

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, *JOB INSECURITY* SERTA
KESELAMATAN DAN KESEHATAN KARYAWAN (K3) TERHADAP
PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN PADA CV. DINARTA KEDIRI**

SKRIPSI

Diajukan untuk Memenuhi Sebagian Syarat Guna
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M.)
pada Program Studi Manajemen



OLEH :

RAVENA BETHALIA

NPM. 19.1.02.02.0125

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI**

2023

Skripsi oleh:

RAVENA BETHALIA
NPM: 19.1.02.02.0125

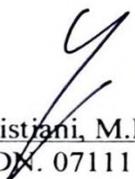
Judul:

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, *JOB INSECURITY* SERTA
KESELAMATAN DAN KESEHATAN KARYAWAN (K3) TERHADAP
PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN PADA CV. DINARTA KEDIRI**

Telah disetujui untuk dilanjutkan Kepada
Panitia Ujian/Sidang Skripsi Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Nusantara PGRI Kediri

Tanggal: 10 Juli 2023

Pembimbing I


Zulistiani, M.M.
NIDN. 0711118603

Pembimbing II


Susi Damayanti, S.Pd., M.M.
NIDN. 0723117802

Skripsi oleh:

RAVENA BETHALIA

NPM: 19.1.02.02.0125

Judul:

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, *JOB INSECURITY* SERTA
KESELAMATAN DAN KESEHATAN KARYAWAN (K3) TERHADAP
PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN PADA CV. DINARTA KEDIRI**

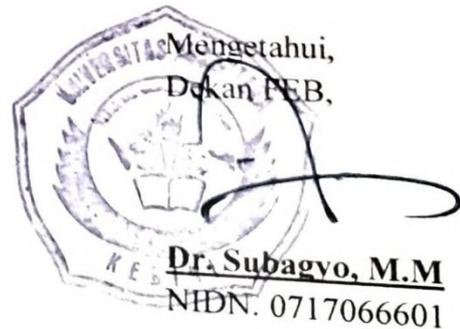
Telah dipertahankan di depan Panitia Ujian/Sidang Skripsi
Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNP Kediri
Pada tanggal: 17 Juli 2023

Dan Dinyatakan telah Memenuhi Persyaratan

Panitia Penguji:

1. Ketua : Zulistiani, M.M.
2. Penguji I : Rino Sardanto, M.Pd.
3. Penguji II : Susi Damayanti, S.Pd., M.M.



Mengetahui,
Dekan FEB,

Dr. Subagyo, M.M
NIDN. 0717066601

PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini saya,

Nama : Ravena Bethalia
Jenis Kelamin : Perempuan
Tempat/tgl. Lahir : Kediri/ 07 Desember 2000
NPM : 19.1.02.02.0125
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen

Menyatakan dengan sebenarnya, bahwa dalam Skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya tulis atau pendapat yang pernah diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara sengaja dan tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Kediri, 12 Juli 2023

Yang Menyatakan



RAVENA BETHALIA

NPM: 19.1.02.02.0125

MOTTO

Tidak akan pernah tertukar, apa yang sudah Tuhan takar.
Karena masa depan sungguh ada, dan harapanmu tidak akan hilang.

(Amsal 23:17)

Kupersembahkan karya ini untuk:

Bapak, ibu, dan adik tercinta, saudara, dan saudariku serta sahabat-sahabatku yang
senantiasa mencurahkan kasih sayang, doa, semangat dorongan, dan
bimbingannya untuk keberhasilan penulis.

Abstrak

Ravena Bethalia: Pengaruh Budaya Organisasi, *Job Insecurity* serta Keselamatan dan Kesehatan Karyawan (K3) Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan CV. Dinarta Kediri, Skripsi, Manajemen, FEB UNP Kediri, 2023.

Kata kunci: Peningkatan Kinerja Karyawan, Budaya Organisasi, *Job Insecurity*, Keselamatan dan Kesehatan Karyawan (K3).

Perusahaan industri saat ini mengalami tumbuh dan berkembangnya perusahaan sangat cepat, dengan kondisi tersebut manajemen perusahaan dituntut untuk dapat memastikan bahwa para karyawan dapat bekerja secara optimal.

Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui dan menganalisis: pengaruh budaya organisasi, *job insecurity* serta keselamatan dan kesehatan karyawan (K3) berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan pada CV. Dinarta Kediri secara simultan.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik penelitian bersifat penelitian penjelasan. Populasi dan sampel yang digunakan yaitu mencakup seluruh jumlah karyawan CV. Dinarta Kediri yaitu 49 karyawan. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampel jenuh. Teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda dengan menggunakan aplikasi *SPSS for windows versi 21*.

