

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KONFLIK KERJA,
KOMPENSASI DAN KESEHATAN KESELAMATAN KERJA (K3)
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. MITRA BANGUN SRIWIJAYA ABADI
DI KOTA PALEMBANG**

SKRIPSI

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



Diajukan Oleh:

**NADIA RAHAYU SASYABILA
NPM. 1901110175**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TRIDINANTI
PALEMBANG
2023**


UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : NADIA RAHAYU SASYABILA
Nomor Pokok / NIRM : 1901110175
Jurusan / Prog. Studi : Manajemen
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KONFLIK
KERJA, KOMPENSASI DAN KESEHATAN
KESELAMATAN KERJA (K3) TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT. MITRA BANGUN
SRIWIJAYA ABADI DI KOTA PALEMBANG

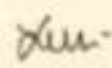
Tanggal 12-4-2023

Pembimbing I :


Rudi Chairadin, S.E., MP
NIDN. 0202026201

Tanggal 11-4-2023


Pembimbing II :


Yuni Adinda Putri, S.E., M.Si
NIDN. 0207069401

Mengetahui :


Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Tanggal 12-4-2023


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

Ketua Prodi Manajemen

Tanggal 12-4-2023


Marivam Zanariah, SE, M.M
NIDN : 0222096301

160/PS/DFE/23


UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : NADIA RAHAYU SASYABILA
Nomor Pokok / NIRM : 1901110175
Jurusan / Prog. Studi : Manajemen
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KONFLIK
KERJA, KOMPENSASI DAN KESEHATAN
KESELAMATAN KERJA (K3) TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT. MITRA BANGUN
SRIWIJAYA ABADI DI KOTA PALEMBANG

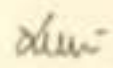
Tanggal 12-4-2023

Ketua Penguji I :


Rudi Chairudin, S.E., MP
NIDN. 0202026201


Tanggal 11-4-2023

Penguji I :


Yuni Adinda Putri, S.E., M.Si
NIDN. 0207069401

Tanggal 10-4-2023


Penguji II :


Nyayu Khairani Putri, S.E., M.Si
NIDN. 0211029501

Mengetahui :

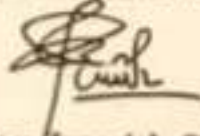
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Tanggal 12-4-2023


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

Ketua Prodi Manajemen

Tanggal 12-4-2023


Marivam Zanariah, SE, M.M
NIDN : 0222096301

MOTTO

Motto : "Doa ibumu adalah jalan kesuksesammu"

Kupersembahkan Kepada :

- **ALLAH SWT** yang maha pengasih lagi maha penyayang atas segala nikmat yang telah kau berikan kepadaku

- Untuk kedua orang tuaku tersayang bapak **EDI SAPUTRA** dan mama **GUSTIANA** yang telah memberi support dan berdoa untuk kelancaran setiap proses yang kutempuh

- Adikku tersayang **PASHA**

- **MEIDY PRATAMA PUTRA My Support System**

- Rekan kerjaku mba **TRIMA** dan **DITA** yang menjadi team horeku

- Keluarga , Sahabat dan Teman Teman

- Para Dosen & Staff Civitas Akademika Universitas Tridinanti yang saya Hormati

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Nadia Rahayu Sasyabila
Nomor Pokok : 1901110175
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 Lingkungan Kerja, Konflik Kerja, Kompensasi Dan Kesehatan Keselamatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Bangun Sriwijaya Abadi di Kota 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 Palembang.
2. Ibu Dr. M. Ima Andiyani, S.E., M.Si selaku wakil dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti Palembang.
3. Ibu Mariyam Zanariah, S.E., M.M selaku Ketua Jurusan Manajemen Universitas Tridinanti Palembang.
4. Bapak Rudi Chairudin, S.E , MP selaku Dosen Pembimbing I.
5. Ibu Yuni Adinda Putri S.E., M.Si selaku Dosen Pembimbing II.
6. Seluruh Bapak dan Ibu dosen serta staff karyawan pada Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.
7. Pimpinan dan para Karyawan PT. Mitra Bangun Sriwijaya Abadi Palembang.

