

Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Agronusa Alam Perkasa

Orieska Anggi Maudifta¹

Program Studi Manajemen S1

Fakultas Sosial Humaniora Universitas Bina Darma Palembang

Email : oriskaanggi@gmail.com

Efan Elpanso²

Program Studi Manajemen S1

Fakultas Sosial Humaniora Universitas Bina Darma Palembang

Email : efan.elpanso@binadarma.ac.id

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh budaya kerja dan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) PT. Agromusa Alam Perkasa terhadap tenaga kerja perusahaan. Penelitian ini bersifat kuantitatif. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menguji data dan menjawab tujuan penelitian. Uji t dan uji f digunakan untuk memastikan diterima atau ditolaknya hipotesis yang diuji dalam penelitian ini. Sejauh mana variabel independen memengaruhi variabel dependen dapat ditentukan dengan menghitung koefisien determinasinya (R²). Partisipan penelitian adalah orang-orang yang bekerja di PT. Agromusa Alam Perkasa. Dengan menggunakan sampel jenuh, kami dapat mengumpulkan data dari 80 responden. Menurut temuan, tidak ada korelasi antara keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dengan kinerja karyawan. Di sisi lain, budaya kerja berkorelasi positif dan signifikan dengan kinerja. Terakhir, budaya kerja dan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) keduanya berdampak pada kinerja pada saat yang sama.

Kata Kunci: Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3), Budaya Kerja, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

The purpose of this study is to examine how PT. Agromusa Alam Perkasa's work culture and occupational safety and health (K3) affect the company's labor force. The study is quantitative in nature. Multiple linear regression analysis was used to examine the data and answer the study goals. The t test and the f test were used to ascertain the acceptance or rejection of the hypothesis that was examined in this research. It is possible to determine the extent to which an independent variable influences a dependent variable by calculating its coefficient of determination (R). Research participants were people who worked at PT. Agromusa Alam Perkasa. Using saturation sampling, we were able to collect data from 80 respondents. According to the findings, there is no correlation between occupational safety and health (K3) and employee performance. On the other hand, work culture is positively and significantly correlated with performance. Lastly, work culture and occupational safety and health (K3) both impact performance at the same time.

Keywords: Occupational Safety And Health (K3), Work Culture, Employee Performance.

PENDAHULUAN

Keberhasilan dan keberlangsungan suatu bisnis di pasar yang kompetitif secara global saat ini bergantung pada kualitas kerja karyawannya. Pencapaian tujuan organisasi sangat bergantung pada peningkatan efisiensi operasional dan produktivitas, yang keduanya ditingkatkan dengan mengoptimalkan kinerja personel. Perusahaan berusaha mengatur data dan karyawannya sebaik mungkin agar dapat terus berkembang, karena sumber daya manusia sangat penting untuk mencapai tujuan secara terencana (Edwin Flippo 2019). Karena pentingnya sumber daya manusia

MASTER: JURNAL MANAJEMEN DAN BISNIS TERAPAN	
Juni 2022, Vol 2 No 1, 01-100	E-ISSN : 2798 – 3994 (<i>Online</i>)

