

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA,
KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PEKERJA HARIAN LEPAS DI
BIDANG SUMBER DAYA AIR IRIGASI DAN LIMBAH
DINAS PUPR KOTA PALEMBANG**

SKRIPSI

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



Diajukan Oleh:

**MSY. HADISKA SAPITRI
NPM. 20.01.11.0114**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TRIDINANTI**


2023


UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : MSY. HADIKA SAPITRI
Nomor Pokok/NPM : 20.01.11.0114
Jurusan/Program Studi : MANAJEMEN
Jenjang Pendidikan : STRATA I
Mata Kuliah Pokok : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA, KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PEKERJA HARIAN LEPAS DI BIDANG SUMBER DAYA AIR IRIGASI DAN LIMBAH DINAS PUPR KOTA PALEMBANG

Pembimbing Skripsi:

Tanggal 01-04-2024 Pembimbing I :  Hj. Noviarni, S.E, M.Si
NIDN: 0012116501

Tanggal 01-04-2024 Pembimbing II :  Umi Hasanah, S.E, M.M
NIDN: 0220016002

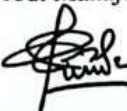
89 /PS/DFEB/24

Mengetahui:

Dekan FEB



Ka. Prodi Manajemen



Mariyam Zanariah, S.E, M.M
NIDN: 0222096301


UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS


HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : MSY. HADISKA SAPITRI
Nomor Pokok/NPM : 20.01.11.0114
Jurusan/Program Studi : MANAJEMEN
Jenjang Pendidikan : STRATA I
Mata Kuliah Pokok : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA, KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PEKERJA HARIAN LEPAS DI BIDANG SUMBER DAYA AIR IRIGASI DAN LIMBAH DINAS PUPR KOTA PALEMBANG


Pembimbing Skripsi:

Tanggal.....⁰¹⁻⁰⁴⁻²⁰²⁴ Ketua Penguji :  Hi. Noviarni, S.E, M.Si
NIDN: 0012116501

Tanggal.....⁰¹⁻⁰⁹⁻²⁰²⁴ Penguji I :  Umi Hasanah, S.E, M.M
NIDN: 0220016002

Tanggal.....⁰¹⁻⁰⁴⁻²⁰²⁴ Penguji II :  Dr. Frecillia Nanda Melvani, S.E, MM
NIDN: 0202026201

Dekan FEB


Dr. Msv. Mikial, S.E, M.Si, Ak, CA, CSRS
NIDN: 0205026401

Mengetahui:

Ka. Prodi Manajemen


Mariyam Zanariah, S.E, M.M
NIDN: 0222096301

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto :

“Kegagalan bukan akhir dari segalanya, justru kegagalan itulah yang membuat kamu kuat”

Persembahan:

Skripsi Ini Kupersembahkan Untuk :

- ❖ Allah Subhanahu Wa Ta'ala
- ❖ Bapak dan ibu tercinta dan saudara-saudaraku tersayang
- ❖ Almamaterku

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Msy. Hadiska Sapitri

NPM : 2001110114

Program Studi : Manajemen

Program Pendidikan : Strata I (S.1)

Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis sendiri 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 dengan peraturan yang berlaku.

Palembang, April 2024

Penulis



Msy. Hadiska Sapitri

KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirobbil ‘Alamin segala puji bagi Allah Subhanahu Wa Ta’ala dan rasa syukur yang luar biasa atas nikmat sehat, nikmat iman, nikmat islam dan berkat rahmat dan hidayah-Nya pula sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul **“Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Kesehatan Dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pekerja Harian Lepas Di Bidang Sumber Daya Air Irigasi Dan Limbah Dinas PUPR Kota Palembang”**

Dalam penulisan skripsi ini, penulis menyadari masih banyak kekurangan dalam penyajiannya yang mungkin disebabkan oleh keterbatasan serta kemampuan yang penulis miliki. Tetapi dengan bantuan, bimbingan, masukan, dan dorongan semangat serta kesabaran yang diberikan oleh semua pihak baik secara langsung maupun tidak langsung, akhirnya skripsi ini dapat terselesaikan dengan jadwal waktu yang telah direncanakan.

