

**PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3),
DISIPLIN KERJA, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN CV. AUTOTEC
CABANG KM. 7 PALEMBANG**

SKRIPSI

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



**Diajukan Oleh :
SITI ISNAINI
1901110089**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TRIDINANTI
2023**

UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : SITI ISNAINI
Nomor Pokok : 1901110089
Program Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata 1
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : "PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN
KERJA (K3), DISIPLIN KERJA, DAN BUDAYA
ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
CV. AUTOTEC CABANG KM. 7 PALEMBANG".

Pembimbing Skripsi :

Tanggal 04/04/2023 Pembimbing I : Dr. Sari Sakarina, SE. MM
NIDN : 0214038501


Tanggal 04/04/2023 Pembimbing II : Nur Effen, SE. MM
NIDN : 0202076102

Mengetahui :

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis,
Tanggal 04/04/2023

Ketua Program Studi,
Tanggal 04/04/2023


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


Mariyam Zanariah, SE., MM
NIDN : 0222096301


60 / PS / DFE / 23


UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

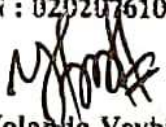
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : SITI ISNAINI
Nomor Pokok : 1901110089
Program Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : "PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN
KERJA (K3), DISIPLIN KERJA, DAN BUDAYA
ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
CV. AUTOTEC CABANG KM. 7 PALEMBANG".

Pembimbing Skripsi :

Tanggal : 04 / 04 / 2023 Ketua Penguji :  Dr. Sari Sakarina, SE. MM
NIDN : 0214038501

Tanggal : 04 / 04 / 2023 Penguji I :  Nur Effea, SE. MM
NIDN : 0202076102

Tanggal : 04 / 04 / 2023 Penguji II :  Dr. Yelanda Veybitha, SE. M. Si
NIDN : 0226028303

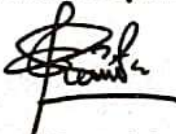
Mengetahui :

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis,
Tanggal : 04 / 04 / 2023



Dr. Msy Mikiel, SE, M.Si, Ak. CA, CSRS
NIDN : 0205026401

Ketua Program Studi,
Tanggal : 04 / 04 / 2023


Mariyam Zanariah, SE., MM
NIDN : 0222096301

60 / PS / DFE / 83

iii

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Siti Isnaini
Nomor Pokok : 1901110089
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis dengan sungguh - sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain. Apabila di kemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi berupa pembatalan skripsi dengan segala konsekuensinya.

Palembang, Maret 2023



KATA PENGANTAR

Syukur Alhamdulillah penulis panjatkan kepada Allah SWT dan Shalawat serta salam kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW karena atas rahmat dan hidayah-Nya penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini dengan Judul **“Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Disiplin Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan CV. Autotec Cabang KM. 7 Palembang”** Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih sangat jauh dari sempurna, maka kritik dan saran yang sifatnya membangun sangat penulis harapkan dalam rangka perbaikan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa tanpa dukungan dan perhatian serta bimbingan baik dari pembimbing, keluarga dan teman-teman sekalian penulisan skripsi tidak dapat berjalan dengan baik.

Dengan selesainya penulisan penelitian ini, penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Ibu Dr. Msy. Mikial, S.E., M.Si Ak, CA, CSRS selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti.
2. Ibu Dr. M. Ima Andiyani, S.E., M.Si selaku wakil dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti.
3. Ibu Mariyam Zanariah, S.E., M.M selaku Ketua Jurusan Manajemen Universitas Tridinanti.
4. Ibu Dr. Sari Sakarina, S.E., M.M selaku Dosen Pembimbing I.
5. Ibu Nur Effen, S.E., M.M selaku Dosen Pembimbing II.
6. Seluruh Bapak dan Ibu dosen serta staff karyawan pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti.
7. Pimpinan dan para Karyawan CV. Autotec Km.7 Palembang.
8. Kepada Kedua orang tuaku dan keluarga besar yang tercinta, terima kasih atas dukungan dan do'a serta bantuan baik moral maupun materi.