dalam kelangsungan hidup dan pengambilan keputusan jangka panjang suatu organisasi, sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai keterampilan dan pengetahuan yang benar-benar dibutuhkan oleh suatu lembaga. Namun, ada banyak kendala untuk meningkatkan kinerja karyawan, terutama dalam hal K3 (keselamatan dan kesehatan kerja) dan budaya perusahaan. Menurut Atiyah dan Wibowo (2023), pencapaian tujuan proyek terutama bergantung pada jaminan keselamatan dan kesehatan tenaga kerja. Perusahaan di sektor industri memiliki tanggung jawab untuk melindungi kesehatan dan keselamatan kerja karyawannya agar dapat bekerja dengan baik tanpa menimbulkan stres yang tidak semestinya (Supriyanto Samawa dan Besar 2021). Industri perkebunan kelapa sawit tidak asing dengan masalah ini, tidak terkecuali PT. Agronusa Alam Perkasa. Data menunjukkan bahwa masih banyak kejadian kecelakaan kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan, meskipun telah menerapkan kebijakan K3 dan menyediakan alat pelindung diri (APD) bagi pekerja. Luka gores, terkilir, vertigo, gangguan pernapasan, dan penyakit mata merupakan beberapa jenis cedera akibat kerja yang terdokumentasi dalam setahun terakhir. Kasus ini menyoroti adanya kesenjangan antara kebijakan K3 dan cara penerapannya. Selain itu, masih terdapat masalah pada penyediaan dan kualitas alat pelindung diri. Beberapa bentuk alat pelindung diri, termasuk masker dan kacamata, dalam kondisi buruk, dan jumlah APD yang disediakan tidak cukup memenuhi kebutuhan semua personel, menurut data tersebut. Kecelakaan kerja dapat menjadi lebih umum sebagai akibat dari keadaan ini, yang juga dapat menurunkan produktivitas. Sebaliknya, unsur-unsur budaya perusahaan penting dalam membentuk tindakan dan hasil kerja pekerja. Memotivasi pekerja untuk memberikan yang terbaik membutuhkan lingkungan kerja yang baik dan mendukung yang memiliki tujuan yang sama dengan organisasi. Di sisi lain, karyawan mungkin kurang produktif jika budaya perusahaan beracun atau tidak selaras dengan prinsip-prinsipnya (Cahyati dan Adelia 2024). Namun, ada banyak kendala untuk membangun budaya kerja yang produktif, terutama dalam hal membuat orang benar-benar hidup sesuai dengan aturan dan prinsip organisasi. Untuk mengatasi masalah ini, kita memerlukan strategi yang mencakup semua yang mempertimbangkan unsur-unsur budaya perusahaan selain bagian teknis kesehatan dan keselamatan kerja. Beberapa inisiatif strategis dimasukkan dalam pendekatan yang disarankan untuk menyelesaikan situasi tersebut. Untuk memulai, harus ada penilaian menyeluruh tentang bagaimana peraturan K3 saat ini telah diterapkan, termasuk menemukan perbedaan antara keduanya. Langkah kedua adalah meningkatkan aksesibilitas dan kualitas alat pelindung diri (APD), sekaligus mendidik masyarakat tentang pentingnya mengenakan APD setiap saat. Langkah ketiga adalah membuat program yang mempromosikan budaya kerja yang sehat dengan mengintegrasikan unsur-unsur seperti pelatihan keterampilan nonteknis, sistem penghargaan untuk mendorong perilaku baik, dan sosialisasi nilai-nilai perusahaan.

Meskipun banyak penelitian telah meneliti bagaimana K3 dan budaya perusahaan memengaruhi produktivitas di tempat kerja, sangat sedikit yang berfokus pada bagaimana

MASTER: JURNAL MANAJEMEN DAN BISNIS TERAPAN	
Juni 2022, Vol 2 No 1, 01-100	E-ISSN : 2798 – 3994 (<i>Online</i>)

perusahaan perkebunan kelapa sawit menerapkan ide-ide ini. Selain itu, banyak penelitian sebelumnya mengabaikan pentingnya budaya kerja dan K3 dan lebih memilih menganalisis budaya kerja secara terpisah. Penelitian ini bertujuan untuk mengatasi kekosongan pengetahuan tersebut dengan menyelidiki interaksi antara kesehatan dan keselamatan kerja (K3) dan budaya perusahaan yang berkaitan dengan produktivitas pekerja perkebunan kelapa sawit.

Tujuan utama penelitian ini adalah untuk menentukan bagaimana budaya kerja dan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) PT. Agronusa Alam Perkasa memengaruhi produktivitas karyawan. Tujuan khusus penelitian ini adalah sebagai berikut: (1) untuk menentukan faktor kesehatan dan keselamatan kerja (K3) mana yang memiliki pengaruh besar terhadap kinerja karyawan; (2) untuk memeriksa bagaimana budaya perusahaan memengaruhi efisiensi dan produktivitas kerja; dan (3) untuk mengembangkan rencana untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi di tempat kerja dengan meningkatkan K3 dan budaya perusahaan.

Tujuan utama penelitian ini adalah untuk menentukan bagaimana budaya kerja dan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) PT. Agronusa Alam Perkasa memengaruhi produktivitas karyawan. Tujuan khusus penelitian ini adalah sebagai berikut: (1) untuk menentukan faktor kesehatan dan keselamatan kerja (K3) mana yang memiliki pengaruh besar terhadap kinerja karyawan; (2) untuk memeriksa bagaimana budaya perusahaan memengaruhi efisiensi dan produktivitas kerja; dan (3) untuk mengembangkan rencana untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi di tempat kerja dengan meningkatkan K3 dan budaya perusahaan.

Teori budaya perusahaan, keselamatan dan kesehatan kerja, dan kinerja karyawan semuanya relevan dengan penyelidikan ini.

Teori Kinerja Karyawan

Kinerja seseorang didefinisikan sebagai hasil kerja mereka dalam kaitannya dengan tuntutan pekerjaan mereka (Mariana 2020). Namun, dalam mendefinisikan kinerja, (Kadir, Abdul, dan Machasin 2014) menekankan pentingnya kuantitas dan kualitas. Gagasan utama kinerja karyawan dalam penelitian ini adalah gagasan motivasi Abraham Maslow. Menurut Maslow, kepuasan setiap tingkat hierarki kebutuhan—fisiologis, keselamatan, sosial, harga diri, dan aktualisasi diri—mempengaruhi kinerja karyawan suatu organisasi.