Hasil penelitian ini yaitu: budaya organisasi, *job insecurity*, keselamatan dan kesehatan karyawan (K3) memiliki F hitung 18,174 dengan tingkat signifikan 0,000. Menunjukkan nilai signifikan uji F $0,000 < 0,05$ dan F hitung 18,174 yaitu lebih besar dari F tabel dengan nilai 3,200, maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti variabel secara simultan berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Kesimpulan dari penelitian ini yaitu : budaya organisasi, *job insecurity*, keselamatan dan kesehatan karyawan (K3) berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan di CV. Dinarta Kediri secara simultan.

KATA PENGANTAR

Puji Syukur Kami panjatkan kehadiran Allah Tuhan Yang Maha Kuasa, karena hanya atas perkenan-Nya penyusunan skripsi ini dapat diselesaikan.

Skripsi dengan judul **“PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, *JOB INSECURITY* SERTA KESELAMATAN DAN KESEHATAN KARYAWAN (K3) TERHADAP PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN PADA CV. DINARTA KEDIRI”** ini ditulis guna memenuhi sebagian syarat untuk memperoleh gelar Sarjan Manajemen (S.M) pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nusantara PGRI Kediri.

Pada kesempatan ini diucapkan terimakasih dan penghargaan yang setulus-tulusnya kepada:

1. Bapak Dr. Zainal Afandi, S.Pd., M.Pd., selaku Rektor UNP Kediri yang selalu memberikan dorongan motivasi kepada mahasiswa.
2. Bapak Dr. Subagyo, M.M., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang selalu memberikan dorongan motivasi kepada mahasiswa.
3. Ibu Restin Meilina, M.M., selaku Ketua Program Studi Manajemen yang selalu memberikan motivasi dan arahan kepada mahasiswa.
4. Ibu Zulistiani, M.M., selaku Dosen Pembimbing I yang selalu memberikan bimbingan arahan dan motivasi.
5. Ibu Susi Damayanti, S.Pd., M.M., selaku Dosen Pembimbing II yang selalu memberikan bimbingan arahan dan motivasi.
6. Ucapkan terimakasih juga disampaikan kepada pihak-pihak lain yang tidak dapat disebutkan satu persatu, yang telah banyak membantu menyelesaikan proposal ini.

Disadari bahwa skripsi ini masih banyak kekurangan, maka diharapkan masukan, kritik, dan saran-saran, dari berbagai pihak sangat diharapkan.

Akhirnya, disertai harapan semoga skripsi ini ada manfaatnya bagi kita semua, khususnya bagi dunia pendidikan, meskipun hanya ibarat setitik air bagi samudra luas.

Kediri, 17 Juli 2023



RAVENA BETHALIA
NPM : 19.1.02.02.0125

DAFTAR ISI

	halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN.....	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	v
ABSTRAK	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
BAB I : PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Identifikasi Masalah	12
C. Pembatasan Masalah	12
D. Rumusan Masalah	13
E. Tujuan Penelitian.....	13
F. Manfaat Penelitian.....	14
BAB II : KAJIAN TEORI DAN HIPOTESIS	16
A. Kajian Teori.....	16
1. Peningkatan Kinerja Karyawan	16
a. Pengertian Peningkatan Kinerja Karyawan	16
b. Faktor yang Mempengaruhi Peningkatan Kinerja	

Karyawan	18
c. Pengukuran Peningkatan Kinerja Karyawan	19
d. Manfaat dalam Penilaian Peningkatan Kinerja Karyawan	19
e. Indikator Peningkatan Kinerja Karyawan.....	20
2. Budaya Organisasi.....	20
a. Pengertian Budaya Organisasi	20
b. Faktor yang Mempengaruhi Budaya Organisasi	21
c. Tujuan Dibentuk Budaya Organisasi.....	22
d. Indikator Budaya Organisasi.....	22
3. <i>Job Insecurity</i>	23
a. Pengertian <i>Job Insecurity</i>	23
b. Faktor <i>Job Insecurity</i>	24
c. Indikator <i>Job Insecurity</i>	25
4. Keselamatan dan Kesehatan Karyawan (K3)	26
a. Pengertian Keselamatan dan Kesehatan Karyawan (K3)	26
b. Faktor Keselamatan dan Kesehatan Karyawan (K3).....	27
c. Tujuan Keselamatan dan Kesehatan Karyawan (K3).....	28
d. Indikator Keselamatan dan Kesehatan Karyawan (K3)...	29
B. Kajian Hasil Penelitian Terdahulu	30
C. Kerangka Berpikir.....	32
D. Kerangka Konseptual Penelitian.....	34
E. Hipotesis	36
BAB III : METODE PENELITIAN	37
A. Variabel Penelitian.....	37