9. Kepada semua pihak yang tidak bisa disebutkan satu persatu yang telah membantu hingga skripsi ini selesai.
10. Almamater, saudara seperjuangan jurusan Manajemen angkatan 2019.

Dengan segala kerendahan hati, penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang membantu menyelesaikan skripsi ini, semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak dan semoga Allah SWT selalu melimpahkan berkah, rahmat dan karunia-Nya kepada kita semua.

Palembang, Maret 2023

Penulis,

Siti Isnaini

MOTTO

Kadang, kita memang butuh ditampar oleh kenyataan untuk sadar dan kembali lagi ke track hidup kita. Karena diri kita yang dulu harus berbeda dengan diri kita yang sekarang, harus berbeda dengan diri kita yang akan datang. Berbeda dalam artian pribadi yang lebih baik tentunya. (Nazrul Anwar)

Kupersembahkan untuk :

- **Ayahanda dan Ibunda Tercinta**
- **Adikku Tersayang**
- **Seseorang yang sudah men supportku**
- **Almamaterku**

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Siti Isnaini
Nomor Pokok : 1901110089
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis dengan sungguh - sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain. Apabila di kemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi berupa pembatalan skripsi dengan segala konsekuensinya.

Palembang, Maret 2023

Siti Isnaini

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	iii
KATA PENGANTAR.....	iv
MOTTO	vi
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	vii
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
ABSTRAK.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Perumusan Masalah.....	8
1.3 Tujuan Penelitian.....	9
1.4 Manfaat Penelitian.....	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	10
2.1 Kajian Teoritis.....	10
2.1.1 Kinerja Karyawan	10
2.1.2 Tujuan Penelitian Kinerja.....	10
2.1.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	11
2.1.4 Indikator-Indikator Kinerja Karyawan	13
2.2 Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3).....	13
2.2.1 Pengertian Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)	13
2.2.2 Tujuan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3).....	15
2.2.3 Indikator Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3).....	16
2.2.4 Peralatan Perlindungan Diri.....	17

2.3 Disiplin Kerja	18
2.3.1 Pengertian Kedisiplinan Kerja	18
2.3.2 Tujuan Kedisiplinan Kerja.....	19
2.3.3 Indikator Kedisiplinan Kerja	20
2.3.4 Usaha – Usaha Menegakkan Kedisiplinan Kerja.....	21
2.4 Budaya Organisasi.....	22
2.4.1 Pengertian Budaya Organisasi	22
2.4.2 Fungsi Budaya Organisasi	24
2.4.3 Indikator Budaya Organisasi	25
2.5 Penelitian Yang Relevan.....	26
2.6 Kerangka Berpikir	27
2.6.1 Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja	27
2.6.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja	29
2.6.3 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja	30
2.7 Hipotesis	33
BAB III METODE PENELITIAN	34
3.1 Tempat dan Waktu	34
3.1.1 Tempat Penelitian.....	34
3.1.2 Waktu Penelitian	34
3.2 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data	35
3.2.1 Sumber Data.....	35
3.2.2 Teknik Pengumpulan Data	35
3.3 Populasi dan Sampel.....	36
3.3.1 Populasi	36
3.3.2 Sampel	37
3.4 Rancangan Penelitian	37
3.5 Variabel dan Definisi Operasional	37

3.5.1	Variabel Penelitian	37
3.5.2	Definisi Operasional	38
3.6	Instrumen Penelitian	41
3.6.1	Uji Validitas	42
3.6.2	Uji Reliabilitas	43
3.7	Teknik Analisa Data	43
3.7.1	Analisis Regresi Linier Berganda	44
3.7.2	Analisis Koefisien Korelasi	45
3.7.3	Analisis Koefisien Determinasi	45
3.8	Uji Hipotesis.....	46
3.9	Sistematika Penulisan	50
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	52
4.1	Hasil Penelitian.....	52
4.1.1	Sejarah Singkat CV. Autotec.....	52
4.1.2	Visi dan Misi CV. Autotec	52
4.1.3	Struktur Organisasi.....	53
4.1.4	Tugas dan Fungsi Masing – Masing	54
4.1.5	Kegiatan Umum	55
4.1.6	Definisi Profil Identitas	56
4.2	Hasil Uji Instrumen Penelitian	58
4.2.1	Hasil Uji Validitas.....	58
4.2.2	Hasil Reliabilitas	62
4.2.3	Hasil Uji Regresi Linear Berganda	63
4.2.4	Analisa Koefisien Korelasi.....	68
4.2.5	Uji Koefisien Determinasi	69
4.2.6	Hasil Uji F	70
4.2.7	Hasil Uji Parsial	72
BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN.....	75
5.1	Kesimpulan.....	75