8. Kepada Kedua orang tuaku dan keluarga besar yang tercinta, terima kasih atas dukungan dan do'a serta bantuan baik moral maupun materil.
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,

Nadia Rahayu Sasyabila

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL.....	ix
DAFTAR GAMBAR	x
DAFTAR LAMPIRAN.....	xi
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Perumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Manfaat Penelitian	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Kajian Teoritis.....	9
2.1.1 Lingkungan Kerja.....	9
2.1.2. Pengertian Lingkungan Kerja.....	9
2.1.2 Jenis-jenis Lingkungan Kerja.....	9
2.1.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi lingkungan Kerja	12
2.1.4 Dimensi dan Indikator Lingkungan Kerja	14
2.2. Konflik Kerja	15
2.2.1 Pengertian Konflik	15
2.2.2 Bentuk-bentuk Konflik dalam Organisasi.....	16
2.2.3 Faktor Pendukung Konflik	17

2.2.4 Manfaat konflik.....	22
2.2.5 Dimensi dan Indikator Konflik Kerja.....	22
2.3. Kompensasi.....	23
2.3.1 Pengertian Kompensasi.....	23
2.3.2 Jenis-jenis Kompensasi.....	24
2.3.3 Tujuan Pemberian Kompensasi.....	26
2.3.4 Asas Pemberian Kompensasi.....	29
2.3.5 Metode Kompensasi.....	30
2.3.6 Dimensi dan Indikator kompensasi.....	33
2.4.Kesehatan Keselamatan Kerja.....	35
2.4.1 Pengertian Kesehatan Keselamatann Kerja(K3).....	35
2.4.2 Tujuan Kesehatan dan Keselamatan Kerja.....	40
2.4.3 Kesehatan Kerja.....	41
2.4.4 Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja.....	43
2.4.5 Dimensi dan Indikator Kesehatan dan Keselamatan Kerja.....	43
2.5 Kinerja.....	45
2.5.1 pengertian Kinerja.....	45
2.5.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja.....	45
2.5.3 Dimensi dan indikator Kinerja.....	47
2.6 Penelitian Lain Yang Relevan.....	48
2.7 Kerangka Berpikir.....	51
2.8 Hipotesis Penelitian.....	51
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1 Tempat Dan Waktu.....	53
3.1.1 Tempat Penelitian.....	53
3.1.2 Waktu Penelitian.....	53
3.2 Sumber Dan Teknik Pengumpulan Data.....	54
3.2.1 Sumber Data.....	54
3.2.2 Teknik Pengumpulan Data.....	55

3.3	Populasi Dan Sampel	55
3.3.1	Populasi	55
3.3.2	Sampel.....	56
3.4	Rancangan Penelitian	57
3.5	Variabel Penelitian Dan Definisi Operasional Variabel	58
3.5.1	Varibel Penelitian.....	58
3.5.2	Definisi Operasional Variabel.....	58
3.6	Instrumen Penelitian.....	61
3.7	Teknik Analisa Data.....	63
3.7.1	Uji Statistik Deskriptif	63
3.7.2	Uji Statistik Inferensial	64
3.8	Uji Hipotesis.....	68
	BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	73
4.1	HASIL PENELITIAN.....	73
4.1.1	Sejarah Singkat PT. Mitra Bangun Sriwijaya Abadi	73
4.1.2	Struktur Organisasi.....	74
4.1.3	Kegiatan Umum Perusahaan	76
4.1.4	Definisi Profil Identitas Responden	78
4.2	Hasil Uji Instrumen Penelitian	80
4.2.1	Hasil Uji Validitas.....	80
4.2.2	Uji Reliabilitas	84
4.2.3	Uji Asumsi Klasik	85
4.2.4	Analisa Koefisien Korelasi	92
4.2.5	Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	92
4.2.6	Hasil Uji F.....	93
4.2.7	Hasil Uji Parsial (Uji t)	94
4.3	Pembahasan.....	99
	BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	103
5.1	Kesimpulan	103

