

ANALISIS PENGARUH BUDAYA, KESELAMATAN KERJA, KESEHATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI TERMINAL NILAM PETIKEMAS PT. PELINDO

Oleh :

¹⁾Cahyany Aqsaly Putri H.

²⁾ Edi Priyanto, SKM., MM.

^{1,2)}STIA Dan Manajemen Kepelabuhan Barunawati Surabaya

Jl. Perak Barat. No.173, Perak Utara, Kec. Pabean Cantian, Kota Surabaya, Jawa Timur 60177

Email :

¹⁾cahyanyap20@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana Pengaruh Budaya (X_1), Keselamatan Kerja (X_2), Kesehatan Kerja (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) di Terminal Nilam Petikemas PT. Pelindo. Jenis data yang digunakan dalam pengamatan ini adalah pengamatan kuantitatif. Populasi dalam pengamatan ini ialah karyawan di Terminal Nilam Petikemas PT. Pelindo. Sampel yang digunakan adalah sampel jenuh yang berjumlah 55 responden. Data yang diperoleh ialah hasil dari menyebar kuisioner. Hasil uji data menunjukkan item kuisioner bersifat valid dan semua variabel bersifat reliabel. Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa indikator variabel Budaya, Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja berpengaruh secara simultan dan parsial terhadap Kinerja Karyawan di Terminal Nilam Petikemas PT. Pelindo. Menurut Analisis variabel Keselamatan Kerja lebih dominan pengaruhnya terhadap variabel Kinerja Karyawan dibanding dengan variabel Kesehatan Kerja.

Kata Kunci : Budaya, Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja, dan Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Permasalahan lingkungan terhadap Keselamatan dan Kesehatan Kerja merupakan permasalahan khusus yang harus diperhatikan bagi seluruh para pekerja di Perusahaan maupun Industri.

Keselamatan dan Kesehatan Kerja penting karena merupakan salah satu kegiatan utama yang berada di Perusahaan, misalnya jika tidak ada Prosedur mengenai Keselamatan Kerja maka akan merugikan para pekerja dan juga perusahaan. Jika prosedur tersebut dilaksanakan maka manajemen tidak akan melakukan perubahan Prosedur Keselamatan Kerja.

Semua kegiatan bongkar muat berkaitan dengan alat-alat berat yang berhubungan dengan manusia dan lingkungan sebagai pendukung sarana dan prasarana terjadinya kecelakaan dan juga mengakibatkan penyakit pekerja atau disebut *PAK*.

Terminal Nilam Petikemas bertanggung jawab untuk menjaga Kesehatan, keselamatan, dan kenyamanan karyawannya serta berupaya menghindari segala risiko yang dapat mengakibatkan kerugian pada orang, peralatan, dan area sekitarnya.

PT. Pelindo juga berkontribusi memberikan kewajiban bagi para pekerja yang diatur dalam peraturan perusahaan (*Corporate Ordinances*) yang didukung oleh beberapa peraturan pemerintah. PT. Pelindo memiliki pedoman yang mengacu pada landasan hukum peraturan No.1 tahun 1970 tentang keselamatan kerja. Bertujuan untuk memberikan perlindungan yang aman, efektif, dan efisien bagi pekerja yang memasuki area kerja (*Pres. RI, 1970*).

Soehatman Ramli (2010) berpendapat bahwa Risiko adalah kombinasi dari kemungkinan dan keparahan peristiwa yang lebih mungkin terjadi dan semakin besar dampak risiko peristiwa tersebut. Aspek K3 risiko biasanya *negative* seperti cedera, kerusakan, dan gangguan operasi.

Kegiatan bongkar muat banyak menggunakan alat berat, namun masih dioperasikan secara manual oleh Tenaga Bongkar Muat (TKBM) yang melakukan kegiatan tersebut. Risiko Kesehatan dan Keselamatan Kerja adalah masalah yang perlu ditangani. Sebanyak 17 kejadian berisiko teridentifikasi dari total 44 kecelakaan kerja yang terjadi antara tahun 2013 dan 2016. Kejadian ini dikumpulkan dengan menggunakan data laporan kejadian risiko di berbagai lokasi area bongkar muat Pelabuhan di seluruh Indonesia. Setiap kejadian risiko adalah variabel risiko yang diberi skor untuk menentukan variabel risiko mana yang merupakan risiko utama.

Keluhan yang diderita pekerja di bidang angkat-angkat terjadi di *Sistem Muskuloskeletal*. *Muskuloskeletal* adalah keluhan pada bagian otot *skeletal* yang dirasakan oleh seseorang mulai dari keluhan sangat ringan sampai sangat sakit. Apabila otot menerima beban statis secara berulang dan rentang waktu yang lama, akan menimbulkan keluhan berupa kerusakan pada sendi *ligamendans tendon*.

Muskuloskeletal Disorders adalah fenomena umum pada pekerja manual. Pada tahun 1994, jumlah kasus 705.800 dari seluruh kasus di Amerika Serikat yang terjadi karena kerja berlebihan (*Over-Exertion*) atau gerakan yang berulang (*NIOSH, 1997*). Fenomena yang terjadi pada kasus *MsDs*:

1. Kasus *Over-Exertion in Lifting* tercatat sebanyak 367.424 dan 65% akibat kelebihan beban kerja dalam mengangkat beban yang berdampak pada punggung. Selanjutnya, kasus *Over-Exertion in Pushing / Pulling Objects* tercatat sebanyak 93.325 dan 52% akibat kelebihan beban kerja dalam mendorong dan menarik benda yang berdampak pada punggung.
2. Kasus *Overexertion in Holding, Carrying, or Turning Objects* sebanyak 68.992 dan 58% diantaranya disebabkan oleh kelebihan beban kerja dalam memegang/membawa/mengangkat benda yang berdampak pada punggung.

