

SKRIPSI

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, BUDAYA KERJA, DAN KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA (K3) TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.DHD MITRA INDOTAMA

**Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-Syarat Guna Mencapai
Gelar Sarjana Ekonomi**



Diajukan oleh :

ARI SUPRIONO

1701110232

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS TRIDINANTI
PALEMBANG
2021**

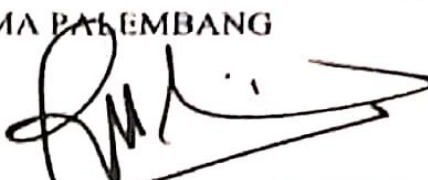
UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI
PALEMBANG

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

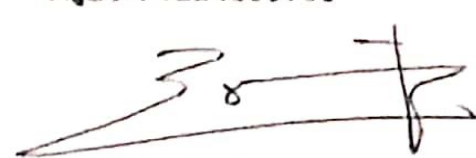
Nama : ARI SUPRIONO
Nomor Pokok/NIRM : 17.01.11.02.32
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, BUDAYA
KERJA DAN KESEHATAN DAN
KESELAMATAN KERJA (K3) TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT. DHD MITRA
INDOTAMA PALEMBANG

Pembimbing Skripsi

Tanggal 13-10-2021 Pembimbing I:


Drs. H. RUSTAM EFFENDI, M.Si
NIDN: 0224105701

Tanggal 13/10/2021 Pembimbing II:


Dra. YASMINA MARTINI, MM
NIDN: 0223035901

Mengetahui:

Dekan Fakultas Ekonomi

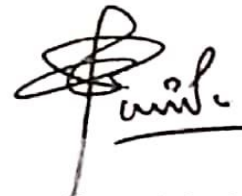
Tanggal 13-10-2021

Ka. Prodi Manajemen

Tanggal 13.10.2021



Dr. Msy. Mikiat, SE, M.Si. Ak.CACSRS
NIDN: 0205026401



Mariyam Zanariah, S.E, MM
NIDN: 0222096301

UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI
PALEMBANG

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : ARI SUPRIONO
Nomor Pokok/NIRM : 17.01.11.02.32
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, BUDAYA
KERJA DAN KESEHATAN DAN
KESELAMATAN KERJA (K3) TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT. DHD MITRA
INDOTAMA PALEMBANG

Penguji Skripsi

Tanggal 13-10-2021 Ketua Penguji

: Drs. H. KUSTAM EFFENDI, M.Si
NIDN: 0224105761

Tanggal 13/21/20 Pengujil

: Dra. YASMINA MARTINI, MM
NIDN: 0228035961

Tanggal 13-10-2021 Penguji II

: DIAN SEPTIANTI, SE, MM
NIDN: 0206098501

Mengesahkan:

Dekan Fakultas Ekonomi

Tanggal 13-10-2021

Dr. Msy. Mikial, SE. M.Si. Ak.CACSRs
NIDN: 0205026401

Ka. Prodi Manajemen

Tanggal 13.10.2021

Mariyam Zanariah, S.E, MM
NIDN: 0222096301

052/PS/DFE/21

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : ARI SUPRIONO

No. Pokok/NPM : 1701110232

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain.

Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi berupa pembatalan skripsi dengan segala konsekuensinya.

Palembang, 23 September 2021


ARI SUPRIONO

METERAI
TEMPEL
07-09AJX448792110

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	iii
SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
ABSTRAK.....	xiv
RIWAYAT HIDUP	xv

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah.....	6
1.3 Tujuan Penelitian	7
1.4 Manfaat Penelitian	7

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kajian Teoritis	9
2.1.1 Lingkungan Kerja.....	9
2.1.1.1 Pengertian Lingkungan Kerja.....	9
2.1.1.2 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja.....	11
2.1.1.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja.....	15
2.1.1.4 Manfaat Lingkungan Kerja.....	18
2.1.1.5 Indikator Lingkungan Kerja	18
2.1.2 Budaya Kerja.....	20
2.1.2.1 Pengertian Budaya Kerja	20
2.1.2.2 Elemen Budaya Kerja.....	21
2.1.2.3 Faktor-Faktor Pembentukan Budaya Kerja	22