Konsep Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Sedarmayanti menekankan perlunya pengawasan terhadap orang, mesin, material, dan prosedur kerja dalam kerangka K3, sementara Suma'mur menggambarkannya sebagai serangkaian tindakan untuk menciptakan tempat kerja yang aman dan menyenangkan. Kecelakaan kerja merupakan hasil interaksi yang kompleks antara kesalahan manusia,

MASTER: JURNAL MANAJEMEN DAN BISNIS TERAPAN	
Juni 2022, Vol 2 No 1, 01-100	E-ISSN : 2798 – 3994 (<i>Online</i>)

variabel lingkungan, dan mesin, menurut teori keseimbangan Heinrich, hipotesis K3 yang menjadi dasar penelitian ini.

Teori Budaya Organisasi

Menurut Listiani (2019), budaya organisasi adalah kesepakatan para anggotanya tentang apa yang merupakan perilaku yang baik dan sesuai di tempat kerja, sebagaimana ditunjukkan dalam nilai-nilai, konvensi, dan keyakinan bersama mereka. Jarak kekuasaan, individualisme-kolektivisme, maskulinitas-feminitas, penghindaran ketidakpastian, dan orientasi jangka panjang merupakan bagian dari teori dimensi budaya Hofstede, yang berfungsi sebagai kerangka kerja menyeluruh dalam studi budaya organisasi ini.

Hasil dari upaya individu dalam memenuhi tuntutan profesinya dikenal sebagai kinerja (Kadir, Abdul, dan Machasin, 2014). Definisi kinerja menurut (et al., 2022) menekankan pada kuantitas dan kualitas. Sedarmayanti menekankan perlunya pengawasan terhadap orang, mesin, material, dan prosedur kerja dalam kerangka K3, sedangkan Suma'mur menggambarkannya sebagai serangkaian tindakan untuk menciptakan tempat kerja yang aman dan menyenangkan. Kesepakatan di antara anggota organisasi tentang apa yang merupakan praktik kerja yang baik dan benar dirangkum dalam budayanya (Listiani, 2019). Diyakini bahwa pekerjaan ini akan menghasilkan kemajuan teoritis dan praktis yang substansial. Secara teori, temuan penelitian ini akan menambah apa yang sudah diketahui tentang hubungan antara K3, budaya perusahaan, dan produktivitas di tempat kerja, khususnya yang berkaitan dengan sektor perkebunan kelapa sawit Indonesia. Hasil penelitian ini akan membantu manajemen PT. Agronusa Alam Perkasa menghasilkan kebijakan dan metode yang lebih praktis dan tahan lama untuk meningkatkan kinerja staf. Interaksi antara komponen K3 dan budaya organisasi dalam menentukan kinerja karyawan merupakan area lain yang diharapkan dapat dijelaskan dalam penelitian ini. Organisasi dapat memperoleh manfaat dari inisiatif HRD yang lebih komprehensif dan terkoordinasi jika mereka memiliki pemahaman yang lebih baik tentang dinamika ini. Organisasi di bidang terkait dapat menggunakan temuan penelitian ini sebagai peta jalan untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan menyempurnakan K3 dan memperkuat budaya perusahaan. Jadi, "Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Agronusa Alam Perkasa" merupakan penelitian yang penting baik dari sudut pandang akademis maupun praktis. Penelitian ini bertujuan untuk memberikan dasar empiris yang kuat untuk pengambilan keputusan strategis dalam manajemen sumber daya manusia dengan menganalisis secara menyeluruh elemen-elemen yang memengaruhi kinerja karyawan.

Penerapan di perusahaan perkebunan kelapa sawit belum menjadi subjek banyak penelitian yang mengkaji bagaimana K3 dan budaya kerja memengaruhi kinerja karyawan.

MASTER: JURNAL MANAJEMEN DAN BISNIS TERAPAN	
Juni 2022, Vol 2 No 1, 01-100	E-ISSN : 2798 – 3994 (<i>Online</i>)

Lebih jauh, penelitian sebelumnya gagal menggabungkan komponen teknis kesehatan dan keselamatan kerja (K3) dengan budaya tempat kerja ke dalam kerangka analitis holistik. Untuk mengatasi kekosongan pengetahuan ini, penelitian ini meneliti bisnis perkebunan kelapa sawit dari perspektif bagaimana kesehatan dan keselamatan kerja (K3) dan budaya perusahaan memengaruhi kinerja karyawan secara bersamaan.

METODE PENELITIAN

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dan menerapkan desain penelitian kuantitatif berdasarkan metode korelasional untuk mengidentifikasi variabel independen (budaya kerja dan keselamatan dan kesehatan kerja). Ada delapan puluh partisipan dalam penelitian ini, semuanya adalah pekerja di PT. Agronusa Alam Perkasa. Karena jumlah populasi yang kecil, pemilihan acak semua individu digunakan untuk penyelidikan.

