

**PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA(K3), IKLIM KERJA
DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT SOLUSI BANGUN
INDONESIA TBK (SBI) BANYUASIN**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Sebagian Syarat-Syarat Guna
Mencapai Gelar Sarjana Manajemen**



Diajukan Oleh :

MUHAMMAD AIDIL PRATAMA

NPM : 2101110174

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS TRIDINANTI

PALEMBANG

2025

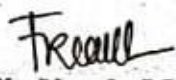
UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Muhammad Aidil Pratama
Nomor pokok/NPM : 2101110174
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN
KERJA, IKLIM KERJA DAN STRES KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT SOLUSI
BANGUN INDONESIA TBK (SBI) BANYUASIN

Pembimbing Skripsi :

Tanggal ^{12.09.2025} Pembimbing I : 
Dr. Djatmiko Noviantoro, S.E., M.Si.
NIDN:0110117204

Tanggal ^{11.09.2025} Pembimbing II : 
Dr. Frecilia Nanda Melviani, S.E., MLM
NIDN: 0205069001

Mengetahui,

Dekan
Tanggal ^{13.09.2025}



Dr. Hj. Msy. Mikial, SE., M.SI., AK., CA., CSRS
NIDN: 0205026401

Ketua Program Studi
Tanggal ^{12.09.25}

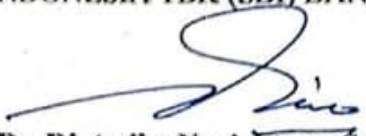

Dr. Yolanda Veybitha, SE., M.Si
NIDN: 0226028303


133 /PS/DFEB/25

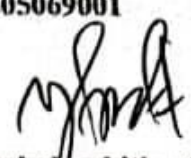
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Muhammad Aidil Pratama
Nomor pokok/NPM : 2101110174
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN
KERJA, IKLIM KERJA DAN STRES KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT SOLUSI
BANGUN INDONESIA TBK (SBI) BANYUASIN


Penguji Skripsi :

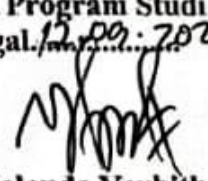
Tanggal 12.09.2025 Ketua Penguji : 
Dr. Djatmiko Noviantoro, S.E., M.Si.
NIDN:0110117204

Tanggal 12.09.2025 Penguji I : 
Dr. Frecilia Nanda Melviani, S.E., M.M.
NIDN: 0205069001

Tanggal 12.09.2025 Penguji II : 
Dr. Yolanda Veybitha, SE., M.Si
NIDN: 0226028303

Mengesahkan,

Dekan
Tanggal 13.09.2025

Dr. Hj. Masy. Mikial, SE., M.SI., AK., CA., CSRS
NIDN: 0205026401

Ketua Program Studi
Tanggal 12.09.2025

Dr. Yolanda Veybitha, SE., M.Si
NIDN: 0226028303



MOTO DAN PERSEMBAHAN

Motto :

"Semangatlah dalam hal yang bermanfaat untukmu, minta tolonglah kepada Allah, dan jangan malas [patah semangat],"
(HR. Muslim, no. 2664).

"Allah tidak membebani seseorang, kecuali menurut kesanggupannya," (QS. Al-Baqarah [2]: 286).

Kupersembahkan Skripsi ini kepada :

- ∞ Allah SWT yang telah memberikan jalan dan hidayahnya.
- ∞ Aku persembahkan cinta dan kasih sayangku ke pada mama dan papa yang telah memberikan semangat dan selalu support dan telah menjadi motivasi dan inspirasi yang selalu memberikan dukungan serta doanya untuk ku
- ∞ Terima kasih kupersembahkan teruntuk dosen-dosen ku, yang sabarnya tak pernah habis membimbing langkahku.
- ∞ Sahabat-sahabat dan teman-teman seperjuangan, terima kasih atas doa, dorongan dan kerjasamanya.
- ∞ Almamater yang selalu ku banggakan

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Muhammad Aidil Pratama
Nomor Pokok : 2101110174
Angkatan : 2021
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Program Pendidikan : Strata 1 (S1)
Skripsi : PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN
KERJA (K3) , IKLIM KERJA DAN STRES KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT SOLUSI
BANGUN INDONESIA TBK (SBI) BANYUASIN

Menyatakan bahwa Skripsi ini telah ditulis dengan sungguh – sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain. Apabila dikemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan bahwa dalam skripsi ini terkandung ciri – ciri plagiat dan bentuk – bentuk peniruan lain yang dianggap melanggar peraturan, maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut.