2.1.2.4 Dimensi dan Indikator Budaya Kerja	24
2.1.3 Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)	25
2.1.3.1 Pengertian Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3).....	25
2.1.3.2 Indikator Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)	32
2.1.4 Kinerja Karyawan	33
2.1.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan.....	33
2.1.4.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	34
2.1.4.3 Pengukuran Kinerja Karyawan.....	35
2.1.4.4 Tujuan Pengukuran Kinerja Karyawan	35
2.1.4.5 Dimensi Kinerja Karyawan	36
2.1.4.6 Indikator Kinerja Karyawan	36
2.2 Penelitian Yang Relevan.....	37
2.3 Kerangka Berpikir	41
2.4 Hipotesis Penelitian	42

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Tempat dan Waktu Penelitian.....	43
3.1.1 Tempat Penelitian	43
3.1.2 Waktu Penelitian	43
3.2 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data	44
3.2.1 Sumber Data	44
3.2.2 Teknik Pengumpulan Data	44
3.3 Populasi, Sampel, dan Sampling	45
3.3.1 Populasi	45
3.3.2 Sampel	45
3.3.3 Teknik Sampling	46
3.4 Rancangan Penelitian.....	46
3.5 Variabel dan Definisi Operasional Variabel.....	46
3.5.1 Variabel Penelitian	46
3.5.2 Definisi Operasional	46
3.6 Instrumen Penelitian	48
3.6.1 Uji Instrumen.....	49

3.6.2 Uji Validitas	51
3.6.3 Uji Reliabilitas.....	52
3.7 Teknik Analisis Data	52
3.8 Uji Hipotesis	52
3.8.1 Uji Simultan.....	57
3.8.2 Uji Parsial	58

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran umum perusahaan	61
4.1.1 Sejarah dan kegiatan Oprasional Perusahaan	61
4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan	63
4.1.3 Logo PT DHD Mitra Indotama Palembang	64
4.1.4 Struktur organisasi	65
4.1.5 Deskripsi Tugas	66
4.2.1 karakteristik responden	70
4.2.2 Hasil pengujian instrumen Penelitian	74
4.2.2.1 Uji Validitas.....	74
4.2.2.2 Uji Reliabelitas	76
4.2.3 Asumsi Klasik.....	77
4.2.3.1 Uji Normalitas	77
4.2.3.2 Uji Multikolinieritas	78
4.2.3.3 Uji Heteroskendasitisitas	79
4.5 Teknik Analiasi Data	80
4.5.1 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	80
4.5.2 Hasil Analisis koefisienkorelasi	82
4.5.3 Analisis koefesien Determinasi	83
4.6 Hasil Uji Hipotesis.....	84
4.6.1 Hasi IUji Simultan (f)	84
4.6.2 Hasi IUji Parsial (t).....	85

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan	89
5.2 Saran.....	90

DAFTAR PUSTAKADAN LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
Tabel 1.1 Jumlah Karyawan.....	5
Tabel 2.1 Metrik Nilai Budaya kerja Individu	21
Tabel 2.2 Penelitian Relavan.....	38
Tabel 3.1 Jadwal Kegiatan Penelitian.	44
Tabel 3.2 Instrumen Penelitian	50
Tabel 3.3 Kisi – Kisi Instrumen Variabel	53
Tabel 4.1 Karakteristik Profil Responden Berdasarkan Usia.....	73
Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas Lingkungan kerja (X1).....	74
Tabel 4.3 Hasil Uji ValiditasBudaya Kerja (X2).....	75
Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas K3 (X3)	75
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y).....	76
Tabel 4.6 Hasil Uji Reabilitas	77
Tabel 4.7 Uji Normalitas.....	78
Tabel 4.8 Uji Multikolinearitas	79
Tabel 4.9 Uji Heteroskedastisitas.....	80
Tabel 4.10 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda	80
Tabel 4.11 Hasil Analisis Koefisien Korelasi	82
Tabel 4.12 Hasil Analisis Koefisien Determinasi	83
Tabel 4.13 Hasil Uji Simultan (Uji F).....	84
Tabel 4.14 Hasil Uji Parsial (Uji t)	87

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Berfikir Penelitian.....	42
Gambar 4.1 Plasma DHD	65
Gambar 4.2 Logo PT. DHD MITRA Indonesia.....	68
Gambar 4.3 Struktur Organisasi Perusahaan	69

ABSTRAK

ARI SUPRIONO. PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, BUDAYA KERJA, DAN KESEHATAN DAN KESELAMTAN KERJA (K3) TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. DHD MITRA INDOTAMA PALEMBANG. (DI BAWAH BIMBINGAN BAPAK DRS. RUSTAM EFFENDI,M,SI ,DRA YASMINA MARTINI,MM)

