

**PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3) DAN
BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT PAMA PERSADA TANJUNG ENIM PALEMBANG**



Skripsi Oleh:
RANGEL PRIMA
01011382025184
MANAJEMEN

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN TINGGI, SAINS DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
FAKULTAS EKONOMI**

2025

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF

PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3) DAN

BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN

PT PAMA PERSADA TANJUNG ENIM PALEMBANG

Disusun Oleh:

Nama : Rangel Prima

NIM : 01011382025184

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

Bidang Jurusan/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Disetujui untuk digunakan dalam ujian komprehensif.

Palembang , 26 Juni 2025

Dosen Pembimbing



Dr. Hj. Zunaidah, M.Si.

NIP. 196610221992032002

ASII
28/8 2024

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

**PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3) DAN
BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT PAMA PERSADA TANJUNG ENIM PALEMBANG**

Disusun Oleh:

Nama : Rangel Prima

NIM : 01011382025184

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

Bidang Jurusan/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Telah diuji dalam ujian komprehensif pada tanggal 25 Juli 2025 dan telah memenuhi syarat untuk diterima Panitia Ujian Komprehensif.

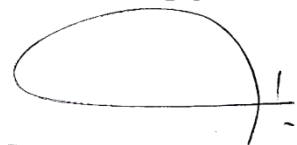
Palembang, 25 Juli 2025

Pembimbing



Dr. Hj. Zunaidah, M.Si.
NIP. 196610221992032002

Penguji



Dr. Ir Yos Karimudin, M.M.
NIP. 19621101991031006

Mengetahui
Ketua Jurusan Manajemen



Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, S.T., M.M.
NIP. 198907112018031001

SURAT PERNYATAAN INTEGRASI KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Rangel Prima

NIM : 01011382025184

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

Bidang Jurusan/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul “Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Pama Persada Tanjung Enim Palembang”

Pembimbing : Dr. Hj. Zunaidah, M.Si

Tanggal Ujian : 24 Juli 2025

Adalah benar hasil karya saya sendiri. Dalam skripsi ini tidak ada kutipan hasil karya orang lain yang tidak disebutkan sumbernya.

Demikianlah pernyataan ini saya buat degan sebenarnya, dan apabila pernyataan saya tidak benar di kemudian hari, saya bersedia dicabut predikat kelulusan dan gelar kesarjanaan

Palembang, 24 Juli 2025

Pembuat Pernyataan



Rangel Prima

NIM. 01011382025184

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Ketetapan Allah pasti datang. Maka, janganlah kamu meminta agar dipercepat (kedatangan)-nya. Mahasuci dan Mahatinggi dia dari apa yang mereka persekutukan.

(Qs. An-Nahl : 2)

Skripsi ini saya Persembahkan untuk:

- Allah SWT
- Orang Tua
- Keluarga
- Almamater

KATA PENGANTAR

Puji Syukur kepada Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian ini yang berjudul "Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan di PT Pama Persada Tanjung Enim Palembang". Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat untuk meraih gelar sarjana Ekonomi di Universitas Sriwijaya. Proses penyusunan skripsi ini, penulis mengalami kesulitan dan penulis menyadari dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Terkait hal tersebut, penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang membangun demi kesempurnaan penelitian ini. Dan juga besar harapan penelitian ini bermanfaat bagi yang membaca. Akhir kata, penulis mengucapkan terima kasih.

Palembang, 26 Juni 2025

Penulis,



Rangel Prima
NIM. 01011382025184

UCAPAN TERIMA KASIH

Selama proses penelitian dan penulisan skripsi ini penulis mendapatkan batuan dan bimbingan sekaligus motivasi dari banyak pihak. Maka pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa syukur dan ucapan terima kasih kepada :

1. Allah SWT, terima kasih sudah menjadi tempat curhat yang paling setia dan memberikan kesehatan hingga kesempatan serta anugerah luar biasa sehingga peneliti mampu melawati banyak hal dan senantiasa mengabdikan apa yang disemogakan.
2. Kedua Orang Tua tercinta yang selalu mendoakan, memotivasi, memberi semangat, dan mendukung segala hal yang dibutuhkan selama masa perkuliahan hingga penulisan skripsi ini.
3. Saudara saudara saya yang tersayang Reky dan Rega yang selalu mendorong saya untuk selama menyelesaikan skripsi saya.
4. Dr. Hj. Zunaidah, M.Si., selaku dosen pembimbing yang bersedia membimbing dan memberikan saran dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Dr. Ir. Yos Karimudin, M.M., selaku Dosen penguji yang bersedia menguji dan memberikan saran dalam perbaikan skripsi ini.
6. Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, S.T., M.M., selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
7. Prof. Dr. Taufiq Marwa, S.E., M.Si, selaku rektor Universitas Sriwijaya.
8. Prof. Dr. Azwardi, S.E., M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
9. Dr, Kemas M. Husni Thamrin, S.E., M.M., selaku Dosen Pembimbing Akademik (PA) yang telah memberikan masukan dan arahan selama perkuliahan.
10. Bapak/Ibu Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya, terima kasih yang sebaik-baiknya atas segala ilmu dan pengetahuan yang sudah diberikan selama ini.