Palembang, Januari 2025



MUHAMMAD AIDIL PRATAMA

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah Puji syukur peneliti panjatkan atas kehadiran Allah SWT, karena atas rahmat dan karunia Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini guna memenuhi syarat untuk mencapai gelar sarjana ekonomi sebagai proses akhir dalam menyelesaikan pendidikan dibangku perkuliahan.

Diiringi rasa syukur yang tiada terkira kepada sang Khalik, maka dengan segala kerendahan hati pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Ir. H. Edizal AE., MS. Selaku Rektor Universitas Tridinanti.
2. Ibu Dr. Msy. Mikial, SE, M.Si, Ak, CA, CSRS selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti.
3. Ibu Yolanda Vebytha, SE, MSi selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti.
4. Bapak Dr. Djatmiko Noviantoro, S.E., M.Si. selaku Dosen Pembimbing I Skripsi yang telah meluangkan waktu untuk membimbing dan mengarahkan skripsi ini agar dapat selesai dengan baik dan tepat waktu.
5. Ibu Dr. Frecilia Nanda Melviani, S.E.,M.M selaku Dosen Pembimbing II Skripsi yang telah meluangkan waktu membimbing dan mengarahkan skripsi ini agar dapat selesai dengan baik dan tepat waktu.
6. Bapak Dr. Djatmiko Noviantoro, S.E., M.Si. Dan Ibu Dr. Frecilia Nanda Melviani, S.E.,M.M selaku Dosen Pembimbing Akademik.
7. Bapak dan Ibu Dosen beserta Staf Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti yang telah banyak memberikan ilmu dan pengetahuan bagi Peneliti.
8. Dua orang paling berjasa dalam hidup saya, cinta pertama dan panutanku ayahanda Asri dan kepada pintu surgaku ibunda Novida. Terimakasih atas segala doa, pengorbanan dan dukungan serta rasa kasih sayang kalian yang tiada henti diberikan kepadaku. Terimakasih sudah menemani berproses dan selalu membuatku bangkit agar menjadi orang yang lebih kuat dan berguna kedepannya, jika bukan karna kalian mungkin aku tidak akan bertahan sampai sekarang.
9. Kepada cinta kasih . terimakasih telah memberikan semangat , memotivasi dan membantu ikut serta dalam proses penyusunan skripsi ini sehingga penulis mampu menyelesaikan studinya sampai sarjana
10. Kepada teman – teman penulis Ricky , silvi, dan Pasukan Turbo, Terimakasih telah membantu penulis untuk menyelesaikan skripsi ini. Yang sudah menjadi pendengar yang baik atas cerita suka dan duka serta selalu memberikan dukungan yang tiada henti kepada peneliti.
11. Kepada Almamater Universitas Tridinanti Palembang yang sudah menjadi tempat menuntut ilmu dan banyak memberikan pelajaran untuk peneliti.
12. Pihak-pihak yang terlibat langsung maupun tidak langsung yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Palembang Juli 2025