Dengan selesainya penelitian ini, penulis mengucapkan syukur kepada Allah Subhanahu Wa Ta’ala dan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Ir. Edizal, AE, M.S selaku Rektor Universitas Tridinanti.
2. Ibu Dr. Msy. Mikial, SE, M.Si, Ak, CA, CSRS selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Tridinanti yang telah memberikan bimbingan dan pengetahuan selama studi.
3. Ibu Mariyam Zanariah, SE, MM selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti yang telah memberikan bimbingan dan pengetahuan selama studi.
4. Ibu Hj. Noviarni, S.E, M.Si selaku Dosen Pembimbing Utama yang telah berusaha keras memberikan bimbingan guna penyelesaian ini.
5. Ibu Umi Hasanah, S.E, M.M selaku Dosen Pembimbing Anggota yang telah berusaha keras memberikan bimbingan guna penyelesaian skripsi ini.

6. Pimpinan Dinas PUPR Palembang yang telah bersedia memberikan kesempatan untuk melakukan penelitian yang telah bersedia memberikan kesempatan untuk melakukan penelitian.
7. Seluruh pegawai Dinas PUPR Palembang yang telah bersedia meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner sehingga dapat di analisis dengan baik.

Semoga Allah Subhanahu Wa Ta'ala melimpahkan rahmat dan karunia-Nya kepada semua pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Palembang, Maret 2024

Penulis

Msy. Hadiska Sapitri

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
MOTTO DAN PERESEMBAHAN	iv
LEMBAR PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
ABSTRAK	xiii
ABSTRACT	xiv
RIWAYAT HIDUP	xv
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Manfaat Penelitian	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Kajian Teoritis	9
2.1.1.1 Pengertian Kinerja	9
2.1.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	10
2.1.1.3 Dimensi dan Indikator Kinerja	11
2.1.2.1 Pengertian Motivasi Kerja	11
2.1.2.2 Teori Motivasi Kerja	13
2.1.2.3 Dimensi dan Indikator Motivasi Kerja	14
2.1.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja	15
2.1.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja	16
2.1.3.3 Dimensi dan Indikator Lingkungan Kerja	16
2.1.4.1 Pengertian Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)	17

2.1.4.2 Tujuan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)	18
2.1.4.3 Penyebab Terjadinya Kecelakaan Kerja.....	19
2.1.4.4 Dimensi dan Indikator K3	20
2.2 Penelitian Yang Relevan.....	21
2.3 Kerangka Berpikir	25
2.4 Hipotesis	25

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Tempat dan Waktu Penelitian.....	27
3.1.1 Tempat Penelitian	27
3.1.2 Waktu Penelitian	27
3.2 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data	28
3.2.1 Sumber Data	28
3.2.2 Teknik Pengumpulan Data	28
3.3 Populasi, Sampel, dan Sampling	29
3.3.1 Populasi	29
3.3.2 Sampel	29
3.3.3 Teknik Sampling	30
3.4 Rancangan Penelitian.....	31
3.5 Variabel dan Definisi Operasional Variabel.....	31
3.5.1 Variabel Penelitian	31
3.5.2 Definisi Operasional.....	32
3.6 Instrumen Penelitian	34
3.7 Uji Instrumen	35
3.7.1 Uji Validitas.....	35
3.7.2 Uji Reliabilitas	36
3.8 Teknik Analisis Data	37
3.8.1 Analisis Regresi Linier Berganda.....	37
3.8.2 Uji Koefisien Korelasi.....	38
3.8.3 Uji Koefisien Determinasi	38
3.8.4 Uji Asumsi Klasik	39
3.9 Uji Hipotesis	41

3.9.1 Uji F (Simultan).....	41
3.9.2 Uji t (Parsial)	42

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Perusahaan	45
4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan.....	45
4.1.2 Tugas dan Fungsi PUPR Kota Palembang	45
4.1.3 Struktur Organisasi	46
4.1.4 Karakteristik Responden.....	48
4.2 Hasil Pengujian Instrumen Penelitian.....	51
4.2.1 Uji Validitas.....	51
4.2.2 Uji Realiabilitas	54
4.3 Hasil Analisis Data	57
4.3.1 Uji Normalitas	57
4.3.2 Uji Multikolinieritas	58
4.3.3 Uji Heteroskedastisida.....	59
4.3.4 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	60
4.3.5 Hasil Koefisien Korelasi.....	62
4.3.6 Hasil Koefisien Determinasi.....	63
4.4 Uji Hipotesis Statistik.....	64
4.4.1 Uji F (Pengujian Hipotesis Secara Simultan).....	64
4.4.2 Uji t (Pengujian Hipotesis Secara Parsial).....	66
4.5 Pembahasan	69