Kesimpulan dari latar belakang yang saya ambil guna penelitian ini maka penulis memutuskan untuk membuat skripsi yang berjudul “Analisis Pengaruh Budaya, Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Terminal Nilam Petikemas PT. Pelindo”.

Rumusan Masalah

Berdasarkan data latar belakang maka diperoleh Rumusan Masalah gunapenelitian tersebut :

1. Apakah Budaya, Keselamatan, dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan berpengaruh Simultan di Terminal Nilam Petikemas?
2. Apakah Budaya, Keselamatan, dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan berpengaruh Parsial di Terminal Nilam Petikemas?
3. Apakah berpengaruh Dominan variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Terminal Nilam Petikemas?

Batasan Masalah

Adapun batasan untuk menghindari terjadinya pembahasan menyimpang dari pokok permasalahan yang akan diteliti, pembahasan diuraikan untuk membatasi masalah tersebut, yaitu :

1. Ruang lingkup dilaksanakan di Terminal Nilam Petikemas.
2. Budaya keselamatan dan kesehatan kerja di Terminal Nilam Petikemas PT. Pelindo.

Tujuan Penelitian

Dari penelitian ini memiliki beberapa tujuan sebagai berikut:

1. Mengetahui bahaya potensi yang terdapat di Terminal Nilam Petikemas
2. Upaya pencegahan yang dilakukan Terminal Nilam Petikemas
3. Budaya apa saja yang sudah diterapkan oleh Terminal Nilam Petikemas untuk menghindari terjadinya kecelakaan kerja.

Manfaat Penelitian

Penulis mengharapkan manfaat yang dihasilkan dari penelitian ini, yaitu :

1. Bagi Penulis
 - a. Sebagai sarana untuk menambah wawasan mengenai *hiperkes* dan di Dunia Kerja.
 - b. Dapat menerapkan ilmu yang didapat dalam perkuliahan sebagai bekal menjalani program praktek kerja lapangan atau tugas akhir di PT. Pelindo.
2. Bagi Perusahaan
 - a. Memberikan gambaran sejauh mana penerapan K3 perusahaan tersebut dan diharapkan dapat memberikan masukan yang berguna bagi kemajuan K3 di PT. Pelindo.
 - b. Tambahan informasi mengenai kondisi lingkungan kerja yang bisa digunakan sebagai bahan masukan untuk mengadakan tindakan koreksi dan perbaikan lingkungan kerja.

LANDASAN TEORI

Pengertian Budaya.

Buku berjudul Konsep kebudayaan (*The Concept of Culture*) yang ditulis oleh *Clyde Kluckhohn* dan *William Henderson K.* berpendapat bahwa Budaya adalah rancangan hidup yang secara historis disusun pada waktu tertentu sebagai pedoman dalam beretika. Psikolog sosial asal Belanda bernama *Geert H.* mengemukakan Budaya mempunyai pikiran kolektif yang membedakan suatu anggota dengan kategori yang lain dikutip dari buku berjudul *National Cultures and Corporate Cultures in Samovar and Porter Communication Between Cultures.*

Pengertian Keselamatan Kerja.

Keselamatan sendiri berasal dari Bahasa Inggris artinya *Safety* dikaitkan dengan keadaan terbebasnya seseorang dari peristiwa celaka (*accident*) atau nyaris celaka (*near-miss*). Keselamatan Kerja ialah aktivitas perlindungan secara menyeluruh dan upaya untuk menjaga karyawan jangan sampai mendapat suatu kecelakaan pada saat menjalankan aktivitasnya dan tetap sehat selama bekerja menurut (*Kasmir, 2017 :47*). Keselamatan Kerja adalah keselamatan yang berkaitan dengan mesin, pesawat, alat kerja, bahan, dan proses pengolahannya, landasan tempat kerja dan lingkungannya dikenal dengan *Occupational Safety and Health (Rejeki, 2016).*

Pengertian Kesehatan Kerja.

Kesehatan berasal dari Bahasa Inggris (*Health*). Kesehatan sebagai suatu pendekatan keilmuan mempelajari faktor-faktor yang dapat menyebabkan manusia menderita sakit dan berupaya mengembangkan berbagai cara untuk mencegah agar manusia tidak menderita sakit, bahkan menjadi lebih sehat (*Hartoyo, Sholihah, & Rachmah, 2015*).

Pengertian Kinerja Karyawan.

Kinerja Karyawan ialah serangkaian kegiatan sebagai suatu proses yang dilakukan oleh karyawan dalam usahanya mencapai hasil sesuai yang telah ditetapkan dan kemampuan seorang karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan sehingga dapat memberikan penilaian terhadap baik buruknya hasil yang dicapai.

Keterkaitan antar Variabel

1. Variabel Budaya Terhadap Kinerja Karyawan

Manajemen Budaya kadang kala menfokuskan pada pengembangan nilai bersama dan mendapat komitmen untuk nilai bersama tersebut. Nilai ini berkaitan dengan perilaku yang dipercaya manajemen sesuai kepentingan perusahaan. *Ivancevich, Lorenzi, Skinner & Crosby* dalam *Ratminto dan Atik 2015*, mendefinisikan Budaya Kerja sebagai suatu situasi kerja yang memungkinkan semua pegawai dapat melaksanakan semua pekerjaan dengan cara terbaik yang dapat dilakukannya.