Muhammad Aidil Pratama

DAFTAR ISI

UNIVERSITAS TRIDINANTI	i
HALAMAN PESETUJUAN	ii
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR.....	v
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.3 Tujuan Penelitian	11
1.4 Manfaat Penelitian	12
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	13
2.1 Kajian Teoritis	13
2.1.1 Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3).....	13
2.1.1.1 Faktor-faktor Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3).....	14
2.1.1.2 Tujuan dan Pentingnya Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3).	15
2.1.1.3 Indikator Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3).....	16
2.1.2 Iklim Kerja.....	19
2.1.2.2 Faktor -Faktor yang Mempengaruhi iklim kerja.....	21
2.1.2.3 Indikator dan Dimensi Iklim Kerja.....	21
2.1.3 Stres Kerja	25
2.1.3.2 Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja.....	26
2.1.3.3 Indikator Stress Kerja.....	32
2.1.4 Kinerja Karyawan	34
2.1.4.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.....	35
2.1.4.3 Indikator Kinerja Karyawan	36
2.2 Penelitian Terdahulu	37
2.3 Kerangka Berpikir.....	40
2.4 Hipotesis	41
BAB III METODE PENELITIAN.....	42
3.1 Tempat dan Waktu Penelitian	42
3.1.1 Tempat Penelitian	42
3.1.2 Waktu Penelitian.....	42
3.2 Sumber dan Teknik Pengumpulan data	43
3.2.1 Sumber Data	43
3.2.1.2 Data Sekunder	45

3.2.1.3	Teknik Pengumpulan Data	45
3.3	Populasi, Sampel dan Sampling	46
3.3.1	Populasi.....	46
3.3.2	Sampel	46
3.3.3	Sampling.....	48
3.4	Rancangan Penelitian.....	48
3.4.1	Variabel dan Definisi Operasional.....	49
3.4.2	Definisi Operasional Variabel.....	49
3.5	Instrumen Penelitian.....	51
3.7	Teknik Analisis Data.....	51
3.7.1.	Uji Validitas.....	51
3.7.2.	Uji Reliabilitas	53
3.7.3.	Teknik Analisis Data.....	53
3.7.4.	Analisis Statistik Deskriptif.....	53
3.7.5	Analisis Statistik Inferensial.....	54
3.7.5.1	Analisis Regresi Linier Berganda.....	54
3.7.5.2	Analisis Koefisien Korelasi.....	54
3.7.5.3	Analisis Koefisien Determinas	55
3.8	Uji Hipotesis	56
3.8.1	Uji Simultan (Uji F).....	56
3.8.2	Uji Signifikan Parsial (t)	58
BAB IV	HASIL PENELITIAN	60
4.1	Gambaran Perusahaan.....	60
4.1.1	Sejarah perusahaan PT. Solusi Bangun Indonesia Tbk (SIB) Sumatera Selatan.....	60
4.1.1	Visi Dan Misi.....	61
4.1.2	Struktur organisasi	62
4.2	Uji Intrument Penelitian	63
4.2.1	Hasil Uji Validitas.....	63
4.2.2	Hasil Uji Reliabilitas	66
4.3	Uji Asumsi Klasik.....	67
4.3.1	Hasil Uji Normalitas	67
4.3.2	Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	69

4.3.3	Hasil Uji Multikolinearitas	70
4.4	Uji Statistik	71
4.4.1	Hasil Analisis Regresi Linear Berganda.....	71
4.6.1	Hasil Analisis Koefisien Korelasi (R)	73
4.6.2	Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R^2)	74
4.5	Uji Hipotesis	75
4.6.1	Hasil Uji Simultan (Uji F).....	75
4.6.2	Hasil Uji Parsial (Uji T)	76
4.6	PEMBAHASAN	78
4.7	Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X1), Iklim Kerja (X2), dan Stres Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) secara simultan.....	78
4.7.1	Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)	79
4.7.2	Pengaruh Iklim Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).....	79
4.7.3	Pengaruh Stres Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y).....	80
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....		81
5.1	Kesimpulan	81
5.2	Saran	82

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	
Gambar 4. 1 Hasil Uji Normalitas P-Plot	69
Gambar 4. 2 Hasil Pengujian Uji Heterosdekastisitas menggunakan metode scatterplot.....	70

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran

1. Kuisisioner Penelitian
- 2 Hasil Tabulasi Data Kuisisioner Variabel Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (X1)
- 3 Hasil Tabulasi Data Kuisisioner Variabel Iklim Kerja (X2)
- 4 Hasil Tabulasi Data Kuisisioner Variabel Stres Kerja (X3)
- 5 Hasil Tabulasi Data Kuisisioner Variabel Kinerja Karyawan (Y)
- 6 Hasil Uji Validitas Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) (X1)
- 7 Hasil Uji Validitas Iklim Kerja (X2)
- 8 Hasil Uji Validitas Stres Kerja (X3)
- 9 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)
- 10 Hasil Uji Reliabilitas
- 11 Hasil Uji Asumsi Klasik
- 12 Hasil Uji Statistik dan Uji Hipotesis