5.2 Saran – Saran	76
DAFTAR PUSTAKA	77
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel 1.1 Data Penelitian Kinerja Karyawan	3
Tabel 1.2 Rekap Data Absen Karyawan	6
Tabel 2.1 Penelitian Yang Relevan.....	25
Tabel 3.1 Jadwal Kegiatan Penulisan Skripsi	34
Tabel 3.2 Definisi Operasional.....	38
Tabel 3.3 Skala <i>Likert</i>	42
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin Karyawan.....	56
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia Karyawan.....	57
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	57
Tabel 4.4 Hasil Uji Validasi Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)	58
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja	59
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Budaya Organisasi.....	60
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan.....	61
Tabel 4.8 Item-Total Statistic	62
Tabel 4.9 Uji Normalitas.....	63
Tabel 4.10 Hasil Uji Multikolinieritas	64
Tabel 4.11 Uji Autokorelasi	66
Tabel 4.12 Uji Analisis Linier Berganda	67
Tabel 4.13 Analisa Koefisien Korelasi	69
Tabel 4.14 Hasil Uji Koefisien Determinasi	69
Tabel 4.15 Hasil Uji Simultan	70
Tabel 4.16 Hasil Uji Parsial	72

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Berpikir	32
Gambar 4.1 Struktur Organisasi CV. Autotec	54
Gambar 4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas	65

ABSTRAK

Siti Isnaini.1901110089. Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3), Disiplin Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan CV. Autotec Cabang Km. 7 Palembang. Dosen Pembimbing 1 Ibu Dr. Sari Sakarina, SE. MM dan Dosen Pembimbing 2 Ibu Nur Effen, SE. MM. Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Besarnya Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3), Disiplin Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan CV. Autotec Cabang Km. 7 Palembang. Teknik pengambilan sampel yang seluruh anggota populasinya digunakan sebagai sampel, sehingga sampel dalam penelitian ini adalah 35 responden. Untuk melakukan proses perhitungan komputerisasi, penulis menggunakan program computer SPSS (Statistical Program of Social Science). Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis statistik.

Dari hasil perhitungan yang ada hasil uji multikolinearitas, variabel bebas menunjukkan bahwa nilai VIF = 1,845, 1,849 dan 2,947 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 10, jika nilai VIF < 10, maka dapat disimpulkan data bebas dari gejala multikolinieritas. Berdasarkan hasil tabel uji autokorelasi diketahui untuk nilai DW = 1,824 selanjutnya dibandingkan dengan nilai tabel signifikansi 5% (0,05) dengan jumlah sampel 35 dan jumlah variabel independen 3 (K=3) sehingga didapatkan hasil dU dari tabel r = 1,2833. Nilai DW lebih besar dari batas dU dan kurang dari (3-dU) = 3- 1,2833 = 1,7167. didapat variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dengan Fhitung sebesar 53,389 dengan signifikan sebesar 0,000 < 0,05.

Kata Kunci : Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3), Disiplin Kerja, Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

Siti Isnaini. 1901110089. The Influence of Occupational Safety and Health (K3), Work Discipline, and Organizational Culture on Employee Performance at CV. Autotec Branch Km. 7 Palembang. Advisor 1 Ms. Dr. Sari Sacarina, SE. MM and Advisor 2 Mrs. Nur Effen, SE. MM. Faculty of Economics, University of Tridinanti Palembang.