11. Seluruh Staff Pegawai Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya yang telah membantu peneliti selama masa perkuliahan dan memberikan informasi mengenai dosen dan aturan perkuliahan.
12. Manajemen PT Pama Persada Tanjung Enim Palembang yang sudah memberikan izin untuk melakukan penelitian serta Seluruh Staff PT Pama Persada Tanjung Enim Palembang yang bersedia memberikan waktunya untuk mengisi kuesioner penelitian.
13. Keluarga besar, terima kasih atas segala bentuk semangat dan perhatian pada masa perkuliahan hingga penulisan skripsi ini.
14. Sahabat Seperjuangan, terima kasih telah menemani, memberikan informasi, dan memberikan dukungan selama perkuliahan hingga penulisan skripsi.
15. Teman - teman Manajemen 2020, terima kasih untuk segala proses kalian yang memotivasi saya untuk bergerak dan segala informasi yang sudah kalian berikan.
16. Diri saya sendiri, Rangel Prima untuk tidak pernah menyerah dalam masa sulit perkuliahan terutama pada penulisan skripsi ini dan terus berjuang dan mengusahakan segala hal baik dalam penyelesaian skripsi ini.
17. Semua pihak yang tidak bisa disebutkan yang turut serta dalam perjalanan saya selama perkuliahan yang tidak mudah ini.

Akhirnya penulis berharap agar skripsi ini bermanfaat bagi para pembaca sekalian, atas perhatian dan masukan, penulis mengucapkan terima kasih.

Penulis menyadari kekurangan dan keterbatasan selama penyusunan skripsi ini. Oleh karena itu, saran dan kritik diharapkan agar dapat memperbaiki penelitian selanjutnya. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca dan pihak-pihak yang membutuhkan.

Palembang, 26 Juni 2025

Penulis,



Rangel Prima
NIM. 01011382025184

ABSTRAK

PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3) DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT PAMA PERSADA TANJUNG ENIM PALEMBANG

Oleh : Rangel Prima

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan PT Pama Persada Tanjung Enim Palembang. Pendekatan penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner kepada 86 responden. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa K3 dan budaya organisasi secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. K3 memiliki pengaruh dominan dalam meningkatkan kinerja. Implikasi dari penelitian ini adalah pentingnya perusahaan untuk terus meningkatkan aspek keselamatan kerja dan memperkuat budaya organisasi agar tercipta lingkungan kerja yang kondusif bagi peningkatan kinerja karyawan.

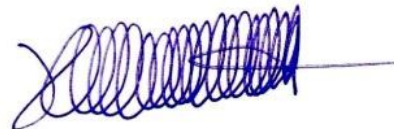
Kata Kunci: K3, Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan

Pembimbing

Ketua Jurusan Manajemen



Dr. Hj. Zunaidah, M.Si.
NIP. 196610221992032002



Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, S.T., M.M.
NIP. 198907112018031001

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH (K3) AND ORGANIZATIONAL CULTURE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT PAMA PERSADA TANJUNG ENIM PALEMBANG

By : Rangel Prima

This study aims to analyze the influence of Occupational Safety and Health (K3) and Organizational Culture on the performance of employees of PT Pama Persada Tanjung Enim Palembang. The research approach uses quantitative methods with data collection techniques through distributing questionnaires to 86 respondents. The data analysis techniques used in this study are validity test, reliability test, classical assumption test, multiple linear regression analysis, t test, F test, and coefficient of determination. The results showed that K3 and organizational culture partially and simultaneously had a positive and significant effect on employee performance. K3 has a dominant influence in improving performance. The implication of this research is the importance of companies to continue to improve work safety aspects and strengthen organizational culture in order to create a conducive work environment for improving employee performance.

Keywords: K3, Organizational Culture, Employee Performance

Advisor



Dr. Hj. Zunaidah, M.Si.
NIP. 196610221992032002

Head of Department



Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, S.T., M.M.
NIP. 198907112018031001

ASPI
28/8 2021

SURAT PERNYATAAN ABSTRAK

Saya dosen pembimbing skripsi menyatakan bahwa Abstrak Skripsi dalam Bahasa Inggris dari mahasiswa :

Nama : Rangel Prima

NIM : 01011382025184

Jurusan : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Judul Skripsi : Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan di PT Pama Persada Tanjung Enim Palembang

Telah saya periksa cara penulisan, grammar, maupun susunan tenses-nya dan saya setuju untuk ditempatkan pada lembaran abstrak.