1. Identifikasi Variabel Penelitian.....	37
2. Definisi Operasional Variabel.....	38
B. Pendekatan dan Teknik Penelitian	40
1. Pendekatan Penelitian.....	40
2. Teknik Penelitian	41
C. Tempat dan Waktu Penelitian.....	41
1. Tempat Penelitian.....	41
2. Waktu Penelitian	41
D. Populasi dan Sampel	42
1. Populasi	42
2. Sampel	42
E. Instrumen Penelitian.....	42
1. Uji Validitas	45
2. Uji Reliabilitas	47
F. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data.....	48
1. Sumber Data.....	48
2. Teknik Pengumpulan Data	49
G. Teknik Analisis Data.....	50
1. Analisis Deskriptif.....	50
2. Uji Asumsi Klasik	51
3. Analisis Regresi Linier Berganda	53
4. Uji Koefisien Determinasi	53
5. Uji Hipotesis	54
BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	56
A. Gambaran Umum Subjek Penelitian	56
B. Deskripsi Data Variabel	60

C. Hasil Uji Instrumen Penelitian.....	69
1. Uji Validitas	69
2. Uji Reliabilitas	71
D. Analisis Data dan Hasil Penelitian.....	72
1. Uji Asumsi Klasik	72
2. Analisis Regresi Linier Berganda	75
E. Uji Hipotesis	77
1. Uji T	77
2. Uji F.....	79
F. Pembahasan	80
BAB V : SIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN	84
A. Simpulan.....	84
B. Implikasi	84
C. Saran.....	86
DAFTAR PUSTAKA	87
Lampiran-lampiran	89

DAFTAR TABEL

Tabel	halaman
2.1 : Penelitian Terdahulu	30
3.1 : Skala Pengukuran Likert	43
3.2 : Kisi-Kisi Kuesioner	44
3.3 : Uji Validitas	46
3.4 : Uji Reliabilitas	48
4.1 : Jenis Kelamin Responden	58
4.2 : Usia Responden	59
4.3 : Jawaban Responden Mengenai Budaya Organisasi	60
4.4 : Jawaban Responden Mengenai <i>Job Insecurity</i>	62
4.5 : Jawaban Responden Mengenai Keselamatan dan Kesehatan Karyawan (K3)	64
4.6 : Jawaban Responden Mengenai Peningkatan Kinerja Karyawan	67
4.7 : Hasil Uji Validitas	70
4.8 : Hasil Uji Reliabilitas	71
4.9 : Hasil Uji Multikolinieritas	73
4.10 : Hasil Uji Autokorelasi	73
4.11 : Hasil Uji Regresi Linier Berganda	75
4.12 : Hasil Uji Koefisien Determinasi	77
4.13 : Hasil Uji T	78
4.14 : Hasil Uji F	79

DAFTAR GAMBAR

Gambar	halaman
2.1 : Kerangka Konseptual	35
4.1 : Struktur Organisasi CV. Dinarta Kediri	58
4.2 : Hasil Uji Normalitas	72
4.3 : Hasil Uji Heteroskedastisitas	74

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	halaman
1 : Kisi-Kisi Instrumen Penelitian	89
2 : Instrumen Penelitian	93
3 : Data Tabulasi Penelitian	99
4 : Dokumentasi	101
5 : Surat Pengantar/Izin Penelitian	102
6 : Surat Keterangan telah Melakukan Penelitian	103
7 : Surat Keterangan selesai Melakukan Penelitian	104
8 : Kartu Penulisan Karya Tulis	105

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Commanditer Vennootschap (CV) merupakan suatu badan usaha yang dibentuk oleh satu orang atau lebih yang dapat menjalankan suatu perusahaan dan berperan sebagai pemimpin untuk mencapai suatu tujuan secara bersama-sama dengan melibatkan anggotanya. *Commanditer Vennootschap (CV)* memiliki berbagai macam instrumen dalam mencapai tujuan (Kurniasih, 2021). Sumber daya alam di Indonesia masih banyak yang belum dimanfaatkan secara optimal untuk menunjang kebutuhan bahan baku. CV. Dinarta Kediri merupakan sebuah perusahaan yang berperan dalam pemberdayaan sisa produksi dari pabrik PT. Perkebunan Nusantara, kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan yaitu kegiatan pemberdayaan limbah. Pemanfaatan limbah atau ampas tebu (*Saccharum Offinarum*) dari pabrik gula yang belum dimanfaatkan secara optimal. Ampas tebu dapat dimanfaatkan sebagai komposit, bahan tekstil, pembuatan pulp dan kertas, pakan hewan, serta sebagai bahan bakar di industri gula.