The purpose of this research is to determine the magnitude of the influence of Occupational Safety and Health (K3), Work Discipline, and Organizational Culture on Employee Performance at CV. Autotec Branch Km. 7 Palembang. The sampling technique in which all members of the population are used as samples, so that the sample in this study is 35 respondents. To carry out the computerized calculation process, the authors use the SPSS (Statistical Program of Social Science) computer program. The data analysis method used in this study is a statistical analysis method.

From the calculation results of the multicollinearity test results, the independent variables show that the VIF value = 1.845, 1.849 and 2.947 where the value is smaller than 10, if the VIF value is <10 , it can be concluded that the data is free from multicollinearity symptoms. Based on the results of the autocorrelation test table it is known that the value of DW = 1.824 is then compared with the value of the significance table of 5% (0.05) with a total sample of 35 and the number of independent variables 3 ($K = 3$) so that dU results are obtained from table $r = 1.2833$. The DW value is greater than the dU limit and less than $(3-dU) = 3 - 1.2833 = 1.7167$. it is obtained that the variables Occupational Safety and Health, Work Discipline and Organizational Culture simultaneously influence Employee Performance with a Fcount of 53.389 with a significance of $0.000 < 0.05$.

Keywords: Occupational Safety and Health (K3), Work Discipline, Organizational Culture and Employee Performance.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Siti Isnaini, dilahirkan di Musi Banyuasin pada tanggal 25 Mei 2001 dari Bapak Jumadi dan Ibu Siti Uswatin, ia anak pertama dari dua bersaudara.

Sekolah dasar diselesaikan pada tahun 2013 di MI. Miftahul Jannah, Sekolah Menengah Pertama diselesaikan tahun 2016 di SMP TRI BUDI MULIA 7 Manggar Raya, dan selanjutnya menyelesaikan Sekolah Menengah Atas pada tahun 2019 di SMK Negeri 1 Tanjung Lago, pada tahun 2019 ia memasuki Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Universitas Tridinanti.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah faktor sentral dalam suatu organisasi, apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan visi dan misi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia, jadi manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan institusi/organisasi (Sri Larasati :2018).

Organisasi adalah suatu sistem yang bersifat *sosio-ekonomi-tehnik* yang artinya system merupakan keseluruhan dari bagian-bagian yang berhubungan, yang bergerak, berkembang ke suatu tujuan, dimana manusia yang bergerak didalam dan yang menggerakkan sistem, sedangkan ekonomi adalah kegiatan sistem yang bertujuan untuk memenuhi kebutuhan manusia dan tehnik berarti penggunaan sumber daya dengan cara tertentu. Dengan demikian manajemen adalah serentetan langkah yang terpadu mengembangkan organisasi sebagai suatu sistem yang bersifat sosio-ekonomi-tehnik.

Menurut Sedarmayanti (2017) kinerja karyawan merupakan terjemahan dari performance yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja seseorang secara kualitas dan kuantitas dengan standar yang telah ditentukan berdasarkan tanggung jawab yang diberikan. Pada penelitian ini penulis ingin mengidentifikasi faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya faktor keselamatan dan kesehatan kerja (K3), disiplin kerja dan budaya organisasi pada CV. Autotec KM. 7 Palembang.

CV. Autotec Cabang Km.7 Palembang merupakan bengkel perawatan mobil yang memberikan pelayanan yang dibutuhkan oleh para pelanggan. Pada bengkel ini melayani service kendaraan, mengecat kembali mobil agar lebih mengkilap dan tahan terhadap goresan (Nano Coating), dan masih banyak lagi jenis perawatan Mobil lainnya. CV.Autotec sendiri beralamat pada Jalan Kolonel H.Burlian Km.7 Palembang.