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian yang Relevan	37
Tabel 3.1 Kegiatan Penelitian	
Tabel 3.3 Variabel dan Definisi Operasional.....	50
Tabel 3.4 Skala Likert.....	51
Tabel 3.5 INTERPRESTASI NILAI (r).....	55
Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas Variabel Keselamatan Dan Kesehatan Kerja(X1)	
Tabel 4. 2 Hasil Uji Validitas Iklim Kerja (X2)	64
Tabel 4. 3 Hasil Uji Validitas Variabel Stres Kerja (X3)	65
Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	66
Tabel 4.5 Hasil Pengujian Uji Reliabilitas	67
Tabel 4.6 Hasil Pengujian Uji Normalitas	68
Tabel 4.7 Hasil Pengujian Uji Multikolonearitas.....	71
Tabel 4.8 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	72
Tabel 4.9 Hasil Analisis Koefisien Korelasi (R).....	73
Tabel 4.10 Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R2)	74
Tabel 4.11 Hasil Uji Simultan (Uji F).....	75
Tabel 4.12 Hasil Uji Parsial (Uji T)	76

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Iklim Kerja, dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan survei, dan data dianalisis menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan, ketiga variabel independen tersebut berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai F hitung sebesar 44.828 dan signifikansi 0.000. Secara parsial, ketiga variabel juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Keselamatan dan Kesehatan Kerja memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0.468, Iklim Kerja sebesar 0.366, dan Stres Kerja sebesar 0.383. Temuan ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang aman, iklim yang kondusif, dan stres kerja dalam kadar yang tepat dapat meningkatkan kinerja karyawan secara optimal. Penelitian ini memberikan kontribusi bagi manajemen sumber daya manusia dalam menciptakan kondisi kerja yang produktif.

Kata Kunci: Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Iklim Kerja, Stres Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of Word of Mouth, Price, and Visual Aesthetic on the purchase This study aims to analyze the influence of Occupational Health and Safety, Work Climate, and Work Stress on Employee Performance. The research method used is quantitative with a survey approach, and the data were analyzed using multiple linear regression. The results show that simultaneously, the three independent variables significantly influence Employee Performance, with an F-value of 44.828 and a significance level of 0.000. Partially, all three variables also have a positive and significant effect. Occupational Health and Safety has a regression coefficient of 0.468, Work Climate 0.366, and Work Stress 0.383. These findings indicate that a safe work environment, a conducive climate, and manageable stress levels can improve employee performance optimally. This study contributes to human resource management in creating productive working conditions.

Keywords: *Occupational Health and Safety, Work Climate, Work Stress, Employee Performance.*

RIWAYAT HIDUP

MUHAMMAD AIDIL PRATAMA , dilahirkan di Palembang pada tanggal 30 Sep 2003, dari pasangan Bapak Asri dan Ibu Novida , saya anak ke 1 dari 5 bersaudara.

Sekolah dasar diselesaikan pada tahun 2015 di SD Negeri 26 Palembang, Sekolah Menengah Pertama diselesaikan pada tahun 2018 di SMP Nahdahtul islam kemudian Sekolah Menengah Atas diselesaikan pada tahun 2021 di SMK 1 NEGERI TANJUNG LAGO dan selanjutnya pada tahun 2021 mulai memasuki Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Universitas Tridinanti.

Palembang, Januari 2025

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan peranan penting bagi keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan, karena manusia merupakan aset hidup yang perlu diperhatikan secara khusus oleh perusahaan. Manusia harus mendapatkan perhatian serius dan dikelola sebaik mungkin agar sumber daya manusia mampu memberikan kontribusi yang optimal dalam upaya pencapaian tujuan organisasi. Seiring dengan perkembangan ilmu dan teknologi, telah mendorong perusahaan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan sumber daya manusianya, agar dapat bekerja secara optimal. Tolak ukur keberhasilan dari manajemen sumber daya manusia adalah dalam hal kinerja atau produktif atau tidaknya seorang karyawan.