Perusahaan industri saat ini mengalami tumbuh dan berkembangnya perusahaan sangat cepat, dengan adanya kondisi tersebut manajemen perusahaan dituntut untuk dapat memastikan bahwa para karyawan dapat bekerja secara optimal. Instrumen terpenting dalam perusahaan yaitu sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan instrumen paling penting untuk menentukan berkembangnya suatu

perusahaan. Menurut Kementerian Perindustrian Republik Indonesia (2023) pada tahun 2021 pertumbuhan sektor industri Indonesia sebesar 4,3%. Pertumbuhan tersebut juga didorong oleh pertumbuhan subsektor industri pengolahan yaitu kurang lebih 4,8%. Pertumbuhan sektor industri pada bulan terakhir pada tahun 2022 menunjukkan sinyal positif. Kondisi ini dapat dilihat dari tren level ekspansi nilai Indeks Kepercayaan Industri (IKI) yang telah mengalami peningkatan sejak diluncurkan pada November 2022 serta *Purchasing Managers Index* (PMI) manufaktur S&P global yang menunjukkan ekspansi sejak September tahun lalu (Kementerian Perindustrian Republik Indonesia, 2023). IKI merupakan indikator derajat keyakinan atau tingkat optimisme industri pengolahan terhadap kondisi perekonomian. Kepercayaan industri meningkat disebabkan oleh peningkatan pesanan baru (nilai indeks 51,14), peningkatan produksi (nilai indeks 50,34) dan penurunan volume persediaan produk (nilai indeks 54,34). Peningkatan nilai IKI yang cukup tinggi bersumber dari perubahan variable IKI pesanan baru dengan kenaikan sebesar 1,07 dari 50,07. Kementerian Perindustrian menyatakan, ekspektasi kondisi kegiatan usaha masih optimis dalam meningkatkan perkembangan perindustrian. Sektor industri merupakan salah satu sektor yang sangat penting dalam perekonomian Indonesia (Kementerian Perindustrian Republik Indonesia, 2023).

Menurut Kementerian Perindustrian Republik Indonesia (2023) sektor industri di Indonesia masih terkendala oleh keterbatasan sumber daya manusia. Dengan ini perusahaan diharapkan dapat memberikan

pelatihan terhadap sumber daya manusia untuk mengoptimalkan peningkatan perusahaan. Manusia masih erat dengan berbagai kegiatan dan berperan aktif dalam organisasi, karena manusia merupakan sebagai penggerak, pemikir, dan perencana untuk mencapai tujuan perusahaan. Apabila dalam suatu perusahaan kekurangan sumber daya manusia maka pekerjaan yang ada disuatu perusahaan akan terhambat. Namun, jika sumber daya manusia terpenuhi maka pekerjaan tersebut akan berjalan dengan lancar. Sumber daya manusia merupakan pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian jasa dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja (Setiawan, I Nyoman Agus; Putra, 2016).

Dengan berkembangnya ilmu pengetahuan dan teknologi maka setiap organisasi atau perusahaan dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang berkompeten. Tujuan ini tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan. Karyawan memiliki karakteristik yang heterogen, karena memiliki perasaan, pikiran, keinginan, status, dan latar belakang berbeda yang dibawa dalam organisasi. Karyawan berperan penting untuk menunjang kemajuan usaha. Tenaga kerja karyawan memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas dalam perusahaan atau organisasi, mulai dari penggerak, perencana, produksi pendistribusian sampai dengan pemasaran untuk mencapai tujuan organisasi. Sehingga upaya mendayagunakan sumber daya manusia secara optimal dapat digunakan dalam menghadapi fenomena tersebut dengan turut memperhatikan kinerja karyawan pada suatu perusahaan. Meskipun teknologi dalam proses

produksi semakin berkembang akan tetapi tenaga kerja tetap dibutuhkan untuk memperlancar proses produksi.

Dalam melaksanakan pekerjaannya, karyawan menghasilkan sesuatu yang disebut dengan kinerja. Menurut Mangkunegara (dalam Rijanto & Mukaram, 2018), kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan tersebut. Berdasarkan pendapat para ahli tersebut menyebutkan bahwa hasil kerja karyawan dapat dilihat dari kualitas yang dapat diukur melalui pendapat karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan apakah memberikan peningkatan untuk memajukan perusahaan atau tidak. Kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh faktor individu seperti cara pengorganisasian perusahaan tersebut, pengetahuan, keterampilan (*skill*), kemampuan, kepercayaan diri, kesehatan jasmani dan komitmen. Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja semua karyawan sehingga semua perusahaan pasti akan berusaha melakukan yang terbaik untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan agar mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan secara maksimal. Jika kinerja karyawan baik maka perusahaan dapat mencapai tujuannya dengan mudah. Namun, apabila kinerja karyawan kurang baik maka perusahaan akan sulit untuk dapat mencapai tujuannya. Dengan demikian indikator-indikator tersebut perlu diukur atau dinilai untuk mengukur peningkatan kinerja karyawan yaitu target, kualitas, waktu penyelesaian dan taat peraturan perusahaan yang dijelaskan oleh Emron dan Yohny (dalam Amanda et al., 2017) dan

pendapat lain dari Hasibuan (dalam Muis et al., 2018) yaitu semakin tinggi faktor-faktor tersebut maka semakin besar peningkatan kinerja karyawan yang bersangkutan. Maka dari itu dalam suatu perusahaan atau organisasi sangat diperlukannya merealisasikan budaya keorganisasian dengan baik seperti cara perekrutan calon karyawan yang akan bekerja di perusahaan tersebut tidak hanya dari anggota keluarga tetapi bisa dari orang lain yang ingin bekerja di perusahaan atau organisasi tersebut yang diharapkan karyawan dapat meningkatkan sumber daya manusia yang lebih baik dalam melakukan pekerjaannya dan mencapai tujuan perusahaan atau organisasi.