CV. Autotec Cabang KM.7 Palembang setiap tiga bulan sekali melakukan penilaian kinerja terhadap karyawannya. Penilaian yang dilakukan berdasarkan pada indikator serta sasaran kinerja seperti : kuantitas, kualitas, pengetahuan pekerjaan, inisiatif, sikap dan disiplin yang harus dicapai oleh perusahaan. Hasil penelitian yang dilakukan dikelompokkan berdasarkan predikat tertentu yaitu, sangat baik (SB), baik (B), cukup (C), kurang (K), dan sangat kurang (SK) . Dengan Kriteria sebagai berikut :

- Sangat Baik (SB) : Jika tidak ada absen dan tidak pernah terlambat hadir ditempat kerja serta menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.
- Baik (B) : Jika tidak ada absen dan tidak pernah terlambat hadir.

- Cukup (C) : Jika tidak ada absen namun terkadang terlambat hadir.
- Kurang (K) : Jika dalam sebulan selalu ada absen dan datang terlambat.
- Sangat Kurang (SK) : Jika selalu absen, datang terlambat dan tidak menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan.

Berikut adalah tabel untuk melihat hasil penilaian kinerja karyawan.

Tabel 1.1

**Data Penilaian Kinerja Karyawan Tahun 2022 CV. Autotec Cabang KM. 7
Palembang**

Bulan	Jumlah Karyawan	Predikat Penilaian Kinerja				
		SB	B	C	K	SK
Jan-Mar	35	20	11	3	1	-
Apr-Jun	35	25	5	1	4	-
Jul-Sep	35	19	15	4	1	-
Okt-Des	35	23	9	1	2	-

Sumber : CV. Autotec Cabang KM. 7 Palembang

Dari data pada table 1.1 terlihat terjadi fluktuasi pada hasil penilaian kinerja setiap tiga bulan sekali. Dimana pada bulan juli sampai September terjadi penurunan kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan tidak dapat mempertahankan kinerja yang dimilikinya, dimana karyawan dituntut untuk dapat mencapai sasaran-sasaran pekerjaan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Pencapaian kinerja dipengaruhi oleh banyak faktor salah satunya adalah kesehatan dan keselamatan kerja. Menurut Beni dan Tri (2019) keselamatan dan kesehatan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu pekerjaan, karena dengan tidak adanya Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) akan tidak diragukan lagi banyak terjadi kecelakaan dalam kerja yang bersifat ringan sampai yang berat. Kebanyakan perusahaan juga merasa keberatan dengan adanya Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) karena setiap perusahaan atau industri merasa mereka harus mengeluarkan biaya tambahan padahal Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) merupakan langkah penghematan dan meningkatkan produktifitas. Karena dengan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) perusahaan tidak dibebani dengan biaya kesehatan atau kecelakaan tenaga kerja atau karyawan karena kesehatan dan keselamatan dalam kerja sudah terjamin.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan peneliti pada CV. Autotec Cabang KM. 7 Palembang diketahui bahwa terdapat permasalahan mengenai keselamatan dan kesehatan kerja yaitu kurangnya alat pelindung diri bagi karyawan yang bekerja di bagian variasi mobil. Masalah keselamatan dan kesehatan kerja karyawan yang diamati adalah kurangnya alat pelindung diri seperti baju wearpack, sarung tangan, dan ada beberapa alat mesin untuk variasi yang mengalami kerusakan.

Disiplin adalah suatu bentuk ketaatan terhadap aturan baik aturan tertulis maupun tidak tertulis yang telah ditetapkan (A.S. Moenir, 2010 : 94). Dengan disiplin kerja yang baik diharapkan akan terwujud peraturan yang jelas dan tepat. Umumnya disiplin ini dapat dilihat dari indikator seperti karyawan datang tepat

waktu, berpakaian rapi, sopan, memperhatikan etika cara berpakaian sebagai mana mestinya seorang pegawai. Karyawan menggunakan alat – alat dan perlengkapan sesuai ketentuan. Kebiasaan – kebiasaan tersebut akan terwujud jika para karyawan mempunyai disiplin kerja yang baik.

Penerapan disiplin kerja dilingkungan kerja, memang awalnya akan dirasakan berat oleh para pegawai, tetapi apabila terus menerus diberlakukan akan menjadi kebiasaan, dan disiplin tidak akan menjadi beban berat bagi para pegawai disiplin ini perlu diterapkan di lingkungan kerja.