Menurut Torang (2019:23) kinerja adalah kuantitas atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok didalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau berlaku dalam organisasi. Apabila kinerja karyawan itu baik, maka akan memberikan dampak yang positif bagi perusahaan. Faktor keamanan dan perlindungan dalam bekerja menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. ketika karyawan memiliki rasa aman dan nyaman karena dirinya merasa mendapatkan perlindungan yang baik dari perusahaan, maka

karyawan tersebut juga akan bekerja dengan perasaan yang tenang dan akan bekerja secara baik. Diharapkan karyawan perusahaan yang seperti ini akan memiliki kinerja yang maksimal. Salah satu upaya dalam menerapkan perlindungan bagi karyawan adalah dengan melaksanakan program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3).

Keselamatan kerja merupakan kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan kesalahan dan kejadian di tempat kerja (Mangkunegara, 2015). Keselamatan kerja juga dapat diartikan sebagai prosedur yang berkaitan dengan alat kerja, proses pengelolaan tempat kerja dan lingkungan kerja yang digunakan untuk mencegah kecelakaan akibat kerja. bagi pekerja guna mencegah terjadinya cedera akibat kecelakaan kerja (Candrianto et al., 2020). Keselamatan kerja meliputi berbagai aspek lingkungan kerja yang bertujuan untuk melindungi pekerja dari penderitaan, kerusakan, atau kerugian yang dapat terjadi selama menjalankan tugas. Beberapa faktor yang mempengaruhi keselamatan kerja karyawan menurut Candrianto et al. (2020) antara lain:

- 1) Kelengkapan peralatan kerja
- 2) Kedisiplinan karyawan,
- 3) Pengawasan.

Keselamatan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian Chotimah (2018), keselamatan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Pelaksanaan program keselamatan kerja terbukti berdampak pada peningkatan kinerja.

Temuan ini juga didukung oleh hasil penelitian Wibowo & Widiyanto (2019) serta Waladi et al. (2016) yang mengungkapkan bahwa program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin baik penerapan keselamatan kerja di perusahaan, semakin tinggi pula kinerja pegawai. Kenyamanan Kerja Kenyamanan kerja merujuk pada keadaan di mana seorang karyawan merasakan penghargaan, keamanan, kegembiraan, serta terbebas dari beban pikiran selama bekerja. Ketidaknyamanan yang dialami oleh karyawan dapat mengurangi tingkat optimalitas kinerja mereka. Penelitian kenyamanan kerja ini sebagai mendefinisikan pemenuhan kebutuhan esensial yang dirasakan oleh karyawan saat mereka beraktivitas dalam perusahaan atau entitas terkait. Beberapa faktor yang mempengaruhi kenyamanan kerja karyawan menurut Sridarmaningrum & Widhiyani (2018) meliputi:

- 1) Pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan,
- 2) Gaji yang pantas,
- 3) Kolaborasi yang baik dengan rekan kerja.

Kenyamanan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian (2018) Sridarmaningrum & Widhiyani menemukan bahwa kenyamanan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Ketika kenyamanan kerja diperhatikan dengan baik, karyawan cenderung meningkatkan kinerja mereka. Penelitian lain yang mendukung temuan ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Junaidi (n.d.) dan Sunarsi et al. (2020), yang menunjukkan bahwa kenyamanan lingkungan kerja berpengaruh signifikan. Dengan kata lain, semakin nyaman lingkungan di perusahaan, semakin produktif pula karyawan.

Di sisi lain, faktor yang tidak kalah penting adalah stres kerja. Tekanan di tempat kerja dapat muncul dari beban kerja yang berlebihan, peran ganda, tuntutan waktu, hingga ketidakjelasan tugas. Stres kerja merupakan kondisi ketegangan fisik dan psikis yang memengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi kesehatan karyawan (Veithzal, 2004; Robbins, 2003). Jika tidak dikelola dengan baik, stres dapat menurunkan kinerja secara signifikan.