H₁ : Budaya berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

2. Variabel Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Keselamatan Kerja adalah keadaan dimana tenaga kerja merasa aman dan nyaman dengan perilaku yang didapat dari lingkungan dan berpengaruh pada kualitas bekerja. Menurut (*Supriyan & Ricardo, 2016*) perasaan nyaman mulai dalam diri pekerja apakah dia nyaman pada peralatan keselamatan dipergunakan, tata letak lokasi kerja dan beban kerja yang didapat saat bekerja.

Ukuran-ukuran kinerja dalam suatu perusahaan dapat dilihat dari beberapa item salah satunya Kesehatan dan Keselamatan Kerja karyawan, atau beberapa besar kecelakaan yang dilakukan oleh para karyawan. Dapat disimpulkan bahwa Keselamatan Kerja merupakan salah satu faktor yang paling penting dalam bekerja dan memiliki pengaruh pada kinerja karyawan.

H₂ : Keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

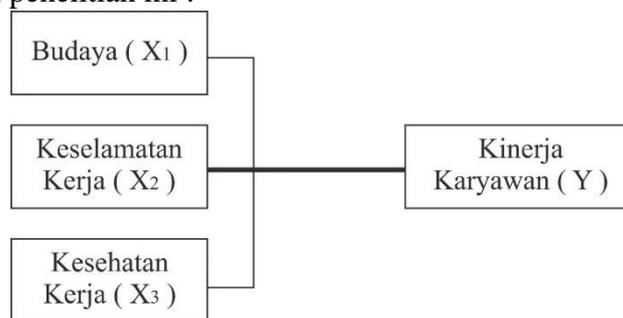
3. Variabel Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kesehatan Kerja adalah aturan-aturan dan usaha-usaha untuk menjaga bunuh diri atau keadaan perburuhan yang merugikan kesehatan dan kesulitan dalam diri seseorang untuk melakukan pekerjaan menurut (Susanti & Sugianto, 2019). Hasil penelitian yang berjudul “Pengaruh Partisipasi Karyawan Terhadap Kinerja Keselamatan dan Kesehatan Kerja Rumah Sakit (K3RS) Santo Borromeus” (Winarti & Talim, 2018), menunjukkan bahwa partisipasi karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja keselamatan dan kesehatan kerja Rumah Sakit Santo Borromeus.

H₃ : Kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Kerangka Berpikir

Oleh karena itu, Peneliti membuat kerangka berpikir agar bisa menelaah bagaimana terjadinya Variabel Budaya, Keselamatan dan Kesehatan Kerja, serta Kinerja Karyawan di Terminal Nilam Petikemas PT. Pelindo bisa berpengaruh secara signifikan. Berikut adalah gambar kerangka berpikir yang akan dibahas dalam penelitian ini :



Gambar 2.1 Kerangka Berpikir

Hipotesis

Dugaan hipotesis menjelaskan bahwa fenomena jawaban atas pernyataan bersifat abstrak. Hipotesis yang diajukan sebagai berikut :

1. Diduga budaya (X₁) keselamatan kerja (X₂) dan kesehatan kerja (X₃) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y).
2. Diduga budaya (X₁) keselamatan kerja (X₂) dan kesehatan kerja (X₃) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y).
3. Diduga kesehatan kerja (X₃) berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan (Y).

METODE PENELITIAN

Jenis Pengamatan

Menggunakan Penelitian Kuantitatif yang memiliki pengertian yaitu suatu penelitian yang menggunakan pendekatan deduktif-induktif dari suatu kerangka teori, gagasan para ahli, maupun pemahaman peneliti berdasarkan permasalahan beserta pemecahannya yang diajukan untuk memperoleh pembenaran (verifikasi) atau penilaian dalam bentuk dukungan data empiris di lapangan.

Penelitian ini dimulai dengan menelaah teori dan bukti yang ada untuk memperjelas akar penyebab masalah. Masalah diuji untuk membuat keputusan menerima atau menolak berdasarkan data dari lapangan. Data yang diperoleh dari lapangan berupa Kecerdasan Emosional, Skor Motivasi, dan Hasil Belajar Matematika disajikan dalam bentuk numerik kuantitatif.

Populasi dan Sampel yang Digunakan

Penulis menggunakan populasi target yakni populasi yang merupakan sumber informasi repressif yang diinginkan (Sumarsono, 2004: 53). Populasi bisa disimpulkan bahwa keseluruhan unit dalam ruang lingkup yang akan diteliti berjumlah sebanyak 50 pekerja di Terminal Nilam Petikemas PT. Pelindo.

Menggunakan sampel teknik jenuh dimana peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi yaitu berjumlah 50 karyawan.

Pengumpulan Data

Berikut adalah langkah-langkah yang telah dilakukan oleh penulis untuk melengkapi data yang dibutuhkan sebagai penelitian :

1. Observasi Pengamatan

Sugiyono (2013) Observasi adalah suatu metode perolehan data dengan karakteristik yang spesifik dibanding metode lain dimana pengamatan dilakukan tidak hanya pada manusia tetapi juga pada objek alam lainnya. Pengamatan ini dilakukan di Terminal Nilam Petikemas PT. Pelindo untuk mendapatkan data yang akurat serta dampak budaya mengenai K3 di Terminal Nilam Petikemas PT. Pelindo.