Pembimbing



Dr. Hj. Zunaidah, M.Si.
NIP. 196610221992032002

Ketua Jurusan Manajemen



Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, S.T., M.M.
NIP. 198907112018031001

RIWAYAT HIDUP

DATA PRIBADI

Nama Mahasiswa : Rangel Prima
Jenis Kelamin : Laki - Laki
Tempat/Tanggal Lahir : Palembang, 06 Juni 2001
Agama : Islam
Status : Belum Menikah
Alamat : Perum Pemda Laut, Sekayu
Alamat Email : rangelprima6@gmail.com
No. HP/WA : 081379812954



PENDIDIKAN FORMAL

- Sekolah Dasar : SD Negeri 3 Sekayu
- SMP : SMP Negeri 8 Sekayu
- SMA : SMA Negeri 1 Sekayu

DAFTAR ISI

	Halaman
LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF	i
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI.....	ii
SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iv
KATA PENGANTAR	v
UCAPAN TERIMA KASIH.....	vi
ABSTRAK	viii
<i>ABSTRACT</i>	ix
SURAT PERNYATAAN ABSTRAK.....	x
RIWAYAT HIDUP	xi
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR	xvii
DAFTAR LAMPIRAN	xviii
 BAB I PENDAHULUAN	 1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah	8
1.3 Tujuan Penelitian	8
1.4 Manfaat Penelitian	9
1.4.1 Manfaat Teoritis	9
1.4.2 Manfaat Praktis	9
 BAB II TINJAUAN PUSTAKA	 10
2.1 Landasan Teori.....	10
2.1.1 Teori Domino (Heinrich)	10
2.1.2 Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)	12
2.1.3 Budaya Organisasi	14
2.1.4 Kinerja Karyawan	17

	Halaman
2.2 Penelitian Terdahulu	19
2.3 Alur Pikir.....	26
2.3.1 Hubungan K3 dengan Kinerja Karyawan	26
2.3.2 Hubungan Budaya Organisasi dengan Kinerja Karyawan	27
2.4 Kerangka Konseptual	28
2.5 Hipotesis.....	28
BAB III METODE PENELITIAN	30
3.1 Ruang Lingkup Penelitian.....	30
3.2 Rancangan Penelitian	30
3.3 Jenis dan Sumber Data	31
3.3.1 Data Primer	31
3.3.2 Data Sekunder	32
3.4 Teknik Pengumpulan Data	32
3.5 Populasi dan Sampel	32
3.5.1 Populasi	32
3.5.2 Sampel.....	32
3.6 Teknik Analisis Data.....	34
3.6.1 Uji Instrumen	34
3.6.2 Uji Asumsi Klasik.....	34
3.6.2.1 Uji Normalitas	34
3.6.2.2 Uji Multikolonieritas	35
3.6.2.3 Uji Heteroskedastisitas	35
3.6.3 Uji Statistik	35
3.6.4 Analisis Koefisien Determinasi	36
3.6.5 Uji Hipotesis (F dan t).....	37
3.7 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel	38

	Halaman
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	40
4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian	40
4.1.1 Profil Perusahaan	40
4.1.2 Visi dan Misi	41
4.2 Deskripsi Data	41
4.2.1 Karakteristik Responden	41
4.2.2 Deskripsi Frekuensi Variabel	44
4.3 Pengujian Data	62
4.3.1 Hasil Uji Validitas	62
4.3.2 Uji Asumsi Klasik	65
4.3.3 Uji Multikoleniaritas	67
4.3.4 Uji Heteroskedasitas	68
4.3.5 Hasil Uji Hipotesis	70
4.3.6 Analisis Regresi Berganda	71
4.3.7 Koefisien Korelasi (r) & Koefisien Determinasi (R^2)	73
4.4 Pembahasan	74
4.4.1 Pengaruh K3 terhadap Kinerja Karyawan	74
4.4.2 Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan	76
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	78
5.1 Kesimpulan	78
5.2 Saran	78
DAFTAR PUSTAKA	81
LAMPIRAN	84

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Attendance ratio Karyawan Pada Tahun 2023 Per Departemen (%)..	4
Tabel 1.2 Pengukuran Budaya Organisasi	5
Tabel 1.3 Penilaian Kinerja Karyawan	6
Tabel 2.1 Elemen Budaya Organisasi	16
Tabel 2.2 Penelitian Terdahulu	19
Tabel 3.1 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel	38
Tabel 4.1 Data Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin	42
Tabel 4.2 Data Karyawan Berdasarkan Usia	42
Tabel 4.3 Data Karyawan Berdasarkan Lama Bekerja	43
Tabel 4.4 Data Karyawan Berdasarkan Pendidikan Terakhir	44
Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap K3	44
Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Budaya Organisasi	51
Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Kinerja Karyawan	57
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Variabel K3	63
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi	64
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan	64
Tabel 4.11 Hasil Uji Normalitas	67
Tabel 4.12 Hasil Uji Multikoleniaritas	68
Tabel 4.13 Hasil Uji Heteroskedastisitas	69

