

BUDAYA KERJA DAN K3 (KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA) TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Ghina Aryanti Barokah¹, Gendut Sukarno²
Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jawa Timur^{1,2}
sukarnogendut@yahoo.co.id²

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk memahami dan menelaah pengaruh Budaya Kerja dan K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) terhadap kinerja karyawan PT Darmex Oil & Fats. Metode penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini seluruh karyawan produksi PT Darmex Oil & Fats Cabang Bekasi, dengan jumlah sampel sebanyak 41 responden. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan *Partial Least Square*. Hasil penelitian menunjukkan, budaya kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan, demikian juga keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berpengaruh secara positif terhadap Kinerja Karyawan. Simpulan, budaya kerja mampu memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan PT Darmex Oil & Fats Cabang Bekasi. Serta, K3 mampu memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan PT Darmex Oil & Fats Cabang Bekasi.

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

ABSTRACT

This study aims to understand and examine the influence of Work Culture and K3 on the performance of PT Darmex Oil & Fats employees. This research method is descriptive quantitative. The population in the study were all production employees of PT Darmex Oil & Fats Bekasi Branch, with a total sample of 41 respondents. The analytical technique used in this study uses Partial Least Square. The results show that work culture has a positive effect on employee performance, as well as occupational safety and health (K3) has a positive effect on employee performance. In conclusion, work culture is able to contribute to the performance of employees of PT Darmex Oil & Fats Bekasi Branch. Also, K3 is able to contribute to the performance of employees of PT Darmex Oil & Fats Bekasi Branch.

Keywords: *Work Culture, Occupational Health and Safety, Employee Performance*

PENDAHULUAN

Kemajuan IPTEK telah mengantar transformasi di segala sudut aktivitas manusia, dimana beragam persoalan hanya bisa diselesaikan oleh daya kemampuan penguasaan dan pengembangan IPTEK. Untuk dapat berpartisipasi dalam persaingan global, masyarakat Indonesia perlu lebih meluaskan dan meningkatkan taraf SDM secara terencana, berorientasi dan berkelanjutan.

Dalam era globalisasi perlu dilakukan investasi, tidak hanya mengandalkan investasi fisik seperti infrastruktur ekonomi, tetapi juga pada investasi SDM-nya.

Karena, sumber daya manusia menggambarkan sumber utama aset bagi suatu industri atau elemen penting dalam menggunakan SDA dan SDM itu sendiri.

Kinerja karyawan merupakan salah satu tantangan yang dihadapi dunia industri, dimana organisasi harus fleksibel dan efisien agar dapat berkembang pesat. Meningkatkan kinerja karyawan sangat penting dalam perusahaan yang beroperasi di sektor manufaktur dan jasa. Untuk mengupayakan keuntungan yang sebesar-besarnya, salah satu faktor terpenting yaitu aspek sumber daya manusianya, semua itu tidak terlepas dari para tenaga kerja yang terdapat pada perusahaan. Menimbang manusia sebagai komponen produksi yang paling krusial, sejumlah faktor perlu diperhitungkan, seperti kualitas (sikap, pengetahuan dan keterampilan), kesehatan dan kondisi kerja, keselamatan dan keamanan kerja karyawan, kebutuhan dan kesejahteraan hidup, dan lain sebagainya.

Menurut Faris (2014) kualitas SDM yang ada di Indonesia belum kapabel atau mampu bersaing dengan negara lain, salah satunya disebabkan masih timpang dan lemahnya budaya kerja yang ada. Adanya budaya kerja kuat akan berdampak baik pada integritas di tempat kerja, sebab mampu memotivasi karyawan untuk memperoleh kinerja optimal dan berdampak pada meningkatnya stabilitas seseorang dalam berperilaku.

Aspek lain yang juga mempengaruhi kinerja karyawan adalah (K3). Menurut Organisasi Perburuhan Internasional (ILO), ada lebih dari 250 juta kecelakaan kerja setiap tahun dan lebih dari 160 juta pekerja jatuh sakit akibat bahaya di tempat kerja. Selain itu, 1,2 juta pekerja meninggal karena kecelakaan dan penyakit di tempat kerja. Dari sudut pandang ekonomi, beberapa negara setiap tahunnya diprediksi kehilangan sebanyak 4% dari produk nasional bruto (GNP) mereka, sebab kecelakaan dan penyakit yang timbul akibat bekerja. Biaya langsung dan biaya tidak langsung dari pengaruh yang ditimbulkan antara lain; biaya pengobatan, pengurangan output, kompensasi untuk pekerja yang hilang, kehilangan hari kerja, biaya waktu atau uang untuk pelatihan dan melatih ulang pekerja, moral karyawan yang rendah, publisitas yang buruk, kerusakan dan perbaikan peralatan serta kehilangan kontrak karena kelalaian.