Titik fenomena dari penelitian ini muncul pada kondisi aktual yang terjadi di PT. Solusi Bangun Indonesia Tbk (SBI) Banyusian . Berdasarkan hasil observasi awal dan informasi internal perusahaan, ditemukan adanya kasus-kasus kecelakaan kerja, keluhan karyawan mengenai kondisi lingkungan kerja yang kurang kondusif, serta meningkatnya keluhan terhadap beban kerja dan stres yang dirasakan oleh sebagian karyawan. Meskipun perusahaan telah menerapkan program K3 dan

berupaya menciptakan iklim kerja yang baik, namun masalah- masalah tersebut menunjukkan bahwa upaya tersebut belum sepenuhnya optimal dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut (2016:156),” Mangkunegara keselamatan kerja menunjukkan pada kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian di tempat kerja”. Berdasarkan pendapat para ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa keselamatan kerja adalah suatu perlakuan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan berupa perlindungan dari kemungkinan adanya bahaya yang timbul dari lingkungan kerja agar karyawan merasa aman dan nyaman dalam bekerja yang dapat berpengaruh pada kualitas kerja karyawan. Dan ada beberapa fenomenan kecelakaan yaitu :

1. Kecelakaan industri yaitu kecelakaan yang terjadi di tempat kerja karena adanya potensi bahaya yang melekat pada bagian tersebut.
2. Kecelakaan dalam perjalanan yaitu kecelakaan yang terjadi di luar tempat kerja yang berkaitan dengan adanya hubungan kerja. Dengan adanya program keselamatan dan kesehatan kerja diharapkan akan meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut Narasumber Dari Karyawan Dri PT Solusi Bangun Indonesia Tbk (SBI) Banyuasin. Muhammad Syahril Hidayatulah Menjelaskan Bahwa Di Pt Tersebut Kurang Nya K3 Dalam Berkerja Dan Sangat Berpengaruh Terhadap Karyawan. Serta Di Dalam Kinerja Karyawan Sering Terjadi Kecelakaan 2 Sampai 4 kali dalam satu tahun sehingga protokol K3 Pt Solusi Bangun Indonesia Ini Sangat Penting Diterapkan Secara Rutin K3 Nya.

Wirawan (2007 : 122). Iklim kerja adalah persepsi anggota organisasi (secara individual dan kelompok) dan mereka yang secara tetap berhubungan dengan organisasi (misalnya pemasok, konsumen, konsultan, dan kontraktor) mengenai apa yang ada atau terjadi di lingkungan internal organisasi secara rutin, yang mempengaruhi sikap dan perilaku organisasi dan kinerja anggota organisasi yang kemudian menentukan kinerja organisasi. Di sebuah instansi pemerintah, para pegawai menunjukkan tingkat semangat kerja yang rendah dan minimnya inisiatif dalam menyelesaikan tugas. Banyak pegawai yang bekerja sekadar untuk memenuhi kewajiban jam kerja tanpa menunjukkan antusiasme terhadap pekerjaan yang dilakukan. Dalam beberapa kasus, terjadi keterlambatan penyelesaian program karena lemahnya kerja sama antarunit, serta ketidakjelasan komunikasi antara pimpinan dan staf.

Setelah dilakukan evaluasi internal, ditemukan bahwa akar masalahnya bukan semata pada beban kerja atau kurangnya sumber daya, melainkan pada iklim kerja organisasi yang kurang kondusif. Para pegawai merasakan adanya jarak antara atasan dan bawahan, kurangnya penghargaan terhadap kontribusi individu, serta tidak adanya kejelasan arah kebijakan yang berkelanjutan. Kondisi ini menyebabkan persepsi negatif tentang organisasi, yang berdampak pada sikap pasif dan turunnya kinerja secara menyeluruh.

Fenomena ini menunjukkan bahwa persepsi anggota organisasi terhadap lingkungan internal baik dalam bentuk kepemimpinan, komunikasi, kerja sama, maupun struktur kerja sangat memengaruhi perilaku dan kinerja mereka. Hal ini sejalan dengan pendapat Wirawan (2007:122), yang menyatakan bahwa iklim kerja adalah persepsi individu dan kelompok tentang apa yang terjadi secara rutin dalam organisasi, dan bahwa persepsi tersebut berdampak pada sikap, perilaku, dan kinerja.