	Halaman
Tabel 4.14 Uji F	70
Tabel 4.15 Uji t	71
Tabel 4.16 Hasil Uji Regresi Linear Berganda	72
Tabel 4.17 Hasil Uji Koefisien Korelasi (r) & Koefisien Determinasi (R^2).....	74

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1.1 Jumlah Kecelakaan Kerja di Indonesia Periode 2005-2021.....	2
Gambar 2.1 Teori Domino H.W. Heinrich	10
Gambar 2.2 Kartu Ketiga Domino Dihilangkan	11
Gambar 2.3 Kerangka Konseptual	28
Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas Grafik Histogram	65
Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas Grafik Normal P-Plot	66
Gambar 4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas	70

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1. Kuesioner Penelitian.....	84
Lampiran 2. Tabulasi Kuesioner	89
Lampiran 3. Hasil Uji Asumsi Klasik.....	96
Lampiran 4. Hasil Analisis Regresi Berganda	97
Lampiran 5. Hasil Uji Korelasi (r) & Koefisien Determinasi (R).....	98

BAB I

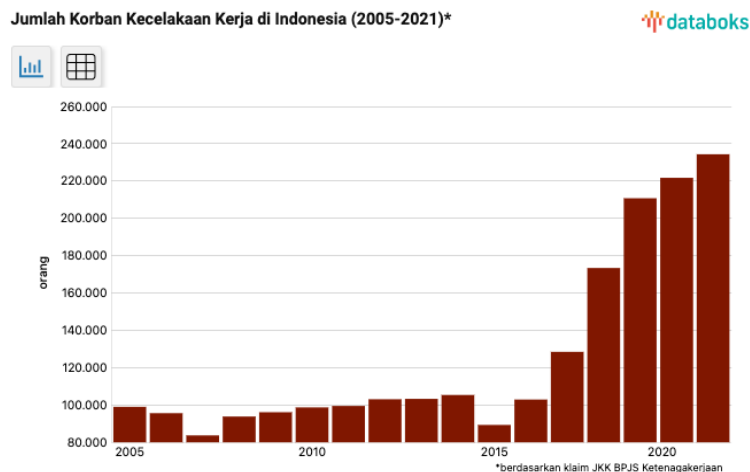
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting dalam kesuksesan suatu organisasi atau perusahaan, karena manusia dianggap sebagai aset berharga yang harus diperhatikan dengan seksama oleh perusahaan. Manusia harus diberi perhatian yang serius dan dikelola dengan baik agar mereka dapat memberikan kontribusi yang maksimal dalam pencapaian tujuan organisasi. Seiring dengan kemajuan ilmu dan teknologi, perusahaan didorong untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan sumber daya manusia mereka agar dapat bekerja secara efisien. Standar keberhasilan dalam manajemen sumber daya manusia terlihat dari kinerja atau produktivitas karyawan.

Masalah yang berkaitan dengan Keselamatan dan Kesehatan kerja (K3) merupakan hal yang tak terhindarkan bagi sumber daya manusia yang bekerja. Menjamin K3 adalah kunci untuk membangkitkan semangat kerja pada karyawan. Karyawan memiliki hak atas K3 yang dilindungi oleh peraturan perundang-undangan. K3 merupakan aspek penting dalam perlindungan tenaga kerja sekaligus melindungi aset perusahaan dengan tujuan memberikan jaminan kondisi kerja yang aman dan sehat bagi setiap karyawan serta melindungi Sumber Daya Manusia (SDM). K3 bertujuan untuk mengurangi angka kecelakaan kerja, khususnya di Indonesia. Kegiatan K3 mencakup pembinaan dan pelatihan, pengarahan, dan pengendalian terhadap pelaksanaan tugas karyawan serta pemberian bantuan sesuai dengan pelaksanaan tugas karyawan serta pemberian

bantuan sesuai dengan ketentuan yang berlaku, baik dari lembaga pemerintah maupun perusahaan tempat mereka bekerja (Zuleha, dkk., 2021).



Gambar 1.1 Jumlah Kecelakaan Kerja di Indonesia Periode 2005-2021

Sumber: databoks.co.id

Berdasarkan data, korban kecelakaan kerja di Indonesia cenderung meningkat dalam beberapa tahun belakangan. Ketika kecelakaan atau penyakit kerja terjadi, dapat menyebabkan berbagai dampak yang serius, mulai dari kematian, cacat permanen, hingga ketidakmampuan sementara untuk bekerja. Hal ini mengakibatkan karyawan yang terkena dampak tersebut tidak dapat lagi bekerja secara optimal atau mengalami penurunan produktivitas dibandingkan saat kondisi sehat. Oleh karena itu, penting untuk memiliki sistem kompensasi yang tepat sebagai respons terhadap kecelakaan dan penyakit kerja. Sistem kompensasi ini tidak hanya bertujuan untuk memberikan perlindungan finansial bagi karyawan yang terkena dampak, tetapi juga untuk meningkatkan semangat kerja dan kinerja karyawan.