Manajemen sumber daya manusia pada dasarnya berisikan langkah-langkah perencanaan, penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan tertentu, baik tujuan individual maupun organisasi. Keberhasilan pengelolaan organisasi atau perusahaan bisnis sangat ditentukan oleh efektivitas kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah pengaruh Lingkungan kerja, Budaya kerja dan Kesehatan dan keselamatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan PT. DHD Mitra Indotama Palembang. Penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh. Sampel jenuh yaitu keseluruhan anggota populasi dijadikan sampel. Dengan demikian, sampel dalam penelitian ini berjumlah 35 orang. Jenis data yang digunakan adalah data primer dengan metode pengumpulan data kuesioner. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi berganda.

Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel Lingkungan kerja (X_1), Budaya kerja (X_2), dan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (X_3) secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y). Berdasarkan tabel hasil uji parsial (uji t) dapat dijelaskan : a) Variabel Lingkungan Kerja (X_1) berpengaruh namun tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) hasil diperoleh t hitung 4,527, b) Variabel Budaya kerja (X_2) berpengaruh namun tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) hasil diperoleh t hitung 6,649, c) Variabel Kepuasan Kerja (X_3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) hasil diperoleh t hitung sebesar 1,086 dengan nilai signifikan sebesar dibawah 0,05 jadi X_1, X_2 dan X_3 berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Kata Kunci : *Lingkungan kerja, Budaya kerja, Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) dan Kinerja Karyawan*

RIWAYAT HIDUP

ARI SUPRIONO, dilahirkan di BERINGIN MAKMUR 1, 08 September 1996 dari Ayah Surip dan Ibu Sri Anggraini, saya anak ke tiga dari empat bersaudara.

Sekolah Dasar diselesaikan pada tahun 2005 di SD Negeri 02 Bingginteluk, kemudian menyelesaikan Sekolah Menengah Pertama pada tahun 2011 di SMP NEGERI 01 Beringgin Makmur 1, selanjutnya Sekolah Menengah Kejuruan pada tahun 2014 di SMA NEGERI 01 Beringgin Makmur 1. Pada tahun 2014 melanjutkan Pendidikan di Universitas Tridinanti Palembang dengan Program Studi Strata 1 Manajemen.

Palembang, 23September 2021

ARI SUPRIONO

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto :

“Bermimpilah yang tinggi, tapi jangan berusaha menggapai mimpi tersebut. melainkan berusahalah melampauinya..”

(Anies Baswedan)

“Bertakwalah Kepada ALLAH Subhanahu Wa Ta’ala dan sambunglah tali persaudaraan diantara kamu sekalian”

(Hadist Riwayat Ibnu Katsir)

Kupersembahkan Kepada:

- Allah Subhanahu Wa Ta’ala
- Mama dan Papa Yang
Selalu
Aku Sayang Dan Kasihi
- Saudara dan saudariku
Yang Tersayang
- Almamaterku

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT berkat Rahmat, Hidayah, dan Karunia-Nya kepada kita semua sehingga kami dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, BUDAYA KERJA DAN KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA (K3) TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.DHD MITRA INDOTAMA PALEMBANG”. Laporan Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk mengerjakan skripsi pada program Strata-1 di Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang

Penulis menyadari dalam penyusunan skripsi ini tidak akan selesai tanpa bantuan dari berbagai pihak. Karena itu pada kesempatan ini kami mengucapkan terima kasih kepada:

1. Ibu Dr. Ir. Hj. Nyimas Manisah, M.P. Selaku Rektor Universitas Tridianti Palembang.
2. Ibu Msy. Mikial, SE,M.si.Ak,CA.CSRS. Selaku Ketua Jurusan Manajemen.
3. Ibu Mariyam Zanariah, SE, MM. Selaku ketua Jurusan Manajemen.
4. Bapak Drs. Rustam Effendi, M.Si Selaku dosen Pembimbing utama.
5. Dra.Yasmina martini,MM Selaku dosen Pembimbing kedua.
6. Yun Suprani,SE,M.SI. Selaku dosen Pembimbing Akademik.
7. Seluruh Bapak/ibu dosen dan staff Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang yang selama ini telah memberikan bekal ilmu selama masa studi.
8. Seluruh Karyawan PT. DHD MITRA INDOTAMA PALEMBANG yang telah bersedia meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner sehingga dapat di analisis dengan baik.
9. Yang terhormat kedua orang tuaku beserta saudara ku yang telah memberikan doa dan dukungan selama proses pembuatan skripsi.