Salah satu cara adalah dengan mendistribusikan kuesioner skala Likert 5 poin kepada semua responden; yang lain adalah dengan melakukan wawancara mendalam dengan pihak-pihak terkait; dan yang ketiga adalah dengan mengumpulkan dokumentasi dari berbagai sumber tertulis untuk melengkapi data yang dikumpulkan dari wawancara. X1), X2), dan Y)—Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Budaya Kerja, dan Kinerja Karyawan—adalah variabel-variabel yang menjadi dasar instrumen penelitian. Instrumen ini menggunakan statistik deskriptif dan inferensial untuk memeriksa data. Untuk mengkarakterisasi variabel penelitian dan responden, analisis deskriptif digunakan. Hipotesis penelitian diuji menggunakan regresi linier berganda dalam analisis inferensial. Semua asumsi tradisional, seperti asumsi normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan autokorelasi, harus dipenuhi sebelum beralih ke analisis regresi.

Saat menguji hipotesis, seseorang menggunakan uji F untuk mengetahui berapa banyak faktor independen yang memengaruhi variabel dependen sekaligus, sementara yang lain menggunakan uji t untuk mengetahui seberapa besar dampak masing-masing variabel independen secara individual. Dan untuk mengetahui seberapa besar volatilitas variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independen, kami menghitung koefisien determinasi (R^2). Dengan bantuan perangkat lunak SPSS, semua analisis statistik dilakukan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Kuesioner dikirimkan kepada staf PT. Agronusa Alam Perkasa Palembang untuk mengumpulkan data primer untuk penelitian ini. Delapan puluh orang yang bekerja di PT. Agronusa Alam Perkasa

Palembang berpartisipasi dalam survei tersebut. Tuntutan fisik tugas-tugas seperti mengangkat dan mengangkut tandan buah segar (TBS) membutuhkan tenaga kerja yang sebagian besar laki-laki (75% responden, atau 60 orang). Mengenai latar belakang pendidikan, mayoritas pekerja (66,3% atau 53 orang) memiliki ijazah sekolah menengah atas. Hal ini menunjukkan bahwa kepercayaan dan pemahaman terhadap tugas merupakan kriteria tambahan di luar tingkat akademis yang dipertimbangkan oleh organisasi saat merekrut. Mayoritas responden (46,3 persen, atau 37 orang) berusia antara 31 dan 40 tahun, yang menunjukkan bahwa organisasi memberi nilai tambah pada keahlian dan pengalaman profesional individu dalam demografi ini.

Hasil Analisis Validitas

Tabel 1. Analisis Validitas

Variabel	Item	r- hitung	r- tabel	Keterangan	Kriteria Validitas
Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X1)	X1.1	0,753	0,220	Valid	Tinggi
	X1.2	0,808	0,220	Valid	Tinggi
	X1.3	0,727	0,220	Valid	Tinggi
	X1.4	0,781	0,220	Valid	Tinggi
Budaya Kerja (X2)	X2.1	0,833	0,220	Valid	Tinggi
	X2.2	0,792	0,220	Valid	Tinggi
	X2.3	0,841	0,220	Valid	Tinggi
	X2.4	0,766	0,220	Valid	Tinggi
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,825	0,220	Valid	Tinggi
	Y.2	0,778	0,220	Valid	Tinggi
	Y.3	0,797	0,220	Valid	Tinggi
	Y.4	0,811	0,220	Valid	Tinggi

Setiap item pernyataan untuk setiap variabel terbukti sah menurut hasil uji validitas. Pada tingkat signifikansi 5%, nilai r-hitung (0,220) lebih tinggi daripada nilai r-tabel (0,020), yang membuktikan hal ini. Oleh karena itu, semua item pernyataan berlaku untuk mengukur variabel penelitian.

Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 2. Uji Realibilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan	Interpretasi Reliabilitas
Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X1)	0,822	Reliabel	Sangat Baik
Budaya Kerja (X2)	0,844	Reliabel	Sangat Baik
Kinerja Karyawan (Y)	0,836	Reliabel	Sangat Baik

Semua variabel dalam uji reliabilitas memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,70. Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini bersifat konstan dan dapat diandalkan, sehingga hasil yang diperoleh dapat dipercaya.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Tabel 3. Uji Asumsi Klasik