Untuk menghasilkan peningkatan kinerja yang optimal dan dapat mencapai tujuan, pihak perusahaan harus memberikan sistem budaya organisasi yang berupa dapat mendorong mental terhadap karyawannya. Menurut Schein (dalam Putrihadiningrum, Brahmasari, 2021), budaya organisasi merupakan pola asumsi yang diciptakan, ditemukan atau dikembangkan oleh kelompok tertentu agar dapat belajar mengatasi masalah eksternal maupun internal yang sudah berjalan dengan baik. Berdasarkan teori tersebut dapat diketahui bahwa suatu budaya organisasi merupakan suatu faktor penting yang mampu meningkatkan kinerja karyawan. Budaya organisasi merupakan suatu sistem yang diyakini dan sikap yang berkembang di dalam sekelompok orang. Kebutuhan akan pentingnya budaya organisasi muncul ketika orang mulai membicarakan tentang pembudayaan nilai-nilai baru, konflik budaya dan bagaimana cara mempertahankan budaya. Priansa dan Garnida (dalam Amanda et al.,

2017) berpendapat bahwa budaya organisasi merupakan suatu sistem nilai yang dapat dikembangkan dan berlaku dalam suatu organisasi atau perusahaan yang dapat menjadi ciri khas dari sebuah organisasi atau perusahaan. Budaya organisasi yang baik yaitu budaya organisasi yang memiliki nilai (formal ataupun informal) yang dijalani secara bersama dan berpengaruh positif terhadap perilaku dan kinerja pemimpin dan anggota organisasi sehingga anggota dapat menghadapi tantangan eksternal dan internal organisasi. Efektivitas budaya organisasi dapat ditingkatkan dengan menciptakan budaya yang kuat yang bisa digunakan untuk mencapai tujuan organisasi. Budaya organisasi mewakili sebuah persepsi yang sama dari para anggota organisasi, budaya merupakan sebuah sistem makna bersama. Indikator budaya organisasi meliputi kesadaran diri dari anggota organisasi, keaktifan dalam menetapkan tujuan, kepribadian yang baik, perfoma, orientasi tim dimana anggota melakukan kerja sama yang baik serta melakukan komunikasi dan koordinasi yang efektif. Maka dari itu harapan untuk dibentuknya budaya organisasi ini yaitu bahwa individu-individu yang memiliki latar belakang yang berbeda atau berada ditingkatan yang tidak sama dalam organisasi dapat memahami budaya organisasi dengan pengertian yang sama.

Job insecurity salah satu rasa seseorang memiliki rasa terancam dan merasa tidak aman ketika bekerja. *Job insecurity* sendiri merupakan kondisi karyawan yang menunjukkan rasa bingung atau merasa tidak aman dikarenakan kondisi lingkungan yang berubah-ubah. Karyawan yang mengalami rasa tidak aman yang meningkat karena ketidakstabilan

terhadap status pegawai dan tingkat pendapat yang tidak menentu. Akibatnya organisasi yang terjadi dalam perusahaan yang memungkinkan kondisi karyawan terancam, gelisah dan tidak aman karena mempengaruhi kondisi peningkatan kinerja karyawan dan kelanjutan hubungan kerja antar karyawan. Menurut Greenhalgh dan Rosenblatt (dalam Putrihadiningrum, Brahmasari, 2021), *job insecurity* merupakan perasaan kehilangan kekuasaan untuk mempertahankan kesinambungan yang diinginkan dalam situasi kerja yang mengancam. Karyawan juga memiliki keinginan keluar dari perusahaan dikarenakan karyawan merasa tuntutan pekerjaan yang diberikan terlalu tinggi dimana adanya beban kerja yang tidak sesuai dengan keahlian, tingkat risiko pekerjaan dan gaji yang tidak sepadan dengan kinerja karyawan. Dengan adanya *job insecurity* dari diri karyawan dalam suatu organisasi maka perusahaan dapat mengetahui masalah-masalah yang sering terjadi dari karyawan tersebut. Tanpa adanya pengendalian *job insecurity* yang baik, sulit bagi perusahaan atau organisasi untuk meningkatkan kualitas kinerja karyawan yang optimal. Jadi pengendalian *job insecurity* merupakan fungsi terpenting suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Faktor keamanan dan perlindungan dalam bekerja merupakan yang menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan. Salah satu upaya yang dapat diterapkan untuk melindungi karyawan yaitu dengan melaksanakan program Keselamatan dan Kesehatan Karyawan (K3). Menurut Mangkunegara (dalam Parashakti, 2020), keselamatan kerja merupakan perlindungan untuk karyawan dari