10. Bapak pimpinan PT. DHD Mitra Indotama Palembang beserta seluruh staff yang telah bersedia memberikan kesempatan untuk melakukan penelitian dan bersedia meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner penelitian.
11. Teman-teman kampusku dan teman seperjuangan skripsiku di BASCECAMP Mak e yang selalu membantuku selama ini dalam segala hal serta teman seluruh angkatan 2017.

Akhir kata, penulis mengucapkan terimakasih yang sebanyak-banyaknya kepada semua pihak yang telah membantu dan mempelancar dalam penulisan Skripsi ini. Penulis juga menerima kritik dan saran dari banyak pihak agar penulis bisa melaksanakan penelitian ini dengan baik.

Palembang, 23September 2021

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam dunia kerja pada suatu perusahaan banyak sekali aspek penunjang yang mendukung berjalanya suatu perusahaan selain karyawan, yaitu peralatan kerja, lingkungan kerja dan lain-lain. Hal tersebut perlu diperhatikan agar tujuan dari perusahaan dapat tercapai. Yang akan di bahas disini adalah masalah lingkungan kerja karena lingkungan kerja, sangat berpengaruh terhadap keadaan karyawan yang ada pada suatu perusahaan. Dengan memperhatikan lingkungan kerja diharapkan dapat menambah semangat karyawan dalam bekerja. Apabila semangat kerja karyawan meningkat, maka otomatis kinerja karyawan juga akan meningkat. Apabila hal ini dapat berjalan dengan baik maka pencapaian tujuan suatu perusahaan akan berjalan dengan baik.

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan termasuk salah satu hal yang penting untuk diperhatikan. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja yang memusatkan bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja dan akhirnya menurunkan motivasi kerja karyawan. Menurut Lewa dan Subowo (2005) lingkungan kerja didesain sedemikian rupa agar dapat tercipta hubungan kerja yang

mengikat pekerja dengan lingkungannya. Lingkungan kerja yang baik yaitu apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja serta waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Selain itu budaya kerja juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Brown dan Dennis (1980) dalam Nugroho (2011) bahwa budaya kerja mempengaruhi organisasi dalam berbagai cara, artinya dengan peningkatan terhadap budaya kerja, maka akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Budaya kerja merupakan implementasi dan aktualisasi dari kepribadian seseorang yang dapat mempengaruhi kinerja dan tujuan organisasi, oleh karenanya perlu ditumbuhkan dalam kepribadian seseorang atau pegawai sikap kebersamaan, keterbukaan dan profesionalisme dan menciptakan rasa nyaman, kekeluargaan serta membangun komunikasi yang lebih baik terhadap lingkungan kerja, sehingga tujuan untuk mewujudkan organisasi dengan efektif dan efisien dapat terlaksana dengan baik (Sobirin, 2013).

Selanjutnya keselamatan kerja dan kesehatan kerja (K3) adalah faktor kunci bagi semua industri untuk mempromosikan kesejahteraan karyawan dan Perseroan. Oleh sebab itu, merupakan kewajiban dan tanggung jawab moral Perseroan untuk memastikan perlindungan karyawan. Oleh karena itu perusahaan harus memastikan bahwa sistem keselamatan dan kesehatan serta pengawasan dalam bekerja harus seimbang dan memenuhi kriteria yang layak dan baik. Menurut Mangkunegara (2002:163) berpendapat bahwa keselamatan dan

kesehatan kerja adalah suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmaniah maupun rohania tenaga kerja pada khususnya, dan manusia pada umumnya, hasil karya dan budaya untuk menuju masyarakat adil dan makmur.

Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) bertujuan meningkatkan efektivitas perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja yang terencana, terukur, terstruktur dan terintegrasi. Mencegah dan mengurangi kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja dengan melibatkan unsur manajemen, pekerja/buruh dan serikat pekerja/buruh. Serta menciptakan tempat kerja yang aman, nyaman dan efisien untuk mendorong kinerja karyawan.

PT. DHD mitra indotama adalah perusahaan bergerak sebagai regulator dan konsultan perikanan air tawar terpadu, dalam menjalankan usahanya berpegang pada empat komponen utama yaitu Pembudidayaan, Pemberi pakan, Bibit dan pemasaran. Mengintai karyawan merupakan aset penting bagi perusahaan maka banyak yang perlu diperhatikan oleh PT.DHD mitra indotama terkait dengan peningkatan motivasi.

