuk memberikan kinerja terbaik. Sebaliknya, hubungan kerja yang buruk dapat menurunkan semangat dan menghambat pencapaian target. Oleh karena itu, hubungan kerja yang harmonis turut mendorong peningkatan produktivitas.

2.2.4 Peran Kepemimpinan

Pemimpin menurut Suradinata (1997:11) adalah orang yang memimpin kelompok dua orang atau lebih, baik organisasi maupun keluarga. Sedangkan kepemimpinan adalah kemampuan seseorang pemimpin untuk mengendalikan, memimpin, memengaruhi pikiran, perasaan, atau tingkah laku orang lain untuk mencapai tujuan yang ditentukan sebelumnya.

Berdasarkan pendapat Sondang P. Siagian (2006:5) mengatakan bahwa pada hakekatnya definisi kepemimpinan adalah motor penggerak berbagai sumber dan alat-alat yang tersisa bagi organisasi menurut sifat individu, pengaruh individu terhadap orang lain, pola-pola interaksi, kedudukan administratif dan persepsi orang lain mengenal legitimasi pemerintah. Peran kepemimpinan itu pada dasarnya adalah bagaimana seorang pemimpin menjalankan tugasnya untuk mengarahkan, mempengaruhi, dan memotivasi anggota tim supaya bekerja dengan baik dan mencapai tujuan yang ditetapkan. Seorang pemimpin bukan hanya kasih perintah, tapi menjadi contoh, penggerak, pengawas, dan orang yang bisa ngefasilitasi. Kebutuhan tim selain itu, pemimpin juga berperan dalam, mengambil keputusan, menyelesaikan masalah atau konflik, dan memastikan komunikasi dalam tim tetap jelas dan lancar, sehingga kerja sama dan kinerja tim bisa terus meningkat.

2.2.4.1 Indikator Peran Kepemimpinan

Menurut Yulk (2013: 64-72), peran kepemimpinan mencerminkan kemampuan pemimpin dalam mempengaruhi dan mengarahkan bawahan melalui berbagai indikator perilaku kepemimpinan, yaitu

1. Kemampuan memberi arahan

Pemimpin mampu menjelaskan tujuan, tugas, dan tanggung jawab secara detail sehingga karyawan memahami apa yang harus dilakukan dan arah kerja menjadi lebih terarah. Dengan arahan yang jelas, karyawan dapat bekerja sesuai dengan target dan standar yang telah ditetapkan perusahaan. Selain itu, arahan yang tepat juga membantu mengurangi kesalahan dalam bekerja, meningkatkan rasa percaya diri karyawan, serta memudahkan koordinasi dalam menyelesaikan pekerjaan.

2. Komunikasi yang efektif

Pemimpin mampu menyampaikan informasi dengan jelas, terbuka, dan dua arah sehingga tidak terjadi salah paham dan hubungan kerja lebih harmonis. Komunikasi yang efektif juga memberikan kesempatan bagi karyawan untuk menyampaikan pendapat, masukan, maupun kendala yang dihadapi selama bekerja. Dengan adanya komunikasi yang baik, hubungan antara pemimpin dan karyawan menjadi lebih terbuka, kerja sama tim semakin kuat, dan tujuan organisasi dapat dicapai dengan lebih efektif.

3. Pengambilan keputusan

Pemimpin memiliki kemampuan memilih solusi atau langkah yang lebih baik dengan mempertimbangkan data, kondisi tim, dan dampaknya terhadap tujuan organisasi.

4. Penyelesaian konflik

Pemimpin mampu menengahi perbedaan pendapat, meredakan ketegangan, dan menciptakan solusi yang adil agar suasana kerja tetap kondusif.

5. Memberikan keteladanan

Pemimpin yang mampu memberikan keteladanan akan menunjukkan perilaku disiplin, integritas tinggi, serta etika kerja yang baik dalam setiap tugas. Sikap ini menjadi contoh nyata bagi karyawan sehingga

mendorong mereka untuk meniru dan mengikuti standar yang sama dalam bekerja.

2.2.4.2 Faktor-Faktor Peran Kepemimpinan

Menurut Yulk (2013:63-66), efektivitas seseorang pemimpin tidak hanya bergantung pada kualitas pribadi, tetapi juga ditentukan oleh kondisi karyawan, dinamika organisasi, serta situasi yang dihadapi. Beberapa faktor yang mempengaruhi peran kepemimpinan, yaitu :

1. Kepribadian pemimpin

Kepribadian mencakup sifat bawaan seperti integritas, kestabilan emosi, kepercayaan diri, dan kemampuan bersoalisasi. Yulk menjelaskan bahwa kepribadian berperan besar dalam menentukan bagaimana pemimpin berperilaku, merespon masalah, serta berinteraksi dengan bawahan. Pemimpin dengan kepribadian positif cenderung lebih dihormati dan dipercaya.

2. Kompetensi dan pengetahuan

Faktor ini meliputi kemampuan teknis, manajerial, dan pemahaman terhadap pekerjaan maupun organisasi. Pemimpin kompeten akan mampu memberikan arahan yang tepat, mengambil keputusan yang akurat, serta memecahkan masalah secara efektif. Hal ini membuat pemimpin lebih mampu mempengaruhi kinerja tim.

3. Motivasi dan kemauan memimpin

Menurut Yulk, motivasi sangat memimpin, berprestasi dan memengaruhi orang lain sangat menentukan kualitas kepemimpinan. Pemimpin yang memiliki dorongan kuat untuk berkembang dan memajukan tim biasanya lebih efektif dalam mengarahkan, membimbing, serta memberikan dukungan kepada karyawan.

2.2.5 Budaya K3

Menurut Mangkunegara (2013: 161-162) Keselamatan dan Kesehatan Kerja adalah suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmaniah maupun rohaniah tenaga kerja khususnya, dan manusia pada umumnya, hasil dari kesepakatan dan pola kerja untuk menuju masyarakat adil dan

makmur. K3 tidak hanya bertujuan melindungi karyawan dari risiko kecelakaan dan penyakit akibat kerja, tetapi juga menciptakan kondisi kerja yang nyaman dan berkelanjutan. Dengan penerapan K3 yang baik, karyawan dapat bekerja secara optimal tanpa gangguan keselamatan maupun kesehatan.

Budaya Keselamatan dan Kesehatan Kerja adalah nilai, sikap, dan perilaku yang terbentuk dalam organisasi untuk memastikan keselamatan dan kesehatan kerja selalu menjadi prioritas utama, dimana menurut ILO budaya k3 tercermin dari komitmen bersama antara manajemen dan pekerja untuk menjaga keselamatan, sementara OSHA menegaskan bahwa budaya K3 muncul dari kepatuhan dan kesadaran kolektif terhadap prosedur keselamatan, serta Cooper (2000: 111-113) menjelaskan bahwa budaya K3 merupakan hasil interaksi antara sikap pekerja, perilaku dilapangan, dan sistem kebijakan perusahaan, sehingga keseluruhan proses kerja berjalan aman dan risiko kecelakaan dapat diminimalkan.

2.2.5.1 Indikator Budaya K3

Budaya keselamatan dan kesehatan kerja (K3) menurut Reason (1997: 36-38) dan Cooper (2000: 111-113) merupakan sekumpulan nilai, sikap, dan perilaku yang dianut bersama dalam organisasi untuk menjamin keselamatan dan kesehatan kerja secara konsisten. Budaya ini tercermin melalui beberapa indikator penting, yaitu:

1. Komitmen manajemen. Dukungan pimpinan dalam menyediakan kebijakan, anggaran, dan pengawasan terhadap K3
2. Keterlibatan karyawan
Partisipasi aktif pekerja dalam pelatihan, rapat K3, dan pelaporan potensi bahaya.
3. Komunikasi K3 yang efektif
Penyampaian informasi keselamatan secara jelas, terbuka, dan mudah dipahami oleh seluruh pekerja.
4. Pelatihan dan kompetensi K3
Tersedianya program pelatihan yang memastikan pekerja memiliki kemampuan bekerja sesuai standar keselamatan.
5. Kepatuhan terhadap prosedur kerja aman

Tingkat ketaatan karyawan dalam mengikuti SOP, menggunakan APD, dan mematuhi aturan keselamatan.

6. Identifikasi bahaya dan pengendalian risiko
Kemampuan organisasi mengenali potensi bahaya serta melakukan pengendalian secara tepat dan berkelanjutan.
7. Pelaporan insiden dan tindak lanjut perbaikan
adanya sistem yang mendorong pelaporan kecelekaan, dan tindakan korektif untuk mencegah kejadian berulang.

2.2.5.2 Faktor-Faktor Budaya K3

Menurut Cooper (2000: 111-115), Budaya K3 dipengaruhi oleh tiga faktor utama, yaitu faktor psikologis, perilaku, dan situasional. Ketiga faktor ini membentuk pola pikir dan kebiasaan kerja menentukan keberhasilan penerapan keselamatan dan kesehatan kerja di dalam perusahaan. Adapun beberapa faktor tersebut, yaitu:

1. Faktor Psikologis

Faktor psikologis berkaitan dengan bagaimana pekerja memandang pentingnya keselamatan ditempat kerja. Hal ini mencakup persepsi, sikap, nilai, dan keyakinan mereka terhadap risiko dan praktik K3. Ketika pekerja memiliki persepsi positif dan menyadari bahwa keselamatan merupakan prioritas, mereka akan termotivasi untuk bekerja secara aman. Sikap mental yang baik terhadap K3 juga mendorong munculnya rasa tanggung jawab pribadi dalam mencegah kecelakaan kerja, sehingga budaya keselamatan mampu tertanam bukan hanya karena aturan, tetapi karena kesadaran diri.

2. Faktor Perilaku

Faktor perilaku menggambarkan tindakan nyata pekerja dalam menjalankan prosedur keselamatan. Ini meliputi kepatuhan terhadap SOP, penggunaan APD, pelaporan potensi bahaya, serta partisipasi aktif dalam kegiatan K3. Perilaku yang konsisten dan aman sangat penting karena menjadi cerminan langsung seberapa kuat budaya K3 diterapkan. Organisasi yang berhasil membangun perilaku aman pada seluruh pekerjanya akan lebih mampu mencegah kecelakaan kerja dan menjaga produktivitas.

3. Faktor Situasional

Faktor situasional berkaitan dengan kondisi organisasi yang mendukung penerapan K3. Ini mencakup kebijakan perusahaan, komitmen manajemen, sistem manajemen keselamatan, fasilitas kerja, alur komunikasi, dan struktur organisasi. Dukungan manajemen puncak sangat berperan dalam menciptakan lingkungan kerja yang aman, misalnya melalui penyediaan sarana K3, pelatihan rutin, audit keselamatan, serta penegakan aturan. Ketika sistem dan fasilitas perusahaan mendukung, maka pekerja lebih mudah menjalankan perilaku aman dan budaya K3 dapat berkembang secara menyeluruh.

2.2.6 Disiplin Kerja

Menurut Aritonang (2005:3-4) disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Adapun arti kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Sedangkan arti kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak tertulis.

Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan. Dengan perkataan lain, pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya.

Selanjutnya, menurut Hasibuan (2007: 193-194) menyatakan bahwa disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan norma- norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Jadi dia akan mematuhi/mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan. Kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik tertulis maupun tidak.

Disiplin kerja dapat disimpulkan sebagai kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku serta menunjukkan suatu kondisi sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Bagi perusahaan, adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas sehingga diperoleh hasil yang optimal. Bagi karyawan, disiplin kerja akan menciptakan suasana kerja yang menyenangkan dan semangat kerja karyawan juga bertambah. Hal ini membuat karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan penuh kesadaran.

2.2.6.1 Indikator Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2019: 193-195), disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Untuk mengukur tingkat kedisiplinan tersebut, digunakan beberapa indikator yang menilai sejauh mana karyawan mematuhi aturan dan melaksanakan kewajibannya.

1. Kehadiran

Indikator ini melihat ketepatan kehadiran karyawan setiap hari, termasuk tingkat absensi, keterlambatan, serta izin yang diajukan. Kehadiran yang baik menunjukkan kedisiplinan karyawan dalam menjalankan tanggung jawabnya. Semakin baik tingkat kehadiran, semakin lancar pula pelaksanaan pekerjaan di perusahaan.

2. Ketepatan waktu

Menggambarkan kemampuan karyawan untuk datang tepat waktu, memulai pekerjaan sesuai jadwal, dan menyelesaikan tugas sebelum batas waktu. Ketepatan waktu mencerminkan komitmen dan tanggung jawab karyawan dalam bekerja serta membantu meningkatkan efisiensi penyelesaian pekerjaan.

3. Kepatuhan terhadap aturan perusahaan

Menilai sejauh mana karyawan mematuhi prosedur kerja, serta peraturan perusahaan, SOP, aturan keselamatan, dan kebijakan organisasi. Kepatuhan terhadap aturan menunjukkan kesadaran karyawan untuk bekerja sesuai

dengan standar yang telah ditetapkan perusahaan. Dengan mematuhi setiap peraturan yang berlaku, risiko terjadinya kesalahan kerja maupun kecelakaan kerja dapat diminimalkan sehingga kegiatan operasional dapat berjalan dengan aman, tertib, dan efektif.

4. Tanggung Jawab dalam pekerjaan

Menggambarkan kesungguhan karyawan dalam menjalankan tugas, menjaga kualitas kerja, serta menyelesaikan pekerjaan tanpa pengawasan ketat.

5. Ketaatan terhadap intruksi atasan

Mengukur kemampuan karyawan dalam mengikuti arahan, intruksi, dan perintah kerja yang diberikan oleh pemimpin.

6. Penggunaan fasilitas dan peralatan kerja dengan baik

Menilai bagaimana karyawan menggunakan, menjaga, dan merawat peralatan kerja sesuai fungsinya serta tidak melakukan penyalahgunaan.

2.2.6.2 Faktor-Faktor Disiplin Kerja

Pada dasarnya banyak faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, menurut Hasibuan (2012:195-198) indikator disiplin kerja, yaitu:

1. Tujuan kemampuan

Tujuan yang ingin di capai oleh suatu organisasi harus jelas dan di tetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Akan tetapi jika tujuan itu di luar kemampuannya atau jauh dibawah kemampuannya maka kesungguhannya dan kedisiplinan akan rendah.

2. Teladan pimpinan

Pimpinan teladan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan, karena pimpinan di jadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Jika teladan kurang baik atau pimpinan tidak disiplin maka para bawahannya akan kurang disiplin juga. Oleh karena itu pimpinan harus menyadari bahwa perilakunya akan di contoh atau di teladani oleh bawahannya.

3. Keadilan

Keadilan yang dijadikan dasar kebijakan dalam pemberian balas jasa, pengakuan maupun hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik. Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan ingin di perlakukan sama dengan manusi lainnya.

4. Pengawasan melekat (Waskat)

Pengawasan melekat efektif merangsang kedisiplinan dan moral kerja karyawan, karyawan merasa mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarhan dan pengawasan melekat menuntut adanya kebersamaan aktif antara atasan dengan bawahan dalam mencapai tujuan yang telah di tentukan sebelumnya.

2.2.7 Kompensasi

Penggabean (2002:75) mengatakan bahwa kompensasi adalah setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi. Kompensasi dipandang sebagai salah satu cara yang digunakan oleh manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan prestasi kerja, motivasi, dan kepuasan kerja karyawan. Pemberian kompensasi yang adil dan layak diharapkan mampu mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik, meningkatkan semangat kerja, serta menumbuhkan loyalitas terhadap organisasi.

kompensasi adalah sebuah fungsi *Human Resource Management* (HRM) yang berhubungan dengan setiap jenis reward yang diterima individu sebagai balasan atas pelaksanaan tugas-tugas organisasi. Karyawan menukarkan tenaganya untuk mendapatkan reward finansial maupun non finansial. Dengan demikian sebagai penghargaan atas penyerahan dan pemberian segenap hasil kerja atau performance karyawan kepada organisasi, maka organisasi memberikan balas jasa, imbalan jasa, penghargaan, penghasilan, compensation atau reward. Dari teori tersebut kita dapat perjelas bahwa kompensasi tidak hanya pemberian dalam bentuk gaji, tetap bisa selain dari itu seperti, pemberian penghargaan, pencapaian, tunjangan, pengakuan, dengan kata lain semua hal yang berbentuk reward merupakan kompensasi.

Selain berfungsi sebagai balas jasa, kompensasi juga menjadi alat untuk mempertahankan serta menarik tenaga kerja yang berkualitas. Karyawan yang merasa mendapatkan kompensasi yang adil umumnya memiliki motivasi kerja yang lebih tinggi, menunjukkan komitmen yang kuat terhadap pekerjaannya, dan berusaha memberikan hasil kerja yang maksimal. Sebaliknya, jika kompensasi yang diterima tidak sebanding dengan beban kerja atau kontribusi yang diberikan, hal tersebut dapat menimbulkan ketidakpuasan yang berujung pada penurunan semangat kerja dan produktivitas. Oleh karena itu, perusahaan perlu menerapkan sistem kompensasi yang memperhatikan aspek keadilan, kelayakan, serta kontribusi karyawan agar tercipta keseimbangan antara tujuan organisasi dan kesejahteraan karyawan.

2.2.7.1 Indikator Kompensasi

Kompensasi merupakan seluruh bentuk balas jasa yang diterima karyawan sebagai imbalan atas kontribusi yang diberikan kepada perusahaan. Menurut Hasibuan (2019: 118-121), kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang maupun barang, langsung atau tidak langsung, yang diterima karyawan sebagai balas jasa atas pekerjaan yang di lakukan. Karena itu, diperlukan indikator tertentu untuk menilai apakah kompensasi yang diberikan sudah layak, adil, dan sesuai kebijakan perusahaan. Adapun indikator kompensasi tersebut, yaitu:

1. Upah lembur

Kompensasi tambahan bagi karyawan yang berkerja melebihi jam kerja normal, sehingga menilai apakah perusahaan memberikan pembayaran lembur sesuai aturan.

2. Tunjangan

Kompensasi tambahan bagi karyawan yang bekerja melebihi jam kerja normal, sehingga menilai apakah perusahaan memberikan pembayaran lembur sesuai aturan.

3. Insentif

Penghargaan berbasis kinerja seperti bonus atau reward yang bertujuan meningkatkan motivasi dan produktivitas karyawan.

4. Fasilitas kerja

Fasilitas kerja merupakan sarana pendukung baik fisik maupun non-fisik yang bertujuan meningkatkan produktivitas kerja karyawan di perusahaan

5. Penerapan kompensasi

Penerapan kompensasi merupakan mekanisme sistematis perusahaan dalam mendistribusikan balas jasa berdasarkan evaluasi jabatan, dan kepatuhan terhadap prosedur yang ada di perusahaan.

2.2.7.2 Faktor-Faktor Kompensasi

(Notoatmodjo, 2009:144-145) faktor-faktor ini merupakan tantangan setiap perusahaan untuk menentukan kebijaksanaan kompensasi untuk karyawan. Faktor-faktor tersebut, yaitu:

1. Produktivitas

Perusahaan apa pun berkeinginan untuk memperoleh keuntungan. Keuntungan ini dapat berupa material, maupun keuntungan non material. Untuk itu perusahaan harus mempertimbangkan produktivitas karyawannya dalam kontribusinya terhadap keuntungan perusahaan.

2. Kemampuan untuk membayar

Pemberian kompensasi akan tergantung kepada kemampuan perusahaan itu untuk membayar (*ability to pay*).

3. Kesiediaan untuk membayar

Kesiediaan membayar akan (*willingness to pay*) akan berpengaruh terhadap kebijaksanaan pemberian kompensasi kepada karyawannya.

4. Permintaan tenaga kerja

Banyak sedikitnya tenaga kerja di pasaran kerja akan mempengaruhi sistem pemberian kompensasi.

5. Organisasi karyawan

Dengan adanya organisasi-organisasi karyawan akan mempengaruhi kebijakan pemberian kompensasi.

