

**PENGARUH KESELAMATAN KESEHATAN KERJA (K3), LINGKUNGAN
KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. SUKSES JAYA PERMATA DI BANYUASIN**



SKRIPSI

NAMA : BENY

NIM : 212022061

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

2026

SKRIPSI

**PENGARUH KESELAMATAN KESEHATAN KERJA (K3), LINGKUNGAN
KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. SUKSES JAYA PERMATA DI BANYUASIN**

**Diajukan Untuk Menyusun Skripsi Pada
Program Stratra Satu Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Palembang**



NAMA : BENY

NIM : 212022061

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2026

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Beny
Nim : 212022061
Fakultas : Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)
Judul Skripsi : Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja (K3), Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sukses Jaya Permata di Banyuasin

Dengan ini menyatakan :

1. Karya tulis adalah hasil dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik sarjana strata I baik di Universitas Muhamadiyah Palembang maupun perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan pembimbing.
3. Dalam karya tulis terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau di publikasikan orang lain kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar Pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya ini serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Palembang, 14 Maret 2026



Beny
(Beny)

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja (K3), Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sukses Jaya Permata di Banyuasin
Nama : Beny
Nim : 212022061
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)

Diterima dan Disahkan
Pada Tanggal, April 2026

Pembimbing I,

Pembimbing II,

Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si, CHRO
NIDN: 0229057501

Bora Alviolosa, S.E., M.Si
NIDN:0203119202

Mengetahui,
Dekan

U.b Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si, CHRO
NIDN: 0229057501

MOTO DAN PERSEMBAHAN

Moto

“ libatkan allah dalam segala urusan, agar yang berat menjadi ringan dan yang sulit menjadi Mudah “

(Beny)

“ Serahkan hasil akhir kepada Allah setelah melakukan ikhtiar maksimal “

(QS. Al-Ahzab: 3).

Persembahan

Skripsi ini kupersembahkan kepada :

- ❖ Kedua orang tua ku tercinta
 - Ayah : Yosep Yosanta
 - Mama : Maria Natalia
- ❖ Saudari ku tercinta
 - Adelia Putri
- ❖ Pembimbing Skripsi
 - Ibu Dr. Zaleha Trihandayani S.E., M.Si, CHRO
 - Bapak Bora Alviolesa, S.E., M.Si

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PRAKATA

Assalamu'alaikum Warohmatullahi Wa Barokatuh.

Alhamdulillah rabbil'alamin, puji dan syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan berkah, rahmat, hidayat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini yang berjudul **“Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja (K3), Lingkugnan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sukses Jaya Permata Di Banyuasin”** dengan baik dan tepat pada waktunya.

Atas selesainya skripsi sebagai bagian dari tugas akhir ini, ucapan terimakasih penulis sampaikan kepada kedua orang tua tercinta ayah dan ibu. Penulis persembahkan karya kecil ini, untuk cahaya hidup ku yang senantiasa ada disaat suka maupun duka, selalu membimbing dan mendampingi, yang selalu memanjatkan do'a dan sujudnya, terimakasih atas dukungannya, berupa do'a perjuangan, waktu, semangat, didikan, motivasi serta materi yang telah diberikan selama ini, sehingga penulis menyelesaikan skripsi ini.