luka-luka yang dapat disebabkan oleh kecelakaan yang bersangkutan dengan pekerjaan. Ketika karyawan memiliki rasa aman dan nyaman karena diri karyawan merasa mendapatkan perlindungan yang baik dari perusahaan, maka karyawan tersebut akan bekerja dengan perasaan yang tenang dan bekerja secara baik. Resiko-resiko keselamatan kerja karyawan mencakup aspek dari lingkungan perusahaan atau organisasi yang dapat menyebabkan kebakaran, ketakutan aliran listrik, terpotong, luka memar, keseleo, patah tulang, sesak nafas, penglihatan, pendengaran, dan kerugian alat tubuh lainnya. Menurut Suma'mur (dalam Parashakti, 2020), kesehatan kerja merupakan ilmu kesehatan yang penerapannya bertujuan untuk mewujudkan tenaga kerja yang sehat, produktif dalam bekerja, berada dalam keseimbangan yang baik antara kapasitas kerja, beban pekerjaan dan keadaan lingkungan pekerjaan, serta terlindungi dari penyakit yang dapat disebabkan dari pekerjaan dan lingkungan pekerjaan. Kesehatan kerja juga dapat diartikan sebagai usaha dan aturan untuk menjaga kondisi tingkat pekerjaan dari kejadian atau keadaan yang dapat merugikan kesehatan dan kesusilaan, baik keadaan yang sempurna fisik, mental ataupun sosial sehingga dapat memungkinkan karyawan bekerja dengan optimal. Menurut Prakoso (2019), keselamatan dan kesehatan kerja (K3) merupakan suatu sistem yang dapat bertujuan untuk melakukan pencegahan terhadap kemungkinan timbulnya kecelakaan yang dapat diakibatkan oleh hubungan kerja didalam lingkungan pekerjaan oleh karyawan. Dengan ini diharapkan penerapan keselamatan dan kesehatan karyawan (K3) memang sudah selayaknya menjadi bagian yang tidak

dapat dipisahkan dari kehidupan karyawan maupun manusia dimanapun keberadaannya.

Menurut Wibowo (2011:260), karyawan merupakan seseorang yang dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan pencapaian hasil pekerjaan sesuai target perusahaan atau organisasi. Karyawan merupakan aset terpenting yang sangat berpengaruh besar terhadap kesuksesan sebuah perusahaan. Setiap perusahaan membutuhkan karyawan sebagai tenaga kerja yang menjalankan setiap aktivitas yang ada didalam organisasi atau perusahaan. Karyawan juga dituntut untuk dapat bekerja dalam waktu kerja yang sangat lama dan tidak sesuai dengan pekerjaan yang diberikan oleh pimpinannya dan perusahaan harus lebih memperhatikan penurunan kinerja karyawannya dan harus segera memperbaikinya. Karena dapat berdampak untuk perusahaan jika tidak segera diperbaiki. Hal ini menunjukkan bahwa masih banyak yang harus diperbaiki agar produksi dapat mencapai target yang diinginkan oleh perusahaan. Dengan menciptakan kondisi kerja dapat berpengaruh terhadap semangat karyawan dalam bekerja. Dan perusahaan juga harus dapat menciptakan hubungan yang baik melalui komunikasi antara pimpinan dengan bawahan maupun antara sesama rekan kerja.

Argumentasi tersebut didukung oleh studi terdahulu. Penelitian yang dilakukan oleh Irmayanti (2021) mengkonfirmasi bahwa budaya organisasi berpengaruh secara simultan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Penelitian Sunandar (2018) mengkonfirmasi bahwa *job insecurity* berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan kinerja

karyawan. Penelitian Makadao, Kawet, (2019) mengkonfirmasi bahwa keselamatan dan kesehatan karyawan (K3) berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian ini yaitu bahwa budaya organisasi, *job insecurity* serta keselamatan dan kesehatan karyawan (K3) berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik penelitian observasi, wawancara, kuesioner, dan dokumentasi dalam melakukan pengumpulan data. Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana pengaruh budaya organisasi, *job insecurity* serta keselamatan dan kesehatan karyawan terhadap peningkatan kinerja karyawan maka penulis memilih untuk meneliti perusahaan industri limbah ampas tebu yaitu CV. Dinarta yang bertempat di Lingkungan Majekan RT 25 RW 05 Kecamatan Pesantren Kota Kediri Provinsi Jawa Timur yang bergerak di bidang pengelolaan limbah ampas tebu. CV. Dinarta sangat menyadari pentingnya sistem budaya organisasi, *job insecurity* serta keselamatan dan kesehatan karyawan (K3), karena hal ini sangat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan. Dengan berjalannya waktu ada permasalahan yang muncul apalagi dengan berkembangnya zaman dan teknologi yang dapat membuat sistem budaya organisasi dapat berubah, *job insecurity* antar karyawan yang meningkat serta resiko keselamatan dan kesehatan karyawan (K3) dalam bekerja semakin tinggi sehingga dapat membuat karyawan akan mencari pekerjaan yang dapat menunjang fisik ataupun mental yang baik. Dan persoalan yang ada didalam CV. Dinarta Kediri ini