2.2.8 Hubungan Antar Variabel

1. Budaya K3 berpengaruh terhadap Peran kepemimpinan

Menurut Yulk (2013), pemimpin memiliki peran penting dalam membentuk dan menanamkan nilai-nilai organisasi. Kepemimpinan yang efektif akan

mendorong penerapan Budaya K3 melalui keteladanan, pengawasan, dan dukungan kebijakan, sehingga budaya K3 dapat berjalan secara konsisten.

2. Disiplin kerja berpengaruh terhadap Peran kepemimpinan

Menurut Rivai dan Sagala (2018), kepemimpinan berperan dalam menegakkan disiplin kerja melalui pemberian arahan, pengawasan, dan penegakan aturan. Pemimpin yang tegas dan adil akan meningkatkan kepatuhan karyawan terhadap peraturan kerja.

3. Kompensasi berpengaruh terhadap Peran kepemimpinan

Menurut Hasibuan (2019), pimpinan berperan dalam menentukan dan mengelola sistem kompensasi yang adil. Kepemimpinan yang baik akan memastikan pemberian kompensasi dilakukan secara transparan dan tepat, sehingga meningkatkan kepercayaan dan motivasi karyawan.

4. Budaya K3 berpengaruh produktivitas kerja

Berdasarkan Teori Safety Culture (Reason, 1997), budaya keselamatan dan kesehatan kerja yang kuat menekankan kecelakaan kerja dan meningkatkan efektivitas karyawan, sehingga produktivitas kerja meningkat, serta kondisi kerja yang aman mengurangi risiko kecelakaan sehingga karyawan dapat bekerja lebih fokus dan efektif.

5. Disiplin kerja berpengaruh Produktivitas kerja

Menurut Hasibuan (2019), disiplin kerja mendorong karyawan bekerja tertib dan bertanggung jawab, yang berdampak pada peningkatan produktivitas.

6. Kompensasi berpengaruh Produktivitas kerja

Menurut Mangkunegara (2017), Kompensasi yang adil selalu meningkatkan motivasi kerja dan semangat kerja karyawan. Merasa dihargai melalui kompensasi yang sesuai, maka akan bekerja lebih optimal dan produktivitas kerja pun meningkat.

7. Peran kepemimpinan berpengaruh terhadap Produktivitas kerja

Menurut Harsey dan Blanchard (1982) dalam *situational Leadership Theory*, kepemimpinan yang efektif mampu memengaruhi perilaku dan kinerja karyawan melalui arahan, motivasi, dan keteladanan. Pemimpin

yang mampu mengarahkan dan mendukung karyawan dengan baik akan meningkatkan produktivitas kerja.

8. Peran Moderasi Peran kepemimpinan Menurut Baron dan Kenny (1986), variabel moderasi berfungsi memperkuat atau memperlemah hubungan antar variabel. Dalam penelitian ini, peran kepemimpinan memoderasi pengaruh budaya K3, disiplin kerja, dan kompensasi terhadap produktivitas kerja. Semakin baik pemimpin dalam memberikan arahan, motivasi, dan pengawasan, maka semakin kuat pula pengaruh budaya K3, disiplin kerja, dan kompensasi dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

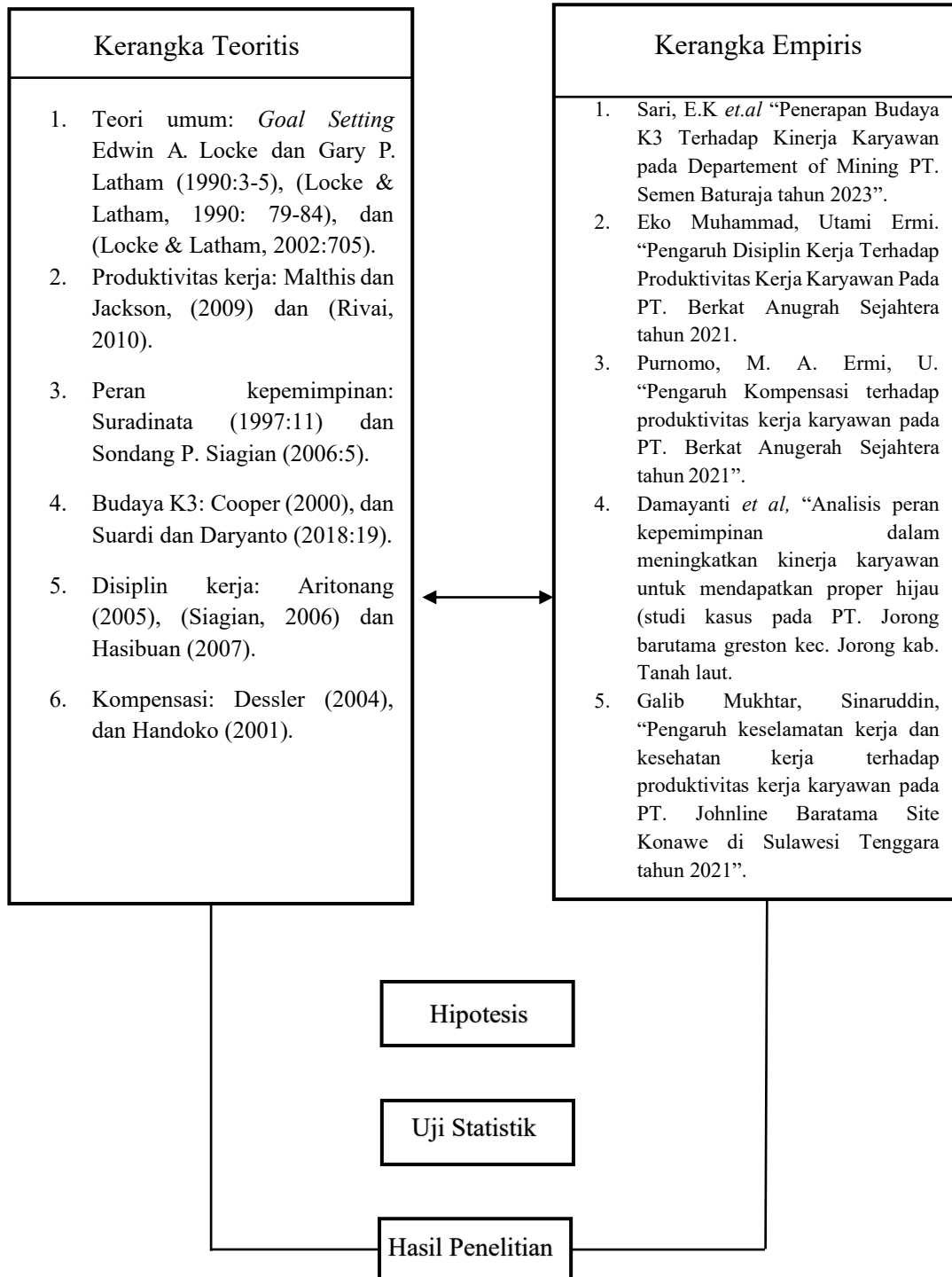
2.3 Kerangka Konseptual

2.3.1 Kerangka Pikir

Kerangka pikir adalah alur logis yang menjelaskan hubungan antar variabel penelitian berdasarkan teori dan hasil penelitian sebelumnya. Kerangka pikir digunakan untuk menggambarkan bagaimana variabel independen memengaruhi variabel dependen sehingga menjadi dasar dalam perumusan hipotesis atau fokus penelitian. Menurut Sugiyono (2019: 60) dalam buku Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D, kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting.

Kerangka pikir juga berperan penting dalam menjelaskan alur penelitian dengan menunjukkan hubungan antara variabel independen, variabel moderasi, dan variabel dependen yang akan dianalisis. Melalui kerangka pikir, dapat dilihat menggambarkan bagaimana variabel independen diduga memengaruhi variabel dependen serta bagaimana variabel moderasi dapat memperkuat atau memperlemah hubungan tersebut. Kerangka pikir disusun berdasarkan teori yang digunakan dan didukung oleh hasil penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian yang dilakukan. Dengan adanya kerangka pikir, peneliti menjadi lebih mudah dalam menentukan arah penelitian, menyusun hubungan antarvariabel, serta merumuskan hipotesis yang akan diuji.

Gambar 1.1 Kerangka pikir



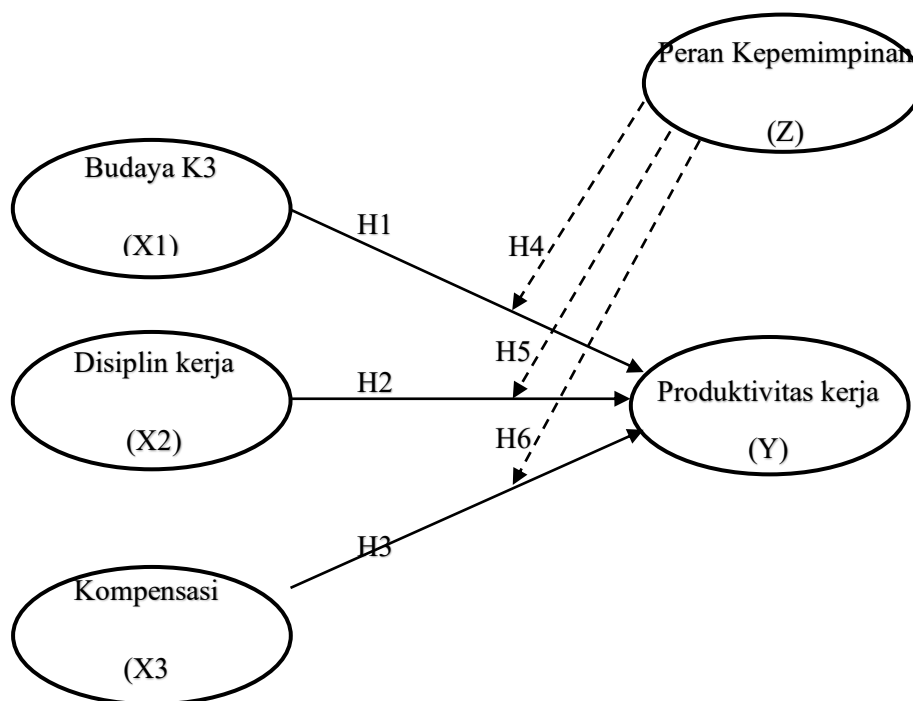
Sumber: Diolah peneliti 2026

2.3.2 Model Konseptual

Model konseptual adalah gambaran sistematis yang menunjukkan hubungan antarvariabel penelitian berdasarkan teori yang relevan. Model ini menjelaskan bagaimana variabel independen memengaruhi variabel dependen serta memperlihatkan arah hubungan antarvariabel dalam bentuk diagram atau bagan penelitian.

Menurut Sugiyono (2019: 42) dalam buku Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D, model konseptual merupakan pengembangan dari kerangka berpikir yang disajikan dalam bentuk bagan untuk memperjelas hubungan antarvariabel yang diteliti.

Gambar 2.2 Model Konseptual



Sumber: Diolah peneliti 2026

Keterangan : Berdasarkan model konseptual di atas menunjukkan bahwa Budaya K3 (X1), Disiplin kerja (X2), dan Kompensasi (X3) merupakan variabel independen yang berpengaruh langsung terhadap Produktivitas kerja (Y). Penerapan budaya K3 yang baik, tingkat disiplin kerja yang tinggi, serta sistem kompensasi yang adil dan layak diharapkan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Selain itu, Peran kepemimpinan (Z) berfungsi sebagai variabel moderasi yang memengaruhi kekuatan

hubungan antara Budaya K3, Disiplin kerja, dan kompensasi terhadap produktivitas kerja, sebagaimana ditunjukkan oleh garis putus-putus pada model. Hal ini mengindikasikan bahwa efektivitas ketiga variabel independen tersebut dalam meningkatkan produktivitas kerja sangat dipengaruhi oleh kemampuan pimpinan dalam memberikan arahan, motivasi, pengawasan, dan keteladanan kepada karyawan.

2.4 Hipotesis

Hipotesis merupakan pernyataan sementara dari hasil penelitian yang perlu diuji kebenarannya terlebih dahulu. Hipotesis berperan sebagai pedoman pelaksanaan penelitian dan membantu membuat rancangan kesimpulan. Adapun hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

1. *Ho* : Budaya K3 tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja di PT. Lestari Berkas Sejahtera.
Ha : Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja di PT. Lestari Berkas Sejahtera.
2. *Ho* : Disiplin kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja di PT. Lestari Berkas Sejahtera.
Ha : Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja di PT. Lestari Berkas Sejahtera.
3. *Ho* : Kompensasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.
Ha : Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja di PT. Lestari Berkas Sejahtera.
4. *Ho* : peran kepemimpinan tidak memoderasi pengaruh Budaya K3 terhadap produktivitas kerja di PT. Lestari Berkas Sejahtera.
Ha : peran kepemimpinan memoderasi Budaya K3 terhadap produktivitas kerja di PT. Lestari Berkas Sejahtera.
5. *Ho* : peran kepemimpinan tidak memoderasi pengaruh Disiplin kerja terhadap produktivitas kerja di PT. Lestari Berkas Sejahtera.
Ha : peran kepemimpinan memoderasi pengaruh Disiplin kerja terhadap produktivitas kerja di PT. Lestari Berkas Sejahtera.

6. *Ho* : peran kepemimpinan tidak memoderasi pengaruh Kompensasi terhadap produktivitas kerja di PT. Lestari Berkat Sejahtera.

Ha : peran kepemimpinan memoderasi pengaruh Kompensasi terhadap produktivitas kerja di PT. Lestari Berkat Sejahtera.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini merujuk pada pendapat Sugiyono (2019: 16-17) yang menyatakan bahwa penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, dengan pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian dan analisis data bersifat statistik untuk menguji hipotesis yang ditetapkan. Pendekatan ini sesuai dengan penelitian yang mengkaji pengaruh budaya K3, disiplin kerja dan kompensasi terhadap produktivitas kerja.

Selain itu penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif kausal, yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dan pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat, serta peran variabel moderasi. Dalam penelitian ini, budaya K3, disiplin kerja dan kompensasi berperan sebagai variabel independen, produktivitas kerja sebagai variabel dependen, dan peran kepemimpinan sebagai variabel moderasi. Pendekatan kuantitatif digunakan karena data penelitian berupa angka yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan PT. Lestari Berkas Sejahtera. Penelitian asosiatif kausal ini bertujuan untuk menganalisis sejauh mana budaya K3, disiplin kerja, dan kompensasi memengaruhi produktivitas kerja, baik secara langsung maupun dengan dimoderasi oleh peran kepemimpinan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran hubungan antar variabel yang diteliti serta membantu manajemen dalam mengambil keputusan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan di PT. Lestari Berkas Sejahtera.

3.2 Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Lestari Berkas Sejahtera, yaitu perusahaan pertambangan yang berlokasi di Kecamatan Loa Janan Ilir, Kota Samarinda, Kalimantan Timur. Waktu pelaksanaan penelitian dimulai dari oktober 2025 hingga April 2026, yang mencakup tahapan penyusunan instrument, pengumpulan data melalui kuesioner, pengolahan data, analisis, serta penyusunan laporan penelitian.

3.3 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel merupakan penjelasan mengenai suatu variabel penelitian dengan cara menentukan bagaimana variabel tersebut diamati dan diukur secara nyata. Definisi ini selanjutnya dijabarkan ke dalam indikator-indikator empiris yang dapat digunakan sebagai dasar dalam proses pengukuran penelitian.

1. Variabel Produktivitas Kerja (Y)

a. Definisi Operasional

Produktivitas kerja adalah tingkat efektivitas dan efisiensi karyawan PT. Lestari Berkat Sejahtera dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Secara operasional, produktivitas kerja tercermin dari kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, kualitas hasil kerja, serta penggunaan sumber daya secara optimal.

b. Indikator Variabel

1. Ketepatan waktu untuk dalam penyelesaian pekerjaan, yaitu kemampuan menyelesaikan tugas sesuai jadwal.
2. Kualitas hasil kerja, yaitu tingkat ketelitian dan kesesuaian hasil kerja dengan standar.
3. Efisiensi kerja, yaitu tingkat ketelitian dan kesesuaian hasil kerja dengan standar.
4. Efisiensi kerja, yaitu penggunaan waktu dan tenaga secara optimal.
5. Kepatuhan terhadap prosedur kerja, yaitu kesesuaian pelaksanaan pekerjaan dengan SOP.

c. Skala Likert yang digunakan adalah 4-3-2-1

2. Variabel Peran Kepemimpinan (Z)

a. Definisi Operasional

Peran kepemimpinan adalah kemampuan pimpinan PT. Lestari Berkat Sejahtera dalam memengaruhi, mengarahkan, dan membimbing karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Secara operasional, peran kepemimpinan tercermin dari cara pimpinan memberikan arahan, motivasi, pengawasan, dan keteladanan dalam bekerja.

b. Indikator Variabel

1. Kemampuan memberikan arahan, yaitu kejelasan intruksi yang diberikan pimpinan.
 2. Kemampuan memotivasi karyawan, yaitu dorongan pimpinan untuk meningkatkan semangat kerja.
 3. Pengawasan kerja, yaitu kontrol pimpinan terhadap pelaksanaan pekerjaan.
 4. Keteladanan pimpinan, yaitu sikap dan perilaku pimpinan dalam menentukan kebijakan tepat.
 5. Pengambilan keputusan
 6. Yaitu kemampuan pimpinan dalam menetapkan keputusan yang tepat, adil, dan tegas berdasarkan pertimbangan kondisi kerja, kepentingan perusahaan, serta kesejahteraan karyawan.
- c. Skala yang digunakan adalah likert 4-3-2-1

3. Variabel Budaya K3 (X1)

- a. Budaya K3 adalah seperangkat nilai, sikap, dan perilaku karyawan PT. Lestari Berkat Sejahtera yang berkaitan dengan penerapan keselamatan dan kesehatan kerja dalam aktivitas pekerjaan sehari-hari. Secara operasional, budaya K3 tercermin dari tingkat kepedulian, kepatuhan, dan keterlibatan karyawan dalam menerapkan prosedur keselamatan dan kesehatan kerja di lingkungan perusahaan.
- b. Indikator Variabel
 1. Komitmen terhadap keselamatan kerja, yaitu kesadaran karyawan untuk mengutamakan keselamatan dalam bekerja.
 2. Kepatuhan terhadap prosedur K3, yaitu ketaatan karyawan dalam mengikuti standar dan aturan K3 yang berlaku.
 3. Penggunaan alat pelindung diri (APD), yaitu konsistensi karyawan dalam menggunakan APD sesuai ketentuan.
 4. Kepedulian terhadap lingkungan kerja, yaitu sikap karyawan dalam menjaga kondisi kerja agar tetap aman dan sehat.
 5. Partisipasi dalam kegiatan K3, yaitu keterlibatan karyawan dalam pelatihan dan program K3.

c. Skala yang digunakan adalah likert 4-3-2-1

4. Variabel Disiplin Kerja (X2)

a. Definisi Operasional

Disiplin kerja adalah tingkat kepatuhan dan tanggung jawab karyawan PT. Lestari Berkat Sejahtera dalam menaati peraturan, prosedur, dan norma kerja yang berlaku di perusahaan. Secara operasional, disiplin kerja tercermin dari ketepatan waktu, ketaatan terhadap aturan, dan konsistensi karyawan dalam menjalankan tugas.

b. Indikator Variabel

1. Ketepatan waktu kerja, yaitu kedisiplinan karyawan dalam datang dan menyelesaikan pekerjaan sesuai jadwal.
2. Kepatuhan terhadap peraturan perusahaan, yaitu ketaatan karyawan pada kebijakan dan tata tertib kerja.
3. Tanggung jawab terhadap pekerjaan, yaitu kesungguhan karyawan dalam melaksanakan tugas.
4. Konsistensi dalam bekerja, yaitu kesesuaian perilaku kerja dengan aturan yang berlaku.
5. Ketaatan terhadap instruksi atasan, yaitu kesediaan karyawan mengikuti arahan pimpinan.

c. Skala yang digunakan adalah likert 4-3-2-1

5. Variabel Kompensasi (X3)

a. Definisi Operasional

Kompensasi adalah seluruh bentuk imbalan yang diterima karyawan PT. Lestari Berkat Sejahtera sebagai balas jasa atas kontribusi dan kinerja yang diberikan kepada perusahaan. Secara operasional, kompensasi mencerminkan tingkat keadilan, kelayakan, dan kepuasan karyawan terhadap sistem imbalan yang diterapkan.

b. Indikator Variabel

1. Kesesuaian gaji dengan beban kerja, yaitu penilaian karyawan terhadap kelayakan upah yang diterima.

2. Keadilan sistem kompensasi, yaitu kesesuaian imbalan dengan kontribusi kerja.
 3. Pemberian insentif dan bonus, yaitu tambahan imbalan atas kinerja tertentu.
 4. Tunjangan dan fasilitas kerja, yaitu manfaat tambahan yang diterima karyawan.
 5. Kepuasan terhadap kompensasi, yaitu tingkat kepuasan karyawan.
- c. Skala yang digunakan adalah likert 4-3-2-1

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut Creswell (2014: 158), populasi merupakan sekelompok individu yang memiliki karakteristik yang sama, yang menjadi dasar dalam pengumpulan data penelitian. Definisi ini menekankan pentingnya memperhatikan tiga komponen utama dalam penelitian: subjek, objek, dan lokasi penelitian. Berdasarkan pengertian tersebut, populasi dalam penelitian ini, adalah seluruh karyawan PT. Lestari Berkah Sejahtera yang berjumlah 489 orang

3.4.2 Sampel

Menurut Creswell (2014: 158-159) menjelaskan bahwa sampel dapat di subset dari populasi yang dipilih menggunakan teknik tertentu untuk memastikan representativitasnya. Pemilihan sampel dalam penelitian kuantitatif dilakukan dengan cermat agar data yang diperoleh dapat di andalkan untuk menggambarkan kondisi fenomena yang berlaku dalam populasi secara umum.