Kinerja menggambarkan tingkat keberhasilan seseorang dalam menjalankan tugasnya selama periode tertentu, dibandingkan dengan berbagai standar, target,

sasaran, atau kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya dan disepakati bersama (Febriono, 2020). Keberhasilan ini dapat dicapai apabila perusahaan memberikan perhatian yang cukup terhadap faktor keselamatan dan kesehatan kerja (K3), karena hal ini akan berdampak positif pada kinerja karyawan.

Faktor keamanan dan perlindungan di tempat kerja merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Ketika karyawan merasa aman dan dilindungi dengan baik oleh perusahaan, mereka akan bekerja dengan lebih tenang dan efektif (Valentina et al., 2024). Karyawan yang merasa terjamin keselamatan dan kesehatannya akan cenderung memberikan kinerja yang optimal.

Salah satu cara untuk memberikan perlindungan kepada karyawan adalah melalui implementasi program K3. K3 merujuk pada kondisi fisik, fisiologis, dan psikologis tenaga kerja yang dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang disediakan oleh organisasi (Sinambela 2016: 364). Apabila suatu organisasi menerapkan langkah-langkah K3 dengan efektif, dapat diharapkan terjadi penurunan jumlah karyawan yang mengalami cedera. Untuk mendukung keselamatan kerja karyawan, penggunaan alat pelindung diri menjadi suatu keharusan karena adanya kemajuan teknologi dalam proses produksi, yang dapat berpotensi memengaruhi kinerja karyawan. Program K3 merupakan suatu sistem yang dirancang untuk mencegah terjadinya kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja di lingkungan kerja. Program ini melibatkan upaya pengenalan potensi risiko kecelakaan kerja serta langkah-langkah antisipasi untuk mengatasinya.

PAMA adalah sebuah perusahaan yang bergerak di bidang jasa pertambangan dan kontraktor. Perusahaan ini didirikan pada tahun 1993. Sejak berdirinya,

PAMA telah menjadi salah satu perusahaan terkemuka di Indonesia dalam menyediakan jasa pertambangan seperti penambangan batubara, penggalian, pemindahan tanah, dan pengangkutan material. PAMA dikenal sebagai bagian dari Grup Astra, sebuah konglomerasi bisnis terkemuka di Indonesia.

Berdasarkan data tingkat kedisiplinan karyawan PT Pama Persada tahun 2023, seluruh pegawai akan aturan-aturan yang harus dipatuhi, pengukuran kedisiplinan pegawai juga dapat diukur dan dilihat menggunakan *Attendance Ratio* (ATR) karyawan, berikut data *Attendance Ratio* (ATR) pada tahun 2023.

Tabel 1.1 Attendance ratio Karyawan Pada Tahun 2023 Per Departemen (%)

N O	TARGET 2023	TARGE T 2023	TAHUN 2023											
			JAN	FEB	M AR	APR	MEI	JUNi	JULi	AGT	SE PT	OKT	NOV	DES
1	ENGINE ERING	98,00	99,80	98,20	99,40	99,30	99,50	99,30	99,50	100,0 0	99,91	99,41	99,46	99,40
2	FINANC E	98,00	99,80	100,0 0	100,0 0	100,0 0	100,0 0	98,70	100,0 0	100,0 0	100,0 0	94,85	100,0 0	100,0 0
3	HCGS	98,00	99,40	99,30	99,60	99,70	100,0 0	98,60	99,70	99,65	99,25	99,86	99,44	99,00
4	IT	98,00	100,0 0	99,30	100,0 0	100,0 0	100,0 0	100,0 0	97,70	99,09	100,0 0	100,0 0	100,0 0	99,10
5	MIO	98,00	99,50	100,0 0	100,0 0	99,60	100,0 0	98,90	98,40	100,0 0	99,66	99,51	99,42	98,70
6	OPR	98,00	99,30	99,20	100,0 0	99,40	99,30	100,0 0	99,30	100,0 0	100,0 0	97,16	98,89	99,40
7	OTD	98,00	99,70	99,20	99,90	100	99,20	99,00	99,60	100,0 0	99,75	99,88	10 0,00	98,50
8	PLANT	98,00	99,60	99,40	99,20	99,60	99,80	99,50	99,60	99,72	99,60	99,78	99,56	99,50
9	PRODU KSI	98,00	99,10	99,10	99,10	98,70	98,80	98,70	98,60	98,91	99,14	98,98	99,10	99,10
10	PIT SERVIC E	98,00	99,40	99,40	97,50	99,60	99,30	98,70	99,10	98,84	99,73	99,87	99,48	98,60
11	SHE	98,00	99,20	99,10	99,20	99,50	99,20	99,20	99,50	100,0 0	100,0 0	98,61	99,11	99,00
12	SUPPLY MANA GEMEN T	98,00	95,30	99,80	99,70	98,30	99,50	99,20	99,30	99,46	99,24	99,64	99,86	98,80
13	TYRE	98,00	98,80	88,50	91,30	100,0 0	99,60	99,60	100,0 0	99,62	99,60	100,0 0	99,39	99,00
TOTAL (%)		98,00 %	99, 18 %	99,15 %	98,50 %	98,84 %	99,52 %	99,55 %	99,18 %	99,25 %	99,64 %	99,68 %	99,52 %	99,52 %