Berdasarkan informasi yang didapat penulis di CV. Autotec Cabang KM. 7 Palembang bahwa terdapat masalah pada disiplin kerja karyawannya, dapat dilihat dari : Sebagian karyawan masih belum tepat waktu pada saat jam bekerja, masih banyak karyawan yang datang terlambat dari waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan dan masih ada karyawan yang tidak hadir tanpa meminta izin terlebih dahulu. Pada CV. Autotec sendiri untuk izin sakit tidak ada batasan waktu dari perusahaan tetapi harus menyertakan surat sakit dari rumah sakit atau klinik dengan jumlah waktu izin yang direkomendasikan dari rumah sakit atau klinik tersebut, sementara untuk izin kepentingan lain perusahaan memberikan batasan maksimal 5 hari dalam sebulan dengan ketentuan gaji yang diterima akan dikurangi dengan jumlah izin atau jumlah ketidakhadiran. Sementara jika karyawan tidak hadir tanpa memberi keterangan yang jelas selama tiga (3) hari berturut-turut maka perusahaan akan memberikan sanksi dengan memberikan surat peringatan.

Tabel 1.2

Rekap Data Absen Karyawan Pada Bulan Oktober-Desember Tahun 2022

CV. Autotec Cabang KM. 7 Palembang

No	Nama	Bulan								
		Oktober			November			Desember		
		H	I	A	H	I	A	H	I	A
1.	Aditia	24	7	0	26	3	1	27	3	1
2.	Ananda Safira	26	4	1	27	3	1	28	3	0
3.	Ari Sulisty	25	5	1	26	3	1	22	7	0
4.	Anton Wijaya	24	7	0	25	5	0	25	5	1
5.	Budi Utama	23	8	0	24	6	0	25	5	1
6.	Chandra Winoto	25	5	1	23	5	2	25	5	1
7.	Eddy Iskandar	25	4	2	25	4	1	27	3	1
8.	Eli Siswanto	27	2	2	26	3	1	26	4	1
9.	Erwin Susanto	25	5	1	24	5	1	25	6	0
10.	Feri Fernanda	28	3	0	24	5	1	26	5	0
11.	Gunawan	26	5	0	25	5	0	26	5	0
12.	Haryono	26	5	0	24	5	1	24	7	0
13.	Indrawan Wibowo	27	5	1	24	6	0	27	3	1
14.	Imam Saputra	29	1	1	25	4	1	27	2	2
15.	Jamil	23	7	1	25	3	2	28	3	0
16.	James Wira	25	5	1	25	3	2	26	4	1
17.	Lucky Saputra	27	4	0	23	6	1	25	6	0
18.	Masran Andika	26	6	0	24	4	2	27	3	1
19.	Mario Satya Pratama	25	6	0	26	3	1	27	3	1
20.	Miftahul Jannah	26	4	1	25	4	1	28	2	1
21.	M. Akbar Setiawan	26	5	0	23	7	0	25	5	1
22.	M. Rio Pani	29	1	1	22	6	2	26	4	1
23.	Nur Rohman	28	3	0	23	6	1	26	5	0
24.	Nia Ramadani	23	6	2	23	6	1	24	6	0
25.	Rahmad Hidayat	28	3	0	24	5	1	25	4	2
26.	Satria Wijaya	28	3	0	22	7	1	27	4	0
27.	Sigit Kurniawan	27	3	1	25	3	2	26	5	0
28.	Sobirin	26	3	2	23	5	2	25	5	1
29.	Susilo Saputra	26	5	0	22	8	0	25	5	1
30.	Tia Wahyuni	25	6	0	24	6	0	27	3	1
31.	Toni Wijaya	28	2	1	25	5	0	25	4	2
32.	Tomi Kurniawan	27	3	1	26	3	1	25	5	1