Penentuan jumlah sampel dilakukan menggunakan rumus slovin. Penggunaan rumus ini bertujuan untuk memperoleh jumlah responden yang representatif dari keseluruhan populasi karyawan, sehingga hasil penelitian dapat menggambarkan kondisi sebenarnya terkait budaya K3, disiplin kerja, kompensasi, peran kepemimpinan, dan produktivitas kerja di perusahaan PT. Lestari Berkah Sejahtera. Rumus slovin digunakan karena jumlah populasi dalam penelitian ini telah diketahui secara pasti, yaitu sebanyak 489 karyawan PT. Lestari Berkah Sejahtera. Dengan mempertimbangkan keterbatasan waktu, tenaga, dan biaya penelitian, serta untuk tetap menjaga tingkat ketelitian data, peneliti menetapkan

tingkat kesalahan (*error tolerance*) sebesar 5%. Tingkat kesalahan ini dinilai masih dapat diterima dalam penelitian sosial dan manajemen sumber daya manusia.

Berdasarkan perhitungan menggunakan rumus slovin, diperoleh jumlah sampel sebanyak 220 responden. Sampel tersebut di anggap telah mewakili populasi sehingga mampu memberikan gambaran yang akurat mengenai pengaruh konfigurasi budaya K3, disiplin kerja, dan kompensasi terhadap produktivitas kerja, serta bagaimana peran kepemimpinan memoderasi hubungan antarvariabel tersebut di PT. Lestari Berkas Sejahtera.

Penarikan sampel, sehingga peneliti tidak perlu mengambil seluruh populasi. Sehingga penelitian ini menggunakan rumus slovin dengan batas kesalahan 5%

dikarenakan populasi yang besar. Berikut rumus slovin yang mengitung sampel dengan batas kesalahan 5%:

$$n = \frac{489}{1 + 489 (0,05)^2}$$

$$1 + 489 (0,05)^2$$

$$n = \frac{489}{1 + 489 (0,0025)}$$

$$1 + 489 (0,0025)$$

$$n = \frac{489}{1 + 1,2225}$$

$$1 + 1,2225$$

$$n = \frac{489}{2,2225}$$

$$2,2225$$

$$n = 220,02$$

Hasil perhitungan diperoleh 220,02, kemudian dibulatkan menjadi 220 responden.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang dilakukan peneliti untuk memperoleh data yang dibutuhkan dalam penelitian. Dalam penelitian ini, peneliti melakukan pengumpulan data secara langsung kepada responden guna mendapatkan informasi yang relevan dan akurat sesuai dengan tujuan penelitian. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan, yaitu

3.5.1 Wawancara

Wawancara dilakukan secara langsung dengan pihak manajemen PT. Lestari Berkat Sejahtera. Wawancara ini bertujuan untuk memperoleh informasi yang lebih mendalam mengenai penerapan budaya K3, disiplin kerja, dan kompensasi serta peran kepemimpinan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Data hasil wawancara digunakan sebagai data untuk memperkuat dan memperjelas hasil yang diperoleh melalui kuesioner.

3.5.2 Kuesioner

Menurut Sekaran dan Bougie (2017: 147-148), kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk memperoleh informasi yang berkaitan dengan variabel penelitian. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan kuesioner tertutup, yaitu kuesioner yang telah menyediakan alternatif jawaban sehingga responden hanya perlu memilih jawaban yang paling sesuai dengan kondisi yang dirasakan.

Kuesioner disebarkan kepada karyawan PT. Lestari Berkat Sejahtera secara online melalui google form. Pernyataan dalam kuesioner disusun berdasarkan indikator dari masing-masing variabel penelitian, yaitu budaya k3, disiplin kerja, kompensasi, peran kepemimpinan, dan produktivitas kerja. Setiap indikator dijabarkan kedalam beberapa butir pernyataan yang disesuaikan dengan kondisi operasional di PT. Lestari berkat sejahtera sehingga mampu menggambarkan keadaan sebenarnya di lapangan. pengukuran jawaban responden menggunakan skala likert untuk mengetahui tingkat persetujuan responden terhadap setiap pernyataan. Adapun katagori penilaian skala likert yang digunakan sebagai berikut:

Tabel 3.1 Instrumen Skala Likert

No	Skala Pengukuran	Skor
1	Sangat Setuju	4
2	Setuju	3
3	Tidak Setuju	2
4	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Sekaran dan Bougie (2017)

3.5.3 Dokumentasi

Teknik dokumentasi digunakan untuk memperoleh data sekunder yang berupa data dokumentasi, dokumen perusahaan, struktur organisasi, kebijakan K3, data pegawai, serta laporan kegiatan yang relevan. Data ini digunakan sebagai pelengkap dan pendukung untuk memperkuat hasil pengumpulan data primer yang diperoleh melalui wawancara dan kuesioner.

3.6 Metode Analisis

Penelitian ini memanfaatkan metode analisis *Structural Equation Modeling-Partial Least Square Equation Modeling* (SEM-PLS) dengan bantuan software WrapPLS. Metode SEM-PLS digunakan karena memiliki kemampuan untuk menganalisis hubungan antar variabel, meskipun dengan jumlah sampel yang relatif kecil dan membutuhkan asumsi distribusi normal. Menurut Ghozali (2015: 27) menyatakan bahwa, PLS yaitu teknik analisis yang cukup karena tidak memerlukan banyak asumsi. Metode ini memungkinkan penggunaan data yang tidak harus berdistribusi normal secara multivariat (indikator dengan skala kategori, ordinal, interval hingga ratio dapat digunakan dalam satu model yang sama).

3.6.1 Analisis Statistik Deskriptif

Menurut Ghozali (2018: 19) menyebutkan bahwa analisis statistik deskriptif menunjukkan gambaran atau deskriptif suatu data berdasarkan nilai rata-rata (*mean*), varians, maksimum, minimum, *sum*, *average*, *range*, *kurtosis* dan *skewness*. Analisis statistik deskriptif bertujuan untuk menganalisis data guna mencapai tujuan tertentu, baik dalam bentuk gambaran data maupun kesimpulan mengenai kondisi atau kejadian yang berkaitan dengan data yang diambil. Menurut

Martias (2021: 40) menyatakan bahwa, analisis deskriptif menjadi langkah awal sebelum analisis lainnya, karena dapat membantu peneliti dalam mengidentifikasi data. Dengan *statistic* deskriptif, informasi dan data penting yang diperoleh dapat dikumpulkan untuk mendapatkan inti dari informasi atau data yang terkumpul berdasarkan jawaban responden dari pernyataan dalam kuesioner yang disebarkan.

3.6.2 Partial Least Square (PLS)

Menurut Ghazali (2015: 7) menyatakan bahwa, metode PLS adalah teknis analisis yang memiliki keunggulan karena tetap dapat digunakan pada ukuran sampel kecil serta tidak mensyaratkan penggunaan skala pengukuran tertentu dalam pengumpulan data. Menurut Supriyadi dkk (2017: 117) menyatakan bahwa, untuk mencapai tujuan dan menganalisis hubungan antar variabel terikat dan variabel bebas, metode *Partial Least Square* (PLS) mengintegrasikan karakteristik dari analisis komponen utama serta regresi linear berganda. Pada penerapannya, PLS membentuk variabel baru yang merupakan kombinasi linier dan variabel bebas, tetapi dengan dimensi yang lebih sederhana.

3.6.3 Uji Measurement Model (*Outer Model*)

Penelitian ini menerapkan analisis *outer model* atau model pengukuran guna memahami hubungan antara variabel laten dan indikatornya. Menurut Ghazali (2015: 73) menyatakan bahwa, pengujian dalam model pengukuran bertujuan untuk menunjukkan bagaimana variabel *manifest* atau *observed* variabel mempresentasikan variabel laten yang akan diukur.

3.6.3.1 Uji Validitas

Menurut Ghazali (2015: 74) menyatakan bahwa, uji validitas dimanfaatkan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Uji validitas dilakukan untuk menilai apakah instrumen kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini layak dan dapat menghasilkan data yang akurat. Ada dua jenis model dalam melaksanakan uji validitas, yaitu *Convergent Validity* dan *Discriminant Validity*.

1. *Convergent Validity*

Menurut Ghazali (2015: 62) menyatakan bahwa, pengukuran *Convergent Validity* dilakukan untuk mengetahui validitas setiap hubungan antara indikator dengan konstruk atau variabel lain yang diukur. Indikator-

indikator individual dianggap reliabel jika memiliki nilai korelasi sebesar 0,7 atau lebih. Namun, dalam penelitian yang melibatkan peningkatan skala, nilai *loading factor* antara 0,5 hingga 0,6 masih dapat diterima. *Validitas konvergen* dikatakan valid apabila setiap variabel memiliki nilai *Average Variance Extracted* (AVE) diatas 0,5.

a. *Loading Factor* atau *Outer Loading*

Uji validitas konvergen dilakukan dengan menganalisis skor *loading factor* dengan menggunakan *Rule of Thumb* dalam menilai *convergent validit*. Nilai *loading factor* yang berada dalam rentang 0,6-0,7 masih dapat diterima, terutama dalam penelitian yang bersifat eksploratori.

b. *Average Variance Extracted* (AVE)

Pengujian menggunakan *Average Variance extracted* (AVE) dapat dianggap valid apabila nilai yang diperoleh untuk setiap konstruk harus lebih besar dari 0,5. *Average Variance Extracted* (AVE) digunakan untuk mengukur besarnya varians indikator yang dapat dijelaskan oleh konstruk laten. Nilai AVE yang direkomendasikan adalah $\geq 0,50$. Akan tetapi, menurut Fornell dan Larcker (1981), apabila nilai AVE berada di bawah 0,50 tetapi nilai *Composite Reliability* melebihi 0,60, maka konstruk masih dapat dinyatakan memiliki validitas konvergen yang memadai.

2. *Discriminant Validity*

Menurut Ghazali (2015: 75) menyatakan bahwa, *Diskriminant Validity* bertujuan untuk mengetahui apakah konstruk memiliki diskriminan yang memadai, adalah dengan membandingkan nilai *loading* pada konstruk yang dituju nilai tersebut harus lebih tinggi dibandingkan dengan nilai yang lain. Pada aplikasi WarpPLS 7.0 uji validitas diskriminan menggunakan nilai *cross loading* dan *fornell larcker*.

a. *Cross Loading*

Menurut Ghazali (2015: 75) menyatakan bahwa, nilai *cross loading* untuk setiap konstruk dievaluasi guna memastikan bahwa korelasi antara konstruk dan item pengukurannya lebih tinggi dibandingkan korelasinya dengan

konstruk lain. Nilai *cross loading* yang diharapkan adalah lebih besar dari 0,7.

b. *Fornell-Larcker Criterion*

Menurut Ghozali (2015: 76) menyatakan bahwa, metode ini dilakukan dengan cara membandingkan akar kuadrat AVE setiap konstruk dengan korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya dalam model, maka model tersebut dinyatakan memiliki *Discriminant Validity* yang baik.

3.6.3.2 Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2018: 45) menyatakan bahwa, uji reliabilitas yaitu metode yang digunakan untuk menilai sejauh mana suatu kuesioner dapat diandalkan sebagai indikator dari variabel atau konstruk yang diteliti. Sebuah kuesioner dianggap reliabel atau handal apabila jawaban responden terhadap pernyataan yang diberikan tetap konsisten dan stabil dari waktu ke waktu.

3.6.4 *Goodness of fit (GoF)*

Menurut Ghozali (2015: 79) menyatakan bahwa, salah satu ukuran model fit pertama yang diperkenalkan dalam literatur *Struqtural Education Modeling* (SEM) adalah *Normed Fit Index* (NFI). Uji model fit dilakukan untuk mengevaluasi sejauh mana model yang digunakan sesuai dengan data yang dianalisis. Nilai NFI berada dalam rentang 0 hingga 1 dan semakin mendekati 1, semakin tinggi tingkat kecocokan model dengan data yang diuji. Uji reliabilitas bertujuan untuk menilai konsistensi internal indikator dalam merepresentasikan konstruk penelitian.

Cronbach's Alpha menjadi salah satu ukuran yang dapat digunakan untuk mengevaluasi reliabilitas tersebut. Menurut Sarstedt *et al.* (2022), *Cronbach's Alpha* memiliki sifat konservatif sehingga nilai yang dihasilkan dapat cenderung lebih rendah dibandingkan ukuran reliabilitas lainnya. Kondisi tersebut berkaitan dengan asumsi *Cronbach's Alpha* yang menganggap setiap indikator memberikan kontribusi yang relatif sama terhadap konstruk yang diukur. Karakteristik tersebut menyebabkan *Cronbach's Alpha* dapat memberikan estimasi reliabilitas yang lebih rendah (*underestimate*), terutama ketika digunakan pada model komposit seperti PLS-SEM.

Evaluasi reliabilitas konstruk menggunakan metode PLS-SEM tidak hanya berpedoman pada nilai *Cronbach's Alpha* . Sarstedt *et al.* (2022) menjelaskan bahwa Composite Reliability (CR) dapat digunakan sebagai ukuran yang lebih sesuai karena perhitungannya mempertimbangkan kontribusi masing-masing indikator melalui nilai outer loading. Nilai CR yang memenuhi batas yang disyaratkan menunjukkan bahwa indikator-indikator mampu memberikan konsistensi yang memadai dalam mengukur konstruk. Oleh sebab itu, nilai *Cronbach's Alpha* yang relatif rendah tidak secara otomatis menunjukkan bahwa konstruk penelitian harus dinyatakan tidak reliabel atau dikeluarkan dari model.

Kualitas konstruk selanjutnya perlu dinilai secara menyeluruh melalui *Composite Reliability*, *Average Variance Extracted* (AVE), dan *outer loading*. ukuran tersebut memberikan gambaran yang lebih lengkap mengenai kualitas model pengukuran dibandingkan hanya menggunakan *Cronbach's Alpha*. Konstruk yang memiliki *Cronbach's Alpha* rendah tetapi memiliki nilai *Composite Reliability* yang memenuhi kriteria, AVE yang memenuhi batas minimum, serta nilai *outer loading* indikator yang memadai masih dapat dipertimbangkan untuk dipertahankan dalam analisis PLS-SEM. Oleh karena itu, *Cronbach's Alpha* tetap digunakan sebagai salah satu indikator evaluasi reliabilitas, tetapi keputusan akhir mengenai kelayakan konstruk tidak hanya ditentukan berdasarkan nilai *Cronbach's Alpha* .

3.6.5 Uji Structural Model (*Inner Model*)

Menurut Ghazali (2015: 41) menyatakan bahwa, *inner model* merupakan model yang dimanfaatkan untuk menganalisis hubungan sebab-akibat antara variabel laten. Pada pengujian menggunakan *Partial Least Square* (PLS), nilai R-Square digunakan sebagai indikator untuk menilai *Goodness of fit* model. Penilaian ini didasarkan pada nilai R-Square yang diperoleh untuk setiap variabel dependen. Perubahan dalam nilai R-Square dapat menunjukkan sejauh mana variabel independen mempengaruhi variabel dependen, serta apakah pengaruh tersebut memiliki signifikansi yang kuat dalam model penelitian. Terdapat model struktural dengan beberapa kriteria sebagai berikut.

Tabel 3.2 Pengukuran *Inner Model*

Kriteria	<i>Rule Of Thumb</i>
R-Square	R-square merupakan koefisiensi determinasi pada konstruk endogen. Nilai R-square sebesar 0.75 (kuat), 0.50 (moderat), 0.02 (lemah).
F ²	F-square dapat mengukur efek pada variabel laten terhadap variabel lainnya. Nilai f-square efek sebesar 0.35 (besar), 0.15 (sedang), 0.02 (kecil).
Q ²	Q ² > 0 menunjukkan model mempunyai <i>predictive relevance</i> dan jika Q ² < 0 menunjukkan bahwa kurang memiliki <i>predictive relevance</i> .

Sumber: Ghazali, I. (2015: 78)

3.7 Pengujian Hipotesis

Menurut Ghazali (2018: 98) uji hipotesis adalah proses analisis statistik yang digunakan untuk menentukan apakah dugaan atau pernyataan yang diajukan dalam penelitian yang disebut hipotesis diterima atau ditolak berdasarkan data penelitian. Uji ini dilakukan dengan membandingkan nilai signifikansi hasil perhitungan statistic dengan batas signifikansi ($\alpha = 0,05$) sehingga peneliti dapat menilai apakah terdapat pengaruh nyata antarvariabel. Dengan demikian, uji hipotesis berfungsi sebagai alat penting untuk membuktikan hubungan antarvariabel dalam penelitian secara ilmiah.