Dalam penulisan skripsi ini, penulis sangat menyadari bahwa masih banyak kekurangan dan kesalahan, hal ini mengingat keterbatasan yang dimiliki penulis, baik dari segi ilmu ataupun pengalaman. Selesainya penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, bimbingan, dorongan serta motivasi dari beberapa pihak, maka dengan kesempatan yang didapat penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof Dr. Abid Djazuli, S.E., M.M. selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang
2. Bapak Dr Yudha Mahrom DS, S.E.,M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Dr. Zaleha Trihandayani, S.E. M.Si. CHRO, DAN Bapak Dr. Mister Candra S.Pd., M.Si selaku ketua program studi dan sekretaris program studi studi manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang
4. Ibu Dr. Zaleha Trihandayani, S.E. M.Si. CHRO dan Bapak Bora Alviolosa, S.E., M.Si selaku dosen pembimbing I dan II yang telah banyak membantu dan membimbing dalam penyusunan skripsi saya yang telah membimbing saya dalam penyelesaian skripsi saya dengan penuh kesabaran menghadapi saya.
5. Bapak dan Ibu dosen pengajar seluruh staff Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang
6. Pimpinan dan responden PT. Sukses Jaya Permata yang telah bersedia menjadi responden dalam penelitian ini.
7. Semua pihak yang telah ikut membantu dalam penyusunan skripsi ini yang tidak dapat di sebutkan satu persatu oleh penulis
8. Seluruh keluargaku dan sahabatku yang tidak bisa di sebutkan nama nya satu-persatu.

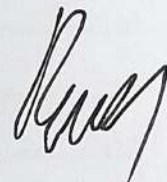
Penulis menyadari masih terdapat kekurangan dalam penyusunan skripsi ini,akan tetapi semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca. Penulis

mengucapkan trimakasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan skripsi ini

Billahi Fii Sabilil Haq, Fastabikul Khairot Wassalamu'alaykum

Warohmatullahi Wa Barokatuh

Palembang, 14 Maret 2026



Beny

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL AWAL	i
HALAMAN JUDUL	ii
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	iii
TANDA PENGESAHAN SKRIPSI	iv
MOTO DAN PERSEMBAHAN	v
PRAKATA	vi
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB I	1
PENDAHULUA	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	10
C. Tujuan Penelitian.....	10
D. Manfaat Penelitian	11
BAB II	12
KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS	12
A. Kajian Pustaka.....	12
B. Kerangka Pemikiran.....	36
C. Hipotesis.....	38
BAB III	39
METODE PENELITIAN	39

A. Jenis Penelitian.....	39
B. Lokasi Penelitian.....	40
C. Operasionalisasi Variabel	41
D. Populasi dan Sampel	42
E. Data Yang Diperlukan	44
F. Metode Pengumpulan Data	44
G. Analisis Data Dan Teknik Analisis.....	45
BAB IV	53
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	53
A. Hasil Penelitian	53
B. Pembahasan.....	76
BAB V.....	84
SIMPULAN DAN SARAN.....	84
A. Simpulan	84
B. Saran.....	84
DAFTAR PUSTAKA.....	87
LAMPIRAN.....	90

DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Hasil Pelaksanaan Kerja Karyawan.....	6
Tabel I.2 Hasil Pra Riset Keselamatan Kesehatan Kerja (K3).....	7
Tabel I.3 Hasil Pra Riset Lingkugnan Kerja.....	8
Tabel I.4 Hasil Pra Riset Budaya Organisasi.....	9
Tabel II.1 Penelitian dan Perbedaan Penelitian Sebelumnya.....	35
Tabel III.1 Operasional Variabel.....	41
Tabel III.2 Sampel dan Populasi.....	43
Tabel IV.1 Uji Validitas.....	57
Tabel IV.2 Uji Reabilitas.....	58
Tabel IV.3 Karakteristik Bidang Responden.....	59
Tabel IV.4 Karakteristik Jenis Kelamin Responden	60
Tabel IV.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	61
Tabel IV.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	61
Tabel IV.7 Distribusi Jawaban Karyawan kinerja Karyawan.....	63
Tabel IV.8 Distribusi Jawaban Karyawan Keselamatan Kesehatan Kerja (K3).....	65
Tabel IV.9 Distribusi Jawaban Karyawan Lingkungan Kerja.....	67
Tabel IV.10 Distribusi Jawaban Karyawan Budaya Organisasi	69
Tabel IV.11 Analisis Regresi Linear Berganda	71
Tabel IV.12 Uji F	73
Tabel IV.13 Uji t.....	74
Tabel IV.14 Koefesien Determinasi.....	75