Salah satu kekurangannya adalah lingkungan kerja di PT.DHD Mitra Indotama masih kurang baik baik lingkungan fisik maupun non fisik. lingkungan fisik seperti, penerangan ruangan kurang bagus, kurangnya ventilasi udara, kurangnya pewanagi ruangan dan lain sebagainya, sedangkan lingkungan non fisik adalah saling membantu dalam pekerjaan, komunikasi yang baik, suasana kerja yang bisa membangkitkan rasa kekeluargaan untuk mencapai tujuan bersama dan lain sebagainya.

Pada PT.DHD Mitra Indotama Palembang budaya kerja masih kurang kondusif seperti kadang menundah-nundah pekerjaan. Padahal budaya kerja pada PT.DHD Mitra Indotama Palembang ini merupakan pernyataan filosofis pada , dapat difungsikan sebagai tuntutan yang mengikat para pegawai karena dapat diformulasikan secara formal dalam berbagai peraturan dan ketentuan Dengan memberlakukan budaya kerja, sebagai salah satu acuan bagi ketentuan atau peraturan yang berlaku, maka para pemimpin dan pegawai diharapkan secara tidak langsung akan terikat sehingga dapat membentuk sikap dan perilaku sesuai dengan visi dan misi serta strategi.

Adapun kinerja karyawan di PT.DHD Mitra Indotama Palembang ditandai masih kurang baik, seperti kurang merespon permintaan pelanggan, kurang lancar dalam mencari pelanggan-pelanggan yang baru dan lain sebagainya.

Begitu pula kesehatan dan keselamatan kerja (K3) di PT.DHD Mitra Indotama Palembang data jumlah keseluruhan karyawan PT.DHD Mitra Indotama Palembang setiap tahunnya jumlah karyawan bertambah.

Demikian pula kesehatan dan keselamatan kerja diperusahaan PT.DHD Mitra Indotama Palembang masih kurang bagus seperti kurangnya peralatan perlengkapan kesehatan dan keselamatan kerja (K3), seperti, helm, sepatu boots, dan kurangnya informasi-informasi dan pesan-pesan mengenai kesehatan dan keselamatan kerja (K3), sehingga kinerja karyawan di PT.DHD Mitra Indotama Palembang ditandai masih kurang baik, seperti kurang merespon permintaan pelanggan, kurang lancar dalam mencari pelanggan-pelanggan yang baru dan lain sebagainya.

Data jumlah keseluruhan karyawan PT.DHD Mitra Indotama Palembang setiap tahunnya jumlah karyawan bertambah.

Tabel 1.1

**Data jumlah keseluruhan karyawan PT. DHD Mitra indotama Palembang
Dari Tahun 2017-2021 (lima tahun terakhir)**

No	Tahun	Jenis kelamin		Total
		Laki- laki	Perempuan	
1	2017	3	2	5
2	2018	5	2	7
3	2019	5	5	10
4	2020	4	6	10
5	2021	1	2	3
Total		18	17	35

Sumber :personalia manejer PT.DHD Mitra indotama Palembang Tahun 2017-2021

Tabel 1.2

**Data Absensi Karyawan PT. DHD Mitra Indotama Palembang Dari Tahun
2019 – 2021 (Tiga Tahun Terakhir)**

No	Tahun	Absensi			Total
		Sakit	Izin	Mangkir	
1	2017	2	3	0	5
2	2018	5	1	0	6
3	2019	2	5	0	7
4	2020	6	5	0	11

5	2021	2	4	0	6
Total		17	18	0	35

Sumber :personalia PT.DHD Mitra indotama Palembang Tahun 2019-2021

Dari data diatas dapat diketahui bahwa dalam lima tahun terkahir ini, semakin menurun jumlah karyawan yang tidak masuk kerja karena sakit dan izin. Setelah dilakukan observasi dan wawancara pada karyawan PT.DHD Mitra indotama Palembang.Diduga penurunan jumlah karyawan yang sakit dan izin, disebabkan oleh pengaruh lingkungan kerja dan lain-lain, sehingga mengakibatkan kurang optimal.