Sumber: PT Pama Persada Tanjung Enim, 2023

Berdasarkan data tentang Attendance Ratio (ATR) di atas, dapat dilihat bahwa tingkat kedisiplinan karyawan dapat diukur melalui pencapaian Target absen ATR setiap karyawan atau departemen pada tahun 2023. Target tersebut ditetapkan minimal sebesar 98,00% kehadiran karyawan di tempat kerja. Artinya, jika kehadiran karyawan tidak mencapai 100% ATR dan tidak mencapai target minimal 98,00%, maka karyawan tersebut dapat dikategorikan sebagai kurang disiplin terhadap ATR mereka. Meskipun secara keseluruhan ATR seluruh departemen pada tahun 2023 telah mencapai atau melebihi target 98%, namun terdapat 7 departemen yang tidak mencapai angka tersebut. Oleh karena itu, perlu dilakukan perbaikan ATR di tahun 2024.

Kondisi lingkungan kerja dipengaruhi oleh budaya organisasi dalam perusahaan, yang berperan dalam memotivasi karyawan. Hal ini membantu mengurangi dampak negatif dari lingkungan kerja dan meningkatkan kenyamanan karyawan. Gambaran budaya organisasi ditunjukkan melalui pengukuran skor maksimum dan aktual dari Pamapersada Nusantara (PAMA) Tanjung Enim pada tahun 2021, yang rinciannya terdapat pada Tabel 1.2

Tabel 1.2 Pengukuran Budaya Organisasi di PT Pamapersada Nusantara (PAMA) Tanjung Enim 2023

No	Skor			
	Budaya	Skor	Skor Aktual	Aktual (%)
	Organisasi	Maksimum		
1	2021	250	120	48.0
2	2022	250	135	54.0
3	2023	250	125	50.0

Sumber: PT Pamapersada Nusantara (PAMA), 2023

Berdasarkan Tabel 1.2, skor maksimum budaya organisasi adalah 250 dan terlihat bahwa skor aktual budaya 120 perusahaan PT PAMA fluktuatif. Di tahun 2021, skor aktual tercatat hanya 120, setelah itu terjadi kenaikan menjadi 135, namun di tahun 2023 terjadi penurunan kembali menjadi 125. Hal ini menggambarkan bahwa PT PAMA Tanjungenim masih memiliki budaya perusahaan yang rendah.

Selain itu, berdasarkan data penilaian kinerja PT Pama Persada Tanjung Enim pada tahun 2021-2023 ditemukan bahwa masih ada beberapa target kinerja yang masih jauh dari target. Ini berarti bahwa meskipun telah ada upaya untuk mencapai target kinerja yang telah ditetapkan, namun masih ada beberapa area di dalam perusahaan yang belum mencapai hasil yang diinginkan. Kondisi ini digambarkan pada penilaian kinerja karyawan dilihat dari capaian dan target perusahaan yang secara rinci dapat dilihat berdasar Tabel 1.3

Tabel 1.3 Penilaian Kinerja Karyawan PT Pama Persada Tanjung Enim

No.	Key Performance Indicators	2021		2022		2023	
		Target %	Capaian %	Target %	Capaian %	Target %	Capaian %
Internal Process							
1	Ketersediaan fisik dan unit berjalan	90.00	90.00	90.00	92.60	100.00	80.30
2	Perincian rasio jadwal	80.00	80.00	80.00	82.60	90.00	72.3
3	Pemanfaatan ketersediaan, semua loader dan hauler	59.30	61.30	65.00	69.35	75.00	70.6
4	Rata-rata pencapaian produktivitas loader dan hauler	100.00	100.00	100.00	98.79	100.00	90.0
5	Produktivitas tenaga kerja	100.00	100.00	100.00	105.43	100.00	100
6	Nol insiden fatal	0	0	0	0	0	
7	Program akuntabilitas keselamatan	80.00	80.00	80.00	81.00	90.00	100

No.	Key Performance Indicators	2021		2022		2023	
		Target %	Capaian %	Target %	Capaian %	Target %	Capaian %
8	Indeks manajemen PAMA terintegrasi	100.00	100.00	100.00	103.00	100.00	100
	Learning and Growth						
9	Keterlibatan budaya	50.00	85.00	85.00	87.79	100.00	88.9
10	Cakupan keterlibatan inovasi karyawan	50.00	100.00	100.00	100.00	100.00	70.5