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Kerangka Pemikiran.....	38
-------------------------------------	----

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran : Jadwal Penelitian
- Lampiran : Kuisoner
- Lampiran : Tabulasi Jawaban Responden
- Lampiran : Hasil Uji Validitas dan Reabilitas
- Lampiran : Analisis Regresi Linier Berganda
- Lampiran : Frekuensi Jawaban Responden
- Lampiran : Tabel R
- Lampiran : Tabel F
- Lampiran : Tabel t

ABSTRAK

Beny, Zaleha Trihandayani, Bora Alviolosa/2026/Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja (K3), Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sukses Jaya Permata Di Banyuasin

Penelitian ini bertujuan untuk mengerahui pengaruh keselamatan Kesehatan kerja (k3), lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Sukses Jaya Permata Di Banyuasin secara simultan dan parsial. Teknik analisis yang di gunakan adalah analisis regresi linier berganda, uji F, uji t dan kuefieien diterminasi (R2). Hasil uji hipotesis secara simultan ada pengaruh keselamatan Kesehatan kerja (k3), lingkungan kerja dan budaya organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT. Sukses Jaya Permata Di Banyuasin. Hasil uji hipotesis secara parsial ada pengaruh keselamatan Kesehatan kerja (k3) terhadap kinerja karyawan PT. Sukses Jaya Peermata Di Banyuasin, ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sukses Jaya Permata, ada pengaruh budaya organisasi, terhadap kinerja karyawan PT. Sukses Jaya Permata Di Banyuasin. Nilai koefisien diterminasi menunjukkan kontribusi perubahan keselamatan Kesehatan kerja (k3), lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Sukses Jaya Permata Di Banyuasin sebesar 19,3% dan sisahnya sebesar 80,7% dijelaskan oleh variabel yang tidak masuk dalam penelitian ini.

Kata kunci : Keselamatan Kesehatan Kerja (K3), Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Dan Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

Beny, Zaleha Trihandayani, Bora Alviolesa / 2026 / The Influence of Occupational Safety and Health (K3), Work Environment, and Organizational Culture on Employee Performance at PT. Sukses Jaya Permata in Banyuasin

This study aims to determine the influence of occupational safety and health (K3), work environment, and organizational culture on the employee performance of PT. Sukses Jaya Permata in Banyuasin, both simultaneously and partially. The analytical techniques used in this research are multiple linear regression analysis, F-test, t-test, and coefficient of determination (R^2). The results of the simultaneous hypothesis test indicate that occupational safety and health (K3), work environment, and organizational culture together have a significant influence on the employee performance of PT. Sukses Jaya Permata in Banyuasin. The results of the partial hypothesis test show that occupational safety and health (K3) has an effect on employee performance at PT. Sukses Jaya Permata in Banyuasin, the work environment has an effect on employee performance at PT. Sukses Jaya Permata, and organizational culture also has an effect on employee performance at PT. Sukses Jaya Permata in Banyuasin. The coefficient of determination value shows that the contribution of changes in occupational safety and health (K3), work environment, and organizational culture to employee performance at PT. Sukses Jaya Permata in Banyuasin is 19.3%, while the remaining 80.7% is explained by other variables not included in this study.

Keywords: Occupational Safety and Health (OSH), Work Environment, and Organizational Culture on Employee Performance.

BAB I

PENDAHULUA

A. Latar Belakang Masalah

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) menurut Edison Emron et.al (2020:10) yaitu adalah sebuah manajemen yang memfokuskan diri serta memaksimalkan kemampuan karyawan atau para anggota dengan melalui berbagai langkah strategis dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai/karyawan guna untuk menuju pengoptimalan tujuan dari organisasi. Pengertian dari Manajemen Sumber Daya Manusia adalah sesuatu kegiatan pengelolaan yang meliputi dari pendayagunaan, proses pengembangan, penilaian, serta pemberian balas jasa bagi para manusia untuk individu anggota organisasi atau sebuah perusahaan bisnis (Samsudin, 2019:22). Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu kegiatan yang dicoba untuk memicu, meningkatkan, serta memotivasi dan juga memelihara sebuah kinerja yang baik di dalam organisasi (Ajabar, 2020:5).