5.2 Saran-saran.....	104
----------------------	-----

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Data Penilaian Penjualan Container.....	3
Tabel 2.1 Penelitian Lain Yang Relevan.....	48
Tabel 3.1 Jadwal Kegiatan Penulisan Skripsi	53
Tabel 3.2 Data Karyawan.....	56
Tabel 3.3 Alternatif Jawaban	58
Tabel 3.4 Definisi Operasional Variabel.....	60
Tabel 3.5 Interval Koefisien.....	68
Tabel 4.1 Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin.....	78
Tabel 4.2 Karakteristik Responden berdasarkan Usia	79
Tabel 4.3 Karakteristik Respondenn berdasarkan Tingkat Pendidikan	79
Tabel 4.4 Hasil Uji Validasi Lingkungan Kerja (X1).....	81
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Konflik Kerja (X2).....	82
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Kompensasi (X3)	82
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Kesehatan Keselamatan Kerja (X4).....	83
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y).....	83
Tabel 4. 9 Hasil Uji Reliabilitas.....	85
Tabel 4. 10 Uji Normalitas.....	86
Tabel 4.11 Hasil Uji Multikolinieritas	87
Tabel 4. 12 Uji Autokorelasi.....	89
Tabel 4.13 Uji Analisis Liner Berganda	90
Tabel 4. 14 Analisa Koefisien Korelasi	92
Tabel 4. 15 Hasil Uji Koefisiensi Determinasi (R2).....	93
Tabel 4.16 Hasil Uji Simultan (Uji F).....	94
Tabel 4. 17 Hasil Uji Parsial (Uji t)	95

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Berpikir.....	51
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	74
Gambar 4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	88

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuisisioner.....	109
Lampiran 2 Data Tabulasi.....	115
Lampiran 3 Data Pengolahan SPSS.....	121

ABSTRAK

Nadia Rahayu Sasyabila NPM. 1901110175. Pengaruh Lingkungan Kerja, Konflik Kerja, Kompensasi dan Kesehatan Keselamatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Bangun Sriwijaya Abadi di Kota Palembang. Dengan Pembimbing 1 Bapak Rudi Chairudin,S.E.,MP dan Pembimbing 2 Ibu Yuni Adinda Putri,S.E, M.Si. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Tridinanti Palembang Tahun Ajaran 2022/2023.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui besarnya Pengaruh Lingkungan Kerja, Konflik Kerja, Kompensasi dan Kesehatan Keselamatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Bangun Sriwijaya Abadi Di Kota Palembang . Data diperoleh dari penyebaran kuisioner kepada 50 orang karyawan PT. Mitra Bangun Sriwijaya Abadi di Kota Palembang. Data tersebut diolah dan dianalisis menggunakan regresi linear berganda.

Hasil uji multikolinearitas, variabel bebas menunjukkan bahwa nilai VIF = 1,208, 1,784, 1,252 dan 1,557 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 10, jika nilai VIF < 10, maka dapat disimpulkan data bebas dari gejala multikolinieritas. Uji autokorelasi diketahui untuk nilai DW = 1,549 selanjutnya dibandingkan dengan nilai tabel signifikansi 5% (0,05) dengan jumlah sampel 50 dan jumlah variabel independen 4 (K=4) sehingga didapatkan hasil dU dari tabel $r = 1,3779$. Nilai DW lebih besar dari batas dU dan kurang dari $(4-dU) = 4 - 1,3779 = 2,6221$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat autokorelasi. diperoleh angka R sebesar 0,817 dengan nilai interval koefisien yaitu 0,750 – 0,999 (Sangat Kuat). Variabel Lingkungan Kerja (X_1), Konflik Kerja (X_2), Kompensasi (X_3) dan Kesehatan Keselamatan Kerja (X_4) secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dengan F_{hitung} sebesar 22,626 dengan signifikan sebesar $0,000 < 0,05$.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Konflik Kerja, Kompensasi, Kesehatan Keselamatan Kerja (K3) dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Nadia Rahayu Sasyabila NPM. 1901110175. Effect of Work Environment, Work Conflict, Compensation and Occupational Health and Safety (K3) on Employee Performance at PT. Mitra Bangun Sriwijaya Abadi in Palembang City. With Advisor 1 Mr. Rudi Chairudin,S.E.,MP and Supervisor 2 Mrs. Yuni Adinda Putri,S.E, M.Sc. Faculty of Economic and Busines, University of Tridianti Palembang Academic Year 2022/2023.