2. Kuisisioner

Sugiyono berpendapat bahwa Metode Pengamatan yang menggunakan kuisisioner dengan memberikan beberapa data berupa penjelasan tertulis yang sudah ditentukan dan diberikan kepada responden. Dalam hal ini, penulis menggunakan data *skala likert* dengan skor yang berbeda :

Tabel 3.1 Nilai Skala Likert

Sangat Setuju (SS)	Skor = 5
Setuju (S)	Skor = 4
Netral (N)	Skor = 3
Tidak Setuju (TS)	Skor = 2
Sangat Tidak Setuju (STS)	Skor = 1

3. Dokumentasi

Dokumentasi bisa dikumpulkan dan diperoleh melalui foto maupun data-data perusahaan Terminal Nilam Petikemas PT. Pelindo pada saat penelitian.

4. Studi Pustaka

Berbagai sumber informasi studi pustaka pada saat penulis mengumpulkan beberapa data referensi jurnal-jurnal terdahulu dan juga dari berbagai buku di perpustakaan.

Sumber Data Pengamatan.

1. Data Primer

Data yang dikumpulkan langsung dari subjek survei melalui kuisisioner yang diajukan oleh penulis. Sugiyono (2018) berpendapat mengenai data primer yaitu sumber data yang secara langsung memberikan data. Dikumpulkan sendiri langsung oleh peneliti di Terminal Nilam Petikemas.

2. Data Sekunder

Sumber data didapatkan dari literatur bacaan yang berada di perusahaan bisa melalui referensi dokumentasi yang berada di Terminal Nilam Petikemas. Sugiyono (2018) berpendapat mengenai data sekunder yaitu data yang diperoleh tidak langsung memberikan kepada penulis.

Teknik Analisis Data Pengamatan

1. Uji Validitas

Sebagai alat ukur valid tidaknya suatu variabel berdasarkan pertanyaan kuisisioner yang sudah kita buat melalui hasil jawaban responden (Ghozali : 2016). Melalui pengamatan ini maka diperoleh validitas *instrument* penelitian angka yang signifikansi membandingkan nilai R_{hitung} dengan tabel *degree of freedom* (df) = $n-2$.

2. Uji Realibilitas

Jika hasil pengujian perangkat menunjukkan hasil yang konsisten, maka perangkat tersebut memiliki tingkat keandalan yang tinggi atau konsisten. Pengamatan ini menggunakan program *SPSS* sebagai tolak ukur realibilitas uji *Cronbach Alpha*.

3. Uji Asumsi Klasik

Analisis jalur penyimpangan asumsi klasik yang dilakukan, sebagai berikut :

A. Normalitas

Dimana uji normalitas ini menguji variabel residual dalam model regresi berdistribusi normal jika berbentuk garis diagonal lurus dengan plot (*Ghozali:2014*). Jika data yang digunakan menyebar secara diagonal dan histogram menunjukkan normal, maka asumsi klasik memenuhi uji normalitas. Begitupun sebaliknya, jika data menjauh dari diagonal dan tidak mengikuti arah histogram, berarti asumsi klasik tidak memenuhi uji normalitas. Bisa juga dilakukan uji statistik non-parametrik dimana data bisa menunjukkan normal atau tidaknya berdasarkan kriteria:

- i. H_0 : Berdistribusi Normal terhadap Data Pengamatan.
- ii. H_1 : Berdistribusi Tidak Normal terhadap Data Pengamatan.

Maksudnya,

- i. $>5\%$ berarti H_0 karena memiliki sampel normal dan nilai signifikan.
- ii. $<5\%$ berarti H_1 memiliki sampel tidak normal dan nilai tidak signifikan

B. Multikolonieritas

Uji ini untuk melihat ada atau tidaknya korelasi model regresi antara variabel bebas. Dikatakan model regresi yang baik tidak memiliki korelasi antar variabel bebas. Jika variabel bebas berkorelasi berarti tidak orthogonal. Variabel *orthogonal* memiliki nilai variabel bebas yaitu 0. Cara melihat adanya multikolonieritas dalam model regresi sebagai berikut:

- i. Pedoman regresi bebas jika besar toleransi VIF <10
- ii. Pedoman memiliki besar toleransi VIF >10

C. Heterokedastisitas

Menguji ketidaksamaan residual dari variabel satu pengamatan dengan pengamatan lain. Jika variasi pengamatan tetap maka disebut heteroskedastisitas dan sebaliknya jika model regresi tidak tetap maka bukan heteroskedastisitas. Untuk menguji dengan dasar analisis sebagai berikut:

- i. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
- ii. Jika tidak ada yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

D. Linearitas

Uji Linearitas untuk mengetahui dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Data yang baik seharusnya terdapat hubungan yang linear antara Variabel Prediktor (X) dengan Variabel Kriteria (Y). Uji linearitas ini merupakan syarat sebelum dilakukannya uji regresi linear sederhana dengan menggunakan bantuan *SPSS* dengan pengambilan metode:

- i. Jika signifikan pada *Linearity* $< 0,05$, maka hubungan antara dua variabel linier.
- ii. Jika signifikan pada *Linearity* $> 0,05$, maka hubungan antara dua variabel tidak linier.