3.7.1 Uji T

Menurut Ghazali (2018: 98) menyatakan bahwa, uji statistik t pada dasarnya dimanfaatkan untuk mengukur pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, dengan asumsi bahwa variabel independen lainnya tetap konstan. Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana masing-masing variabel independen berkontribusi dalam memengaruhi variabel dependen. Uji t dilakukan guna mengevaluasi pengaruh parsial dari setiap variabel bebas terhadap variabel terikat, dengan ketentuan tertentu sebagai berikut:

1. Penentuan Ho dan Ha
 - a) Ho: Hipotesis yang diuji dalam penelitian ini adalah apakah Ho: $b_i = 0$.
 - b) Ha: Hipotesis alternatif, jika Ha: $b_i \neq 0$.
2. Signifikan α : 0.05 %:

- 1) Jika nilai $P < 0,05$, H_0 ditolak, variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.
- 2) Jika nilai $P > 0,05$, H_0 dapat diterima, variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

3.7.2 Uji Pengaruh Moderasi

Menurut Ghazali (2018: 227), pengujian moderasi digunakan untuk mengetahui apakah variabel moderator dapat memperkuat atau memperlemah hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan memperhatikan interaksi antara variabel independen dan variabel moderator. Dalam penelitian ini, Peran Kepemimpinan digunakan sebagai variabel moderasi untuk mengetahui apakah variabel tersebut dapat memperkuat atau memperlemah pengaruh budaya K3, disiplin kerja, dan kompensasi terhadap produktivitas kerja. Pengujian pengaruh moderasi dilakukan menggunakan SEM-PLS dengan bantuan program WarpPLS 7.0.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

4.1.1 Profil PT. Lestari Berkas Sejahtera

PT. Lestari Berkas Sejahtera adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang pertambangan batu bara atau kontraktor pertambangan batu bara. Perusahaan ini didirikan di Samarinda, tepatnya di Jalan Nahkoda No. 98 Samarinda pada tanggal 22 Juli 2011 berdasarkan akta pendirian yang dibuat oleh Notaris dan Pejabat pembuat Akta Tanah (PPTA) untuk Kota Samarinda Ruddyantho Tantry, SH dengan Nomor Akta 60. PT. Lestari Berkas Sejahtera beroperasi di Air Panas Batuah, Loa Janan di lahan Kuasa Pertambangan PT. Kaltim Batu Manunggal (KBM). Project di KBM ini mulai sejak berdirinya perusahaan di tahun 2011 dan masih beroperasi sampai saat ini. Dalam menjalankan kegiatan usaha PT. Lestari Berkas Sejahtera sangat disiplin dalam menjalankan aturan K3L. Pelaksanaan aturan-aturan tersebut dilaksanakan secara konsisten oleh departemen HSE melalui sosialisasi, pengawasan dan pemberian sanksi bagi seluruh karyawan yang melanggar aturan K3L. Selain pemberian sanksi juga diberikan penghargaan kepada karyawan yang memberikan kontribusi positif dalam hal perilaku *safety* dalam pembentukan *reward* secara rutin dalam kegiatan *general safety talk* yang dilakukan satu kali sebulan.

Hasil nyata yang diterima dengan adanya pelaksanaan aturan K3L secara disiplin adalah rendahnya angka kecelakaan kerja di area kerja PT. Lestari Berkas Sejahtera. Selain itu sebagai bentuk kepedulian terhadap masyarakat sekitar, PT. Lestari Berkas Sejahtera sangat mengutamakan penduduk lokal dalam proses *recruitment* serta konsisten melakukan kegiatan pemberdayaan masyarakat dalam bentuk program *Community Development* yang dilaksanakan secara terencana dan berkelanjutan untuk mewujudkan prinsip *Triple Bottom Line (People, Profit and Planet)* sesuai dengan amanat ISO 26000 yang merupakan *guidance* dalam pelaksanaan program CSR (*Corporate Social Responsibility*).

4.1.2 Visi Dan Misi Perusahaan

1. Visi

Untuk menjadi penyedia jasa pertambangan terdepan dan handal dengan mengutamakan keselamatan, kesehatan kerja dan lingkungan. Serta berkomitmen untuk mencapai kinerja yang terbaik, melakukan perbaikan kinerja mutu secara terus menerus untuk mendapatkan kepuasan pelanggan secara maksimal. Dalam aktivitas pertambangannya PT. Lestari Berkah Sejahtera berusaha untuk mencegah kecelakaan kerja, penyakit akibat kerja, kejadian akibat tenaga kerja, penyakit tenaga kerja dan kejadian berbahaya lainnya agar tidak terjadi kerusakan/kerugian terhadap aset yang menyebabkan terhentinya kegiatan operasional pertambangan sehingga terciptanya operasional yang aman, efisiensi dan produktif.

2. Misi

- a) manajemen bertekad untuk menurunkan tingkat kecelakaan dan mencegah semaksimal mungkin terjadinya insiden (cedera, kerusakan harta benda dan kejadian berbahaya lainnya), baik bagi internal PT. LBS maupun mitra kerja kami. Adapun tingkat risiko KPLH harus selalu diidentifikasi, dinilai dan diturunkan tingkat risikonya sampai level serendah mungkin.
- b) Insan LBS adalah Insan yang sehat jasmani dan rohani. Manajemen bertekad untuk mencegah penyakit akibat kerja serta menurunkan angka kunjungan sakit dan hari hilang akibat sakit dengan mengembangkan program kegiatan HSE secara Continue untuk menjaga Kesehatan Kerja dilingkungan perusahaan, keluarga karyawan dan masyarakat di
- c) sekitarnya. Bagi kami Insan LBS Adalah aset utama Perusahaan untuk membangun budaya positif KPLH.
- d) Manajemen bertekad mengelola Lingkungan kerja yang ditimbulkan oleh bahaya Fisik, Kimia, Biologi, Ergonomi yang teridentifikasi

untuk menjamin setiap Insan LBS terhindar dari resiko Kesehatan dan Resiko Keselamatan.

4.2 Deskripsi Data

Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan PT. Lestari Berkas Sejahtera. Variabel yang diteliti meliputi:

1. Budaya K3 (X1): Menunjukkan tingkat penerapan nilai, sikap, dan perilaku keselamatan serta kesehatan kerja oleh karyawan dalam lingkungan kerja.
2. Disiplin Kerja (X2): Menunjukkan tingkat kepatuhan karyawan terhadap peraturan, prosedur, dan tanggung jawab kerja yang berlaku.
3. Kompensasi (X3): menunjukkan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas pekerjaan dan kontribusinya.
4. Peran Kepemimpinan (M): Menunjukkan kemampuan pemimpin dalam mengarahkan, membimbing, dan memotivasi karyawan untuk mencapai tujuan kerja.
5. Produktivitas Kerja (Y): Menunjukkan kemampuan karyawan dalam menghasilkan pekerjaan secara efektif dan efisien sesuai target yang ditetapkan.

4.2.1 Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini akan menjelaskan secara deskriptif tentang data responden dari karyawan yang ada di PT. Lestari Berkas Sejahtera. Karakteristik responden dalam penelitian ini meliputi jenis kelamin, usia, golongan karyawan, masa kerja, dan pendidikan terakhir adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase
1.	Laki-Laki	193	87,7%
2.	Perempuan	27	12,3%
	Jumlah	220	100%

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2026

Berdasarkan data pada tabel 4.1 dapat diketahui bahwa dari 220 responden yang menjadi sampel penelitian di PT. Lestari Berkas Sejahtera, sebanyak 193

responden (87,7%) berjenis kelamin laki-laki sedangkan 27 responden (12,3%) berjenis kelamin perempuan. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini adalah karyawan laki-laki, yang mencerminkan bahwa tenaga kerja di PT. Lestari Berkat Sejahtera di dominasi oleh karyawan laki-laki.

Tabel 4. 2 Responden berdasarkan usia

No	Umur	Frekuensi	Presentase
1.	20-30 Tahun	75	34,1%
2.	31-40 Tahun	94	42,7%
3.	41-50 Tahun	49	22,3%
4.	>50 Tahun	2	0,9%
Jumlah		220	100%

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2026

Berdasarkan Tabel 4.2, sebagian besar responden berusia 31-40 tahun, yaitu sebanyak 94 orang (42,7%). Responden yang berusia 20-30 tahun berjumlah 75 orang (34,1%), usia 41-50 tahun sebanyak 49 orang (22,3%), dan usia di atas 50 tahun sebanyak 2 orang (0,9%). Dari data ini dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini berada pada rentang usia 31-40 tahun.

Tabel 4. 3 Responden berdasarkan Golongan Karyawan

No	Golongan karyawan	Frekuensi	Presentase
1.	Staf	29	13,2%
2.	Non Staf	191	86,8%
Jumlah		220	100%

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2026

Berdasarkan Tabel 4.3, sebagian besar responden penelitian berasal dari golongan non staf, yaitu sebanyak 191 orang atau sebesar 86,8% dari keseluruhan responden. Sementara itu, responden yang termasuk dalam golongan staf berjumlah 29 orang atau sebesar 13,2%. Perbedaan jumlah tersebut menunjukkan bahwa responden golongan non staf lebih dominan dibandingkan responden golongan staf. Kondisi ini menggambarkan bahwa sebagian besar data penelitian diperoleh dari

responden yang berada pada golongan non staf. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini berasal dari golongan non staf.

Tabel 4. 4 Responden berdasarkan Pendidikan terakhir

No	Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Presentase
1.	SMA/SMK	141	64,1%
2.	D3	15	6,8%
3.	S1	63	28,6%
4.	S2	1	0,5%
Jumlah		220	100%

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2026

Berdasarkan data pada Tabel 4.4, dapat diketahui bahwa responden dalam penelitian ini didominasi oleh lulusan SMA/SMK, yaitu sebanyak 141 orang atau 64,1%, responden dengan pendidikan terakhir S1 berjumlah 63 orang atau 28,6%, kemudian D3 sebanyak 15 orang atau 6,8%, dan lulusan S2 sebanyak 1 orang atau 0,5%. Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini memiliki pendidikan terakhir SMA/SMK.

Tabel 4. 5 Responden berdasarkan Masa kerja

No	Masa kerja	Frekuensi	Presentase
1.	<5 Tahun	96	43,6%
2.	>10 Tahun	15	19,1%
3.	5-10 Tahun	63	38,6%
Jumlah		220	100%

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2026

Berdasarkan data pada Tabel 4.5 dapat diketahui bahwa sebagian besar responden memiliki masa kerja kurang dari 5 tahun, yaitu sebanyak 96 orang atau (43,6%), responden dengan masa kerja 5-10 tahun berjumlah 63 orang, sedangkan reesponden dengan masa kerja lebih dari 10 tahun berjumlah 15 orang. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini memiliki masa kerja kurang dari tahun.

Tabel 4. 6 Responden berdasarkan bagian/divisi kerja

No	Divisi kerja	Frekuensi	Presentase
1.	Operasional/ Lapangan	161	73,2%
2.	Management	22	10%
3.	Administrasi	31	14,1%
4.	K3/Safety	6	2,7%
Jumlah		220	100%

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2026

Berdasarkan data pada Tabel 4.6, diketahui bahwa sebagian besar responden bekerja pada divisi operasional/lapangan, yaitu sebanyak 161 orang (73,2%), responden dari divisi administrasi berjumlah 31 orang (14,1%), divisi management sebanyak 22 orang (10%), dan divisi K3/safety sebanyak 6 orang (2,7%). Dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini berasal dari divisi operasional/lapangan.

4.3 Analisis Data

Berdasarkan hasil yang diperoleh penelitian ini jawaban responden menurut variabel-variabel yang dianalisis melalui mode deskriptif yang bersifat kuantitatif. Untuk mempermudah menganalisis penelitian, maka peneliti menggunakan *software* WarPLS 7.0.

4.3.1 Analisis Statistik Deskriptif Jawaban Responden

Sebelum melakukan pengujian PLS, dilakukan analisis deskriptif terhadap jawaban responden untuk masing-masing variabel. Berikut ringkasan tanggapan responden terhadap variabel penelitian.

4.3.1.1 Variabel Budaya K3 (X1)

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner yang dilakukan oleh peneliti kepada 220 responden, yaitu karyawan PT. Lestari Berkat Sejahtera, diperoleh informasi mengenai tanggapan responden terhadap variabel Budaya K3 (X1). Data tersebut diperoleh melalui pengisian kuesioner menggunakan Google Form dan digunakan untuk mengetahui bagaimana penerapan budaya Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) di lingkungan perusahaan.

Variabel Budaya K3 (X1) diukur menggunakan beberapa indikator yang telah melalui proses pengujian outer model menggunakan WarpPLS. Hasil pengujian menunjukkan bahwa terdapat beberapa indikator yang tidak memenuhi kriteria validitas sehingga tidak dipertahankan dalam model penelitian. Selain itu, beberapa pernyataan memiliki substansi yang hampir sama dengan indikator lainnya sehingga kurang mampu memberikan informasi yang berbeda dalam mengukur budaya K3. Oleh karena itu, hanya indikator yang memenuhi kriteria validitas yang digunakan pada analisis selanjutnya agar model penelitian mampu menggambarkan penerapan budaya K3 secara lebih akurat.

4.3.1.2 Variabel Disiplin Kerja (X2)

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner yang dilakukan oleh peneliti kepada 220 responden, yaitu karyawan PT. Lestari Berkas Sejahtera, diperoleh informasi mengenai tanggapan responden terhadap variabel Disiplin Kerja (X2). Data tersebut diperoleh melalui pengisian kuesioner menggunakan Google Form dan digunakan untuk mengetahui bagaimana penerapan Disiplin Kerja di lingkungan perusahaan.

Variabel Disiplin Kerja (X2) juga mengalami proses evaluasi melalui analisis outer model sebelum dilakukan pengujian lebih lanjut. Hasil evaluasi menunjukkan bahwa beberapa indikator belum memenuhi kriteria validitas dan memiliki kemiripan makna dengan indikator lainnya. Atas dasar tersebut, indikator yang tidak memenuhi persyaratan dieliminasi sehingga analisis hanya menggunakan indikator yang benar-benar mampu merepresentasikan variabel disiplin kerja. Langkah ini dilakukan agar hasil penelitian menjadi lebih valid dan mampu memberikan gambaran yang lebih tepat mengenai kondisi disiplin kerja karyawan.

4.3.1.3 Variabel Kompensasi (X3)

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner yang dilakukan oleh peneliti kepada 220 responden, yaitu karyawan PT. Lestari Berkas Sejahtera, diperoleh informasi mengenai tanggapan responden terhadap variabel Kompensasi (X3). Data tersebut diperoleh melalui pengisian kuesioner menggunakan Google Form dan digunakan untuk mengetahui bagaimana penerapan Kompensasi di lingkungan perusahaan.

Berdasarkan Variabel Kompensasi (X3) terdiri atas beberapa indikator yang terlebih dahulu dievaluasi menggunakan analisis outer model. Hasil evaluasi menunjukkan bahwa terdapat indikator yang tidak memenuhi kriteria validitas serta memiliki isi pernyataan yang hampir sama dengan indikator lainnya. Kondisi tersebut menyebabkan indikator tidak mampu memberikan kontribusi yang optimal dalam mengukur variabel kompensasi sehingga perlu dieliminasi. Setelah proses evaluasi dilakukan, hanya indikator yang memenuhi kriteria validitas yang digunakan dalam analisis statistik deskriptif maupun pengujian hipotesis. Langkah ini bertujuan agar model penelitian menjadi lebih sederhana, akurat, dan mampu menggambarkan sistem kompensasi yang diterapkan di perusahaan.

4.3.1.4 Variabel Peran Kepemimpinan

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner yang dilakukan oleh peneliti kepada 220 responden, yaitu karyawan PT. Lestari Berkas Sejahtera, diperoleh informasi mengenai tanggapan responden terhadap variabel Peran Kepemimpinan (M). Data tersebut diperoleh melalui pengisian kuesioner menggunakan Google Form dan digunakan untuk mengetahui bagaimana penerapan peran kepemimpinan di lingkungan perusahaan.

Peran Kepemimpinan (M) diukur menggunakan beberapa pernyataan yang telah dievaluasi melalui analisis outer model dengan bantuan program WarpPLS. Evaluasi ini dilakukan untuk memastikan bahwa setiap pernyataan benar-benar mampu mengukur variabel peran kepemimpinan secara tepat. Berdasarkan hasil evaluasi, terdapat beberapa pernyataan yang belum memenuhi kriteria validitas sehingga dianggap kurang mampu memberikan informasi yang berbeda dalam mengukur konstruk penelitian. Oleh karena itu, pernyataan tersebut dieliminasi dari model penelitian, sedangkan pernyataan yang telah memenuhi kriteria validitas tetap dipertahankan dan digunakan pada analisis selanjutnya. Langkah ini dilakukan agar hasil pengukuran menjadi lebih akurat, model penelitian lebih baik, serta mampu menggambarkan peran kepemimpinan di PT. Lestari Berkas Sejahtera secara lebih representatif.

4.3.1.5 Variabel Produktivitas Kerja (Y)

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner yang dilakukan oleh peneliti kepada 220 responden, yaitu karyawan PT. Lestari Berkat Sejahtera, diperoleh informasi mengenai tanggapan responden terhadap variabel Produktivitas kerja (Y). Data tersebut diperoleh melalui pengisian kuesioner menggunakan Google Form dan digunakan untuk mengetahui bagaimana penerapan Produktivitas kerja di lingkungan perusahaan.

Variabel Produktivitas Kerja (Y) diukur menggunakan beberapa pernyataan yang telah dievaluasi melalui analisis outer model dengan bantuan program WarpPLS. Hasil evaluasi menunjukkan bahwa terdapat beberapa pernyataan yang belum memenuhi kriteria validitas sehingga tidak mampu merepresentasikan variabel Produktivitas Kerja secara optimal. Oleh karena itu, pernyataan tersebut tidak dipertahankan dalam model penelitian, sedangkan pernyataan yang memenuhi kriteria validitas digunakan pada analisis selanjutnya agar hasil penelitian lebih akurat. Berdasarkan Tabel 4.3.1.5, mayoritas responden memberikan jawaban Setuju (S) dan Sangat Setuju (SS). Indikator Kemampuan Memanfaatkan Sumber Daya (Y9 dan Y10) memperoleh nilai rerata tertinggi sebesar 3,47, sedangkan indikator Kepatuhan terhadap Prosedur Kerja (Y8) memperoleh nilai rerata terendah sebesar 3,39. Secara keseluruhan, variabel Produktivitas Kerja memperoleh nilai rerata sebesar 3,44, sehingga termasuk dalam kategori baik

4.3.2 Analisis Dan Pengujian Hipotesis

4.3.2.1 Analisis Penelitian

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode *Structural Equation Modeling* (SEM) berbasis Partial Least Square (PLS) dengan bantuan program WarpPLS 7.0. Tahapan analisis dilakukan melalui evaluasi model pengukuran (outer model), evaluasi model struktural (inner model), pengujian *Goodness Of Fit*, serta pengujian hipotesis. Penggunaan tahapan tersebut bertujuan untuk memastikan bahwa indikator yang digunakan mampu mengukur variabel penelitian dengan baik dan model yang dibentuk dapat menjelaskan hubungan antarvariabel penelitian.

Data penelitian diperoleh dari 220 responden karyawan PT. Lestari Berkas Sejahtera. Sebelum dilakukan pengujian hubungan antarvariabel, setiap indikator terlebih dahulu dievaluasi melalui outer model untuk melihat validitas dan reliabilitasnya. Berdasarkan hasil evaluasi, terdapat beberapa indikator yang belum memenuhi kriteria validitas dan memiliki kemiripan makna dengan indikator lainnya, sehingga indikator tersebut dieliminasi dari model. Langkah ini dilakukan agar indikator yang dipertahankan benar-benar dapat memberikan pengukuran yang lebih tepat terhadap konstruk penelitian. Selanjutnya, indikator yang telah memenuhi kriteria digunakan dalam analisis inner model dan pengujian hipotesis untuk mengetahui pengaruh Budaya K3, Disiplin Kerja, dan Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja serta peran kepemimpinan dalam memoderasi hubungan antarvariabel tersebut.

1. Analisis Data *Outer Model*

Analisis outer model dilakukan untuk mengetahui sejauh mana indikator yang digunakan dalam penelitian mampu mengukur setiap variabel secara tepat dan konsisten. Pada tahap ini, indikator pada variabel Budaya K3, Disiplin Kerja, Kompensasi, Peran Kepemimpinan, dan Produktivitas Kerja dievaluasi untuk memastikan bahwa indikator yang digunakan telah memenuhi kriteria pengukuran yang ditetapkan. Evaluasi outer model meliputi pengujian validitas konvergen melalui nilai factor loading, pengujian validitas diskriminan untuk memastikan bahwa setiap variabel memiliki karakteristik yang berbeda dengan variabel lainnya, serta pengujian reliabilitas konstruk melalui nilai *Average Variance Extracted* (AVE), *Composite Reliability*, dan *Cronbach's Alpha*. Hasil pengujian ini menjadi dasar untuk menentukan apakah indikator dan konstruk penelitian telah layak digunakan dalam analisis selanjutnya. Setelah model pengukuran memenuhi kriteria yang diperlukan, analisis dapat dilanjutkan pada pengujian model struktural (inner model) untuk mengetahui hubungan dan pengaruh antarvariabel dalam penelitian. Hasil pengujian outer model pada penelitian ini disajikan pada tabel berikut.