The purpose of this research is to determine the magnitude of the Influence of the Work Environment, Work Conflict, Compensation and Occupational Health and Safety (K3) on Employee Performance at PT. Mitra Bangun Sriwijaya Abadi in Palembang City . Data obtained from distributing questionnaires to 50 employees of PT. Mitra Bangun Sriwijaya Abadi in Palembang City. The data was processed and analyzed using multiple linear regression.

The results of the multicollinearity test, the independent variables show that the VIF value = 1.208, 1.784, 1.252 and 1.557 where the value is smaller than 10, if the VIF value < 10, it can be concluded that the data is free from multicollinearity symptoms. It is known that the autocorrelation test for DW = 1.549 is then compared with the significance table value of 5% (0.05) with a total sample of 50 and a total of 4 independent variables (K = 4) so that the dU result is obtained from table $r = 1.3779$. The DW value is greater than the dU limit and less than $(4-dU) = 4 - 1.3779 = 2.6221$. So it can be concluded that there is no autocorrelation. an R number of 0.817 is obtained with a coefficient interval value of 0.750 – 0.999 (Very Strong). Work Environment Variables (X1), Work Conflict (X2), Compensation (X3) and Occupational Health and Safety (X4) simultaneously affect Employee Performance with Fcount of 22.626 with a significance of 0.000 <0.05.

Keywords: Work Environment, Work Conflict, Compensation, Occupational Health and Safety (K3) and Employee Performance

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia mempunyai peran yang sangat menentukan terhadap keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan dalam mencapai tujuan. Apabila sumber daya manusia (karyawan) yang dipergunakan dalam perusahaan bekerja dengan prestasi yang baik maka tujuan perusahaan akan tercapai secara efektif dan efisien. Sumber Daya Manusia merupakan modal dan kekayaan yang terpenting dari setiap kegiatan manusia. Manusia sebagai unsur terpenting mutlak dianalisis dan dikembangkan dengan cara tersebut. Waktu, tenaga dan kemampuannya benar-benar dapat dimanfaatkan secara optimal bagi kepentingan organisasi, maupun bagi kepentingan individu (Fathoni, 2018).

Kinerja karyawan adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap karyawan sebagai prestasi kerja yang dihasilkan sesuai dengan perannya dalam perusahaan (Rivai, 2019:309). Pada setiap orang yang bekerja atau dalam suatu kelompok kerja, kinerja selalu diharapkan bisa senantiasa baik kualitas dan kuantitasnya. Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu efektivitas dan efisiensi, wewenang, disiplin dan inisiatif. Untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan maka sangat penting bagi organisasi untuk mengetahui apa yang menyebabkan timbulnya atau meningkatnya kinerja (Prawirosentono, 2019: 114).

Menurut Afandi (2018) faktor yang berpengaruh terhadap kinerja adalah kemampuan ,kepribadian, motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi fisik

pekerjaan, sistem kompensasi, fasilitas kerja dan perilaku lainnya. Kondisi ini menyebabkan organisasi perlu memperhatikan penilaian kinerja karyawan dengan cara mengkaji ulang aspek-aspek yang mempengaruhi kinerja karyawan. Pada penelitian ini, peneliti mengidentifikasi faktor-faktor mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya Lingkungan Kerja, Konflik Kerja, Kompensasi dan Keselamatan Kesehatan Kera (K3) pada PT. Mitra Bangun Sriwijaya Abadi Palembang yang beralamat di Jl. Soekarno – Hatta Palembang.