E. Uji Koefisien Determinasi (R_2)

Uji R_2 ini digunakan untuk mengukur jarak dimana kemampuan model menjelaskan Variabel Terikat. Jika Koefisien Determinan memiliki nilai antara 0 dan 1 maka nilai R_2 yang kecil memiliki kemampuan variabel independen untuk menjelaskan variabel dependen sangat terbatas.

F. Uji Parsial (T)

Uji ini untuk menghitung apakah variabel budaya keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

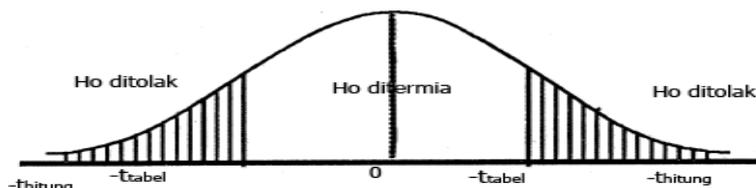
Gambar 3.2 Uji T

Keterangan Gambar

- a. Nilai (t)
- b. Sampel (n)
- c. Koefisien nilai korelasi (r)

Terdapat tingkat kriteria penulis jika nilai signifikan 5%, sebagai berikut:

- i. Jika $T_{hitung} < T_{tabel}$ dan nilai $p > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_1 diterima.
- ii. Jika $T_{hitung} > T_{tabel}$ dan nilai $p < 0,05$ maka H_1 diterima dan H_0 ditolak.

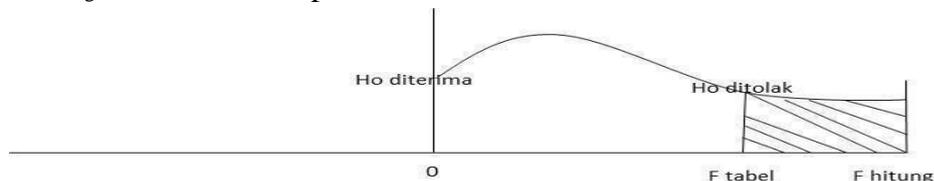


Gambar 3.3 Pengujian Hipotesis Uji (T)

G. Uji Simultan (F)

Sugiyono (2014), Uji F untuk mengetahui pengaruh Variabel Independen secara simultan. Model tersebut dapat disebut pantas apabila memiliki nilai signifikan $F \leq 0,05$. Uji (F) menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat :

- i. Apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan nilai $p\text{-value} > 0,05$ maka H_1 ditolak dan H_0 diterima.
- ii. Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan nilai $p\text{-value} < 0,05$ maka H_1 ditolak dan H_0 diterima.



Gambar 3.4 Pengujian Hipotesis Uji (F)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Alat ukur valid atau tidaknya suatu variabel berdasarkan pernyataan dari kuisisioner melalui jawaban dari responden. Hasil validitas yang telah melewati pengujian dilakukan oleh peneliti dengan menggunakan SPSS 21.0:

1. Variabel Instrumen Validitas Budaya (X_1)

Tabel 4.8 Validitas Budaya, SPSS 21.0, 2022

Variabel	Rtabel	Rhitung	SIG.	Keterangan
X _{1.1}	0.279	0.795	0.000	Valid
X _{1.2}	0.279	0.849	0.000	Valid
X _{1.3}	0.279	0.842	0.000	Valid
X _{1.4}	0.279	0.831	0.000	Valid
X _{1.5}	0.279	0.832	0.000	Valid

Hasil pengujian validitas terhadap variabel Budaya (X_1) berpengaruh signifikan. Korelasi 5 butir pertanyaan mempunyai nilai $R_{hitung} > R_{tabel}$ (0.279) dan seluruh pertanyaan dari instrumen budaya < 0.05 dikatakan VALID.

2. Variabel Instrumen Validitas Keselamatan Kerja (X_2).

Tabel 4.9 Validitas Keselamatan Kerja, SPSS 21.0, 2022

Variabel	R _{tabel}	R _{hitung}	SIG.	Keterangan
X _{2.1}	0.279	0.803	0.000	Valid
X _{2.2}	0.279	0.809	0.000	Valid
X _{2.3}	0.279	0.777	0.000	Valid
X _{2.4}	0.279	0.891	0.000	Valid
X _{2.5}	0.279	0.823	0.000	Valid

Hasil pengujian validitas terhadap variabel Keselamatan Kerja (X_2) berpengaruh signifikan. Korelasi 5 butir pertanyaan mempunyai nilai $R_{hitung} > R_{tabel}$ (0.279) dan seluruh pertanyaan dari instrumen keselamatan kerja < 0.05 dikatakan VALID.

3. Variabel Instrumen Validitas Kesehatan Kerja (X_3)

Tabel 4.10 Validitas Kesehatan Kerja, SPSS 21.0, 2022

Variabel	R _{tabel}	R _{hitung}	SIG.	Keterangan
X _{3.1}	0.279	0.820	0.000	Valid
X _{3.2}	0.279	0.870	0.000	Valid
X _{3.3}	0.279	0.818	0.000	Valid
X _{3.4}	0.279	0.872	0.000	Valid
X _{3.5}	0.279	0.745	0.000	Valid

Hasil pengujian validitas terhadap variabel Kesehatan Kerja (X_3) berpengaruh signifikan. Korelasi 5 butir pertanyaan mempunyai nilai $R_{hitung} > R_{tabel}$ (0.279) dan seluruh pertanyaan dari instrumen keselamatan kerja < 0.05 dikatakan VALID.