Kinerja merupakan suatu hasil dari prestasi kerja atau sebuah hasil kerja seorang pegawai berdasarkan kuantitas dan juga kualitas yang ingin dicapainya di dalam melaksanakan sebuah fungsinya sesuai dengan sebuah tanggung jawab (Hesti Widayanti, 2022). Kinerja yaitu mempengaruhi dari seberapa banyak dari mereka yang memberikan sebuah kontribusi kepada suatu organisasi, (Ananti et.al., 2025). Dari perbaikan kinerja baik dari individu maupun kedalam kelompok menjadi bahan perhatian guna untuk upaya

meningkatkan suatu kinerja dalam organisasi Menurut (Rafiq, 2019). Kinerja karyawan merupakan sebuah hasil yang diproduksi dari fungsi sebuah pekerjaan yang tertentu atau sebuah kegiatan pada suatu pekerjaan tertentu kurang lebih selama periode waktu tertentu, yang dapat memperlihatkan (Adhari, 2020:77).

Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah keselamatan Kesehatan kerja (K3). Dimana Penerapan K3 mencakup penyediaan fasilitas kesehatan kerja, penggunaan Alat Pelindung Diri (APD), pengelolaan lingkungan kerja yang aman, serta penerapan prosedur kerja yang sesuai dengan standar keselamatan. Selain itu, K3 juga menekankan pentingnya kesadaran dan kepatuhan karyawan terhadap peraturan keselamatan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Keselamatan dan Kesehatan Kerja Adalah bidang yang terkait dengan kesehatan, keselamatan, dan kesejahteraan manusia yang bekerja disebuah institusi maupun di lokasi proyek (Trihandayani et.al., 2024). Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) merupakan upaya untuk menciptakan tempat kerja yang aman, sehat, bebas dari pencemaran lingkungan, sehingga dapat melindungi dan menghindarkan pekerja dari kecelakaan kerja yang pada akhirnya dapat meningkatkan efisiensi dan kinerja kerjanya Widodo (dalam Hudana 2021).

Kesehatan Keselamatan Kerja (K3) merupakan serangkaian upaya yang bertujuan untuk mencegah terjadinya kecelakaan, cedera, atau penyakit saat bekerja, meliputi keamanan lingkungan kerja, prosedur, dan penggunaan

Alat Pelindung Diri (APD) yang ditunjukkan untuk mencegah terjadinya kecelakaan yang dapat menimbulkan masalah kesehatan atau keselamatan (Firdaus et.al., 2021:2).

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah Lingkungan Kerja. Lingkungan kerja mencakup aspek fisik, seperti kondisi ruang kerja, pencahayaan, suhu, kebersihan, kebisingan, serta keselamatan kerja, maupun aspek nonfisik, seperti hubungan antar karyawan, suasana kerja, dan kenyamanan psikologis. Lingkungan kerja yang baik dan kondusif akan menciptakan rasa aman, nyaman, serta mendukung fokus dan produktivitas karyawan. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang baik dapat menimbulkan stres, menurunkan kinerja, serta meningkatkan risiko kecelakaan dan gangguan kesehatan kerja.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu di dalam sekitar pegawai yang dapat mempengaruhi diri seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya yang sudah diberikan (Herlinda et.al., 2021:122). Selain itu lingkungan kerja adalah bahwasanya lingkungan kerja di dalam suatu perusahaan itu sangat penting untuk diperhatikan di dalam praktek manajemen, (Lestari et.al., 2025). Walaupun itu lingkungan kerjanya tidak melaksanakan dalam proses produksi dalam sebuah perusahaan, tetapi didalam lingkungan kerja dapat mempunyai pengaruh langsung pada para pegawai atau karyawan yang sedang dalam proses melaksanakan produksi tersebut (Budiarti, 2020:92).

Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja secara optimal. Optimalisasi kinerja seseorang juga dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja (Trihandayani et.al., 2024)

Selain faktor lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah Budaya Organisasi. Dimana budaya organisasi yang kuat mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan rasa kebersamaan, serta mendorong karyawan untuk bekerja secara disiplin, bertanggung jawab, dan berorientasi pada pencapaian tujuan organisasi. Nilai-nilai seperti kerja sama, integritas, ketekunan, kedisiplinan, dan saling menghormati biasanya tercermin dalam budaya organisasi yang positif.

Budaya Organisasi Adalah suatu pola asumsi-asumsi dasar yang berkenaan dengan kepercayaan, nilai nilai, dan tingkah laku yang di ciptakan dan dikembangkan oleh suatu organisasi sebagai dasar dalam menentukan tujuan, konsensus, keunggulan, prestasi (kinerja), inovasi, kesatuan, keakraban dan integritas organisasi, yang dijadikan sebagai norma atau pedoman bagi para anggota organisasinya untuk berperilaku sama dalam memecahkan masalah-masalah organisasi baik di luar maupun di dalam organisasi untuk mendukung pertumbuhan dan perkembangan organisasi (Riyuzen Praja Tuala, 2020 ; 4).

Budaya organisasi adalah pandangan dan keyakinan yang dianut bersama oleh anggota organisasi mengenai nilai-nilai yang dijalankan di dalam organisasi tersebut. Nilai-nilai ini memengaruhi cara anggota bertindak dan berperilaku, serta menjadi hal yang membedakan satu organisasi dengan organisasi lainnya (Trihandayani et.al., 2022).

PT. Sukses Jaya Permata adalah perusahaan yang berkedudukan di Palembang, Sumatera Selatan, yang bergerak dalam bidang distribusi barang konsumen (consumer goods). Beralamat di Komplek Pergudangan Polling, Jalan Tanjung api-api. perusahaan ini bertanggung jawab untuk mendistribusikan berbagai merek terkenal seperti Nesley. Luwak White Koffie, serta minuman dari Coca-Cola seperti Fanta, Sprite, Pulpy Orange, dan lain-lain. Bagian dari Yafindo, Group, PT, Sukses Jaya Permata memainkan peran strategis di wilayah Sumatera Selatan dalam rantai distribusi produk FMCG (Fast Moving Consumer Goods). Karena fungsi distribusinya. perusahaan ini sangat bergantung pada efisiensi logistik, manajemen rantai pasok, serta. hubungan yang baik dengan produsen dan pengecer local Berdasarkan hasil wawancara data Perusahaan, PT. Sukses Jaya Permata di Palembang saat ini mengalami permasalahan terhadap. Kinerja karyawan, karena Tingkat pelaksanaan kerja yang masih kurang baik. sebagaimana ditunjukkan dari data penjualan berikut:

Tabel I.1
Hasil Pelaksanaan Kerja Karyawan Terhadap Target Pendapatan
PT. Sukses Jaya Permata di Banyuasin

Tahun	Target Penjualan	Realisasi	Tercapai	Belum Tercapai
2020	Rp.50.000.000.000	Rp.46.000.000.000	92,00%	8,00%
2021	Rp.50.000.000.000	Rp.46.165.000.000	92,33%	7,67%
2022	Rp.50.000.000.000	Rp.46.335.000.000	92,67%	7,33%
2023	Rp.50.000.000.000	Rp.46.665.000.000	93,33%	6,67%
2024	Rp.50.000.000.000	Rp.47.000.000.000	94,00%	6,00%

Sumber: PT. Sukses Jaya Permata Tahun 2025

Berdasarkan Data realisasi target penjualan PT. Sukses Jaya Permata selama lima tahun terakhir menunjukkan tren pencapaian yang belum optimal. Realisasi yang didapat belum mampu memenuhi target tersebut secara penuh, dengan persentase pencapaian yang belum tercapai. Kondisi ini mengindikasikan adanya kesenjangan antara target yang diharapkan dengan hasil nyata di lapangan.