Tabel 4. 7 *Factor Loading, P value*

Variabel	Indikator	Factor Loading	P-Value
X1	X1.1	0,780	<0,001
	X1.2	0,780	<0,001
X2	X2.1	0,794	<0,001
	X2.2	0,630	<0,001
	X2.3	0,694	<0,001
X3	X3.1	0,787	<0,001
	X3.2	0,773	<0,001
	X3.3	0,698	<0,001
M	M1	0,735	<0,001
	M2	0,734	<0,001
	M3	0,719	<0,001
Y	Y1	0,776	<0,001
	Y2	0,776	<0,001

Sumber: Data diolah dari output warpPLS, 2026

Tabel 4. 8 Pengujian Validitas Berdasarkan *Average Variance Extracted (AVE)*, *Commposite Realibility (CR)* dan *Cronbach' Alpha*

Variabel	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>	<i>Commposite Realibility (CR)</i>	<i>Cronbach' Alpha</i>
X1	0,609	0,757	0,357
X2	0,503	0,751	0,501
X3	0,568	0,797	0,618
M	0,532	0,773	0,560
Y	0,602	0,752	0,340

Sumber: Data diolah dari output warpPLS, 2026

Berdasarkan Tabel 4.7 dan 4.8 Validitas dan reliabilitas konstruk dalam penelitian ini dievaluasi melalui pengujian outer model menggunakan software WarpPLS 7.0. Pengujian outer model bertujuan untuk memastikan bahwa indikator yang digunakan mampu mengukur konstruk laten secara valid dan konsisten. Evaluasi dilakukan berdasarkan nilai loading factor, *Average Variance Extracted* (AVE), *Composite Reliability* (CR), dan *Cronbach's Alpha*. Nilai *loading factor* digunakan untuk *mengevaluasi* validitas konvergen indikator, sedangkan nilai AVE digunakan untuk melihat kemampuan konstruk dalam menjelaskan varians indikatornya. Selanjutnya, CR dan *Cronbach's Alpha* digunakan untuk mengevaluasi konsistensi internal konstruk. Dalam PLS-SEM, penilaian reliabilitas tidak hanya didasarkan pada *Cronbach's Alpha*, tetapi juga mempertimbangkan *Composite Reliability*, karena *Cronbach's Alpha* dapat memberikan estimasi reliabilitas yang lebih konservatif.

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan metode Partial Least Square (PLS) dengan bantuan software WarpPLS 7.0, hasil pengujian outer model pada variabel Budaya K3 (X1), Disiplin Kerja (X2), Kompensasi (X3), Peran Kepemimpinan (M), dan Produktivitas Kerja (Y) menunjukkan bahwa indikator yang dipertahankan dalam model akhir telah memenuhi kriteria validitas konvergen. Nilai *loading factor* pada variabel Budaya K3 berada pada rentang 0,603–0,693, Disiplin Kerja sebesar 0,613–0,702, Kompensasi sebesar 0,670–0,777, Peran Kepemimpinan sebesar 0,653–0,754, dan Produktivitas Kerja sebesar 0,595–0,691, dengan P-value <0,001. Hasil tersebut menunjukkan bahwa indikator yang digunakan memiliki kemampuan yang memadai dalam merepresentasikan konstruk masing-masing.

Hasil pengujian *Average Variance Extracted* (AVE) menunjukkan bahwa variabel Budaya K3 memiliki nilai AVE sebesar 0,609, Disiplin Kerja sebesar 0,503, Kompensasi sebesar 0,568, Peran Kepemimpinan sebesar 0,532, dan Produktivitas Kerja sebesar 0,602. Nilai tersebut menunjukkan bahwa masing-masing konstruk telah memenuhi kriteria validitas konvergen, sehingga indikator yang dipertahankan mampu menjelaskan konstruk yang diukur secara memadai.

Hasil pengujian reliabilitas menunjukkan bahwa nilai *Composite Reliability* pada variabel Budaya K3 sebesar 0,757, Disiplin Kerja sebesar 0,751, Kompensasi sebesar 0,797, Peran Kepemimpinan sebesar 0,773, dan Produktivitas Kerja sebesar 0,752. Sementara itu, nilai *Cronbach's Alpha* masing-masing variabel adalah sebesar 0,357 pada Budaya K3, 0,501 pada Disiplin Kerja, 0,618 pada Kompensasi, 0,560 pada Peran Kepemimpinan, dan 0,340 pada Produktivitas Kerja.

Nilai *Cronbach's Alpha* yang relatif rendah pada beberapa konstruk tidak langsung menunjukkan bahwa konstruk tersebut tidak dapat digunakan dalam analisis PLS-SEM. Menurut Sarstedt *et al.* (2022), *Cronbach's Alpha* merupakan ukuran reliabilitas yang cenderung konservatif dan dapat menghasilkan estimasi konsistensi internal yang lebih rendah (*underestimate*), khususnya dalam konteks *composite models*. Oleh karena itu, evaluasi reliabilitas dalam PLS-SEM tidak hanya melihat *Cronbach's Alpha*, tetapi juga mempertimbangkan *Composite Reliability* yang memperhitungkan kontribusi atau loading masing-masing indikator. Dengan demikian, nilai *Cronbach's Alpha* yang rendah dalam penelitian ini tetap menjadi catatan dalam evaluasi reliabilitas, tetapi tidak dijadikan sebagai satu-satunya dasar untuk menyatakan bahwa konstruk penelitian tidak layak digunakan. Hasil *Composite Reliability*, bersama dengan *loading factor* dan AVE, digunakan secara keseluruhan dalam menilai kualitas model pengukuran.

Tahap awal evaluasi model pengukuran (*outer model*), terdapat sejumlah indikator yang tidak dipertahankan dalam model akhir karena hasil evaluasi menunjukkan bahwa indikator tersebut belum memberikan pengukuran yang optimal terhadap konstruk penelitian. Penghapusan indikator dilakukan berdasarkan hasil evaluasi model dengan tetap mempertimbangkan kesesuaian indikator dengan konsep dan landasan teori yang digunakan. Pada variabel Budaya K3, indikator yang dieliminasi adalah X1.1, X1.2, X1.4, X1.5, X1.6, X1.7, X1.8, dan X1.10. Pada variabel Disiplin Kerja, indikator yang dieliminasi adalah X2.2, X2.3, X2.4, X2.5, X2.8, X2.9, dan X2.10. Pada variabel Kompensasi, indikator yang dieliminasi adalah X3.1, X3.2, X3.4, X3.6, X3.7, X3.8, dan X3.9. Selanjutnya, pada variabel Peran Kepemimpinan, indikator yang dieliminasi adalah M2, M4,

M5, M7, M8, M9, dan M10, sedangkan pada variabel Produktivitas Kerja indikator yang dieliminasi adalah Y1, Y2, Y3, Y4, Y6, Y7, Y9, dan Y10. Eliminasi indikator tersebut dilakukan untuk memperoleh model pengukuran yang lebih baik tanpa menghilangkan konsep utama dari masing-masing variabel.

Tabel 4. 9 Pengujian Validitas Diskriminan

Variabel	Budaya aK3	Disiplin Kerja	Kompensa i	Peran Kepemimpin an	Produktivita s kerja
X1	0,780	0,428	0,210	0,243	0,272
X2	0,428	0,709	0,259	0,256	0,310
X3	0,210	0,259	0,753	0,307	0,265
M	0,243	0,256	0,307	0,729	0,313
Y	0,272	0,310	0,265	0,313	0,776

Sumber: Data diolah, 2026.

Berdasarkan Tabel 4.9, hasil pengujian *discriminant validity* menggunakan *Correlations among Latent Variables with Square Roots of AVEs (Fornell-Larcker Criterion)* menunjukkan bahwa seluruh konstruk dalam penelitian telah memenuhi kriteria validitas diskriminan. Ditunjukkan oleh nilai akar kuadrat *Average Variance Extracted* (AVE) pada diagonal utama yang lebih besar dibandingkan dengan nilai korelasi antar konstruk lainnya.

Variabel Budaya K3 (X1), nilai akar kuadrat AVE sebesar 0,780 lebih tinggi dibandingkan korelasinya dengan Disiplin Kerja sebesar 0,428, Kompensasi sebesar 0,210, Peran Kepemimpinan sebesar 0,243, dan Produktivitas Kerja sebesar 0,272. Variabel Disiplin Kerja (X2) memiliki nilai akar kuadrat AVE sebesar 0,709, lebih tinggi dibandingkan korelasinya dengan Budaya K3 sebesar 0,428, Kompensasi sebesar 0,259, Peran Kepemimpinan sebesar 0,256, dan Produktivitas Kerja sebesar 0,310.

Variabel Kompensasi (X3) memiliki nilai akar kuadrat AVE sebesar 0,753, lebih tinggi dibandingkan korelasinya dengan Budaya K3 sebesar 0,210, Disiplin Kerja sebesar 0,259, Peran Kepemimpinan sebesar 0,307, dan Produktivitas Kerja sebesar 0,265. Peran Kepemimpinan (M) memiliki nilai sebesar 0,729, lebih tinggi

dibandingkan korelasinya dengan Budaya K3 sebesar 0,243, Disiplin Kerja sebesar 0,256, Kompensasi sebesar 0,307, dan Produktivitas Kerja sebesar 0,313. Sementara itu, Produktivitas Kerja (Y) memiliki nilai akar kuadrat AVE sebesar 0,776, lebih tinggi dibandingkan korelasinya dengan Budaya K3 sebesar 0,272, Disiplin Kerja sebesar 0,310, Kompensasi sebesar 0,265, dan Peran Kepemimpinan sebesar 0,313.

Demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh konstruk telah memenuhi kriteria *Fornell-Larcker*, karena nilai akar kuadrat AVE masing-masing konstruk lebih besar dibandingkan nilai korelasinya dengan konstruk lainnya. Ini menunjukkan bahwa setiap variabel memiliki kemampuan yang baik dalam membedakan dirinya dengan variabel lain dan memenuhi kriteria validitas diskriminan.

2. Analisis Data *Inner Model*

Tabel 4. 10 R-square

Variabel	<i>R-square</i>	<i>R-squared adjusted</i>
Budaya K3	-	-
Disiplin Kerja	-	-
Kompensasi	-	-
Peran Kepemimpinan	-	-
Produktivitas Kerja	0,181	0,158

Sumber: Data diolah dari output WarpPLS,2026

Nilai *R-square* sebesar 0,181 menunjukkan bahwa variabel independen (Budaya K3, Disiplin Kerja, Kompensasi, Peran Kepemimpinan) secara bersama-sama mampu menjelaskan 18,1% variasi pada variabel dependen (Produktivitas Kerja). Sementara itu, nilai adjusted R-square sebesar 0,158 menunjukkan bahwa setelah dilakukan penyesuaian terhadap jumlah variabel independen dalam model, kemampuan model dalam menjelaskan variasi produktivitas kerja adalah sebesar 15,8%. Selisih antara *R-square* dan *adjusted R-square* sebesar 0,023 (2,3%) tergolong kecil, yang mengindikasikan bahwa kontribusi setiap variabel independen cukup konsisten dan tidak ada variabel yang terbuang dalam model. Sisanya sebesar 81,9% dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian ini.

Terdapat pada konteks penelitian ilmu sosial dan perilaku, nilai *R-square* yang relatif rendah seperti ini adalah hal yang umum dan dapat diterima. Hal ini disebabkan oleh kompleksitas perilaku manusia yang sulit diukur secara sempurna melalui sejumlah kecil variabel. Cohen (1988) dalam *Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences* mengklasifikasikan besaran *R-square* sebagai berikut: 0,02 (kecil), 0,13 (sedang), dan 0,26 (besar). Dengan demikian, nilai *R-square* 0,181 dalam penelitian ini termasuk dalam kategori sedang, yang berarti model regresi yang digunakan memiliki kontribusi yang cukup berarti dalam menjelaskan produktivitas kerja.

Pendapat serupa dikemukakan oleh Falk dan Miller (1992) dalam *A Primer for Soft Modeling*, yang menyatakan bahwa dalam riset perilaku, nilai *R-square* sebesar 0,10 atau bahkan lebih rendah sudah dianggap cukup untuk memberikan hasil penelitian berdasarkan teori dan kondisi pada objek yang diteliti. Nilai 0,181 yang diperoleh dalam penelitian ini berada di atas ambang batas tersebut, sehingga model tetap dapat diterima secara ilmiah. Oleh karena itu, meskipun nilai *R-square* tergolong tidak tinggi, model regresi dalam penelitian ini tetap valid dan dapat digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel independen terhadap produktivitas kerja, terutama jika koefisien regresi menunjukkan signifikansi statistik ($p < 0,05$).

4.3.2.2 Model Fit & Quality Indecess (Uji Model Penelitian)

Setelah dilakukan pengujian outer model dan inner model, tahap selanjutnya adalah mengevaluasi *Goodness Of Fit* (GoF) dan *Quality Indices* pada model penelitian. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui tingkat kelayakan dan kecocokan model penelitian secara keseluruhan dengan data yang telah diperoleh. Evaluasi ini penting dilakukan untuk memastikan bahwa model yang dibangun mampu menggambarkan hubungan antarvariabel penelitian dengan baik dan dapat digunakan sebagai dasar dalam pengujian hipotesis. Dengan demikian, hasil *Goodness Of Fit* dan *Quality Indices* memberikan gambaran mengenai kualitas model sebelum dilakukan analisis lebih lanjut terhadap hubungan antarvariabel.

Penelitian ini, evaluasi kelayakan model dilakukan menggunakan WarpPLS 7.0 melalui beberapa indikator, yaitu *Average Path Coefficient* (APC), *Average R-squared* (ARS), *Average Adjusted R-squared* (AARS), *Average Block Variance*

Inflation Factor (AVIF), *Average Full Collinearity Variance Inflation Factor* (AFVIF), *Tenenhaus Goodness Of Fit* (GoF), *Sympson's Paradox Ratio* (SPR), *R-squared Contribution Ratio* (RSCR), *Statistical Suppression Ratio* (SSR), dan *Nonlinear Bivariate Causality Direction Ratio* (NLBCDR). Masing-masing indikator memiliki fungsi yang berbeda dalam menilai kualitas dan kelayakan model, baik dari sisi hubungan antarvariabel, kemampuan penjelasan model, maupun potensi masalah kolinearitas. Hasil pengujian *Goodness Of Fit* dan *Quality Indices* yang diperoleh dari WarpPLS 7.0 selanjutnya disajikan pada Tabel 4.11 untuk menunjukkan tingkat kelayakan model penelitian secara keseluruhan.

Tabel 4. 11 *Goodness Of Fit*

N0	Model Fit & Quality Indeces	Kriteris Fit	Hasil Analisis	Interprestasi Nilai
1	APC	P<0,05	0,138 (P=0,009)	Memenuhi
2	ARS	P<0,05	0,181 (P=0,002)	Memenuhi
3	AARS	P<0,05	0,158 (P=0,004)	Memenuhi
4	AVIF	≤ 5	1,475	Memenuhi
5	AFVIF	≤ 5	1,371	Memenuhi
6	GoF	>0,36	0,362	Memenuhi
7	SPR	$\geq 0,70$	0,833	Memenuhi
8	RSCR	$\geq 0,90$	0,931	Memenuhi
9	SSR	$\geq 0,70$	1,000	Memenuhi
10	NLBCDR	$\geq 0,70$	1,000	Memenuhi

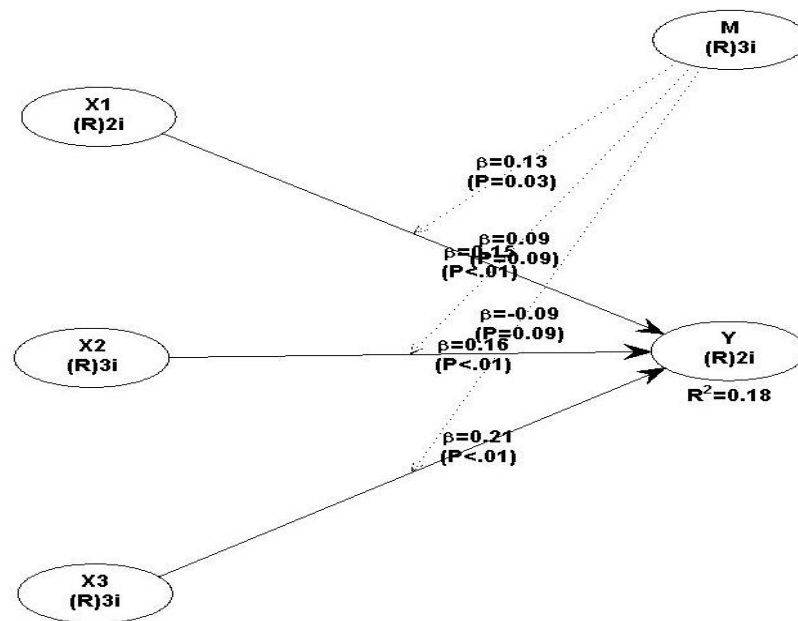
Sumber: Data diolah output WarpPLS, 2026

4.3.2.3 Hasil Analisis SEM

Berikut merupakan hasil analisis *Structural Equation Modeling* (SEM) menggunakan metode *Partial Least Square* (PLS) dengan bantuan software WarpPLS 7.0. Analisis ini digunakan untuk mengetahui hubungan dan pengaruh

antarvariabel dalam model penelitian serta melihat tingkat signifikansi dari setiap hubungan yang diuji.

Gambar 4.1 Hasil Pengolahan Data



Sumber: Output WarpPLS yang diolah, 2026

Tabel 4. 12 Pengaruh Langsung (Direct Effects)

Pengaruh Hubungan Variabel	Koefisien Jalur (Path Coefficient)	P-Value	Keterangan
X1 → Y	0,155	0,009	Signifikan
X2 → Y	0,162	0,007	Signifikan
X3 → Y	0,205	<0,001	Signifikan
M → X1 → Y	0,127	0,028	Signifikan
M → X2 → Y	0,090	0,088	Tidak Signifikan
M → X3 → Y	-0,090	0,088	Tidak Signifikan

Sumber: Data diolah output WarpPLS, 2026.

Berdasarkan Tabel 4.12, dilakukan pengujian dengan melihat nilai koefisien jalur (path coefficient) dan nilai signifikansi (P-values). Adapun hasil pengujian pengaruh langsung antarvariabel dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh Budaya K3 terhadap Produktivitas Kerja memiliki nilai koefisien jalur sebesar 0,155 dengan P-value sebesar 0,009. Karena $P\text{-value} < 0,05$, maka Budaya K3 berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja. Artinya, semakin baik penerapan Budaya K3, maka Produktivitas Kerja karyawan cenderung meningkat.
2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja memiliki nilai koefisien jalur sebesar 0,162 dengan P-value sebesar 0,007. Karena $P\text{-value} < 0,05$, maka Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja. Artinya, semakin baik Disiplin Kerja karyawan, maka Produktivitas Kerja cenderung meningkat.
3. Pengaruh Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja memiliki nilai koefisien jalur sebesar 0,205 dengan P-value $< 0,001$. Karena $P\text{-value} < 0,05$, maka Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja. Artinya, semakin baik Kompensasi yang diberikan kepada karyawan, maka Produktivitas Kerja cenderung meningkat.
4. Pengaruh Peran Kepemimpinan melalui Budaya K3 terhadap Produktivitas Kerja memiliki nilai koefisien jalur sebesar 0,127 dengan P-value sebesar 0,028. Karena $P\text{-value} < 0,05$, maka pengaruh tidak langsung tersebut signifikan. Artinya, Peran Kepemimpinan dapat memberikan pengaruh terhadap Produktivitas Kerja melalui Budaya K3.
5. Pengaruh Peran Kepemimpinan melalui Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja memiliki nilai koefisien jalur sebesar 0,090 dengan P-value sebesar 0,088. Karena $P\text{-value} > 0,05$, maka pengaruh tidak langsung tersebut tidak signifikan. Artinya, Peran Kepemimpinan melalui Disiplin Kerja belum memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas Kerja.
6. Pengaruh Peran Kepemimpinan melalui Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja memiliki nilai koefisien jalur sebesar -0,090 dengan P-value sebesar

0,088. Karena $P\text{-value} > 0,05$, maka pengaruh tidak langsung tersebut tidak signifikan. Artinya, Peran Kepemimpinan melalui Kompensasi belum memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas Kerja.