Uji	Statistik Uji	Nilai Kritis/Sig.	Keputusan	Interpretasi
Normalitas	Kolmogorov-Smirnov	0,200 > 0,05	Terima H_0	Data berdistribusi normal
Multikolinearitas	Tolerance (X1, X2)	0,836 > 0,10	Terima H_0	Tidak terjadi multikolinearitas
	VIF (X1, X2)	1,197 < 10	Terima H_0	Tidak terjadi multikolinearitas
Heteroskedastisitas	Glejser (X1, X2)	0,458, 0,065 > 0,05	Terima H_0	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Autokorelasi	Durbin-Watson	1,804 (antara dU dan 4-dU)	Terima H_0	Tidak terjadi autokorelasi

Pengujian asumsi klasik menunjukkan bahwa data penelitian ini cocok untuk analisis regresi linier berganda:

1. Uji Normalitas: Nilai Sig. Kolmogorov-Smirnov sebesar $0,200 > 0,05$, artinya data berdistribusi normal.
2. Uji Multikolinearitas: Nilai Tolerance untuk X1 dan X2 $> 0,10$ dan nilai VIF < 10 , artinya tidak terjadi multikolinearitas.
3. Uji Heteroskedastisitas: Nilai Sig. Uji Glejser untuk X1 dan X2 $> 0,05$, artinya tidak terjadi heteroskedastisitas.
4. Uji Autokorelasi: Nilai Durbin-Watson berada di antara dU dan 4-dU, artinya tidak terjadi autokorelasi.

Dengan asumsi hal-hal ini benar, model regresi yang digunakan penelitian ini solid dan layak diselidiki lebih lanjut.

Hasil Analisis Regresi Berganda

Tabel 1. Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17,194	4,345		4,877	<,001
	Keselamatan Dan Kesehatan Kerja	,016	,090	,013	,032	,974
	Budaya Kerja	,856	,145	,558	5,895	<,001
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Sumber : Data yang diolah SPSS versi 29, 2023

Penelitian regresi linier berganda di PT. Agronusa Alam Perkasa menunjukkan bahwa faktor budaya kerja dan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) mempengaruhi kinerja karyawan. Tabel 1 memberikan informasi yang diperlukan untuk menyimpulkan bahwa:

1. koefisien regresi sebesar 0,016 menunjukkan bahwa karakteristik keselamatan dan kesehatan kerja (X1) memiliki sedikit pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Bukti seperti ini menunjukkan bahwa perubahan pada komponen K3 tidak banyak membantu meningkatkan produktivitas kerja.
2. Koefisien regresi sebesar 0,856 menunjukkan bahwa karakteristik budaya kerja (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan secara statistik terhadap kinerja karyawan. Hal ini membuktikan bahwa jika budaya perusahaan ditingkatkan, kinerja karyawan juga akan meningkat secara signifikan.
3. bahkan setelah mengendalikan K3 dan budaya perusahaan, nilai konstanta sebesar 17,194 menunjukkan bahwa kinerja karyawan secara fundamental masih cukup tinggi.

Hasil pembacaan ini menunjukkan bahwa dalam hal PT. Agronusa Alam Perkasa, keselamatan dan kesehatan kerja merupakan faktor yang kurang penting yang memengaruhi kinerja karyawan daripada budaya perusahaan.

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui seberapa besar dampak kesehatan dan keselamatan di tempat kerja serta budaya perusahaan terhadap produktivitas, para peneliti menggunakan koefisien determinasi. Berikut

adalah temuan dari studi yang meneliti bagaimana promosi dan kualitas layanan memengaruhi pilihan pembelian akhir konsumen.

Tabel 2. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted Square	Std. Error of the Estimate
1	,558 ^a	,312	,294	2,290
a. Predictors: (Constant), Budaya Kerja, Keselamatan Dan Kesehatan Kerja				

Sumber : Data yang diolah SPSS versi 29

Kesehatan dan keselamatan kerja (K3) dan budaya perusahaan secara bersama-sama menyumbang 31,2% varians dalam output karyawan PT. Agronusa Alam Perkasa, menurut nilai R Kuadrat uji koefisien determinasi sebesar 0,312 pada Tabel 2.

Hasil ini menunjukkan bahwa faktor-faktor lain menyumbang 68,8% varians dalam kinerja karyawan, meskipun kedua variabel independen tersebut secara signifikan memengaruhinya. Hal ini memberikan peluang bagi penelitian selanjutnya untuk menemukan faktor-faktor lain yang dapat secara signifikan memengaruhi produktivitas karyawan perusahaan ini. Ditambah lagi, dengan jumlah pengaruh yang begitu besar, jelas bahwa manajemen PT. Agronusa Alam Perkasa harus fokus pada K3 dan, lebih khusus lagi, budaya kerja, jika mereka ingin melihat peningkatan kinerja staf. Karena dampak budaya perusahaan yang sangat besar terhadap produktivitas, inisiatif SDM yang bertujuan untuk menumbuhkan lingkungan kerja yang bahagia lebih mungkin menghasilkan hasil yang bermanfaat.