PT. Mitra bangun Sriwijaya atau Sriwijaya Kontainer (*sales, service container*) adalah perusahaan yang bergerak pada bidang pembuatan dan penjualan Kontainer. Perusahaan ini berdiri sejak tahun 2008 dan ditetapkan sebagai badan hukum di Palembang pada tahun 2015. Perusahaan ini berfokus pada produsen Kontainer, Modifikasi (*Portacamp*) dengan berbagai macam ukuran dan desain sesuai permintaan *customer* seperti kontainer kantor, kontainer *café* dan desain lainnya.

Kinerja Karyawan yang terjadi pada PT. Mitra Bangun Sriwijaya Abadi Palembang masih sangat kurang. Berdasarkan hasil penjualan kontainer sejak tahun 2020 sampai dengan tahun 2021 mengalami penurunan.

**Tabel 1.1 Data Penilaian Pencapaian Penjualan kontainer
PT. Mitra Bangun Sriwijaya Abadi Palembang
Periode 2019-2021**

Tahun	Penjualan Kontainer(Dalam Unit)	Target Capaian (Dalam Unit)
2019	306 Unit	300 Unit
2020	240 Unit	300 Unit
2021	247 Unit	300 Unit

Sumber : Data PT. Mitra Bangun Sriwijaya Abadi Palembang (2022)

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat dilihat pencapaian target penjualan yang diraih pada tahun 2019, tahun 2020 dan tahun 2021 tidak mencapai target penjualan yang sudah di tentukan oleh perusahaan. Dapat di simpulkan bahwa masih kurangnya kinerja karyawan dalam mencapai target penjualan kontainer di PT. Mitra Bangun Sriwijaya Abadi di kota Palembang.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan agar dapat berkualitas dan bekerja dengan baik salah satu faktor terpenting yaitu lingkungan kerja tempat karyawan tersebut bekerja. Sihombing (2018) mengatakan bahwa Lingkungan kerja merupakan faktor-faktor di luar manusia baik fisik maupun non fisik dalam suatu organisasi. Dimana dalam lingkungan atau faktor fisik dalam lingkungan kerja mencakup peralatan kerja, suhu di tempat kerja, kesesakan dan kepadatan, kebisingan, luas ruang kerja sedangkan non fisik mencakup hubungan kerja.

Perusahaan harus menyediakan lingkungan kerja yang memadai seperti lingkungan fisik (tata ruang yang nyaman, lingkungan yang bersih, pertukaran udara yang baik, warna, penerangan yang cukup maupun musik yang merdu), serta lingkungan non fisik (suasana kerja karyawan, kesejahteraan karyawan, hubungan antar sesama karyawan, hubungan antar karyawan dengan pimpinan, serta tempat ibadah). Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kinerja karyawan (Sedarmayanti : 2018).

Lingkungan kerja yang berada di sekitar karyawan perlu diperhatikan agar membawa dampak yang baik bagi kinerja seseorang. Lingkungan kerja yang

aman dan sehat akan membawa dampak yang positif bagi orang-orang yang berada di dalamnya. Hal ini didukung oleh penelitian Rusdayanti (2018) didapatkan hasil Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Konflik Kerja berdampak baik bahkan tidak tergantung bagaimana manajer mengontrol konflik yang terjadi. Soekanto (2017) mendefinisikan Konflik sebagai pertentangan yang ditimbulkan adanya perbedaan antara individu dengan kelompok sosial. Perbedaan ini umumnya bisa disebabkan oleh pertentangan kepentingan dan perbedaan tujuan, dan menimbulkan ancaman dan kekerasan.