Sumber: PT Pama Persada Tanjung Enim, 2023

Berdasarkan Tabel 1.3, terlihat bahwa kinerja karyawan pada tahun 2019-2020 telah mencapai target yang ditetapkan, sebagaimana tercermin dari berbagai indikator penilaian kinerja seperti ketersediaan fisik dan operasional unit, detail jadwal rasio, rata-rata produktivitas loader dan hauler, produktivitas tenaga kerja, program keselamatan akuntabilitas, serta penggunaan dan keterlibatan dalam inovasi karyawan. Namun, pada tahun 2021 terjadi penurunan kinerja yang disebabkan oleh peningkatan target pada beberapa indikator oleh perusahaan. Peningkatan target secara keseluruhan memberikan dampak capaian yang masih di bawah target kinerja perusahaan, terutama pada indikator pembelajaran dan pertumbuhan yang masih jauh dari target yang ditetapkan. Oleh karena itu, kondisi ini menyiratkan bahwa kinerja perusahaan belum optimal, yang juga terlihat dari data tahun 2021 yang mencatat penurunan baik dalam lingkungan kerja, budaya organisasi, maupun pencapaian individu. Analisis fenomena ini dilakukan untuk menyelidiki kesenjangan riset dari penelitian sebelumnya.

Berdasarkan penelitian terdahulu oleh Isnaini (2023) didapatkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja, disiplin kerja dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sejalan dengan penelitian tersebut, penelitian yang dilakukan oleh Nashrulloh (2023) bahwa keselamatan

dan Kesehatan kerja dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, penelitian oleh Febriono (2020) juga menyatakan hal yang sama, bahwa keselamatan dan Kesehatan kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian juga dilakukan oleh Arifin dkk. (2023) yang juga menyatakan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara keselamatan dan Kesehatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan. Penelitian selanjutnya yaitu Purwanti dkk. (2023) yang menyatakan bahwa keselamatan dan Kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan fenomena yang telah dijelaskan sebelumnya, peneliti tertarik untuk mengangkat judul penelitian “Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Pama Persada Tanjung Enim Palembang”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh K3 terhadap kinerja karyawan PT Pama Persada Tanjung Enim Palembang?
2. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT Pama Persada Tanjung Enim Palembang?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian yang akan dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh K3 terhadap kinerja karyawan PT Pama Persada Tanjung Enim Palembang.

2. Untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT Pama Persada Tanjung Enim Palembang.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini memiliki manfaat teoritis yang signifikan dalam mengembangkan pemahaman tentang hubungan antara K3 serta budaya organisasi dengan kinerja karyawan. Dengan menganalisis faktor-faktor ini secara komprehensif, penelitian ini dapat memberikan wawasan baru tentang bagaimana aspek-aspek ini saling berhubungan dan bagaimana mereka mempengaruhi kinerja karyawan di PT PAMA Persada Tanjung Enim Palembang.

Hasil penelitian ini dapat menjadi kontribusi penting bagi literatur manajemen sumber daya manusia dan studi organisasi, serta dapat menjadi dasar untuk penelitian lanjutan dalam bidang ini.

1.4.2 Manfaat Praktis

Penelitian ini dapat membantu perusahaan dalam merancang strategi yang lebih efektif untuk meningkatkan kesejahteraan dan produktivitas karyawan, serta meningkatkan kinerja keseluruhan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustian, I., Saputra, H. E., & Imanda, A. (2019). Pengaruh sistem informasi manajemen terhadap peningkatan kualitas pelayanan di pt. jasaraharja putra cabang Bengkulu. *Professional: Jurnal Komunikasi dan Administrasi Publik*, 6(1).
- Arifin, A., AL, M. H., Supriaddin, N., & Nur, M. (2023). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3), Melalui Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Economics and Business UBS*, 12(2), 806-821.
- Belkaci, K., & Mekbel, N. (2021). Corporate culture: definition and background. *Maaref*, 16 (1), 859-875.
- Borman, W. C., & Motowidlo, S. J. (1997). Task performance and contextual performance: The meaning for personnel selection research. *Human Performance*. https://doi.org/10.1207/s15327043hup1002_3.
- Budhiartini, D. (2022). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Xl. Axiata Medan. *Juripol (Jurnal Institusi Politeknik Ganesha Medan)*, 5(1), 251-260.
- Campbell, J. P., & Wiernik, B. M. (2015). The modeling and assessment of work performance. *Annu. Rev. Organ. Psychol. Organ. Behav.*, 2(1), 47-74.
- Dunggio, S. (2020). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Dungingi Kota Gorontalo. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik*, 7(1), 1-9.
- Febriani, F. A., & Ramli, A. H. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Keterikatan Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, 11(2), 309-320.
- Firdaus, M. F., Goib, A. A., & Febiana, C. (2021). Pengaruh Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan Di Puskesmas Melong Asih. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 2(6), 1695-1704.
- Girsang, L., Zulkarnain, Z., & Isnaniah, I. (2021). Pengaruh Pelatihan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Lintas Aman Andalas Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (Jimbi)*, 2(1), 1-8.
- Indonesia, R., & Indonesia, P. R. (1970). Undang Undang No. 1 Tahun 1970 Tentang: Keselamatan Kerja. *Sekretariat Negara: Jakarta*.
- Isnaini, S. (2023). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Disiplin Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan CV. Autotec Cabang

km. 7 Palembang (Doctoral dissertation, 021008-Universitas Tridinanti Palembang).