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan	73
5.2 Saran	74

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Yang Relevan.....	21
Tabel 3.1 Kegiatan Penelitian	27
Tabel 3.2 Instrumen Penelitian	32
Tabel 3.3 Pemberian Bobot Skor Skala <i>Likert</i>	35
Tabel 3.4 Intepretasi Nilai R	38
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	50
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	51
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Status	51
Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja.....	53
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja.....	53
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Variabel K3	54
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja.....	54
Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Motivaasi Kerja	56
Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja.....	56
Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas Variabel K3	57
Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja	57
Tabel 4.12 Hasil Uji Normalitas	59
Tabel 4.13 Hasil Uji Multikolinieritas	60
Tabel 4.14 Hasil Uji Heteroskedastisida.....	60
Tabel 4.15 Hasil Analisi Linier Berganda	61
Tabel 4.16 Inteprtasi Nilai R.....	63
Tabel 4.17 Hasil Koefisien Korelasi	64
Tabel 4.18 Hasil Koefisien Determinasi	65
Tabel 4.19 Hasil Uji Secara Simultan	66
Tabel 4.20 Hasil Uji Secara Parsial.....	67

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir	25
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	49

ABSTRAK

Penelitian ini pada dasarnya bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan Pekerja Harian Lepas Di Bidang Sumber Daya Air Irigasi Dan Limbah Dinas PUPR Kota Palembang. Dalam penulisan skripsi ini penulis menggunakan teknik pengumpulan data secara primer, yang diperoleh dengan penyebaran kuesioner. penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier berganda dan menggunakan aplikasi statistik SPSS versi 22. Adapun populasinya berjumlah 86 responden.

Hasil Penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja serta kesehatan dan keselamatan kerja (K3) secara simultan terhadap kinerja karyawan pekerja harian lepas di Bidang Sumber Daya Air Irigasi dan Limbah Dinas PUPR Kota Palembang, dengan nilai sig F $0,000 < 0,05$ dengan persamaan regresi linier berganda $Y = 9,241 + 0,266X_1 + 0,158X_2 + 0,428X_3$, terdapat pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan Pekerja Harian Lepas Di Bidang Sumber Daya Air Irigasi Dan Limbah Dinas PUPR Kota Palembang dengan nilai sig $0,009 < 0,05$, terdapat pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan Pekerja Harian Lepas Di Bidang Sumber Daya Air Irigasi Dan Limbah Dinas PUPR Kota Palembang dengan nilai sig $0,012 < 0,05$, terdapat pengaruh K3 secara parsial terhadap kinerja karyawan Pekerja Harian Lepas Di Bidang Sumber Daya Air Irigasi Dan Limbah Dinas PUPR Kota Palembang dengan nilai dengan nilai sig $0,000 < 0,05$.

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, K3, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This research basically aims to determine the influence of work motivation, work environment, occupational health and safety (K3) on the performance of freelance daily workers in the field of irrigation water and waste resources at the Palembang City PUPR service. In writing this thesis the author used primary data collection techniques, which were obtained by distributing questionnaires. This research uses multiple linear regression analysis techniques and uses the SPSS version 22 statistical application. The population is 86 respondents.

The research results show that there is a simultaneous influence of work motivation, work environment and occupational health and safety (K3) on the performance of casual daily worker employees in the Irrigation and Waste Water Resources Sector of the PUPR Department of Palembang City, with a sig F value of $0.000 < 0.05$ with Multiple linear regression equation $Y = 9.241 + 0.266$ There is a partial influence of the work environment on the performance of Casual Daily Worker employees in the Irrigation and Waste Water Resources Sector of the PUPR Department of Palembang City with a sig value of $0.012 < 0.05$. There is a partial influence of K3 on the performance of Casual Daily Worker employees in the Irrigation Water Resources Sector. And Palembang City PUPR Service Waste with a sig value of $0.000 < 0.05$.

Keywords: Work Motivation, Work Environment, K3, Employee Performance

RIWAYAT HIDUP

Msy. Hadiska Sapitri, dilahirkan di Palembang, 06 Desember 2001, merupakan anak ketiga dari empat bersaudara dari pasangan Mgs. M. Zen Bakri dan Rita Zahara. Sekolah Dasar di selesaikan pada tahun 2013 di SD Negeri 192 Palembang, Sekolah Menengah Pertama di selesaikan pada tahun 2016 Mts Negeri 01 Palembang, dan selanjutnya menyelesaikan sekolah menengah kejuruan di SMK Telenika Palembang pada tahun 2019, kemudian melanjutkan pendidikan Strata 1 di Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen di Universitas Tridinanti Palembang pada tahun 2020.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kemajuan suatu perusahaan tidak terlepas dari Sumber Daya Manusia (SDM) yang dimiliki perusahaan tersebut. SDM dalam suatu perusahaan merupakan faktor penting bagi keefektifan berjalannya kegiatan didalam perusahaan dan berperan aktif serta dominan dalam setiap kegiatan perusahaan.