Hasil Uji Hipotesis

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji bagaimana PT. Budaya kerja dan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) di Agronusa Alam Perkasa mempengaruhi kinerja karyawan. Hasil analisis data memberikan banyak solusi terhadap rumusan masalah penelitian.

Tabel 3. Uji-t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17,194	4,345		4,877	<,001
	Keselamatan Dan Kesehatan Kerja	,016	,090	,013	,032	,974
	Budaya Kerja	,856	,145	,558	5,895	<,001
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Sumber : Data yang diolah SPSS versi 29

Satu hal yang jelas dari melihat Tabel 3 adalah bahwa K3 tidak memiliki dampak substansial pada kinerja karyawan, menurut temuan uji statistik. Alasannya, nilai t hitung sebesar 0,032 lebih kecil dari nilai t tabel sebesar 1,991254, dan nilai signifikansi 0,974 jauh lebih tinggi dari batas 0,05. Kinerja karyawan di PT. Agronusa Alam Perkasa tidak terpengaruh oleh perubahan dalam aspek K3, menurut penelitian ini. Budaya tempat kerja, di sisi lain, secara substansial dan positif mempengaruhi produktivitas. Sebagai bukti, pertimbangkan hal berikut: tingkat signifikansi 0,001, jauh lebih rendah dari batas 0,05, dan nilai t hitung sebesar 5,895, yang lebih tinggi dari nilai t tabel sebesar 1,991254. Penelitian ini menunjukkan bahwa ketika budaya kerja ditingkatkan, kinerja karyawan juga meningkat.

Tabel 41. Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	182,963	2	91,481	17,435	<,001 ^b
	Residual	404,025	77	5,247		
	Total	586,987	79			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Budaya Kerja, Keselamatan Dan Kesehatan Kerja						

Sumber : Data yang diolah SPSS versi 29

Analisis gabungan antara K3 dan budaya perusahaan menunjukkan bahwa kedua faktor tersebut berdampak signifikan terhadap produktivitas di tempat kerja. Analisis statistik uji F mengonfirmasi hal ini, menghasilkan tingkat signifikansi 0,001 (kurang dari 0,05) dan nilai F sebesar 17,435 (lebih tinggi dari tabel F 4).

MASTER: JURNAL MANAJEMEN DAN BISNIS TERAPAN	
Juni 2022, Vol 2 No 1, 01-100	E-ISSN : 2798 – 3994 (<i>Online</i>)

Dengan hasil ini, kita dapat melihat gambaran besar tentang bagaimana kinerja PT. Agronusa Alam Perkasa dipengaruhi oleh beberapa variabel. Meskipun K3 sendiri tampaknya tidak terlalu berdampak, kontribusinya jika dimasukkan ke dalam budaya perusahaan masih perlu diperhatikan. Di sisi lain, menjadi jelas bahwa budaya perusahaan merupakan elemen terpenting yang memengaruhi produktivitas pekerja.

Peningkatan kinerja karyawan terutama harus berpusat pada penciptaan budaya kerja yang sehat, menurut temuan studi ini. Pada saat yang sama, strategi manajemen sumber daya manusia perusahaan harus mempertimbangkan K3 meskipun tampaknya tidak berdampak besar dengan sendirinya.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Temuan penelitian yang diperoleh dari persamaan regresi linier berganda menunjukkan bahwa kondisi keselamatan dan kesehatan kerja (X1) memengaruhi kinerja karyawan (Y). Hubungan negatif antara kedua variabel tersebut didukung oleh nilai koefisien regresi sebesar 0,032 untuk X1 yang secara statistik signifikan ($p < 0,05$).

Hal ini mungkin disebabkan oleh fakta bahwa pekerja merasa tidak nyaman dengan tubuhnya sendiri sehingga tidak ingin melindungi diri mereka sendiri di tempat kerja dengan mengenakan perlengkapan keselamatan. Sebagai hasil dari 80 responden yang mengisi survei, kita mengetahui bahwa variabel keselamatan dan kesehatan kerja PT. Argonusa Alam Perkasa (X1) memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai rata-rata 4,1, yang menempatkannya dalam kategori baik. Pernyataan seperti "Saya telah menerapkan SOP dalam pekerjaan saya" memberikan kepercayaan pada hal ini.

Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Selain itu, hasil penelitian dari persamaan regresi linier berganda menunjukkan bahwa kondisi budaya kerja (X2) yang diterapkan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Nilai koefisien regresi untuk variabel budaya kerja (X2) adalah 5,911 dan tingkat signifikansinya adalah $0,001 < 0,05$, yang menunjukkan bahwa X2 berdampak positif terhadap Y. Jadi, jika budaya perusahaan (X2) membaik, maka kinerja karyawan (Y) juga akan membaik. Menurut data yang dikumpulkan dari 80 orang yang mengisi survei, budaya kerja (X2) PT. Argonusa Alam Perkasa memperoleh skor rata-rata 4,3375, yang menempatkannya pada rentang sangat baik. Pernyataan seperti "Jika timbul masalah di tempat kerja, masalah tersebut selalu diselesaikan bersama-sama" memiliki nilai rata-rata terendah. Pada saat yang sama, budaya perusahaan memiliki dampak besar pada produktivitas. Untuk mendukung gagasan bahwa budaya perusahaan memengaruhi

MASTER: JURNAL MANAJEMEN DAN BISNIS TERAPAN	
Juni 2022, Vol 2 No 1, 01-100	E-ISSN : 2798 – 3994 (<i>Online</i>)

produktivitas, data mendukung klaim ini. Budaya kerja yang baik di PT. Argonusa Alam Perkasa, dengan demikian, diharapkan dapat meningkatkan kinerja staf.

Berdasarkan hasil yang diperoleh penelitian ini didapatkan hasil determinasi dengan nilai 0.312 yaitu sebesar 31,2%. Dalam hal ini menunjukkan bahwa teori yang digunakan dalam penelitian ini sesuai apa yang ada dalam PT. Argonusa Alam Perkasa. Dari hasil penelitian yang telah dilakukan kepada 80 responden dapat dilihat bahwa hasil pengujiannya diperoleh nilai t untuk variabel budaya kerja menunjukkan $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ yaitu $5,911 > 1,991254$ dengan nilai signifikan $0,001 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan pada PT. Argonusa Alam Perkasa.

Penelitian terdahulu oleh (Sukartini dan Gaol 2022) menguatkan temuan penelitian ini dengan menunjukkan bahwa budaya perusahaan memengaruhi upaya peningkatan kinerja karyawan. Temuan penelitian ini dikuatkan oleh penelitian lain yang menemukan bahwa budaya kerja berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan (Handayani et al., 2022).

Temuan penelitian oleh Firman, Ratna Bater, dan Janwar (2023) menguatkan hal ini. Kinerja di tempat kerja dipengaruhi oleh budaya perusahaan. Budaya kerja yang solid tidak hanya membangun fondasi bagi bisnis yang sukses, tetapi juga menunjukkan bahwa budaya tersebut memiliki akar yang dalam yang telah dibentuk dan dihidupkan melalui tugas sehari-hari. Peran Kesehatan dan Keselamatan di Tempat Kerja dan Budaya Perusahaan dalam Meningkatkan Kinerja Nilai t hitung adalah 0,032 dari t tabel 1,991254 dan nilai signifikansi 0,974, menurut temuan uji-t pada tabel 4.14 tentang pengaruh faktor keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan. Terdapat perbedaan yang signifikan antara kedua kelompok ($0,974 > 0,05$). Dengan demikian, tidak terdapat korelasi antara keselamatan dan kesehatan kerja dengan produktivitas. Tabel 4.7 menunjukkan bahwa variabel budaya kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Nilai t sebesar $5,911 >$ yang secara statistik signifikan pada 0,001. Dengan nilai $0,001 < 0,05$, maka taraf signifikansinya lebih kecil dari 0,05. Hal ini membuktikan bahwa budaya perusahaan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas secara positif. Namun dengan nilai F sebesar 17,472 dan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$, maka X1 dan X2 yang bekerja secara bersama-sama terhadap Y memiliki pengaruh yang signifikan. Berdasarkan hasil pada tabel F 3.11, maka dapat diterima H3 dan disimpulkan bahwa X1 dan X2 memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap Y. Temuan penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang tidak menemukan adanya korelasi antara keselamatan dan kesehatan kerja dengan kinerja (Handayani et al., 2022).

Berdasarkan hasil penelitian, terdapat korelasi yang positif namun tidak signifikan secara statistik antara tempat kerja yang aman dengan produktivitas. Menurut penelitian Kamal dan Firdaus (2018), faktor keselamatan dan kesehatan kerja tidak memengaruhi kinerja. Akan tetapi, penelitian

MASTER: JURNAL MANAJEMEN DAN BISNIS TERAPAN	
Juni 2022, Vol 2 No 1, 01-100	E-ISSN : 2798 – 3994 (<i>Online</i>)

ini bertentangan dengan beberapa penelitian Trisnawati dan Kurniawan (2021) yang menemukan hubungan positif dan signifikan antara keselamatan dan kesehatan kerja dengan kinerja karyawan.