Fakta tersebut dapat menjadi sinyal bahwa terdapat hambatan dalam berbagai aspek. Baik dari sisi keselamatan Kesehatan kerja (K3), lingkungan kerja dan budaya organisasi. Kegagalan mencapai target secara berulang menunjukkan perlunya evaluasi menyeluruh terhadap proses bisnis dan manajemen penjualan agar hambatan tersebut dapat diidentifikasi dan diatasi secara tepat.

Selain data yang disebutkan sebelumnya, wawancara prariset yang dilakukan terhadap 30 karyawan bertujuan untuk mengidentifikasi fenomena yang terjadi di PT. Sukses Jaya Permata di Palembang. Dengan

mempertimbangkan masing-masing variabel, yaitu Keselamatan Kesehatan Kerja (K3), Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi, serta pengaruhnya terhadap Kinerja karyawan. Berdasarkan hasil prariset, Ditemukan bahwa variabel kinerja karyawan menunjukkan hasil sebagai berikut:

Tabel 1.2
Hasil Pra Riset Keselamatan Kesehatan Kerja (K3)
PT. Sukses Jaya Permata di Banyuasin

No	Pernyataan	Setuju	Tidak Setuju
1	Perusahaan menyediakan fasilitas kesehatan kerja yang memadai untuk mendukung kesejahteraan karyawan.	25	5
2	Karyawan merasa fasilitas kesehatan yang diberikan perusahaan membantu dalam menjaga kondisi fisik selama bekerja.	17	13
3	Lingkungan kerja di perusahaan sudah memenuhi standar keamanan sehingga meminimalkan risiko kecelakaan kerja.	12	18
4	Karyawan merasa aman dan terlindungi saat menjalankan tugas di tempat kerja.	14	16
5	Perusahaan menyediakan fasilitas keselamatan kerja seperti alat pelindung diri (APD) yang lengkap dan layak digunakan.	20	10
6	Fasilitas keselamatan kerja yang tersedia digunakan secara optimal oleh karyawan dalam aktivitas kerja sehari-hari.	9	21

Sumber: *Pra Riset, Tahun 2025*

Berdasarkan Tabel 1.2 dapat diketahui fenomena dari keselamatan kesehatan kerja yang terjadi di PT. Sukses Jaya Permata Banyuasin Lingkungan kerja di perusahaan belum memenuhi standar keamanan sehingga menimbulkan risiko kecelakaan kerja, karyawan merasa tidak aman dan tidak terlindungi saat menjalankan tugas di tempat kerja, dan Fasilitas keselamatan kerja yang tersedia tidak digunakan secara optimal oleh karyawan dalam aktivitas kerja sehari-hari.

Tabel I.3
Hasil Pra Riset Lingkungan Kerja
PT. Sukses Jaya Permata di Banyuasin

No	Pernyataan	Setuju	Tidak Setuju
1	Lingkungan tempat kerja selalu dalam kondisi bersih.	14	16
2	Fasilitas kebersihan seperti tempat sampah dan alat pembersih tersedia dengan baik di tempat kerja.	23	7
3	Kondisi udara di lokasi kerja memberikan kenyamanan bagi karyawan.	9	21
4	Tingkat kebisingan di tempat kerja tidak mengganggu kenyamanan saat bekerja.	13	17
5	Peralatan kerja yang saya butuhkan tersedia secara lengkap di tempat kerja.	20	10
6	Fasilitas pendukung seperti meja, kursi, dan perangkat kerja dalam kondisi baik dan layak digunakan.	22	8

Sumber: *Pra Riset, Tahun 2025*

Berdasarkan Tabel I.3 dapat diketahui fenomena dari lingkungan kerja di PT. Sukses Jaya Permata Banyuasin udara di Lingkungan tempat kerja belum dalam kondisi bersih, dan Kondisi udara di lokasi kerja tidak memberikan kenyamanan bagi karyawan. Selain itu, kebisingan di tempat kerja mengganggu kenyamanan saat bekerja.