4. Variabel Instrumen Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4.11 Validitas Kinerja Karyawan, SPSS 21.0, 2022

Variabel	R _{tabel}	R _{hitung}	SIG.	Keterangan
Y.1	0.279	0.788	0.000	Valid
Y.2	0.279	0.900	0.000	Valid
Y.3	0.279	0.898	0.000	Valid
Y.4	0.279	0.836	0.000	Valid
Y.5	0.279	0.869	0.000	Valid

Hasil pengujian validitas terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) berpengaruh signifikan. Korelasi 5 butir pertanyaan mempunyai nilai $R_{hitung} > R_{tabel}$ (0.279) dan seluruh pertanyaan dari instrumen keselamatan kerja < 0.05 dikatakan VALID.

Uji Reliabilitas

Jika hasil pengujian perangkat menunjukkan hasil yang konsisten, maka perangkat tersebut memiliki tingkat konsisten yang tinggi. Pengamatan ini menggunakan *SPSS 21.0, 2022* sebagai patokan uji *Cronbach Alpha* > 0.60 .

Tabel 4.12 Hasil Uji Reliabilitas, SPSS 21.0, 2022

Variabel	Cronbach Alpha	Kriteria	Keterangan
Budaya	0.885	0.60	Reliabel
Keselamatan Kerja	0.876	0.60	Reliabel
Kesehatan Kerja	0.880	0.60	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.905	0.60	Reliabel

Reabilitas diperoleh *Cronbach Alpha* dari Variabel Budaya (X_1), Keselamatan Kerja (X_2), Kesehatan Kerja (X_3) dan Kinerja Karyawan (Y) > 60 maka disimpulkan bahwa *Variabel Independent* dan *Dependent* telah *reliabel* artinya kuisisioner telah lolos uji coba dalam pengamatan.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Jika data yang digunakan menyebar secara diagonal dan histogram menunjukkan normal, maka asumsi klasik memenuhi uji normalitas. Begitupun sebaliknya, jika data menjauh dari diagonal dan tidak mengikuti arah histogram, berarti asumsi klasik tidak memenuhi uji normalitas. Peneliti menggunakan metode ukur SPSS, 21.0, 2022 untuk menguji hasil dari pengamatan asumsi klasik uji normalitas, sebagai berikut :

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.36191579
Most Extreme Differences	Absolute	.128
	Positive	.095
	Negative	-.128
Kolmogorov-Smirnov Z		.904
Asymp. Sig. (2-tailed)		.387

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Gambar 4.2 Normalitas, SPSS 21.0, 2022

Dari gambar pengamatan uji normalitas dapat dibuktikan bahwa nilai *Kolmogorov-Smirnov Z* sebesar 0.904 dengan tingkat signifikan 0.387 bahwa model regresi normal karena > 0.05 .

Uji Multikolonieritas

Jika variabel bebas berkorelasi berarti tidak orthogonal dan variabel orthogonal memiliki nilai yaitu 0. Dikatakan model regresi yang baik tidak memiliki korelasi antar variabel bebas.

Coefficients^a

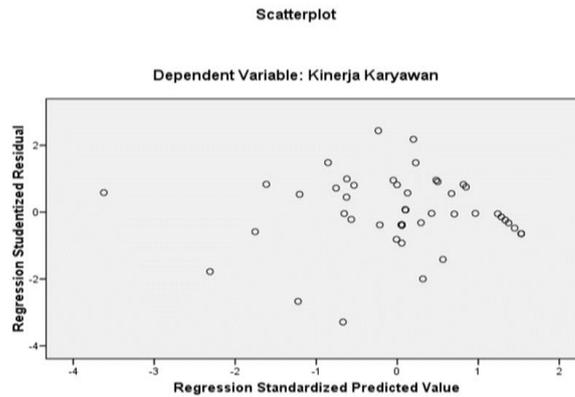
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Budaya	.382	2.615
	Keselamatan Kerja	.357	2.802
	Kesehatan Kerja	.418	2.391

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Gambar 4.3 Multikolonieritas, SPSS 21.0, 2022

Diambil kesimpulan bahwa dari data gambar menunjukkan bahwa nilai *tolerance* variabel Budaya (X_1) 0.382, variabel Keselamatan Kerja (x_2) 0.357, variabel Kesehatan Kerja (X_3) 0.418 yang artinya > 0.10 . Begitupun dengan nilai VIF variabel Budaya (X_1) 2.615, variabel Keselamatan Kerja 2.802, variabel Kesehatan Kerja 2.391 dimana bisa diambil keputusan bahwa diantara 4 variabel yang ada di dalam pengamatan tidak terjadi adanya Multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 4.4 Heteroskedastisitas, SPSS 21.0, 2022

Terlihat bahwa scatterplot tidak membentuk suatu pola tertentu dan titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y maka bisa dikatakan *Tidak terjadi Heteroskedastisitas*.