Sumber Daya Manusia merupakan faktor utama yang paling berharga di dalam perusahaan. Tanpa adanya sumber daya manusia tujuan perusahaan tidak dapat tercapai. Untuk mencapai tujuan tersebut, perusahaan harus didukung oleh sumber daya yang berkualitas, yang meliputi manusia sebagai sumber daya, keuangan, peralatan, mesin dan pemasaran dari perusahaan itu sendiri.

Kinerja suatu perusahaan tergantung pada kerja karyawannya. Namun atasan dapat berperan dalam merencanakan, melaksanakan dan mengendalikan suatu perusahaan, dengan demikian atasan mempunyai peran penting dalam usahanya untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Menurut Mangkunegara dalam Seo, Rumampuk dan Potolau, (2020:53) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Salah satu faktor yang berpengaruh dalam kinerja karyawan adalah motivasi kerja. Karyawan dalam bekerja didasari akan kebutuhan serta keinginan yang mereka miliki dalam mempertahankan hidup, dengan demikian diperlukan motivator yaitu pemenuhan kebutuhan dan keinginan baik fisik maupun non fisik yang dibutuhkan karyawan. Menurut Widhianingrum dalam Erica *et.al*, (2020:53) motivasi merupakan suatu pendorong bagi karyawan agar bekerja lebih giat dan sungguh-sungguh dalam mencapai tujuan yang diinginkan, dengan pemberian motivasi yang tepat akan mendorong karyawan bekerja lebih efektif dan efisien sehingga diharapkan kinerja karyawan akan meningkat.

Peningkatan kinerja karyawan membutuhkan manajemen yang baik. Untuk meningkatkan kinerja pada sebuah perusahaan, perlu menciptakan kondisi lingkungan yang nyaman. Dengan memperhatikan kondisi lingkungan kerja berarti berusaha menciptakan kondisi lingkungan kerja yang sesuai dengan keinginan dan kebutuhan para karyawan sebagai pelaksana kerja pada tempat kerja tersebut. Maka dari itu perusahaan sudah selayaknya memberikan hak dalam pelaksanaan kerja terkait dengan fasilitas lingkungan kerja produktif tidak hanya memerlukan keterampilan kerja, penemuan-penemuan baru untuk memperbaiki cara kerja, namun juga lingkungan kerja yang nyaman yang mampu menunjang kelancaran penyelesaian pekerjaan. Soetjipto dalam Sihalo dan Siregar, (2019:274) lingkungan kerja adalah segala sesuatu hal atau unsur-unsur yang dapat mempengaruhi secara langsung atau tidak langsung terhadap organisasi atau perusahaan yang akan memberikan dampak baik atau buruk terhadap kinerja dan kepuasan kerja karyawan.

Dalam perusahaan tidak lepas dari masalah yang berkaitan dengan kesehatan dan keselamatan kerja sewaktu bekerja dengan menjamin keselamatan dan kesehatan kerja dapat menumbuhkan semangat kerja pada karyawan. Karyawan yang bekerja memiliki hak atas kesehatan dan keselamatan kerja yang pelaksanaannya dilandasi oleh peraturan perundang-undang. Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) yang dijadikan sebagai aspek perlindungan tenaga kerja sekaligus melindungi asset perusahaan yang bertujuan sedapat mungkin memberikan jaminan kondisi yang aman dan sehat kepada setiap karyawan dan untuk melindungi Sumber Daya Manusia (SDM). Kesehatan dan Keselamatan Kerja bertujuan untuk mengurangi angka kecelakaan kerja khususnya di Indonesia. Menurut Yuli dalam Wibowo dan Slamet, (2021:90) 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.

Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Palembang mempunyai tugas membantu Walikota dalam melaksanakan urusan di bidang Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang dan tugas pembantuan. Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Palembang dalam melaksanakan tugasnya menyelenggarakan fungsi:

1. Perumusan kebijakan teknis;
2. Pelaksanaan kebijakan sesuai dengan lingkup tugasnya;
3. Penyelenggaraan urusan pemerintahan dan pelayanan umum;

4. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan sesuai dengan lingkup tugasnya;
5. Pelaksanaan administrasi dinas sesuai dengan lingkup tugasnya; dan
6. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh walikota terkait dengan tugas dan fungsinya.

Pencapaian kinerja Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang tahun 2019-2022 berdasarkan indikator kinerja yang ditetapkan dalam RPJMD Kota Palembang Tahun 2019-2022. Indikator-indikator yang tidak mencapai target untuk Persentase penduduk yang terlayani jaringan drainase skala kota sehingga tidak terjadi genangan (lebih dari 30cm, selama 2 jam) lebih 2 kali setahun disebabkan secara umum oleh, kurangnya penyediaan lahan untuk bangunan air agar air dapat mengalir ke muara dengan kapasitas yang ideal dan belum adanya penerapan teknologi (normalisasi saluran air, pelebaran saluran dan pembuatan saluran baru, pembuatan kolam retensi, pintu air, dan bangunan air lainnya).

Tidak tercapainya indikator-indikator kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang diatas juga dapat disebabkan karena motivasi pegawai dalam bekerja juga masih belum maksimal, hal ini dapat dilihat karena kurangnya perhatian dan penghargaan dari atasan terhadap bawahan yang menyebabkan pegawai tidak memiliki keinginan ataupun dorongan untuk masuk kerja dan memenuhi kewajibannya serta mencapai kinerja yang melebihi target yang telah ditetapkan. Interaksi antar teman sejawatpun dapat mempengaruhi motivasi kerja seorang pegawai. Selain itu keinginan untuk mengaktualisasi diri serta kebutuhan untuk dapat berpendapat dengan mengeluarkan ide-ide dalam rapat internal yang

masih belum mendapat apresiasi dengan baikpun dapat mempengaruhi motivasi kerja seorang pegawai.

Lingkungan kerja yang memadai akan memberikan rasa aman dan nyaman kepada karyawan sehingga karyawan dapat memusatkan perhatian dan pikirannya terhadap pekerjaan. Selain itu karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan lebih cepat, menekan tingkat kerusakan, keterlambatan, absensi, kecelakaan, dan lain-lain. Sebaliknya lingkungan kerja yang kurang memadai dan kurang memuaskan menyebabkan timbulnya berbagai masalah dan dapat mengurangi motivasi dan semangat kerja yang pada akhirnya menurunkan kinerja pegawai. Seperti, tata letak kantor yang kurang pas sehingga terjadi penumpukan kertas yang membuat kantor menjadi kurang nyaman dan kurangnya komunikasi antar pegawai yang membuat keadaan kurang nyaman di dalam kantor pada saat bekerja.

Berdasarkan hasil survey pada objek penelitian pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Palembang mengenai kesehatan dan keselamatan kerja (K3) seperti kurang lengkapnya alat pelindung diri saat bekerja, perlengkapan pelindung diri yang sudah tidak layak pakai dan kurangnya sosialisasi perusahaan untuk menjelaskan bahwa pentingnya alat-alat pelindung diri bagi karyawan, sehingga karyawan sulit sekali membangun budaya keselamatan kerja yang baik, hal tersebut yang dapat menyebabkan terjadinya kecelakaan kerja.

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti melakukan suatu penelitian dengan mengambil judul **“Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan Pekerja**

Harian Lepas di Bidang Sumber Daya Air Irigasi dan Limbah Dinas PUPR Kota Palembang”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan uraian di atas maka peneliti merumuskan masalah sebagai berikut :

- 1) Apakah ada pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, kesehatan dan keselamatan kerja (K3) secara simultan terhadap kinerja karyawan pekerja harian lepas di Bidang Sumber Daya Air Irigasi dan Limbah Dinas PUPR Kota Palembang?
- 2) Apakah ada pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pekerja harian lepas di Bidang Sumber Daya Air Irigasi dan Limbah Dinas PUPR Kota Palembang?
- 3) Apakah ada pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pekerja harian lepas di Bidang Sumber Daya Air Irigasi dan Limbah Dinas PUPR Kota Palembang?
- 4) Apakah ada pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pekerja harian lepas di Bidang Sumber Daya Air Irigasi dan Limbah Dinas PUPR Kota Palembang?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang akan diteliti, maka tujuan penelitian untuk mengetahui, menganalisis dan membuktikan:

- 1) Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja serta kesehatan dan keselamatan kerja (K3) secara simultan terhadap kinerja karyawan pekerja harian lepas di Bidang Sumber Daya Air Irigasi dan Limbah Dinas PUPR Kota Palembang
- 2) Pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pekerja harian lepas di Bidang Sumber Daya Air Irigasi dan Limbah Dinas PUPR Kota Palembang
- 3) Pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pekerja harian lepas di Bidang Sumber Daya Air Irigasi dan Limbah Dinas PUPR Kota Palembang
- 4) Pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pekerja harian lepas di Bidang Sumber Daya Air Irigasi dan Limbah Dinas PUPR Kota Palembang

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi beberapa pihak, yaitu bagi peneliti, akademis, dan perusahaan.

a. Bagi Peneliti

Adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan pengetahuan dan wawasan yang lebih luas. Selain itu, penelitian ini dapat dijadikan referensi untuk melakukan penelitian selanjutnya. Penelitian ini juga merupakan syarat peneliti untuk menyelesaikan program S1 Manajemen Universitas Tridinanti.

b. Bagi Akademik

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan suatu kontribusi dalam pengembangan ilmu manajemen khususnya ilmu manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan motivasi kerja, lingkungan kerja, kesehatan dan keselamatan kerja serta kinerja karyawan dan bagi peneliti berikutnya.

c. Bagi Instansi

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai masukan, bahan pertimbangan, serta memecahkan masalah kepada instansi dalam menerapkan kebijakan-kebijakan utamanya yang menyangkut bidang-bidang yang berkaitan dengan motivasi kerja, lingkungan kerja serta kesehatan dan keselamatan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)* (Cetakan pertama ed.). (Djanurkoening, Penyunt.) Riau, Pekanbaru: ZANAF A PUBLISHING.
- Ardhani, J., & Ratnasari, S. L. (2019, Juli). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *DIMENSI, Vol 8 No 2*.
- Aviana, I., Saroh, S., & Hardati, R. N. (2019, Agustus). Pengaruh Kesehatan Dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus pada PT Pentawira Agraha Sakti Tuban). *JIAGABI, Vol 8 No 3*.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Pertama ed.). Jakarta: PRENADAMEDIA GROUP.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PRENADAMEDIA GROUP.
- Erica, D., Suryani, I., Hoiriah, & Vidada, I. A. (2020, April). Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Aneka Gas Industri Tbk. *Jurnal Ecodemica, Vol 4 No 1*.
- Erri, D., Lestari, A. P., & Asymar, H. H. (2021, Februari). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Melzer Global Sejahtera Jakarta. *Jurnal Inovasi Penelitian, Vol 1 No 9, 1897-1905*
- Firdaus, M. F., Goib, A. A., & Febiana, C. (2021, November). Pengaruh Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan Di Puskesmas Melong Asih. *Jurnal Inovasi Penelitian, Vol 2 No 6*.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program IMB SPSS*. (Edisi Kelima). Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. PT Buku Seru.
- June, S., & Siagian, M. (2020, September). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Lautanlestari Shipyard. *e-Jurnal Apresiasi Ekonomi, Vol 8 No 3*.

Kamsir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)* (Cetakan ke lima ed.). Depok: PT Raja Grafindo Persada.

Marwansyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.

Nigsih, O. L., Zaki, H., & Hardilawati, W. L. (2022, Januari). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Dyan Graha Pekanbaru. *Economics, Accounting and Business Journal, Vol 2 No 2*.

Pedoman Penulisan Skripsi dan Laporan Akhir FEB Universitas Tridinanti. (2021)

Seo, N., Rumampuk, J., & Potolau, M. (2020). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Kota Tumohon. *KINERJA, Vol 17 No 1*.

Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2019, November). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Super Setia Sagita Medan. *JURNAL ILMIAH SOCIO SECRETUM, Vol 9 No 2*.

Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendidikan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung, Jawa Barat: CV. Alfabeta

Supriyanto, A. S., & Maharani, V., (2013). *Metodologi Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Kuisisioner dan Analisis Data)*. Malang: UIN Maliki Press

Wibowo, S., & Slamet, G. (2021, Desember). Pengaruh Kesehatan Dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Frasta Survey Indonesia Di Site Kalimantan. *Surakarta Management Journal, Vol 3 No 2*.

Yanuari, Y. (2019, Oktober). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Baskara : Journal of Business and Entrepreneurship, Vol 2 No 1*.