Tabel I.4
Hasil Pra Riset Budaya Organisasi
PT. Sukses Jaya Permata di Banyuasin

No	Pernyataan	Setuju	Tidak Setuju
1	Karyawan tetap berusaha menyelesaikan tugas meskipun menghadapi berbagai kesulitan.	20	10
2	Karyawan tidak mudah menyerah mencoba sampai mencapai tujuan yang diinginkan.	13	17
3	Karyawan membantu orang lain tanpa mengharapkan imbalan apa pun.	18	12
4	Karyawan melakukan sesuatu dengan niat yang jujur dan tanpa paksaan.	25	5
5	Karyawan mampu menahan emosi ketika menghadapi situasi yang tidak menyenangkan.	13	17
6	Karyawan tidak tergesa-gesa dalam menjalankan tugas.	12	18

Sumber: *Pra Riset, Tahun 2025*

Berdasarkan Tabel I.4 dapat diketahui fenomena dari Budaya Organisasi di PT. Sukses Jaya Permata Banyuasin Karyawan mudah menyerah mencoba sampai mencapai tujuan yang diinginkan, Karyawan tidak mampu menahan emosi ketika menghadapi situasi yang tidak menyenangkan dan masih adanya Karyawan tergesa-gesa dalam menjalankan tugas.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja (K3), Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sukses Jaya Permata Banyuasin.**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Adakah pengaruh keselamatan Kesehatan kerja (k3), lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Sukses Jaya Permata Di Banyuasin ?
2. Adakah pengaruh keselamatan Kesehatan kerja (k3) terhadap kinerja karyawan PT. Sukses Jaya Permata Di Banyuasin?
3. Adakah pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sukses Jaya Permata Di Banyuasin?
4. Adakah pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Sukses Jaya Permata Di Banyuasin?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk :

1. Untuk mengetahui pengaruh Kesehatan kerja (k3), lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Sukses Jaya Permata Di Banyuasin.
2. Untuk mengetahui pengaruh keselamatan Kesehatan kerja (k3) terhadap kinerja karyawan PT. Sukses Jaya Permata Di Banyuasin.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sukses Jaya Permata Di Banyuasin.
4. Untuk mengetahui budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Sukses Jaya Permata Di Banyuasin.

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian ini diharapkan dapat diperoleh manfaat sebagai :

1. Bagi Penulis

Penelitian ini dapat memberikan gambaran praktik dari teori yang selama ini diperoleh selama di bangku kuliah, khususnya dalam konsentrasi Sumber Daya Manusia.

2. Bagi Perusahaan

Dari hasil penelitian diharapkan berguna untuk memberikan saran dan masukan kepada perusahaan guna meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) yang ada sehingga dapat menjadikan pertimbangan dalam menyusun strategi untuk meningkatkan kinerja yang akan datang.