Tabel 4. 13 Pengaruh Tidak Langsung (Indirect Effects)

Pengaruh Hubungan Variabel	Koefisien Jalur (Path Coefficient)	P- Value	Keterangan
Peran Kepemimpinan → Budaya K3 → Produktivitas Kerja	0,127	0,028	Signifikan
Peran Kepemimpinan → Disiplin Kerja → Produktivitas Kerja	0,090	0,088	Tidak Signifikan
Peran Kepemimpinan → Kompensasi → Produktivitas Kerja	-0,090	0,088	Tidak Signifikan

Sumber: Data diolah output WarpPLS, 2026

Berdasarkan Tabel 4.13, dilakukan pengujian pengaruh tidak langsung (indirect effects) untuk mengetahui pengaruh Peran Kepemimpinan melalui Budaya K3, Disiplin Kerja, dan Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja. Pengujian dilakukan dengan melihat nilai koefisien jalur (path coefficient) dan nilai signifikansi (P-value). Hubungan dinyatakan signifikan apabila nilai $P\text{-value} < 0,05$. Adapun hasil pengujian pengaruh tidak langsung dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh Peran Kepemimpinan terhadap Produktivitas Kerja melalui Budaya K3 memiliki nilai koefisien jalur sebesar 0,127 dengan nilai P-value sebesar 0,028. Karena nilai $P\text{-value} < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa Peran Kepemimpinan berpengaruh tidak langsung secara signifikan terhadap Produktivitas Kerja melalui Budaya K3. Hal ini menunjukkan bahwa Peran Kepemimpinan dapat mendukung peningkatan Budaya K3 yang selanjutnya berkontribusi terhadap peningkatan Produktivitas Kerja.
2. Pengaruh Peran Kepemimpinan terhadap Produktivitas Kerja melalui Disiplin Kerja memiliki nilai koefisien jalur sebesar 0,090 dengan nilai P-value sebesar 0,088. Karena nilai $P\text{-value} > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa Peran Kepemimpinan tidak berpengaruh tidak langsung secara signifikan terhadap Produktivitas Kerja melalui Disiplin Kerja atau masih

disebut memperlemah. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh Peran Kepemimpinan terhadap Produktivitas Kerja melalui Disiplin Kerja belum terbukti secara statistik.

Pengaruh Peran Kepemimpinan terhadap Produktivitas Kerja melalui Kompensasi memiliki nilai koefisien jalur sebesar -0,090 dengan nilai P-value sebesar 0,088. Karena nilai P-value $> 0,05$, Nilai koefisien yang negatif menunjukkan bahwa Peran Kepemimpinan melalui Kompensasi memiliki kecenderungan memperlemah Produktivitas Kerja, namun pengaruh tersebut belum cukup kuat untuk dibuktikan secara statistik. Hal ini menunjukkan bahwa Kompensasi belum mampu menjadi perantara yang signifikan dalam hubungan antara Peran Kepemimpinan dan Produktivitas Kerja.

4.4 Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan pada subbab sebelumnya, berikut ini akan diuraikan pembahasan mengenai pengaruh antar variabel penelitian yang meliputi pengaruh Budaya K3, Disiplin Kerja, dan Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja dengan Peran Kepemimpinan sebagai variabel moderasi pada PT. Lestari Berkas Sejahtera. Pembahasan ini didasarkan pada hasil pengujian hipotesis yang telah dirumuskan dalam penelitian untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel terhadap Produktivitas Kerja serta peran Peran Kepemimpinan dalam memperkuat atau memperlemah hubungan antar variabel tersebut.

4.4.1 Pengaruh Budaya K3 Terhadap Produktivitas Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Budaya K3 berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja. Artinya, penerapan budaya keselamatan dan kesehatan kerja yang semakin baik dapat mendukung peningkatan produktivitas karyawan. Budaya K3 tidak hanya berkaitan dengan penggunaan alat pelindung diri atau kepatuhan terhadap aturan keselamatan, tetapi juga berkaitan dengan bagaimana keselamatan menjadi kebiasaan dan bagian dari perilaku karyawan dalam melaksanakan pekerjaan sehari-hari.

Penelitian ini sesuai dengan *Safety Culture Theory* yang dikemukakan oleh Reason (1997), yang menjelaskan bahwa keselamatan dalam organisasi tidak hanya

bergantung pada keberadaan aturan, tetapi juga pada nilai, sikap, perilaku, dan kebiasaan yang dibangun secara bersama-sama dalam lingkungan kerja. Apabila keselamatan telah menjadi bagian dari budaya organisasi, maka karyawan akan lebih terbiasa bekerja sesuai prosedur, memperhatikan risiko pekerjaan, serta menghindari tindakan yang dapat menyebabkan kecelakaan maupun gangguan terhadap proses kerja. Kondisi tersebut pada akhirnya dapat membantu pekerjaan berjalan lebih aman, teratur, dan produktif.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian terdahulu yang digunakan dalam penelitian mengenai penerapan Budaya K3 pada lingkungan pertambangan. Penelitian Sari et al. (2023) menunjukkan bahwa penerapan budaya K3 memiliki hubungan positif dengan kinerja karyawan. Selain itu, penelitian Galib Mukhtar dan Sinaruddin (2021) juga digunakan sebagai penelitian terdahulu yang mendukung pentingnya keselamatan kerja dalam kaitannya dengan produktivitas. Hal tersebut memperkuat hasil penelitian bahwa keselamatan kerja bukan hanya bertujuan untuk mengurangi kecelakaan, tetapi juga dapat menciptakan kondisi yang mendukung karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Kondisi PT. Lestari Berkas Sejahtera, hasil tersebut cukup relevan karena perusahaan bergerak pada bidang jasa pertambangan yang memiliki risiko pekerjaan cukup tinggi. Dalam bab 1 dijelaskan bahwa perusahaan telah melakukan berbagai upaya penerapan K3, seperti menyediakan APD dan menjalankan pengawasan melalui departemen HSE. Namun, penerapan Budaya K3 belum sepenuhnya menjadi kebiasaan seluruh karyawan karena masih terdapat kecenderungan untuk mengutamakan pencapaian target operasional dibandingkan kepatuhan terhadap prosedur keselamatan. Kondisi tersebut juga terlihat dari masih adanya kejadian *property damage*, sehingga budaya K3 masih perlu diperkuat.

Kondisi tersebut menunjukkan bahwa penerapan K3 memang memiliki hubungan dengan produktivitas. Karyawan yang bekerja dengan memperhatikan keselamatan akan lebih mampu menjaga kelancaran aktivitas kerja dan mengurangi gangguan akibat kejadian yang tidak diinginkan. Hal ini juga relevan dengan visi perusahaan yang menempatkan keselamatan, kesehatan kerja, dan lingkungan sebagai bagian penting dalam mencapai kegiatan operasional yang aman, efisien,

dan produktif. Dengan demikian, hasil penelitian memperlihatkan bahwa peningkatan produktivitas tidak dapat dipisahkan dari upaya membangun budaya keselamatan yang konsisten di lingkungan kerja.

4.4.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja. Hal ini menunjukkan bahwa kepatuhan karyawan terhadap aturan, prosedur, waktu kerja, serta tanggung jawab pekerjaan dapat mendukung tercapainya produktivitas yang lebih baik. Disiplin membuat karyawan memiliki pedoman yang jelas dalam menjalankan tugas sehingga pekerjaan dapat dilakukan secara lebih teratur dan sesuai dengan ketentuan perusahaan.

Disiplin kerja yang digunakan dalam penelitian, yaitu bahwa disiplin berkaitan dengan kepatuhan dan tanggung jawab karyawan dalam menaati peraturan, prosedur, dan norma kerja perusahaan. Dalam penelitian ini, disiplin kerja tercermin melalui ketepatan waktu, kepatuhan terhadap peraturan, tanggung jawab, konsistensi dalam bekerja, serta ketaatan terhadap instruksi atasan. Dengan demikian, disiplin bukan hanya berkaitan dengan kehadiran atau ketepatan waktu, tetapi juga bagaimana karyawan menjalankan seluruh tanggung jawabnya secara konsisten. Penelitian ini juga dapat dijelaskan melalui *Goal Setting Theory* dari *Locke dan Latham* (1990). Teori tersebut menjelaskan bahwa tujuan yang jelas dapat mengarahkan perilaku seseorang untuk mencapai hasil yang telah ditentukan. Dalam lingkungan perusahaan, aturan dan prosedur kerja dapat menjadi pedoman bagi karyawan untuk mencapai target pekerjaan. Ketika karyawan memiliki kedisiplinan dalam mengikuti aturan dan melaksanakan tugas, aktivitas pekerjaan menjadi lebih terarah sehingga dapat mendukung pencapaian produktivitas.

Penelitian ini relevan dengan kondisi PT. Lestari Berkas Sejahtera. Dalam pelaksanaan pekerjaan, disiplin diterapkan melalui kewajiban mengurus Work Permit, melaporkan bahaya melalui *Hazard Report*, serta kesadaran untuk menghentikan aktivitas ketika kondisi jalan tidak aman. Perusahaan juga menerapkan coaching counseling bagi karyawan yang melakukan pelanggaran dan dapat memberikan sanksi yang lebih tegas terhadap pelanggaran serius. Hal tersebut

menunjukkan bahwa perusahaan telah memiliki sistem penegakan disiplin yang jelas.

Namun demikian, fenomena dalam penelitian juga menunjukkan bahwa masih terdapat kondisi ketika karyawan lebih mengutamakan pencapaian target operasional dibandingkan kepatuhan terhadap prosedur. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin masih perlu dijaga secara konsisten. Kondisi tersebut menjadi semakin penting karena sebagian besar responden penelitian merupakan karyawan yang bekerja pada bagian operasional. Karyawan operasional berhubungan langsung dengan aktivitas pekerjaan di lapangan sehingga kepatuhan terhadap aturan dan prosedur sangat diperlukan. Dengan demikian, semakin baik disiplin karyawan dalam melaksanakan pekerjaan, semakin besar pula dukungannya terhadap produktivitas kerja.

4.4.3 Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kompensasi merupakan salah satu faktor yang dapat mendukung karyawan dalam meningkatkan hasil kerja. Kompensasi tidak hanya berupa gaji, tetapi juga dapat berupa insentif, bonus, tunjangan, fasilitas kerja, serta bentuk penghargaan lainnya yang diterima karyawan sebagai balas jasa atas kontribusinya.

Kompensasi dipahami sebagai seluruh bentuk imbalan yang diterima karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi dan kinerja yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi juga berkaitan dengan kesesuaian gaji dengan beban kerja, keadilan sistem kompensasi, pemberian insentif dan bonus, tunjangan serta fasilitas kerja, dan kepuasan terhadap kompensasi. Oleh karena itu, kompensasi yang baik tidak hanya dilihat dari jumlah yang diterima, tetapi juga dari persepsi karyawan mengenai keadilan dan kesesuaian imbalan dengan pekerjaan yang dilakukan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu mengenai kompensasi dan produktivitas kerja yang digunakan dalam penelitian. Secara teoritis, kompensasi dapat menjadi bentuk penghargaan perusahaan terhadap kontribusi karyawan. Ketika karyawan merasa bahwa kontribusinya dihargai secara layak, kondisi tersebut dapat mendorong karyawan untuk mempertahankan atau meningkatkan

kinerjanya. Dengan demikian, kompensasi dapat menjadi salah satu faktor yang mendukung produktivitas kerja.

Kondisi tersebut juga dapat dilihat dari tanggapan responden terhadap kompensasi. Responden menilai bahwa gaji, keadilan sistem kompensasi, insentif, fasilitas, serta kepuasan terhadap kompensasi merupakan bagian yang berkaitan dengan pengalaman mereka dalam bekerja. Data tanggapan responden menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan positif terhadap berbagai bentuk kompensasi yang diterima. Hal tersebut memberikan gambaran bahwa kompensasi yang diterapkan perusahaan dapat menjadi salah satu faktor yang mendukung semangat dan hasil kerja karyawan. Sebagian besar responden merupakan karyawan operasional. Kelompok ini memiliki keterlibatan langsung dalam aktivitas pekerjaan perusahaan sehingga kompensasi menjadi salah satu bentuk penghargaan terhadap tanggung jawab dan kontribusi yang diberikan. Namun, kompensasi tetap tidak dapat berdiri sendiri dalam meningkatkan produktivitas. Pemberian kompensasi perlu didukung oleh disiplin kerja, penerapan K3, fasilitas kerja, serta kondisi kepemimpinan yang baik agar produktivitas dapat dipertahankan secara berkelanjutan.

4.4.4 Peran Kepemimpinan Memoderasi Budaya K3 Terhadap Produktivitas Kerja

Penelitian menunjukkan bahwa Peran Kepemimpinan mampu memoderasi hubungan antara Budaya K3 dan Produktivitas Kerja. Hal ini berarti keberadaan pemimpin dapat memperkuat hubungan antara penerapan budaya K3 dan produktivitas kerja. Dengan kata lain, Budaya K3 akan lebih mudah diterapkan secara konsisten apabila pimpinan mampu memberikan arahan, pengawasan, motivasi, serta memberikan contoh dalam pelaksanaan keselamatan kerja.

Safety Culture Theory Reason (1997), karena pembentukan budaya keselamatan dalam organisasi tidak hanya menjadi tanggung jawab individu, tetapi juga membutuhkan dukungan dari lingkungan organisasi. Pemimpin memiliki posisi penting dalam membentuk kebiasaan kerja melalui arahan dan contoh yang diberikan kepada karyawan. Ketika pimpinan menunjukkan perhatian terhadap keselamatan, karyawan dapat lebih memahami bahwa K3 bukan hanya aturan

formal, tetapi merupakan bagian dari cara kerja yang harus diterapkan. Dengan kondisi PT. Lestari Berkat Sejahtera yang memiliki sistem kepemimpinan terstruktur dan terbuka. Dalam perusahaan terdapat pembagian peran antara level direktur dalam kegiatan strategis dan supervisor dalam kegiatan operasional harian. Alur komunikasi juga dibangun agar instruksi dapat tersampaikan dengan jelas kepada karyawan. Kondisi tersebut dapat membantu memperkuat penerapan Budaya K3 karena pimpinan dapat menyampaikan standar keselamatan secara langsung kepada karyawan yang bekerja di lapangan.

Karakteristik responden yang didominasi oleh karyawan operasional juga memperkuat pentingnya peran tersebut. Karyawan operasional lebih sering berhadapan langsung dengan risiko pekerjaan sehingga arahan dan pengawasan pimpinan dapat membantu memastikan prosedur keselamatan benar-benar diterapkan. Dengan demikian, hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan dapat menjadi penguat dalam penerapan budaya K3 untuk mendukung produktivitas kerja.

4.4.5 Peran Kepemimpinan Memoderasi Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Peran Kepemimpinan tidak mampu memoderasi hubungan antara Disiplin Kerja dan Produktivitas Kerja. Artinya, keberadaan pimpinan belum terbukti memperkuat atau memperlemah hubungan antara disiplin kerja dengan produktivitas. Ini tidak berarti bahwa kepemimpinan tidak penting dalam perusahaan, tetapi menunjukkan bahwa hubungan antara disiplin dan produktivitas lebih banyak dipengaruhi oleh penerapan disiplin itu sendiri. Secara teoritis, disiplin kerja sangat berkaitan dengan kesadaran dan kemauan karyawan untuk menaati aturan. Walaupun pimpinan dapat memberikan arahan dan pengawasan, penerapan disiplin tetap membutuhkan kesadaran dari masing-masing karyawan. Dalam kondisi seperti ini, pimpinan dapat memberikan aturan dan pengawasan, tetapi hasil akhirnya tetap bergantung pada bagaimana karyawan menjalankan aturan tersebut dalam aktivitas sehari-hari.

Temuan ini dapat dikaitkan dengan kondisi PT. Lestari Berkas Sejahtera yang sebenarnya telah memiliki mekanisme disiplin yang cukup jelas. Perusahaan memberikan pembinaan melalui coaching counseling dan menerapkan sanksi terhadap pelanggaran yang serius. Namun, dalam fenomena perusahaan masih ditemukan kecenderungan untuk mengutamakan target operasional dibandingkan kepatuhan terhadap prosedur keselamatan. Hal ini menunjukkan bahwa pengawasan pimpinan saja belum tentu cukup untuk menjadikan disiplin sebagai kebiasaan yang konsisten.

Demikian, hasil penelitian dapat dipahami bahwa peningkatan disiplin kerja lebih membutuhkan kesadaran karyawan untuk menaati aturan, selain adanya pengawasan pimpinan. Kondisi tersebut menjadi penting karena sebagian besar responden merupakan karyawan operasional yang menghadapi tuntutan pekerjaan secara langsung. Oleh sebab itu, perusahaan perlu menjaga keseimbangan antara pengawasan pimpinan, penegakan aturan, dan pembentukan kesadaran karyawan agar disiplin dapat memberikan kontribusi yang lebih kuat terhadap produktivitas.

4.4.6 Peran Kepemimpinan Memoderasi Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja

Penelitian menunjukkan bahwa Peran Kepemimpinan tidak mampu memoderasi hubungan antara Kompensasi dan Produktivitas Kerja. Artinya, keberadaan pimpinan belum terbukti memperkuat maupun memperlemah hubungan antara kompensasi dan produktivitas. Hal tersebut menunjukkan bahwa pengaruh kompensasi terhadap produktivitas lebih berkaitan dengan bagaimana karyawan menerima dan merasakan kompensasi yang diberikan perusahaan daripada bergantung pada peran pimpinan sebagai pemoderasi.

Secara teoritis, kompensasi merupakan bentuk balas jasa perusahaan kepada karyawan atas kontribusi yang diberikan. Oleh karena itu, kompensasi lebih berkaitan dengan sistem penghargaan yang ditetapkan perusahaan, seperti gaji, insentif, bonus, tunjangan, fasilitas, dan kepuasan karyawan terhadap imbalan tersebut. Dalam kondisi ini, pimpinan memang dapat memberikan motivasi kepada karyawan, tetapi tidak secara langsung menentukan keseluruhan sistem kompensasi perusahaan.

Hasil tersebut relevan dengan kondisi PT. Lestari Berkas Sejahtera karena perusahaan telah menyediakan berbagai bentuk fasilitas dan penghargaan bagi karyawan. Namun, produktivitas kerja tetap dipengaruhi oleh berbagai kondisi lain, terutama bagi karyawan operasional yang menghadapi tuntutan pekerjaan di lapangan. Oleh karena itu, pemberian kompensasi yang baik tetap perlu disertai dengan penerapan K3, disiplin kerja, fasilitas kerja yang memadai, dan pengelolaan pekerjaan yang baik. Tidak signifikannya peran kepemimpinan sebagai moderator dalam hubungan ini juga dapat dipahami karena fungsi utama pimpinan dalam penelitian lebih banyak berkaitan dengan pemberian arahan, motivasi, pengawasan, dan keteladanan. Sementara itu, kompensasi lebih berkaitan dengan kebijakan perusahaan mengenai imbalan yang diterima karyawan. Dengan demikian, meskipun pimpinan dapat membantu menciptakan lingkungan kerja yang baik, hal tersebut belum tentu membuat hubungan kompensasi terhadap produktivitas menjadi lebih kuat.