Lanjutan Tabel 1.2

No	Nama	Bulan								
		Oktober			November			Desember		
		H	I	A	H	I	A	H	I	A
33.	Tri Destiani	26	3	2	27	2	1	26	3	2
34.	Turut Setiawan	26	4	1	26	2	2	26	4	1
35.	Winarno	25	5	1	25	4	1	27	4	0

Keterangan :

H : Hadir

I : Izin

A : Alfa (Tanpa Keterangan)

Dari data tabel 2.1 diatas dapat dilihat bahwa masih banyak karyawan yang tidak meminta izin atau memberitahu pihak perusahaan bahwa mereka tidak bisa masuk kerja dan dari informasi yang didapatkan penulis masih banyak karyawan yang datang terlambat atau tidak sesuai dengan waktu yang telah ditentukan oleh CV. Autotec Cabang KM. 7 Palembang.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah budaya organisasi. Menurut Beni dan Tri (2019) budaya organisasi memberikan ketegasan dan mencerminkan spesifikasi suatu organisasi sehingga berbeda dengan organisasi lain. Budaya organisasi melingkupi seluruh pola perilaku anggota organisasi dan menjadi pegangan bagi setiap individu dalam berinteraksi, baik di dalam ruang lingkup internal maupun ketika berinteraksi dengan lingkungan eksternal. Budaya organisasi dapat disimpulkan sebagai nilai – nilai yang menjadi pegangan sumber daya manusia dalam menjalankan kewajibannya dan juga perilakunya di dalam suatu organisasi.

Saat melakukan observasi peneliti pada CV. Autoetec Cabang KM. 7 Palembang diketahui bahwa sebagian karyawan di perusahaan tersebut memiliki permasalahan terhadap budaya organisasi. Masalah budaya organisasi yang penulis amati yaitu kurangnya apresiasi atasan kepada para karyawan sehingga menyebabkan karyawan kurang percaya diri pada hasil yang telah dikerjakan. Dalam meningkatkan kinerja pegawai, sangat dibutuhkan apresiasi atasan agar karyawan lebih semangat lagi dalam bekerja misalnya mengenai bonus atau apresiasi dalam bentuk pujian. Dengan adanya apresiasi terhadap karyawan maka karyawan akan lebih baik lagi dalam bekerja guna untuk meningkatkan dan mencapai tujuan perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian pada karyawan CV. Autotec Cabang KM. 7 Palembang yang berjudul **“PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3), DISIPLIN KERJA, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV. AUTOTEC CABANG KM. 7 PALEMBANG”**

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang telah dikemukakan diatas maka yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah terdapat pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Disiplin Kerja, dan Budaya Organisasi secara simultan terhadap kinerja karyawan pada CV. Autotec Cabang KM. 7 Palembang?

2. Apakah terdapat pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) secara parsial terhadap kinerja karyawan pada CV. Autotec Cabang KM.7 Palembang ?
3. Apakah terdapat pengaruh Disiplin Kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada CV. Autotec Cabang KM.7 Palembang?
4. Apakah terdapat pengaruh Budaya Organisasi secara parsial terhadap kinerja karyawan pada CV. Autotec Cabang KM.7 Palembang?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah yang telah dikemukakan diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan membuktikan :

1. Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Disiplin Kerja, dan Budaya organisasi secara simultan terhadap kinerja karyawan pada CV. Autotec Cabang KM.7 Palembang.
2. Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) secara parsial terhadap kinerja karyawan pada CV. Autotec Cabang KM.7 Palembang.
3. Pengaruh Disiplin Kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada CV. Autotec Cabang KM.7 Palembang.
4. Pengaruh Budaya Organisasi secara parsial terhadap kinerja karyawan pada CV. Autotec Cabang KM.7 Palembang.