3. Bagi Almamater

Hasil penelitian dapat menjadi salah satu sumber referensi untuk peneliti selanjutnya khususnya penelitian yang memiliki topik relatif sama.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdulharis Tamalene, M. R. (2024). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT . Radar Ambon). *Jurnal Administrasi Terapan*, 3(1), 197–217.
- Adhari. (2022). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Sakti Boshe VVIP Club Yogyakarta. *Jurnal Bintang Manajemen (JUBIMA)*, 2(2), 19–28.
<https://doi.org/10.55606/jubima.v2i2.3039>
- Al-fajri, M. A., Almanshur, F., Ekonomi, F., Islam, U., Maulana, N., & Ibrahim, M. (2022). Analisis Pelaksanaan Program Dan Kebijakan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Pada Departement PGA Di Rumah Potong Ayam (RPA) PT Ciomas Adisatwa Sidoarjo Muhammad. *Jurnal Manajemen*, 12(1), 117–126.
<https://doi.org/https://doi.org/10.55606/jubima.v2i2.3039>
- Alasyari, A. R., Ajid, M., Irpan, O. N., Alkhowas, S., Agama, U., Bunga, I., Cirebon, B., & Karyawan, K. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Jurnal Syntax Dmiration*, 4(1), 117–124.
<https://doi.org/https://doi.org/10.46799/jsa.v4i1.527>
- Ananti, E. D., Trihandayani, Z., & Cahyani, E. (2025). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumber Berkah Sawit Kabupaten Musi Banyuasin. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 11(10. D), 67-78.
- Dinar Danisa, N. K. (2015). Kajian Teoritis Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan. *Management Business Innovation Conference 2023 (MBIC)*.
- Dr. Kasmir, S.E., M. M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rajadrafindo Persada.
- Hanatul Fitri Sianturi, O. M. S. (2023). Pengaruh K3 (Keselamatan Dan Kesehatan Kerja) Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT PLN (Persero) Ulp Kotapinang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 13(2), 91–98.
- Hary Prastyo, M. W. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Golden Boutique Hotel Melawa di Jakarta Selatan. *Jurnal Ilmiah Swara MaNajemen (Swara Mahasiswa Manajemen)*, 5(2), 513–526. <https://doi.org/10.32493/jism.v5i2>
- Hasan, M. I. (2017). *Pokok-Pokok Materistatistik 1 (Statistik Deskriptif)*. Bumi Aksara.
- Kerja, M., Pada, K., Pln, P. T., & Up, P. (2022). Pengaruh Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap The Effect of Occupational Health and Safety Program on Employee Work Motivation at PT PLN (Persero) UP3 Nias.

Jurnal Emba, 10(4), 1417–1435.

- Lestari, R. K. T., Trihandayani, Z., & Cahyani, E. (2025). Determinan Factors Influencing Employee Job Satisfaction At Siti Fatimah Regional Hospital. *Journal of Business, Finance, and Economics (JBFE)*, 6(1), 329-338.
- Moh. Lazim, M. I. E., & Raihan Wishal Nafis. (2023). Pengaruh Social Support Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Tongas Probolinggo Moh. *Jumad*, 1(5), 601–610.
<https://ejournal.upm.ac.id/index.php/jumad>
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Surbakti, A. S. B., & Pohan, Y. A. P. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen & Bisnis Jayakarta*, 5(02), 180–191.
<https://doi.org/10.53825/jmbjayakarta.v5i02.197>
- Susanto, Akka Latifah Jusdienar, H. R. (2024). Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan di PT. AEI Jakarta Selatan. *Economic, Accounting, Management and Business*, 7(3), 816–824. <https://journal.unpam.ac.id/index.php/reflect>
- Trihandayani, Z., & Ananti, E. D. (2024). Pemenuhan Kebutuhan Pasar Melalui Pengembangan Usaha Dan Pemodalan UMKM Pempek di Kota Palembang. *AKM: Aksi Kepada Masyarakat*, 5(1), 445-450.
- Trihandayani, Z., & Yamaly, F. (2022). The matrix of human resources development factors in small and medium enterprises of local wisdom products in Palembang. *Matrix*, 5(3).
- Trihandayani, Z., Cahyani, E., Fitriah, W., & Lina, D. A. (2024). Analisis Faktor Kinerja Karyawan Jasa Penilai Publik Muttaqin Bambang Purwanto Rozak Uswatun Dan Rekan Palembang. *Motivasi*, 9(2), 168-176.