1.2 Perumusan Masalah

Sesuai dengan latar belakang diatas, yang menjadi pokok permasalahan pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah Lingkungan kerja, Budaya Kerja dan K3 secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. DHD Mitra Indotama di Palembang?
2. Apakah Lingkungan Kerja secara perisal berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. DHD Mitra Indotama di Palembang?
3. Apakah Budaya Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT.DHD Mitra Indotama di Palembang?
4. Apakah K3 berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT. DHD Mitra Indotama di Palembang?

1.3 Tujuan penelitian

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

1. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Kerja dan K3 secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT.DHD Mitra Indotama di Palembang.
2. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja secara parsial terhadap Kinerja Karyawa pada PT.DHD Mitra Indotama Palembang.
3. Untuk mengetahui pengaruh Budaya Kerja secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT.DHD Mitra Indotama di Palembang.
4. Untuk mengetahui pengaruh K3 secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT. DHD Mitra Indotama di Palembang.

1.4 Manfaat penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

- a. Bagi mahasiwa

Dapat menambah dan memperluas ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia yang baik secara teoristis dan penerapannya dalam masyarakat

- b. Universitas tridinanti palembang (UTP)

Untuk memenuhi salah satu persyaratan akademis dalam rangka menempuh ujian akhir Strata 1 program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang

- c. Bagi perusahaan

Sebagai bahan pertimbangan, usulan dan informasi bagi perusahaan terutama yang berkaitan dengan lingkungan kerja, budaya kerja dan K3 terhadap kinerja karyawan PT.DHD Mitra indotam di palembang.

d. Bagi pihak lain

Bagi pihak lain mempunyai kepentingan, baik intern maupun ekstern sebagai bahan pertimbangan atau kajian dalam menerapkan dan untuk digunakan sebagai dasar atau literature untuk penelitian selanjutnya

DAFTAR PUSTAKA

Lewa Dan Subowo 2005, *Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik dan*

Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan.

Brown dan Dennis 1980. Budaya kerja

Sobirin. 2007. Budaya Kerja, *Makna dan Aplikasinya*

Dalam Kehidupan Organisasi. Yogyakarta : IBPP STIM YKPN.

Mangkunegara 2005 . *Sumber Daya Manusia Perusahaan.* Bandung: PT Remaja

Rusdakarya.

Sedarmayanti.2009 .*Sumber Daya Manusia dan Produktivitas*

*Kerja.*Jakarta :MandarMaju

Alex S Nitisemito, 2012, *Manajemen Suatu Dasar dan Pengantar*, Arena Ilmu,

Jakarta.

Danang sunyoto.2002*manajemen dan penegmbangan sumberdya manusia.*

Yongyakarta: *Center for Academic Publishing Service.*

Sedarmayanti, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan*

Manajemen Pegawai Negeri Sipil, Refika Aditama, Jakarta.

Bambang .2002:101 ,*Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, Penerbit

SULITA, Bandung

Alex S Nitisemito, 2002:171-21, *Manajemen Suatu Dasar dan Pengantar*, Arena

Ilmu, Jakarta.

Suryadi Perwiro. 2001. **Model Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia, Asia dan Timur Jauh**. Jakarta: Bumi Aksara.

Ishak dan Tanjung (2003). **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta:

Universitas Trisakti

Nitisemito (2002). **Manajemen Personalia (Cetakan Ketujuh)**. Jakarta: Ghalia Indonesia..

Nawawi , hadari, 2010 .**Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang kompetitif** Gadjah mada University Pers: yogyakarta

H. Schein. (2010). **Organizational Culture and Leadership**. (2nd Edition). Jossey-Bass, San Fransisco.

Robbins, Stephen, (2003). **Perilaku Organisasi**. Edisi 12, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.

Abidin 2008. **Kesehatan dan keselamat kerja K3** Catatan XIV Ed. Revisi. Agro MediaPustaka. Jakarta.

Mangkunegara 2004 .**Sumber Daya Manusia Perusahaan**. Bandung: PT Remaja Rusdakarya.

Hasibuan (2017) **kinerja karyawan** PT Bumi Aksara, Jakarta

Sugiyono. 2013, **Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan**

R&D), Alfabeta, Bandung

Mas'ud, Faud 2014, "**Survai Diagnosis Organisasional**," Badan Penerbit

Universitas Diponegoro, Semarang

.
Anwar, Sanusi, 2011, **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan**, Remaja

Rosdakarya, Bandung.

Ghozali Imam 2011. **Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS**.

Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro. BPFE.