Jufrizen, J., & Rahmadhani, K. N. (2020). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dengan lingkungan kerja sebagai variabel moderasi. *JMD: Jurnal Riset Manajemen & Bisnis Dewantara*, 3(1), 66-79.

Khairani, S., & Yulianti, P. (2022). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan Pada Masa Pandemi Covid-19 Pada Pt Bank Syariah Mandiri Cabang Padang. *Jurnal Penelitian Dan Pengkajian Ilmiah Sosial Budaya*, 1(1), 1-11.

López-Cabarcos, M. Á., Vázquez-Rodríguez, P., & Quiñoá-Piñeiro, L. M. (2022). An approach to employees' job performance through work environmental variables and leadership behaviours. *Journal of Business Research*, 140, 361-369.

Mangkunegara, A. A. P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia (Bandung). *Remaja Rosdakarya*.

Mardiani, I. N., & Sepdiana, Y. D. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. *MASTER: Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan*, 1(1), 1-10.

Muafi, A. R., & Hawignyo, H. (2022). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Mesindo Teknnesia. *YUME: Journal of Management*, 5(3), 263-271.

Nalendra, A. R. (2021). Statistika Seri Dasar Dengan SPSS. Jakarta: Media Sains Indonesia.

Nashrulloh, R. A. (2023). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Serta Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Multidisiplin Indonesia*, 2(6), 1253-1261.

Oktavia, R., & Fernos, J. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Padang. *Jurnal Economina*, 2(4), 993-1005.

Parashakti, R. D. (2020). Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (k3), lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 1(3), 290-304.

Purwanti, N. H., Basriman, I., Sugiarto, S., & Sukwika, T. (2023). Pengaruh lingkungan kerja dan keselamatan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Changshin Reksa Jaya Garut. *Jambura Journal of Health Sciences and Research*, 5(2), 602-613.

- Riono, S. B., Syaifulloh, M., & Utami, S. N. (2020). Pengaruh komunikasi organisasi, budaya organisasi, dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai di rumah sakit dr. Soeselo Kabupaten Tegal. *Syntax*, 2(4), 139.
- Ruane, J. M., Mustika, M. S., & Zakkie, I. M. (2021). *Pengambilan Sampel; Kelompok Informatif: Seri Dasar-Dasar Metode Penelitian*. Nusamedia.
- Sari, C. Y., Sinambela, L. S. B., Utami, R., Ayustin, S., & Claresta, A. W. (2023). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Kedokteran dan Kesehatan*, 10(10), 3010-3018.
- Safitri, R. P. (2018). Pengaruh budaya perusahaan terhadap motivasi kerja dan dampaknya pada kinerja karyawan. *Journal of Management Review*, 2(2), 198-202.
- Sintorini, M. M., Yulinawati, H., & Rachmawati, C. (2012). Analisis Risiko Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3) Di PT. Yuasa Battery Tangerang, Indonesia. *Indonesia Journal Of Urban and Environmental Technology*, 6(1), 23-28.
- Sudaryono. (2019). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Mix Method*. Depok: Rajawali Press.
- Sugiyono. (2010). *Statistik untuk Penelitian*. Bandung : Alfabeta.
- Susanti, A., Soemitro, R. A. A., & Suprayitno, H. (2018). Pencarian Rumus Perhitungan Jumlah Sampel Minimal yang Digunakan Pada Penelitian Perilaku Perjalanan Terdahulu. *Jurnal manajemen aset infrastruktur & fasilitas*, 2.
- Valentina, F. V., Alfiyan, V., & Anshori, M. I. (2024). Pengaruh Insentif Kerja dan Asuransi Kerja SDM Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan. *Jurnal Ilmu Manajemen, Bisnis dan Ekonomi (JIMBE)*, 1(5), 77-86.
- Wangi, V. K. N., Bahiroh, E., & Imron, A. (2020). Dampak Kesehatan Dan Keselamatan Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 7(1), 40-50.
- Wicaksono, W., Suyatin, S., Sunarsi, D., Affandi, A., & Herling, H. (2021). Pengaruh Pelatihan, Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Mandiri, Tbk Di Jakarta. *Jenius (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 5(1), 220-237.