1.4 Manfaat Penelitian

Dalam penelitian ini diharapkan dapat dimanfaatkan atau digunakan untuk :

a. Bagi Penulis

Dapat menambah wawasan dan pengetahuan khususnya dalam bidang ilmu manajemen sumber daya manusia serta menerapkan dilapangan dari yang didapatkan selama di bangku kuliah.

b. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan masukan dan pertimbangan dalam pembinaan sumber daya manusianya yang berkenaan dengan keselamatan dan kesehatan kerja (K3), disiplin kerja, dan budaya organisasi dalam upaya optimalisasi kinerja instansi.

c. Bagi Almamater

Sebagai bahan penambahan pengetahuan mahasiswa dan hasil penelitian ini dapat menjadi acuan salah satu sumber informasi dalam penelitian yang akan datang dan sebagai bahan referensi bagi mahasiswa.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P., 2016, *Concept & Indicator : Human Resource Management for Manajemen research*, Yogyakarta : Deepublish.
- Agus, Setiono, Beni dan Andjarwati, Tri, 2019 *Budaya Keselamatan, Kepemimpinan Keselamatan, Pelatihan Keselamatan, Iklim Keselamatan, dan Kinerja*, Sidoarjo : Zifatama Jawara.
- Agustini, Fauzia, 2019, *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*, Medan : UISU Press.
- Anwar, Sanusi, 2011, *Metode Penelitian Bisnis*, Jakarta : Salemba Empat.
- Badeni, 2013, *Kepemimpinan dan Budaya Organisasi*, Bandung : Alfabeta.
- Bangun, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Erlangga
- Djarmiko dan Dwi, Riswan , 2016, *Keselamatan dan Kesehatan Kerja*, Yogyakarta : Depublish.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariah, I., 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung : Alfabeta.
- Erni, Rernawan, 2011, *Organization culture, Budaya Organisasi Dalam Perspektif Ekonomi dan Bisnis*, Bandung : Afabeta.
- Fahmi, I., 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*, Bandung : Alfabeta.
- Farida, Umi dan Hartono, Sri, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia II*, Ponorogo : Umpo press.
- Ghozali, Imam, 2018, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*, Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- , 2016, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23*. Edisi 8. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Hasibuan, Malayu S.P., 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Revisi)*, Jakarta : Bumi Aksara.
- , 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Bumi Aksara.
- Hamali, A. Y., 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia (1st ed)*, Yogyakarta : Media Pressindo Group.
- Kasmir, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*, Depok : PT. Rajagrafindo Persada.
- Larasati, Sri, 2018, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : Deepublish.
- Lijan Poltak Sinambela, 2012, *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi*, Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Mangkunegara, A. A., dan Prabu, A., 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- , 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Mathis, Robert L dan John H. Jackson, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Buku 1, Alih Bahasa Jimmy Sadeli dan Bayu, Jakarta : Salemba Empat.
- Moenir A.S., 2010, *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*, Jakarta : Bumi Aksara.
- Muis et al, 2018, *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan*, Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah), 9-25.
- Pasalong, Harbani, 2010, *Teori Administrasi Publik*, Bandung : Alfabeta.
- Rivai & Mulyadi, 2012, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi (Ketiga)*, Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada.

- Robbins, 2015, *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)*, Edisi 16, Fisipol UGM.
- Sedarmayanti, 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, Bandung : Refika Aditama.
- Setyaningsih Y., 2018, *Buku Ajar Higiene Lingkungan Industri*, Semarang : FKM UNDIP PRESS.
- Simanjuntak, P. J., 2011, *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*, Jakarta : Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Sugiyono, 2019, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Bandung : Alfabeta.
- Sulaksono, Hari, 2019, *Budaya Organisasi dan Kinerja*, Yogyakarta : Deepublish.
- Sutarto, 2015, *Dasar – dasar Organisasi*, Yogyakarta : Gadjah Mada University Press.
- Sutrisno, E., 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Kencana Prenada Media Group.
- , 2019, *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Cetak ke sebelas, Jakarta : Pranada Media Group
- Torang, Syamsir, 2013, *Organisasi & Manajemen; perilaku, struktur, budaya & perubahan organisasi*, Google scholar.
- Wibowo, W, 2014, *Manajemen Kinerja (Edisi Keenam)*, Jakarta : Rajawali Pers.
- Wirawan, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*, Jakarta : Rajagrafindo Persada.