memiliki karyawan yang harus diperhatikan dalam memahami sistem budaya organisasi perusahaan, *job insecurity* dari diri karyawan serta tingkat keselamatan dan kesehatan karyawan (K3) dalam bekerja masih belum stabil. Suatu kondisi lingkungan kerja dapat dikatakan sesuai apabila karyawan dapat melaksanakan pekerjaan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Dengan memperhatikan aspek tersebut dapat menciptakan kondisi pekerjaan yang mampu memberikan pengaruh terhadap semangat karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

Untuk dapat mewujudkan semua tujuan yang diinginkan perusahaan maka harus dapat memberikan sistem budaya organisasi yang baik dan tepat, memberikan konsultasi karyawan dan memberikan jaminan atau tunjangan keselamatan dan kesehatan karyawan (K3). Bagi perusahaan tersebut, penelitian mengenai peningkatan kinerja sangat penting karena dapat digunakan sebagai penilaian kualitas, kuantitas dan melakukan pengawasan sehingga perusahaan dapat melakukan perbaikan untuk kedepannya.

Berdasarkan latar belakang masalah dan penelitian terdahulu yang telah diuraikan diatas sangat penting adanya budaya organisasi, *job insecurity* serta keselamatan dan kesehatan karyawan (K3) untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan, maka dari itu penelitian dapat ditarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Budaya Organisasi, *Job Insecurity* Serta Keselamatan Dan Kesehatan Karyawan (K3) Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada CV. Dinarta Kediri”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka dapat diambil identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Karyawan merasa budaya organisasi yang ada didalam perusahaan tidak berjalan dengan baik.
2. Karyawan merasa tidak puas dengan sistem budaya organisasi perusahaan.
3. Karyawan merasa memiliki daya saing pekerjaan dengan pekerjaan karyawan lain.
4. Karyawan memiliki rasa khawatir akan eksistensi pekerjaan dimasa yang akan datang.
5. Karyawan memiliki rasa khawatir terhadap memburuknya kualitas pekerjaan.
6. Karyawan merasa keselamatan dan kesehatan karyawan (K3) yang diberikan kurang.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah pada penelitian di atas, penulis membatasi masalah yang akan diteliti yaitu sebagai berikut.

1. Variabel yang dapat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan yaitu budaya organisasi, *job insecurity* serta keselamatan dan kesehatan karyawan (K3).
2. Penelitian ini dilakukan hanya pada karyawan CV. Dinarta Kediri.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah dan batasan masalah di atas maka dapat diambil rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut.

1. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan pada CV. Dinarta Kediri secara parsial?
2. Apakah *Job Insecurity* berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan pada CV. Dinarta Kediri secara parsial?
3. Apakah Keselamatan dan Kesehatan Karyawan (K3) berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan pada CV. Dinarta Kediri secara parsial?
4. Apakah Budaya Organisasi, *Job Insecurity* serta Keselamatan dan Kesehatan Karyawan (K3) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan pada CV. Dinarta Kediri secara simultan?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dijelaskan di atas maka dapat diambil tujuan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut.

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan pada CV. Dinarta Kediri secara parsial.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Job Insecurity* berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan pada CV. Dinarta Kediri secara parsial.

3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Karyawan (K3) berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan CV. Dinarta Kediri secara parsial.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Budaya Organisasi, *Job Insecurity* serta Keselamatan dan Kesehatan Karyawan (K3) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan pada CV. Dinarta Kediri secara simultan.

F. Manfaat Penelitian

Ada 2 manfaat dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut.

1. Manfaat Teoritis
 - a. Menambah pengetahuan dan pengalaman serta sebagai bahan dalam penerapan ilmu metode penelitian, khususnya tentang pentingnya budaya organisasi, *job insecurity* serta keselamatan dan kesehatan karyawan (K3) pada peningkatan kinerja karyawan.
 - b. Penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan pembanding penelitian-penelitian dimasa yang akan datang.
2. Manfaat Praktis
 - a. Bagi Perusahaan : Sebagai bahan masukan agar manajemen perusahaan tersebut dapat lebih baik lagi dalam mengelola dan mengatur perusahaan, terutama dalam hal budaya organisasi, *job insecurity* serta keselamatan dan kesehatan karyawan (K3). Karena apabila manajemen perusahaan baik maka dapat meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri.