Penutup

Peneliti di PT. Agronusa Alam Perkasa berhasil memperoleh sejumlah temuan penting dari penelitian mereka tentang dampak budaya kerja dan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya kerja memiliki pengaruh positif yang cukup besar terhadap kinerja karyawan, sedangkan K3 tidak memiliki pengaruh sama sekali. Sementara itu, tidak ada hubungan yang konsisten antara kedua variabel independen tersebut dengan output pekerja. Variabel independen dalam penelitian ini hanya dapat menjelaskan 31,2% varians kinerja karyawan, sedangkan sisanya 68,8% dipengaruhi oleh faktor di luar penelitian ini, menurut uji koefisien determinasi. Hasil penelitian ini memungkinkan dirumuskannya beberapa rekomendasi dengan tujuan untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja PT. Agronusa Alam Perkasa. Sebagai langkah awal, untuk meningkatkan keselamatan kerja, organisasi harus memprioritaskan pemeliharaan dan penggantian peralatan kerja. Kedua, manajemen harus memastikan bahwa semua pekerja disosialisasikan tentang pentingnya keselamatan kerja lebih sering dan efektif. Ketiga, untuk tempat kerja yang lebih damai, organisasi harus mempromosikan pendekatan demokratis terhadap penyelesaian konflik karyawan. Terakhir, untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendalam tentang unsur-unsur yang memengaruhi kinerja karyawan, disarankan agar penelitian selanjutnya memperluas cakupan variabel independen untuk mencakup karakteristik seperti keseimbangan kehidupan kerja, motivasi, dan disiplin kerja. K3, budaya perusahaan, dan produktivitas pekerja PT. Agronusa Alam Perkasa semuanya diteliti dengan baik dalam penelitian ini.

Perusahaan harus menggunakan hasil ini sebagai titik awal untuk menciptakan metode yang lebih baik untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan penekanan pada pengembangan budaya kerja yang menyenangkan. Tidak hanya itu, temuan penelitian ini membuka jalan bagi penelitian selanjutnya di sektor terkait untuk menyelidiki variabel lain yang mungkin berdampak signifikan pada kinerja karyawan.

MASTER: JURNAL MANAJEMEN DAN BISNIS TERAPAN	
Juni 2022, Vol 2 No 1, 01-100	E-ISSN : 2798 – 3994 (<i>Online</i>)

Daftar Pustaka

- Atiyah, Y., and E. K. Wibowo. 2023. “Penerapan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Pada Pegawai Saat Pandemi Covid-19 Di Rumah Sakit Jantung Dan Pembuluh Darah Harapan Kita.” *Jurnal Sumber Daya Aparatur* 61–81.
- Cahyati, Indriana Kurnia, and Mery Adelia. 2024. “Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi: Kunci Optimalisasi Kinerja Di Tempat Kerja.” *Indonesian Journal of Public Administration Review* 1(3):14. doi: 10.47134/par.v1i3.2550.
- Edwin flippo. 2019. “MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA Eri Susan 1.” *Jurnal Manajemen Pendidikan* 9(2):952–62.
- Firman, Ahmad, □ Ratna Bater, and Wandu Janwar. 2023. “Economics and Digital Business Review Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.” *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan...* 4(1):955–70.
- Handayani, Fitri, Sutarjo Tui, Samsul Rizal, and Irwan Abdullah. 2022. “Analisis Job Design Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BTPN Cabang Bawakaraeng Makassar.” *Indonesian Journal of Management Studies (I J M S)* 1(1):12–17.
- Kadir, Abdul, Marnis, and Daan Machasin. 2014. “JURNAL EKONOMI Volume 22, Nomor 2 Juni 2014.” *Ekonomi* 22:1–17.
- Kamal, Achmad, . Soepeno, and Azis Firdaus. 2018. “Pemotivasian Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja.” *Manager : Jurnal Ilmu Manajemen* 1(1):196. doi: 10.32832/manager.v1i1.1770.
- Listiani, Teni. 2019. “Pengaruh Kuat-Lemahnya Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai.” *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu Dan Praktek Administrasi* 2(2).
- Mariana, Lina. 2020. “Profitability: Jurnal Ilmu Manajemen FAKTOR PENENTU KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERDAGANGAN KABUPATEN MAMUJU.” *Jurnal* vol.4(jurnal ilmiah):65–79.
- Sukartini, and Porman Lumban Gaol. 2022. “Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kelurahan Pejagalan Kota Administrasi Jakarta Utara.” *Jurnal Sumber Daya Aparatur* 4(2):43–51.
- Sumartik Sumartik, Rifdah Abadiyah, and Hasan Ubaidillah. 2022. *Buku Ajar Budaya Organisasi*.
- SupriyantoSamawa, Universitas, and Sumbawa Besar. 2021. “368-Article Text-1057-1-10-20210622.” 1(1):11–23.
- Trisnawati, T., & Kurniawan, S. 2021. “Analisis Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Serta Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.” *Jurnal Akmenika* 18(1):527–36.