Uji Linearitas

Data yang baik seharusnya terdapat hubungan yang linear antar variabel (X) dan variabel (Y). Jika signifikan maka linear < 0.05 dan dikatakan adanya hubungan antar variabel begitupun sebaliknya jika signifikan maka linear > 0.05 dikatakan hubungan antar variabel tidak linear. Berikut data olahan SPSS 21.0, 2022 mengenai uji Linear :

Tabel 4.13 Linearitas, SPSS 21.0, 2022

Variabel	Sig. Deviation	Keterangan
$X_1 - Y$	0.434	Adanya keterkaitan hubungan yang linear antara budaya terhadap kinerja karyawan
$X_2 - Y$	0.885	Adanya keterkaitan hubungan yang linear antara keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan
$X_3 - Y$	0.101	Adanya keterkaitan hubungan yang linear antara Kesehatan kerja dengan kinerja karyawan

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Jika koefisien determinan memiliki nilai antara 0 dan 1 maka nilai R^2 yang kecil memiliki kemampuan *Variabel Independent* untuk menjelaskan *Variabel Dependent* sangat terbatas.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.898 ^a	.807	.794	.37353

a. Predictors: (Constant), Kesehatan Kerja, Budaya, Keselamatan Kerja

Gambar 4.5 Uji R^2 , SPSS 21.0, 2022

Terlihat hasil dari nilai *Adjust R* sebesar 0.794 (79.4%). Bahwa dimana kemampuan *Variabel Independent* dalam pengamatan ini mempengaruhi *Variabel Dependent* dengan jumlah sebesar 79.4%, untuk sisanya sebesar 79.4% (1 - 0.794) dijelaskan oleh variabel lain selain *Variabel Independent* dalam penelitian ini.

Uji T (Parsial)

Pengujian ini digunakan sebagai indikator bagaimana variabel Budaya Keselamatan dan Kesehatan Kerja berpengaruh signifikan secara uji parsial terhadap kinerja karyawan.

- Jika $T_{hitung} < T_{tabel}$ dan nilai $p > 0.05$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.
- Jika $T_{hitung} > T_{tabel}$ dan nilai $p < 0.05$ maka H_1 diterima dan H_0 ditolak.

T_{hitung} dapat dilihat dari tabel pengujian SPSS 21.0, 2022 sedangkan T_{tabel} dapat diketahui pada rumus berikut :

$$T_{tabel} : (a / 2 : n - k - 1)$$

Gambar 4.6 Rumus Uji T

Keterangan:

k : Uji Variabel Independent

n : Jumlah data responden

a : 0.05

$$T_{tabel} : (0.05 / 2 : 50 - 4 - 1) = (0.025 : 45) = \mathbf{2.014}$$

Dari rumus diatas maka diperoleh hasil T_{tabel} adalah 2.014 dan dalam uji T ini peneliti menggunakan aplikasi SPSS 21.0, 2022 untuk menguji T_{hitung} apakah berpengaruh signifikan pada indikator variabel.

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.221	.323		-.683	.498
	Budaya	.574	.116	.516	4.926	.000
	Keselamatan Kerja	.302	.125	.263	2.427	.019
	Kesehatan Kerja	.214	.106	.203	2.029	.048

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dari data T_{hitung} diatas maka bisa diambil kesimpulan sebagai berikut :

- Besarnya analisis nilai indikator T_{hitung} pada variabel Budaya (X_1) senilai 4.926 dengan tingkat signifikan 0.000. Maka bisa ditarik kesimpulan bahwa $4.926 > 2.014$ dan $0.000 < 0.05$ menunjukkan variabel Budaya (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). H_0 ditolak H_1 diterima.
- Besarnya analisis nilai indikator T_{hitung} pada variabel Keselamatan Kerja (X_2) senilai 2.427 dengan tingkat signifikan 0.019. Maka bisa ditarik kesimpulan bahwa $2.427 > 2.014$ dan $0.019 < 0.05$ menunjukkan variabel Keselamatan Kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). H_0 ditolak dan H_1 diterima.
- Besarnya analisis nilai indikator T_{hitung} pada variabel Kesehatan Kerja (X_3) senilai 2.029 dengan tingkat signifikan 0.048. Maka bisa ditarik kesimpulan bahwa $2.029 > 2.014$ dan $0.048 < 0.05$ menunjukkan variabel Kesehatan Kerja (X_3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Uji F (Simultan)

Pengujian ini digunakan sebagai indikator untuk melihat pengaruh Variabel Independent secara simultan.

- Apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan nilai p-value > 0.05 maka hipotesis ditolak.
- Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan nilai p-value < 0.05 maka hipotesis diterima.

Dalam uji F ini peneliti menggunakan aplikasi SPSS 21.0, 2022 untuk menghitung F_{hitung} sedangkan F_{tabel} tercantum senilai 2.802. Berikut tabel uji F :

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	26.802	3	8.934	64.031	.000 ^a
	Residual	6.418	46	.140		
	Total	33.220	49			

a. Predictors: (Constant), Kesehatan Kerja, Budaya, Keselamatan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Gambar 4.8 Uji F, SPSS 21.0, 2022

Dari perhitungan gambar 4.8 bisa ditarik kesimpulan bahwa uji F menunjukkan dengan nilai signifikan 0.000 yang artinya $64.031 > 2.802$ mempunyai nilai signifikan 0.000 artinya bahwa Variabel X_1, X_2, X_3 bisa diterima oleh variabel Y.

PEMBAHASAN

Analisa Secara Parsial

1. Budaya Terhadap Karyawan

Menurut hasil output SPSS 21.0, 2022 uji parsial pada gambar 4.7 bahwa indikator X_1 berpengaruh secara parsial terhadap indikator variabel Y yaitu dengan menunjukkan hasil $4.926 > 2.014$ dan nilai signi $0.000 < 0.05$. Jika dilihat hasil dari koefisien regresi Beta 0.574 atau 57.4% berarti adanya perubahan kinerja karyawan yang telah disebabkan oleh Budaya. Hasil pengamatan sama dengan hasil penelitian yang dilakukan *Wieke Christina, Ludfi Djakar, Armanu (2012)* yang berisikan secara simultan dan parsial budaya K3 berpengaruh signifikan dan keduanya searah.

2. Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut hasil output SPSS 21.0, 2022 pada gambar 4.7 bahwa indikator X_2 berpengaruh parsial terhadap indikator Y yaitu menunjukkan hasil $2.427 > 2.014$ dan nilai signi $0.019 < 0.05$. Jika dilihat hasil dari koefisien regresi Beta 0.302 atau 30.2% berarti adanya perubahan kinerja karyawan yang telah disebabkan oleh Keselamatan Kerja. Hasil pengamatan terdahulu oleh *Priehardi Dasa Eka (2020)* menunjukkan adanya keselamatan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT. Project Alfa Tower Tangerang.

3. Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut hasil output SPSS 21.0 pada gambar 4.7 adanya pengaruh secara parsial indikator X_3 terhadap Y dengan menunjukkan hasil $2.029 > 2.014$ dan nilai signi $0.048 < 0.05$. Jika dari hasil koefisien regresi Beta 0.214 atau 21.4% berarti adanya perubahan kinerja karyawan yang telah disebabkan oleh Kesehatan Kerja. Hasil ini sama seperti penelitian terdahulu oleh *Afrizal Firmansyah (2017)* yang berisikan bahwa kesehatan kerja berkontribusi terhadap kinerja karyawan di PT. PLN.

Analisa Secara Simultan

Dari hasil perhitungan output SPSS 21.0, 2022 yang ditunjukkan yaitu $64.031 > 2.802$ dan nilai signi 0.000 maka Variabel Budaya, Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan di Terminal Nilam Petikemas. Hasil ini juga didukung oleh jurnal penelitian terdahulu *M. Fauzi Syafi'I (2008)* yang mengatakan bahwa budaya keselamatan dan kesehatan kerja secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan di Kreet Bululawang Malang.

Analisa Variabel Dominan

Bisa diambil kesimpulan yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan dari gambar 4.7 bahwa disini paling berdominan adalah Keselamatan Kerja karena memiliki Beta 0.302 atau 30.2% dengan nilai signi 0.019 sedangkan kesehatan kerja memiliki nilai Beta 0.214 atau 21.4% dengan nilai signi 0.048. Dikatakan oleh *Suci Ariningtyas* bahwa variabel dominan yaitu keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan. Supaya perusahaan bisa menciptakan keselamatan terlebih dahulu terhadap para pekerja khususnya di bagian lapangan atau alat bongkar muat.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan pengamatan yang peneliti telah laksanakan, maka peneliti bisa menyimpulkan bahwa :

1. Bahwa indikator variabel Budaya, Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan di Terminal Nilam Petikemas PT. Pelindo.
2. Bahwa indikator variabel Budaya secara parsial terhadap Kinerja Karyawan di Terminal Nilam Petikemas PT. Pelindo.
3. Bahwa indikator variabel Keselamatan Kerja secara parsial terhadap Kinerja Karyawan di Terminal Nilam Petikemas PT. Pelindo.
4. Bahwa indikator variabel Kesehatan Kerja secara parsial terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pelindo.
5. Menurut Analisis variabel Keselamatan Kerja lebih dominan pengaruhnya terhadap variabel Kinerja Karyawan dibanding dengan variabel Kesehatan Kerja. Hal ini karena keselamatan para pekerja harus lebih diutamakan khususnya di bagian operasional/lapangan Terminal Nilam Petikemas PT. Pelindo.

Saran

1. Bagi Stiamak Barunawati
Peneliti berharap supaya jurnal ini bisa digunakan sebagai bahan patokan dengan 4 variabel yang digunakan untuk pembandingan jurnal – jurnal yang membahas mengenai budaya K3 terdahulu.
2. Bagi Perusahaan
Bisa ditingkatkan lagi mengenai hal – hal budaya K3 yang belum pernah diterapkan sebelumnya oleh perusahaan lainnya.
3. Bagi Peneliti Selanjutnya
Supaya mampu mengembangkan kembali pengamatan ini dengan menggunakan indikator variabel faktor yang lainnya terkait kinerja karyawan khususnya di budaya K3 perusahaan-perusahaan lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Novita, B.S. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* Vol. 34 No.1,34.
- Manda Dwipayani Bhastary, K. S. (2018). Analisis Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Samudera Perdana. *Jurnal Manajemen dan Keuangan*, Vol 7, No. 1, 14.
- Supriyanti, L. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi dan K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) Pada Kinerja Guru Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Guru Di SMKN 1 Bawang, Banjarnegara). *Jurnal Penelitian*, 33.
- Suratman, A. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Kajian Bisnis*, Vol 27 No.1 , 15.
- International Labour Organization (ILO). 2018. Menuju Budaya Pencegahan Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang Lebih Kuat di Indonesia, diakses 14 Maret 2020.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Alfabeta, Bandung.
- Firmanzah, A., Hamid, D., & Djudi, M. (2017). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. PLN (Persero) Area Kediri Distribusi Jawa Timur). *Jurnal Administrasi Bisnis*.
- Bulanurdin (2013). Analisis Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Pekerja Konstruksi (Studi Kasus Proyek Pembangunan The Park Solo Baru). Fakultas Teknik Jurusan Teknik Sipil Universitas Negeri Solo.