- b. Bagi Peneliti : Penelitian ini digunakan sebagai langkah awal untuk dapat menerapkan pengetahuan berupa teori-teori dibidang Manajemen Sumber Daya Manusia dan juga manambah pengetahuan tentang obyek yang diteliti.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, S. (2018). Analisa Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Anggota Organisasi. *Jiaganis*, 3(2), 2–6.
- Amanda, Enno Aldea; Budiwibowo, S. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di PDAM Tirta Taman Sari Kota Madiun. *Assets: Jurnal Akuntansi Dan Pendidikan*, 6(1), 1. <https://doi.org/10.25273/jap.v6i1.1289>
- Azis, H. (2017). Pengaruh *Job Insecurity* dan *Job Stres* terhadap *Turnover Intention* pada PT. Mandala Multifinance Cabang Gowa. *Urnal Repositori UIN Alauddin Makassar*, 21–25. <http://repositori.uin-alauddin.ac.id/12029/>
- Harahap. (2011). *Budaya Organisasi*. Semarang: Semarang University Press.
- Irmayanti. (2021). *Penerapan Budaya Organisasi Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan*. 1–90. <https://repository.penerbiteureka.com/id/publications/410788/monograf-peningkatan-kinerja-karyawan>
- Kementerian Perindustrian Republik Indonesia. (2023). *IKI Januari 2023 Meningkatkan Tajam, Industri Optimis Tumbuh Lebih Tinggi di Tahun 2023*. Kemenperin.Go.Id. <https://kemenperin.go.id/artikel/23844/IKI-Januari-2023-Meningkat-Tajam,-Industri-Optimis-Tumbuh-Lebih-Tinggi-di-Tahun-2023>
- Kinanti, Nira Dian; Rohmah, Nurul Atika; Riandi, Rio; Sanjaya, V. F. (2020). *Pengaruh Job Insecurity, Emotional Exhaustion dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Kontrak di Bandar Lampung*. 5, 1–9.
- Konsultan ISO. (2021). *Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)*. Isokonsultindo.Com. <https://isokonsultindo.com/smk3>
- Kurniasih. (2021). *Pengertian CV: Jenis, Tujuan, Ciri dan Contohnya*. Gramedia.Com. <https://www.gramedia.com/literasi/pengertian-cv/>
- Makadao, Evert; Kawet, Lotje; Rondonuwu, C. (2019). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *At-Tijarah: Jurnal Ilmu Manajemen Dan Bisnis Islam*, 5(2), 310–322. <https://doi.org/10.24952/tijarah.v5i2.1987>
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9–25. <https://doi.org/10.36778/jesya.v1i1.7>
- Parashakti, R. D. P. (2020). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3), Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 1(3), 290–304.

<https://doi.org/10.31933/jimt.v1i3.113>

Prakoso. (2019). *Dasar Keselamatan dan Kesehatan Kerja*. Jakarta: Scribd.

Putrihadiningrum, Devika Cheryl; Brahmasari, Ida Aju; Ratih, I. A. B. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Dan *Job Insecurity* Terhadap *Burnout* Karyawan Millennial Di Cv. Mapan. *Media Mahardhika*, 19(2), 395–403. <https://doi.org/10.29062/mahardhika.v19i2.263>

Rijanto, A., & Mukaram, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Di Divisi *Account Executive* PT Agrodana Futures). *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 4(2), 35. <https://doi.org/10.35697/jrbi.v4i2.1185>

Sabaruddin. (2018a). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara XIV (Persero) PG. Camming Kabupaten Bonne. *Journal of Technopreneurship on Economics and Business Review*, 2(1), 310–322. <https://doi.org/10.37195/jtebr.v2i1.47>

Sabaruddin. (2018b). *Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt.Perkebunan Nusantara Xiv (Persero) Pg. Camming Kabupaten Bone*.

Setiawan, I Nyoman Agus; Putra, M. S. (2016). Pengaruh *Job Insecurity* Terhadap Kepuasan Kerja Dan *Turnover Intention* Pada Karyawan Legian Village Hotel. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(8), 4983–5012.

Silaen, P. (2021). *Kinerja Karyawan*. Bandung: Widina Bhakti Persada.

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian*. Bandung: Alfabeta.

Sunandar. (2018). Pengaruh *Job Insecurity* dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan PT. Ukhuwah Itu Indah (Baklave) Makassar. *Photosynthetica*, 2(1), 1–13. <http://link.springer.com/10.1007/978-3-319-76887-8%0Ahttp://link.springer.com/10.1007/978-3-319-93594-2%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/B978-0-12-409517-5.00007-3%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.jff.2015.06.018%0Ahttp://dx.doi.org/10.1038/s41559-019-0877-3%0Aht>

Tobing, A. R. B., & Simanjuntak, J. (2020). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Citra Shipyard. *Journal of Technopreneurship on Economics and Business Review*, 2(1), 1–11. <https://doi.org/10.37195/jtebr.v2i1.47>

Wibowo, Fx Pudjo; Widiyanto, G. (2019). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada Perusahaan *Tom's Silver Yogyakarta*. 2, 142–156.

Yusuf. (2019). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Scribd.