Konflik kerja dapat terjadi pada karyawan. Terjadinya konflik akan berpengaruh dengan naik atau turunnya kinerja karyawan. Konflik dapat mengakibatkan kerugian bagi perusahaan. Karena jika beban pekerjaan dirasa terlalu berat maka karyawan mengalami hambatan dan berdampak pada kinerja karyawan. Jika beban yang dirasakan karyawan terlalu berat, karyawan akan mengalami kerumitan dalam berfikir dan terganggunya kesehatan. Penelitian yang dilakukan Piana (2018) mengatakan bahwa Konflik kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Kemudian faktor lainnya yang mempengaruhi kinerja adalah kompensasi. Menurut Enny (2019:37) kompensasi dapat didefinisikan sebagai bentuk timbal jasa yang diberikan kepada karyawan sebagai bentuk penghargaan terhadap kontribusi dan pekerjaan mereka kepada organisasi. Kompensasi tersebut dapat

berupa finansial yang langsung maupun tidak langsung, serta penghargaan tersebut dapat pula bersifat tidak langsung. Asmaya (2018) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) yang dijadikan sebagai aspek perlindungan tenaga kerja sekaligus melindungi asset perusahaan yang bertujuan sebaik mungkin memberikan jaminan kondisi yang aman dan sehat kepada setiap karyawan dan untuk melindungi Sumber Daya Manusia (SDM). Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) adalah kegiatan yang menjamin terciptanya kondisi kerja yang aman, terhindar dari gangguan fisik dan mental melalui pembinaan dan pelatihan, pengarahan, dan control terhadap pelaksanaan tugas dari para karyawan dan pemberian bantuan sesuai dengan aturan yang berlaku, baik dari lembaga pemerintah maupun perusahaan dimana mereka bekerja (Yuli, 2017:211). Zuleha (2021) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dari uraian diatas yang menjadi alasan peneliti ingin mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja, Konflik Kerja, Kompensasi dan Kesehatan Keselamatan Kerja (K3) terhadap kinerja Kinerja Karyawan PT. Mitra Bangun Sriwijaya Abadi Palembang. Berdasar latar belakang yang telah dijelaskan sebelumnya, maka peneliti bermaksud untuk melakukan penelitian yang berjudul: **"Pengaruh Lingkungan Kerja, Konflik Kerja, Kompensasi Dan Kesehatan Keselamatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Bangun Sriwijaya Abadi di Kota Palembang"**

1.2 Perumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah Lingkungan Kerja, Konflik Kerja, Kompensasi Dan Kesehatan Keselamatan Kerja (K3) dapat berpengaruh Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Bangun Sriwijaya Abadi di Kota Palembang?
2. Apakah Lingkungan Kerja dapat berpengaruh Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Bangun Sriwijaya Abadi Di Kota Palembang?
3. Apakah Konflik Kerja dapat berpengaruh Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Bangun Sriwijaya Abadi di Kota Palembang ?
4. Apakah Kompensasi dapat berpengaruh Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Bangun Sriwijaya Abadi Di Kota Palembang?
5. Apakah Kesehatan Keselamatan Kerja (K3) dapat berpengaruh Secara parsial Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Bangun Sriwijaya Abadi di Kota Palembang?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang sudah dikemukakan, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui, membuktikan dan menyajikan:

1. Pengaruh Lingkungan Kerja, Konflik Kerja, Kompensasi Dan Kesehatan Keselamatan Kerja (K3) Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Bangun Sriwijaya Abadi di Kota Palembang.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Bangun Sriwijaya Abadi di Kota Palembang.
3. Pengaruh Konflik Kerja Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Bangun Sriwijaya Abadi di Kota Palembang.
4. Pengaruh Kompensasi Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Bangun Sriwijaya Abadi di Kota Palembang.
5. Pengaruh Kesehatan Keselamatan Kerja (K3) Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Bangun Sriwijaya Abadi di Kota Palembang.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang hendak dicapai, maka penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat dalam pendidikan baik secara langsung maupun tidak langsung. Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat teoritis

Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat yaitu:

- a. Memberikan sumbangan pemikiran bagi pembaharuan kurikulum Perguruan Tinggi sesuai kebutuhan Mahasiswa.
- b. Memberikan sumbangan ilmiah dalam ilmu Pendidikan.
- c. Sebagai pijakan dan referensi pada penelitian-penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan Lingkungan Kerja, Konflik Kerja, Kompensasi Dan Kesehatan Keselamatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan .

2. Manfaat praktis

Secara praktis penelitian ini dapat bermanfaat sebagai berikut :

a. Bagi Penulis

Dapat menambah wawasan dan pengalaman langsung tentang Lingkungan Kerja, Konflik Kerja, Kompensasi, Kesehatan Keselamatan Kerja (K3) dan Kinerja Karyawan.

b. Bagi Pembaca

Dapat menambah pengetahuan dan sumbangan pemikiran Lingkungan Kerja, Konflik Kerja, Kompensasi, Kesehatan Keselamatan Kerja (K3) dan Kinerja Karyawan.

c. Bagi Perguruan Tinggi

Sebagai tambahan referensi penelitian langsung mengenai pengaruh Lingkungan Kerja, Konflik Kerja, Kompensasi Dan Kesehatan Keselamatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Mitra Bangun Sriwijaya Abadi di Kota Palembang.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung. Remaja Rosdakarya.
- Abdurrahmat, Fathoni. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Rineka Cipta.
- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Akbar, Mada Faisal, et al. 2021. *Seminar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Solok
- Apfia Ferawati. 2017. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. <https://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-bisnis/article/view/5321>. Diakses 28 Februari 2023.
- Arikunto, Suharsimi. 2019. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka cipta.
- Audina Putri Pratami. 2019. Pengaruh Konflik Kerja Dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Pd. Pasar Jaya). <https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/46279/1/AUDINA%20PUTRI%20PRATAMI-FEB.pdf>. Diakses 24 Maret 2023 Pukul 07.23 WIB.
- Bernstein, Henry. 2013. "Historical Materialism and Agrarian History." *Jurnal of Agrarian Change*, 13(2):310-329. Insan Cendekia Mandiri.
- Enny, M. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: UBHARA Manajemen Press.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hasibuan, Malayu Sp. 2019. *Manajemen SDM*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Marwansyah. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Oktarina Zuleha. 2021. Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan Proyek Kontruksi Pada Pt. Surya Nusa Silampari Palembang. <https://jurnal.unpal.ac.id/index.php/jm/article/view/538/468>. Diakses 24 Maret 2023 Pukul 07.27 WIB.

- Prawirosentono, Suyadi. 2019. *MSDM "Kebijakan Kinerja Karyawan"*. BPFE: Yogyakarta.
- Rivai, Veithzal. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Rizky Dwi Atmanda. 2019. Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Pekanbaru. <https://repository.uir.ac.id/10904/>. Diakses 23 Maret 2023 Pukul 07.30 WIB.
- Rusdayanti. 2018. Pengaruh Lingkungan Kerja, Keselamatan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Rajawali Jaya Sakti Di Makassar. https://digilibadmin.unismuh.ac.id/upload/3630-Full_Text.pdf. Diakses 24 Maret 2023 Pukul 07.21WIB.
- Sedarmayanti. 2018. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV.Mandar Maju.
- Sihombing, S., Gultom, R. S., & Sonya Sidjabat. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Bogor: In Media.
- Soerjono Soekanto .2017, *Sosiologi Suatu Pengantar*, Jakarta: PT Raja Grafindo,
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Penerbit Alfabeta, Bandung
- Sunyoto, Danang. 2019. *Dasar-dasar Manajemen Pemasaran (Konsep, Strategi dan Kasus). Cetakan Ke-3*. Jakarta: PT. Buku Seru.
- Umam, Khaerul . 2018 . *Perilaku Organisasi* . Bandung : Pustaka Setia
- Wirawan. 2018. *Kepemimpinan (Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi, dan Penelitian)*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Zuleha, Oktarina. 2021 . Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan Proyek Kontruksi Pada Pt. Surya Nusa Silampari Palembang. Palembang : Universitas Palembang