Stres di tempat kerja merupakan hal yang hampir setiap hari dialami oleh para pekerja dikota besar. Masyarakat dikota-kota besar seperti Jakarta sebagian besar merupakan urbanis dan industrialis yang selalu disibukan dengan deadline penyelesaian tugas, tuntutan peran Karyawan sering dihadapkan dengan berbagai masalah dalam perusahaan sehingga sangat tidak mungkin untuk terkena stres. Stres pekerjaan dapat diartikan sebagai

tekanan yang dirasakan karyawan karena tugas-tugas pekerjaan tidak dapat mereka penuhi. Artinya, stres muncul saat karyawan tidak mampu ditempatkan kerja yang semakin beragam dan

terkadang bertentangan satu dengan yang lain, masalah keluarga, beban kerja yang berlebihan dan masih banyak tantangan lainnya yang membuat stress menjadi suatu faktor yang hampir tidak mungkin untuk dihindari. memenuhi apa yang menjadi tuntutan pekerjaan. Ketidajelasan apa yang menjadi tanggung jawab pekerjaan, kekurangan waktu untuk menyelesaikan tugas, tidak ada dukungan fasilitas untuk menjalankan pekerjaan, tugas-tugas yang saling bertentangan, merupakan contoh pemicu stres.

Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seorang karyawan, dalam hal ini tekanan tersebut disebabkan oleh lingkungan pekerjaan tempat karyawan tersebut bekerja (Veithzal, 2004 : 516).

Penelitian ini dilakukan pada PT. Solusi Bangun Tbk (SBI) Indonesia Banyuasin yang beralamat di Karang Anyar Kecamatan Muara Talang, Kabupaten Banyuasin, Sumatera Selatan. Sebagai bidang usaha yang bergerak di bidang pengolahan semen maka dari itu perusahaan perlu menerapkan keselamatan dan kesehatan kerja (K3), iklim kerja dan stress kerja untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan latar belakang masalah diatas penulis tertarik melakukan penelitian pada PT. Solusi Bangun Tbk (SBI) Indonesia dengan judul **“Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Iklim Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Solusi Bangun Indonesia Tbk (SBI) Banyuasin.**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang pada uraian diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah keselamatan dan kesehatan kerja (K3), Iklim Kerja dan Stres Kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Solusi Bangun Indonesia Tbk (SBI) Banyuasin?
2. Apakah keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Solusi Bangun Indonesia Tbk (SBI) Banyuasin ?
3. Apakah Iklim Kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Solusi Bangun Indonesia Tbk (SBI) Banyuasin?
4. Apakah Stres Kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Solusi Bangun Indonesia Tbk (SBI) Banyuasin?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui, menganalisis dan membuktikan :

1. Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3), Iklim Kerja dan Stres Kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Solusi Bangun Indonesia Tbk (SBI) Banyuasin.
2. Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3) secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Solusi Bangun Indonesia Tbk (SBI) Banyuasin.
3. Pengaruh iklim kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Solusi Bangun Tbk (SBI) Indonesia Banyuasin.
4. Pengaruh stress kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Solusi Bangun Tbk (SBI) Indonesia Banyuasin.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian yang ingin dicapai adalah:

1. Bagi Perusahaan.

Dapat dijadikan bahan pertimbangan sebagai informasi dan sarana perbaikan yang diperlukan sehubungan dengan kinerja karyawan yang dilakukan pelanggan pada PT. Solusi Bangun Indonesia Tbk (SBI) Banyuasin.

2. Bagi Penulis.

Dapat mengetahui masalah yang sedang dihadapi oleh perusahaan serta mengetahui sampai sejauh mana kinerja karyawan yang dilakukan karyawan PT. Solusi Bangun Indonesia Tbk (SBI) Banyuasin.

3. Bagi Dunia Akademisi.

Dapat menjadi acuan bagi penelitian-penelitian selanjutnya terutama didalam bidang manajemen sumber daya manusia (SDM).