Secara keseluruhan, hasil penelitian menunjukkan bahwa Produktivitas Kerja karyawan PT. Lestari Berkas Sejahtera tidak hanya ditentukan oleh satu faktor. Budaya K3, Disiplin Kerja, dan Kompensasi masing-masing memiliki peran dalam mendukung produktivitas. Di sisi lain, Peran Kepemimpinan menunjukkan fungsi yang berbeda pada setiap hubungan. Kepemimpinan dapat memperkuat hubungan Budaya K3 dengan Produktivitas Kerja, tetapi belum terbukti memperkuat hubungan Disiplin Kerja maupun Kompensasi dengan Produktivitas Kerja. Hal ini menunjukkan bahwa efektivitas kepemimpinan dalam perusahaan dapat bergantung pada karakteristik hubungan yang dibangun dan faktor yang sedang dipengaruhi. Dengan kondisi perusahaan, hal tersebut cukup logis karena PT. Lestari Berkas Sejahtera merupakan perusahaan yang bergerak pada bidang pertambangan dan sangat bergantung pada keteraturan kegiatan operasional, keselamatan kerja, serta kepatuhan terhadap prosedur. Perusahaan sendiri menempatkan keselamatan dan produktivitas sebagai bagian dari tujuan operasionalnya. Oleh karena itu, peningkatan produktivitas sebaiknya dilakukan secara terpadu melalui penguatan Budaya K3, peningkatan disiplin, pemberian

kompensasi yang sesuai, serta penerapan kepemimpinan yang menyesuaikan dengan kebutuhan masing-masing kondisi kerja.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan mengenai pengaruh Budaya K3, Disiplin Kerja, dan Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja dengan Peran Kepemimpinan sebagai variabel moderasi pada PT. Lestari Berkat Sejahtera, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut.

1. Budaya K3 berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja pada PT. Lestari Berkat Sejahtera. Penerapan budaya keselamatan dan kesehatan kerja yang baik mampu menciptakan lingkungan kerja yang aman, meningkatkan kepatuhan terhadap prosedur kerja, serta mendukung kelancaran aktivitas operasional sehingga produktivitas kerja karyawan dapat meningkat.
2. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja pada PT. Lestari Berkat Sejahtera. Semakin tinggi kedisiplinan karyawan dalam mematuhi peraturan perusahaan, melaksanakan pekerjaan sesuai SOP, serta bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan, maka semakin tinggi produktivitas kerja yang dihasilkan.
3. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja pada PT. Lestari Berkat Sejahtera. Pemberian kompensasi yang adil, layak, dan sesuai dengan kontribusi karyawan mampu meningkatkan motivasi, semangat kerja, serta mendorong peningkatan produktivitas kerja.
4. Peran Kepemimpinan tidak mampu memoderasi pengaruh Budaya K3 terhadap Produktivitas Kerja pada PT. Lestari Berkat Sejahtera. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara budaya K3 dan produktivitas kerja lebih dipengaruhi oleh kesadaran serta kepatuhan karyawan dalam menerapkan prosedur keselamatan dibandingkan dengan peran kepemimpinan sebagai variabel moderasi.
5. Peran Kepemimpinan mampu memoderasi pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja pada PT. Lestari Berkat Sejahtera. Semakin

baik peran pemimpin dalam memberikan arahan, pengawasan, motivasi, komunikasi, dan keteladanan, maka semakin kuat pengaruh disiplin kerja dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

6. Peran Kepemimpinan tidak mampu memoderasi pengaruh Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja pada PT. Lestari Berkas Sejahtera. Hal ini menunjukkan bahwa sistem kompensasi yang diterapkan perusahaan telah memberikan pengaruh secara langsung terhadap produktivitas kerja sehingga keberadaan peran kepemimpinan belum mampu memperkuat hubungan tersebut secara signifikan.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka penulis memberikan beberapa saran sebagai berikut.

1. Bagi PT. Lestari Berkas Sejahtera

- a. Perusahaan diharapkan terus meningkatkan penerapan budaya K3 melalui pengawasan yang lebih konsisten, pelaksanaan pelatihan secara berkala, serta meningkatkan partisipasi karyawan dalam pelaporan potensi bahaya. Langkah ini penting untuk mengurangi kejadian property damage yang masih ditemukan serta meningkatkan produktivitas kerja secara berkelanjutan.
- b. Perusahaan perlu memperkuat disiplin kerja dengan meningkatkan kepatuhan terhadap SOP, penggunaan Work Permit, pelaporan Hazard Report, serta memberikan pembinaan secara berkelanjutan kepada karyawan agar pelanggaran prosedur kerja dapat diminimalkan.
- c. Sistem kompensasi yang telah diterapkan hendaknya terus dievaluasi agar tetap adil, transparan, dan sesuai dengan beban kerja maupun pencapaian karyawan. Selain kompensasi finansial, perusahaan juga dapat meningkatkan penghargaan nonfinansial seperti pemberian apresiasi atas kepatuhan terhadap budaya K3, kedisiplinan, dan prestasi kerja.
- d. Pimpinan di setiap level organisasi diharapkan terus meningkatkan kualitas komunikasi, pengawasan, serta keteladanan kepada bawahan. Mengingat peran kepemimpinan terbukti memperkuat hubungan disiplin kerja terhadap

produktivitas, maka pembinaan yang konsisten akan memberikan dampak positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

2. Bagi Karyawan

Karyawan diharapkan terus meningkatkan kepatuhan terhadap budaya K3, disiplin kerja, dan tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan sesuai prosedur perusahaan. Selain berorientasi pada pencapaian target produksi, karyawan juga perlu meningkatkan kepedulian terhadap keselamatan kerja serta menjaga aset perusahaan agar produktivitas dapat tercapai secara optimal.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya disarankan untuk mengembangkan penelitian ini dengan menambahkan variabel lain yang diduga memengaruhi produktivitas kerja, seperti motivasi kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja, beban kerja, atau pelatihan kerja. Selain itu, penelitian dapat dilakukan pada perusahaan atau sektor industri yang berbeda dengan jumlah responden yang lebih besar sehingga hasil penelitian dapat dibandingkan dan memiliki tingkat generalisasi yang lebih luas.

DAFTAR PUSTAKA

- Aritonang, R. L. R. (2005). *Kepuasan Pelanggan: Pengukuran dan Analisis dengan SPSS*. Gramedia Pustaka Utama.
- Avlio, B. J., Zhu, W., Koh, W., & Bhatia, P. (2004). Transformational leadership and organizational commitment: Mediating role of psychological empowerment and moderating role of structural distance. *Journal of Organizational Behavior*, 25(8), 951-968.
- Cooper, M. D. (2000). Towards a model of safety culture. *Safety Science*, 36(2), 111-136.
- Damayanti, et al. (2025). Analisis peranan kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja karyawan untuk mendapatkan proper hijau (studi kasus pada PT. Jorong Barutama Greston). *Jurnal Manajemen dan Bisnis*.
- Dessler, G. (2017). *Human Resource Management* (15th ed.). Pearson.
- Eko Muhammad, & Utami Ermi. (2021). Pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Berkas Anugrah Sejahtera. *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Bisnis (JIEB)*.
- Galib Mukhtar, & Sinaruddin. (2021). Pengaruh keselamatan kerja dan kesehatan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Johnline Baratama Site Konawe. *Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Kewirausahaan (JEBIK)*.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Hair, J. F., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2011). PLS-SEM: Indeed a silver bullet. *Journal of Marketing Theory and Practice*, 19(2), 139–152. DOI: 10.2753/MTP1069-6679190202.
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (1990). *A Theory of Goal Setting and Task Performance*. Prentice Hall.
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (2002). Building a practically useful theory of goal setting and task motivation: A 35-year retrospect. *American Psychologist*, 57(9), 705-717.
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2011). *Fundamentals of Human Resource Management*. McGraw-Hill Education.

- Ordenez, L. D., Schweitzer, M. E., Galinsky, A. D., & Bazerman, M. H. (2009). Goals gone wild: The systematic side effects of overprescribing goal setting. *Academy of Management Perspectives*, 23(1), 6-16.
- Purnomo, M. A., & Ermi, U. (2021). Pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Berkat Anugerah Sejahtera. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*.
- Reason, J. (1997). *Managing the Risks of Organizational Accidents*. Ashgate Publishing.
- Sari, E. K., et al. (2023). Penerapan budaya K3 terhadap kinerja karyawan pada Departement of Mining PT. Semen Baturaja. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Sedarmayanti. (2017). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju.
- Siagian, S. P. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Simajuntak, P. J. (2017). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Lembaga Penerbit FE UI.
- Suradinata, E. (1997). *Psikologi Kepemimpinan*. Ramadan.
- Sarstedt, M., Ringle, C. M., & Hair, J. F. (2022). *Partial Least Squares Structural Equation Modeling*. Dalam *Handbook of Market Research*. Springer.
- Yukl, G. (2013). *Leadership in Organizations* (8th ed.). Pearson.

LAMPIRAN

Lampiran 1.1 Kuesioner Penelitian

KUESIONER

**PENGARUH BUDAYA K3 DAN DISIPLIN KERJA SERTA KOMPENSASI
DALAM MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KERJA DI MODERASI PERAN
KEPEMIMPINAN PADA PT. LESTARI BERKAT SEJAHTERA**

Perkenalkan saya Yesika Kariyamayanti, Mahasiswa dari Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Program Studi Manajemen, Konsentrasi Sumber Daya Manusia. Saat ini saya sedang melakukan penelitian mengenai Konfigurasi Budaya K3 dan Disiplin Kerja serta Kompensasi untuk meningkatkan produktivitas kerja di moderasi Peran Kepemimpinan pada PT. Lestari Berkas Sejahtera. Oleh karena itu, saya memohon kesediaan Bapak, Ibu, Saudara/I untuk berpartisipasi mengisi kuesioner penelitian ini sesuai dengan kenyataan dan semua jawaban yang diberikan hanya akan digunakan untuk kepentingan penelitian. Atas waktu dan ketersediaannya saya ucapkan terima kasih.

A. DATA RESPONDEN

1. Jenis Kelamin : ☐ Laki-Laki ☐ Perempuan

2. Usia : ☐ 20-30 Tahun ☐ 31-40 Tahun
☐ 41- 50 Tahun ☐ >50 Tahun

3. Golongan Karyawan ☐ Staf
☐ Non Staf

4. Pendidikan Terakhir : ☐ SMA/SMK ☐ S1
☐ D3 ☐ S2

5. Masa Kerja ☐ < 5 Tahun ☐ 5-10 Tahun
☐ > 10 Tahun

6. Bagian/Divisi Kerja : ☐ Operasional/Lapangan ☐ Administrasi
☐ Produksi ☐ k3/safety

B. PETUNJUK PENGISIAN RESPONDEN

Berikan tanda centang (✓) pada salah satu jawaban yang sesuai dengan pendapat anda. Setiap angka akan mewakili Tingkat kesesuaian dengan pendapat yang diberikan:

- SS = Sangat Setuju (nilai 4)
 S = Setuju (nilai 3)
 TS = Tidak Setuju (nilai 2)
 STS = Sangat Tidak Setuju (nilai 1)

C. DAFTAR PERNYATAAN

NO	Indikator	Pernyataan	1	2	3	4
Produktivitas Kerja (Y)						
1	Y.1: Ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jadwal yang ditentukan.				
2		Saya mampu menyelesaikan tugas tanpa melewati batas waktu yang ditetapkan.				
3	Y.2: Kualitas hasil kerja	Hasil pekerjaan saya memenuhi standar kualitas yang ditetapkan perusahaan.				
4		Saya mengerjakan pekerjaan dengan tingkat ketelitian tinggi.				
5	Y.3: Efisiensi kerja	Saya menggunakan waktu kerja secara efektif untuk menyelesaikan tugas				
6		Saya mampu menyelesaikan pekerjaan tanpa pemborosan waktu				
7	Y.4: Kepatuhan	Saya selalu bekerja sesuai				

	terhadap prosedur kerja	dengan SOP yang berlaku.				
8		Saya tidak mengabaikan prosedur kerja meskipun dalam kondisi sibuk				
9	Y.5: Kemampuan memanfaatkan sumber daya	Saya mampu memanfaatkan pengetahuan kerja untuk menunjang pekerjaan.				
10		Saya menggunakan peralatan kerja secara optimal dalam menyelesaikan tugas				
Peran Kepemimpinan (Z)						
11	Z.1: Kemampuan memberikan arahan	Pimpinan memberikan arahan kerja yang mudah dipahami.				
12		Saya memahami tugas kerja karena penjelasan pimpinan yang baik.				
13	Z.2: Kemampuan memotivasi karyawan	Pimpinan memberikan motivasi agar saya bekerja lebih semangat.				
14		Apresiasi dari pimpinan membuat saya terdorong meningkatkan kinerja.				
15	Z.3: Pengawasan kerja	Pimpinan melakukan pengawasan terhadap pekerjaan karyawan secara wajar.				
16		Pengawasan pimpinan membantu saya bekerja lebih baik.				

17	Z.4: Keteladanan pimpinan	Pimpinan menunjukkan sikap disiplin dan etika kerja yang baik.				
18		Perilaku pimpinan mendorong saya bekerja secara profesional.				
19	Z.5: Pengambilan keputusan	Pimpinan mengambil keputusan secara adil.				
20		Keputusan pimpinan mendukung kelancaran pekerjaan.				
Budaya K3 (X1)						
21	X1.1: Komitmen terhadap keselamatan kerja	Saya selalu mengutamakan keselamatan dalam setiap pekerjaan yang saya lakukan.				
22		Saya menyadari bahwa keselamatan kerja merupakan tanggung jawab saya pribadi.				
23	X1.2: Kepatuhan terhadap prosedur K3	Saya selalu mematuhi prosedur keselamatan dan kesehatan kerja di perusahaan.				
24		Saya bekerja sesuai dengan standar operasional prosedur (SOP) K3 yang berlaku.				

25	X1.3 Penggunaan alat pelindung diri (APD)	Saya selalu menggunakan alat pelindung diri (APD) sesuai dengan jenis pekerjaan yang dilakukan.				
26		Saya tidak bekerja apabila APD yang dibutuhkan tidak tersedia.				
27	X1.4 Partisipasi dalam kegiatan K3	Saya aktif mengikuti pelatihan atau sosialisasi K3 yang diadakan perusahaan.				
28		Saya berpartisipasi aktif dalam program K3 di lingkungan kerja.				
29	X1.5 Kepedulian terhadap lingkungan kerja.	Saya menjaga kebersihan dan keamanan lingkungan kerja.				
30		Saya melaporkan kondisi kerja yang berpotensi menimbulkan kecelakaan.				
Disiplin Kerja (X2)						
31	X2.1 Ketepatan waktu kerja	Saya datang bekerja tepat waktu sesuai dengan jam kerja yang ditentukan.				
32		Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.				
33	X2.2: Kepatuhan terhadap peraturan perusahaan	Saya mematuhi semua peraturan dan tata tertib yang berlaku di perusahaan.				
34		Saya tidak melanggar				

		kebijakan perusahaan selama bekerja.				
35	X2.3: Tanggung jawab terhadap pekerjaan	Saya bertanggung jawab penuh atas tugas yang diberikan kepada saya.				
36		Saya menyelesaikan pekerjaan dengan sungguh-sungguh tanpa harus diawasi terus-menerus.				
37	X2.4: Konsistensi dalam bekerja	Saya bekerja secara konsisten sesuai dengan aturan dan standar perusahaan.				
38		Saya menjaga sikap dan perilaku kerja yang sama setiap hari.				
39	X2.5 Ketaatan terhadap instruksi atasan	Saya melaksanakan instruksi atasan dengan baik.				
40		Saya tidak mengabaikan perintah kerja yang diberikan atasan.				
Kompensasi (X3)						
41	X3.1 Kesesuaian gaji dengan beban kerja	Gaji yang saya terima sudah sesuai dengan beban pekerjaan saya.				
42		Saya merasa upah yang diberikan sebanding dengan tanggung jawab pekerjaan				

		saya.				
43	X3.2 Keadilan sistem kompensasi	Sistem kompensasi di perusahaan diterapkan secara adil.				
44		Tidak ada perbedaan kompensasi yang tidak wajar antar karyawan.				
45	X3.3 Pemberian insentif dan bonus	Perusahaan memberikan insentif atau bonus berdasarkan kinerja karyawan.				
46		Insentif yang saya terima dapat meningkatkan semangat kerja saya.				
47	X3.4 Tunjangan dan fasilitas kerja	Saya mendapatkan tunjangan dan fasilitas kerja yang memadai.				
48		Fasilitas kerja yang disediakan perusahaan mendukung kenyamanan saya bekerja.				
49	X3.5 Kepuasan terhadap kompensasi	Secara keseluruhan, saya puas dengan kompensasi yang saya terima.				
50		Kompensasi yang diberikan membuat saya termotivasi untuk bekerja lebih baik.				

Lampiran 1.2 Surat balasan izin penelitian



PT. LESTARI BERKAT SEJAHTERA

No : D.029/LBS-HO/Ext-II/INS/XI/2025
 Lampiran : -
 Perihal : Surat Balasan Permohonan Pengambilan Data Penelitian (Studi Skripsi)

Kepada Yth,
 Bapak Dekan Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda
 Di -
 Tempat

Dengan hormat,

Membalas surat Bapak/Ibu Nomor : 073/UWGM-FEB/A-SS/X/2025 tanggal 21 Oktober 2025 Perihal **Permohonan Pengambilan Data Penelitian (Studi Skripsi)** mahasiswa Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda, maka dengan ini kami sampaikan :

1. PT. Lestari Berkas Sejahtera bersedia menerima permohonan penelitian/studi skripsi bagi mahasiswa Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda dengan perincian :

Nama	NPM	Program Studi
Yesika Kariyamayanti	22.61201.015	Manajemen

2. Mahasiswa tersebut di atas diwajibkan untuk melaksanakan Proses Medical Check Up secara pribadi (Jenis Pemeriksaan : **HBsAg, SGOT, SGPT, EKG**) dan dinyatakan **FIT** sebelum pelaksanaan penelitian/studi skripsi.
3. Menyiapkan Alat Pelindung Diri (APD) yang dibutuhkan seperti sepatu safety, helm, baju kerja atau rompi bagi yang beraktifitas di area lapangan.
4. Perusahaan tidak menyediakan akomodasi (mess) ataupun transportasi antar jemput selama proses penelitian/studi skripsi.
5. Selama mengikuti proses penelitian/studi skripsi, mahasiswa tersebut wajib mengikuti segala ketentuan dan peraturan yang berlaku di area kerja PT. Lestari Berkas Sejahtera.

Demikian yang dapat kami sampaikan. Atas perhatian Bapak / Ibu kami ucapkan terima kasih.

Air Panas 20 November 2025


PT. LESTARI BERKAT SEJAHTERA
Yusdi
 HRDGA Superintendent

PT. LESTARI BERKAT SEJAHTERA
 Komp. Pesona Mahakam Estate Ruko No. 30 Jl. Pelita RT. 28 Harapan Baru
 Loa Janan Ilir – Kalimantan Timur 75132
 Telp. +62541 – 7268205, Fax : +62541 - 7268038

Lampiran 1.3 Hasil Wawancara Di PT. Lestari Berkah Sejahtera

No	Indikator produktivitas kerja	Pertanyaan	Jawaban
1	Kualitas kerja	Apa standar kesalahan minimum yang di toleransi dalam operasional harian disini pak?	harusnya tidak ada kesalahan karena Ketika dia salah akan menyebabkan kecelakaan kerja, jadi tidak ada istilahnya kesalahan minimum kita harus optimalisasi berkaitan dengan perfect (sempurna) sesuai dengan SOP yang berlaku dan intruksi kerja yang berlaku.
2	Kuantitas kerja	Jika terjadi kendala hujan, bagaimana Perusahaan menyesuaikan target kuantitas agar tetap reliatis namun produktif?	dari segi produktivitas kerja kalau pada saat cuaca hujan atau cuaca buruk kami akan mengganti jumlah hasil menjadi target operasional sehingga waktu tetap bernilai produktif tanpa mengabaikan faktor keselamatan
3	Ketepatan waktu	Menurut bapak apa kunci utama Perusahaan dalam mempertahankan ketepatan waktu operasional ditengah tantangan di medan lapangan?	Pastinya semua komponen harus berjalan semua komponen itu termasuk di alat, kemudian pembentukan dari tambang dibentuk oleh tim enggenering dan peralatan. Jadi kelengkapan juga mendukung target produksi dari Perusahaan sendiri.
		Jika ada pekerjaan yang harus selesai mendesak, bagaimana strategi Perusahaan mengaturnya?	kami ada Namanya skala prioritas periode 1 sampai dengan kerjaan harian jadi Ketika ada kerjaan prioritas kita akan lakukan pekerjaan prioritas, kalau pekerjaan hariannya bisa sambil jalan kita lakukan sambil jalan

		dengan penambahan unit, kalau ada keterbatasan unit kita kalahkan pekerjaan yang tidak terlalu prioritas
4	Efesiensi	Apakah karyawan sering diberikan arahan agar bisa menghasilkan produksi besar dengan biaya rendah?
		arahan ini kita lakukan setiap hari ada Namanya P5M (pembicaraan 5 menit) atau di tempat lain ada yang Namanya fullboard meeting itu dilakukan setiap hari dan diawasi dan di jelaskan produksinya seperti apa dimasing-masing departemen ada.
5	Disiplin kerja	Bagaimana bapak melihat tingkat kepatuhan karyawan yang tidak mengikuti prosedur terhadap aturan jam kerja dan keselamatan
		Apakah ada sanksi atau teguran jika karyawan yang tidak mengikuti prosedur kerja yang ada (jika ada, sanksi apa yang diberikan?)
		Iya tentunya ada sanksi, sanksi ini kami tidak pandang bulu dari level bawah sampai ke level atas. Sanksi ini berupa PHK

Sumber: HSE Officer PT. Lestari Berkas Sejahtera, 14 Februari 2026.

Lampiran 1.4 Hasil Wawancara Peran Kepemimpinan Di PT. Lestari Berkas Sejahtera

No	Indikator Peran Kepemimpinan	Pertanyaan	Jawaban
1	Kemampuan memberikan arahan	Seberapa sering pimpinan menjelaskan visi atau target perusahaan agar tim tau arah	kalau untuk pembicaraan selevel supervisor dan supertendent

		kerja yang ingin dicapai?	kebawah itu setiap hari, kalau pembicaraan selevel direktur itu biasanya sebulan sekali
2	Komunikasi yang efektif	Bagaimana pimpinan memastikan agar informasi dari atas sampai ke karyawan tanpa ada salah paham (<i>misscommunication</i>)	Karena informasinya dari direktur sampai kebawahnya level project manager, supervisor, harus selalu struktural dan ada namanya evaluasi (pertemuan evaluasi)
3	Pengambilan keputusan	Apakah pimpinan selalu melibatkan anggota tim dalam diskusi sebelum mengambil keputusan penting?	Iya pimpinan termasuk di, direktur pada saat meeting bulanan atau diskusi ketika harus membicarakan target nya

			seperti apa dan mengatasi suatu permasalahan.
4	Penyelesaian konflik	Bagaimana cara pimpinan memastikan bahwa solusi yang di ambil adil bagi semua pihak yang terlibat konflik?	Pastinya kita akan memanggil semua pihak yang terkait entah itu dari departemen yang terkait atau melibatkan departemen-departemen lainnya (pihak yang bersengketa)

Sumber: HSE Officer PT. Lestari Berkas Sejahtera 14 Februari 2026

Lampiran 1.5 Data Disiplin Kerja PT. Lestari Berkas Sejahtera

No	Indikator Disiplin kerja	Data operasional	Keterangan
1	Kepatuhan aturan kerja	Kewajiban pelaporan bahaya Pematuhan prosedur slippery	Setiap karyawan wajib melaporkan Tindakan berbahaya (Unsafe Act) atau kondisi berbahaya (Unsafe Condition) Mematuhi larangan penyiraman jalan di area turunan, tanjakan, dan persimpangan.

2	Kepatuhan jam kerja	Penggunaan alat peringatan	Menggunakan lampu <i>hazard</i> , klakson, dan memasang <i>safety cone</i> saat berhenti di jalur aktif.
		Ketaatan instruksi berhenti kerja	Wajib menghentikan operasional unit saat kondisi jalan licin atau hujan.
		Respon bahaya Ketika kerja	Jika kondisi berbahaya menyebabkan kecelakaan seketika, maka STOP pekerjaan atau lapor segera ke atasan.
3		Tindak lanjut perbaikan	Departemen terkait melakukan Tindakan perbaikan atas temuan bahaya sesuai hasil rapat K3.
	Tanggung jawab kerja	Inspeksi dan monitoring	Pengawasan wajib melakukan inspeksi lingkungan area kerja ulang setelah kondisi pasca hujan.
		Komunikasi keselamatan	Melakukan komunikasi ke pengguna jalan lain saat unit yang di kendari berhenti.

Sumber: HSE Officer PT. Lestari Berkas Sejahtera, 14 Februari 2026.

Lampiran 1.6 Hasil Wawancara PT. Lestari Berkas Sejahtera

No	Indikator Kompensasi	Pertanyaan	Jawaban
----	----------------------	------------	---------

1	Insentif	Berdasarkan kriteria apa insentif diberikan kepada karyawan misalnya, pencapaian target, kehadiran, atau patuh K3	Berdasarkan insentif kehadiran, insentif produksi jika tercapai nya target produksi. Tetapi jika terjadi kecelakaan kerja, kecelakaan kerusakan property demit lebih dari 50jt maka insentif produksi tidak bisa dikasih
2	Tunjangan	Tunjangan kerja apa saja yang diberikan kepada karyawan?	Tunjangan yang kami kasih berupa, gaji pokok/lembur, kalau di operation ada yang namanya tunjangan HM (hour meter), jadi berapa lama dia bekerja unitnya.
3	Fasilitas	Bagaimanakah, kondisi fasilitas seperti, mess dan transportasi (bus) di site?	kalau transportasi hanya disediakan dari pos 2 sampai ke office, kemudian mess juga disediakan.
4	Penerapan kompensasi	Menurut bapak, apakah sistem kompensasi yang diterapkan saat ini sudah mendukung peningkatan produktivitas kerja karyawan?	Saya rasa sangat mendukung karena pasti akan ada namanya timbal balik, ketika sama halnya bonus produksi tidak tercapai maka bonus nya tidak

keluar sama ketika dia tidak masuk kerja maka insentif hariannya tidak keluar, jadi karyawan akan berusaha untuk masuk setiap hari kemudian untuk bekerja giat karena untuk mencapai target

Sumber : HSE Officer PT. Lestari Berkat Sejahtera 14 Februari 2026

Lampiran 1.7 Jawaban Responden Terhadap Variabel Budaya K3

	Indikator	Pernyataan	SS (4)	S (3)	TS (2)	STS (1)	Rerata
1	X1.1:	Saya selalu	110	108	3	0	3,5
	Komitmen terhadap keselamatan an kerja	mengutamakan keselamatan dalam setiap pekerjaan yang saya lakukan	(50 %)	(49, 1%)	(1,4 %)	(0 %)	
2		Saya menyadari bahwa keselamatan kerja merupakan tanggung jawab saya pribadi.	105 (47,7%)	112 (50, 9%)	4 (1,8 %)	0 (0 %)	3,47

3	X1.2:	Saya selalu	101	119	0	0	3,45
	Kepatuhan	mematuhi	(45,9%)	(54,	(0%	(0	
	terhadap	prosedur		1%)	)	%)	
	prosedur	keselamatan					
	K3	dan					
		kesehatan					
		kerja di					
		perusahaan.					
4		Saya	95	123	2	0	3,42
		bekerja	(43,2%)	(55,	(0,9	(0	
		sesuai		9%)	%)	%)	
		dengan					
		standar					
		operasional					
		prosedur					
		(SOP) K3					
		yang					
		berlaku.					
5	X1.3:	Saya selalu	107	110	3	0	3,47
	Pengguna	menggunak	(48,6%)	(50	(1,4	(0	
	an alat	an alat		%)	%)	%)	
	pelindung	pelindung					
	diri (APD)	diri (APD)					
		sesuai					
		dengan jenis					
		pekerjaan					
		yang					
		dilakukan.					

6		Saya tidak bekerja apabila APD yang dibutuhkan tidak tersedia.	94 (42,7%)	119 (54,1%)	6 (2,7%)	10 (,5%)	3,39
7	X1.4: Partisipasi dalam kegiatan K3	Saya aktif mengikuti pelatihan atau sosialisasi K3 yang diadakan perusahaan	89 (40,5%)	128 (58,2%)	3 (1,4%)	0 (0%)	3,39
8		Saya berpartisipasi aktif dalam program K3 di lingkungan kerja	94 (42,7%)	124 (56,4%)	4 (1,8%)	0 (0%)	3,43
9	X1.5: Kepedulian terhadap lingkungan kerja.	Saya menjaga kebersihan dan keamanan lingkungan kerja	95 (43,2%)	125 (56,8%)	0 (0%)	0 (0%)	3,43

10	Saya melaporkan kondisi kerja yang berpotensi menimbulkan kecelakaan.	108 (49,1%)	110 (50,5%)	2 (0,9%)	0 (0%)	3,48
----	---	----------------	----------------	-------------	-----------	------

Rerata Responden

3,44

Lampiran 1.8 Jawaban Responden Terhadap Variabel Disiplin Kerja

NO	Indikator	Pernyataan	SS (4)	S (3)	TS (2)	STS (1)	Rerata
1	X2.1:	Saya datang bekerja tepat waktu kerja sesuai dengan jam kerja yang ditentukan.	100 (45,5%)	117 (53,2%)	3 (1,4%)	0 (0%)	3,44
2		Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.	103 (46,8%)	113 (51,4%)	4 (1,8%)	0 (0%)	3,45
3	X2.2:	Saya Kepatuhan terhadap peraturan mematuhi semua peraturan	95 (43,2%)	124 (56,4%)	1 (0,5%)	0 (0%)	3,42

	perusahaan	dan tata tertib yang berlaku di perusahaan.					
4		Saya tidak melanggar kebijakan perusahaan selama bekerja.	108 (49,1%)	111 (50,5%)	1 (0,5%)	0 (0%)	3,48
5	X2.3: Tanggung jawab terhadap pekerjaan	Saya bertanggung jawab penuh atas tugas yang diberikan kepada saya.	104 (47,3%)	115 (52,3%)	1 (0,5%)	0 (0%)	3,46
6		Saya menyelesaikan pekerjaan dengan sungguh-sungguh tanpa harus diawasi terus-menerus.	105 (47,7%)	113 (51,4%)	2 (0,9%)	0 (0%)	3,46
7	X2.4: : Konsisten	Saya bekerja	102 (46,4%)	117	1	0	3,45

	si dalam bekerja	secara konsisten sesuai dengan aturan dan standar perusahaan.	(53, 2%)	(0,5 %)	(0 %)	
8	Saya menjaga sikap dan perilaku kerja yang sama setiap hari.	109 (49,5%)	109 (49, 5%)	2 (0,9 %)	0 (0 %)	3,48
9	X2.5: Ketaatan terhadap instruksi atasan	Saya melaksanak an instruksi atasan dengan baik.	109 (49,5%)	109 (49, 5%)	2 (0,9 %)	0 (0 %)
10		Saya tidak mengabaika n perintah kerja yang diberikan atasan.	99 (45%)	120 (54, 5%)	1 (0,5 %)	0 (0 %)
Rerata Responden						3,45

Sumber: Data Primer hasil kuesioner, 2026

Lampiran 1.9 Jawaban Responden Terhadap Variabel Kompensasi

NO	Indikator	Pernyataan	SS (4)	S (3)	TS (2)	STS (1)	Rerata
----	-----------	------------	-----------	----------	-----------	------------	--------

1	X3.1	Gaji yang Kesesuaian gaji dengan beban kerja	saya terima sudah sesuai dengan beban pekerjaan saya.	95 (43,2%)	114 (51,8%)	7 (3,2%)	4 (1,8%)	3,36
2		Saya merasa upah yang diberikan sebanding dengan tanggung jawab pekerjaan saya.		94 (42,7%)	118 (53,6%)	6 (2,7%)	3 (1,4%)	3,38
3	X3.2	Sistem Keadilan sistem kompensasi	kompensasi di perusahaan diterapkan secara adil.	89 (40,5%)	121 (55%)	7 (3,2%)	3 (1,4%)	3,34
4		Tidak ada perbedaan kompensasi yang tidak wajar antar karyawan.		104 (47,3%)	112 (50,9%)	2 (0,9%)	2 (0,9%)	3,44
5	X3.3:	Perusahaan Pemberian	memberikan	98 (44,5%)	112	7	3	3,38

		insentif dan bonus berdasarkan kinerja karyawan.	insentif atau bonus	(50, 9%)	(3,2 %)	(1, 4%)	
6		Insentif yang saya terima dapat meningkatkan semangat kerja saya	98 (44,5%)	115 (52, 3%)	5 (2,3 %)	2 (0, 9%)	3,24
7	X3.4:	Saya mendapatkan tunjangan dan fasilitas kerja yang memadai.	108 (49,1%)	101 (45, 9%)	8 (3,6 %)	3 (1, 4%)	3,42
8		Fasilitas kerja yang disediakan perusahaan mendukung kenyamanan saya bekerja.	94 (42,7%)	120 (54, 5%)	5 (92, 3%)	1 (0, 5%)	3,39
9	X3.5:	Secara keseluruhan, saya puas dengan kompensasi	102 (46,3%)	110 (50 %)	6 (2,7 %)	2 (0, 9%)	3,41

	yang saya terima.					
10	Kompensasi	125	88	6	1	3,53
	yang diberikan membuat saya termotivasi untuk bekerja lebih baik.	(56,8%)	(40 %)	(2,7 %)	(0, 5%)	
Rerata Responden						3,38

Sumber: Data primer hasil kuesioner, 2026

Lampiran 1.10 Jawaban Responden Terhadap Variabel Peran kepemimpinan

NO	Indikator	Pernyataan	SS (4)	S (3)	TS (2)	STS (1)	Rerata
1	M.1	Pimpinan	98	120	2	0	3,43
	Kemampu an memberik an arahan	memberikan arahan kerja yang mudah dipahami.	(44,5%)	(54, 5%)	(0,9 %)	(0 %)	
2		Saya	111	108	1	0	3,5
		memahami tugas kerja karena penjelasan pimpinan yang baik.	(50,5%)	(49, 1%)	(0,5 %)	(0 %)	
3	Kemampu an	Pimpinan memberikan	91 (41,4%)	124	5	0	3,39

		memotivasi karyawan	motivasi agar saya bekerja lebih semangat.	(56,4%)	(2,3%)	(0%)	
4		Apresiasi dari pimpinan membuat saya terdorong meningkatkan an kinerja.	96 (43,6%)	118 (53,6%)	5 (2,3%)	1 (0,5%)	3,40
5	M.3	Pimpinan Pengawasan kerja	melakukan pengawasan terhadap pekerjaan karyawan secara wajar.	97 (44,1%)	119 (54,1%)	3 (1,4%)	1 (0,5%)
6		Pengawasan pimpinan membantu saya bekerja lebih baik.	85 (38,6%)	130 (59,1%)	4 (1,8%)	1 (0,5%)	3,35
7	M.4	Pimpinan Keteladanan pimpinan disiplin dan	menunjukkan sikap disiplin dan	101 (45,9%)	114 (51,8%)	5 (2,3%)	0 (%)

		etika kerja yang baik.					
8		Perilaku pimpinan mendorong saya bekerja secara profesional.	95 (43,2%)	121 (55 %)	4 (1,8 %)	0 (0 %)	3,41
9	M. 5	Pimpinan Pengambil an keputusan secara adil.	94 (42,7%)	119 (54, 1%)	7 (3,2 %)	0 (0 %)	3,39
10		Keputusan pimpinan mendukung kelancaran pekerjaan.	98 (44,5%)	118 (53, 6%)	4 (1,8 %)	0 (0 %)	3,42
Rerata Responden							3,41

Sumber: Data primer hasil kuesioner, 2026

Lampiran 1.11 Jawaban Responden Terhadap Variabel Produktivitas kerja

NO	Indikator	Pernyataan	SS (4)	S (3)	TS (2)	STS (1)	Rerata
1	Y.1	Saya Ketepatan waktu penyelesai an pekerjaan	159 (72,3%)	57 (25, 9%)	4 (1,8 %)	0 (0 %)	3,70
		sesuai dengan jadwal yang ditentukan.					
2		Saya mampu	77 (35%)	140	3	0	3,33

		menyelesaik an tugas tanpa melewati batas waktu yang ditetapkan.	(63, 6%)	(1,4 %)	(0 %)		
3	Y.2	Hasil Kualitas hasil kerja saya memenuhi standar kualitas yang ditetapkan perusahaan.	114 (51,8%)	105 (47, 7%)	1 (0,5 %)	0 (0 %)	3,50
4		Saya mengerjaka n pekerjaan dengan tingkat ketelitian tinggi.	90 (40,9%)	126 (57, 3%)	4 (1,8 %)	0 (0 %)	3,37
5	Y.3	Saya Efesiensi kerja menggunak an waktu kerja secara efektif untuk	96 (43,6%)	122 (55, 5%)	2 (0,9 %)	0 (0 %)	3,42

		menyelesaik an tugas					
6		Saya mampu menyelesaik an pekerjaan tanpa pemborosan waktu	91 (41,4%)	119 (54,1%)	10 (4,5%)	0 (0%)	3,36
7	Y.4	Saya selalu Kepatuhan terhadap prosedur kerja berlaku.	100 (45,5%)	115 (52,3%)	4 (1,8%)	1 (0,5%)	3,42
8		Saya tidak mengabaika n prosedur kerja meskipun dalam kondisi sibuk	86 (39,1%)	130 (59,1%)	3 (1,4%)	1 (0,5%)	3,36
9	Y.5	Saya Kemampu an memanfaa tkan sumber daya	104 (47,3%)	115 (52,3%)	1 (0,5%)	0 (0%)	3,46

	menunjang pekerjaan.					
10	Saya menggunakan an peralatan kerja secara optimal dalam menyelesaik an tugas	103 (46,8%)	117 (53,2%)	0 (0%)	0 (0%)	3,46
Rerata Responden						3,43

Sumber: Data primer hasil kuesioner, 2026

Lampiran 1.12 Data K3

KLASIFIKASI INSIDEN			
1	Nearmis	0%	0
2	Property Damage	100%	11
3	First AID Case / minor Injury	0%	0
4	Medical Treatment / Mayor Injury	0%	0
5	Enviro Case	0%	0
6	Fire Case	0%	0
7	LTI	0%	0
8	Fatality	0%	0
TOTAL CASES		100%	11

KLASIFIKASI INSIDEN			
1	Nearmis	6%	1
2	Property Damage	94%	15
3	First AID Case / minor Injury	0%	0
4	Medical Treatment / Mayor Injury	0%	0
5	Enviro Case	0%	0
6	Fire Case	0%	0
7	LTI	0%	0
8	Fatality	0%	0
TOTAL CASES		100%	16

Sumber: Fazar Rachman (Supervisor HSE)

Lampiran 1.13 Foto Dokumentasi