Berdasarkan uraian diatas, terdapat fenomena yang berkaitan dengan kinerja karyawan di PT Darmex Oil & Fats yang menunjukkan bahwasanya kinerja karyawan pada perusahaan ini belum optimal yang disebabkan oleh beberapa indikator dari

disiplin kerja dan kondisi pekerja, yaitu masih banyak karyawan yang tidak mencerminkan budaya kerja dilihat dari masih ada beberapa yang datang terlambat saat masuk jam kerja serta masih terdapat kecelakaan kerja yang dialami oleh karyawan. Pada tahun 2018 persentase jumlah karyawan yang datang terlambat mencapai 2,63%, di tahun 2019 sebesar 3,63% dan tahun 2020 sebanyak 3,95%. Dari persentase tersebut dapat terlihat adanya peningkatan persentase karyawan yang datang terlambat tiap tahunnya. Kemudian, terkait kecelakaan kerja yang terjadi di dalam perusahaan pada tahun 2018 mencapai 8,75%, sebanyak 9,2% pada tahun 2019 dan sebesar 2,8% pada tahun 2020. Dari persentase tersebut dapat terlihat bahwa adanya peningkatan kecelakaan kerja pada tahun 2019 dan penurunan jumlah kecelakaan kerja pada tahun 2020.

Frederick Herzberg mengatakan dua faktor yang mempengaruhi sikap seseorang terhadap pekerjaan yaitu, a) faktor kepuasan, meliputi: pengakuan, prestasi, penghargaan, pekerjaan itu sendiri, promosi atau kenaikan pangkat, pertumbuhan dan perkembangan pribadi, tanggung jawab, serta kesuksesan karir; b) faktor ketidakpuasan (*higienis*) meliputi status, upah, kualitas manajemen, kondisi kerja dan hubungan interpersonal. Dari teori tersebut menunjukkan bahwa ketika seseorang dalam melakukan pekerjaannya dapat memenuhi suatu target atau tujuan, hal ini dapat menggambarkan kinerja yang baik. Inilah yang mendasari teori dalam penelitian ini.

Setiap perusahaan tentunya mempunyai indikator budaya kerja, salah satunya yaitu disiplin. Sikap dan perilaku disiplin merupakan salah satu bagian dari kekuatan SDM serta memiliki pengaruh kuat terhadap suatu perusahaan untuk mencapai kesuksesan dalam menjejaki tujuan yang sudah dikonsepsikan. Victor (2020) mengemukakan bahwa budaya kerja yang kuat akan memberikan dampak besar terhadap kepribadian karyawan karena tingkat keramahan dan intensitas tinggi melahirkan lingkungan pengendalian perilaku internal yang tinggi. Amin (2020) mengatakan bahwa pentingnya setiap perusahaan membentuk budaya kerja yang baik dan kuat untuk menghadirkan suasana yang positif antar karyawan dan menghasilkan karyawan yang produktif. Karena, segala bentuk kebijaksanaan tidak akan mempunyai arti tanpa adanya kedisiplinan dari para pelaksananya. Akan tetapi, masalah umum yang sering terjadi dalam *management* adalah bagaimana cara menciptakan budaya yang baik atau bagaimanakah mengubah suatu budaya yang lemah menjadi budaya yang kuat agar

nantinya mampu meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai misi perusahaan (Sukarno & Kustini, 2018).

Priantiningtias & Sitohang (2017) mengatakan Salah satu upaya perusahaan untuk menunjukkan keseriusannya adalah dengan menjaga kesehatan dan keselamatan kerja karyawan yang sedang bekerja di dalam maupun di luar kantor. Jika seorang karyawan mengalami kecelakaan dan sakit saat bekerja, maka tidak hanya merugikan karyawan tersebut tetapi juga perusahaan di kemudian hari.

Semakin melaju pesatnya ilmu pengetahuan dan teknologi serta perkembangan ekonomi saat ini, Keselamatan & Kesehatan Kerja karyawan tidak hanya dibutuhkan bagi para tenaga kerja, tetapi juga penting untuk kelangsungan dan perkembangan perusahaan. Bahkan di era teknologi yang inovatif, jika faktor Keselamatan & Kesehatan kerja tidak diamati atau tidak diatasi dengan terencana dan terstruktur dalam suatu perusahaan, kinerja karyawan tidak akan mungkin tercapai karena tingginya tingkat kecelakaan kerja. Tidak ada seorangpun yang ingin bekerja di suatu perusahaan, jika mengetahui bahwa perusahaan tidak menjamin keselamatannya terhadap kesehatan dan bahaya pekerjaannya, sekalipun perusahaan menjanjikan upah yang cukup besar dan sarana prasarana yang memuaskan.

Berdasarkan uraian di atas, maka dibutuhkan penelitian terdahulu mengenai kinerja karyawan, serta unsur yang mempengaruhinya yakni budaya kerja dan K3 yang merupakan variabel independen. Menurut Sembiring & Winarto (2020) adanya pengaruh signifikan antara budaya kerja dengan kinerja karyawan. Budaya kerja yang kuat serta positif dapat membantu peningkatan kinerja karyawan, sebab terdapat sistem dan pengaturan yang diperlukan tanpa harus bergantung pada birokrasi yang kadang kala ketat dan dapat menghambat inovasi dan motivasi.

Bhastary (2018) juga menegaskan bahwa kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Faktor suasana lingkungan yang nyaman dan aman di tempat kerja, serta terdapat tanggungan kesehatan dan keselamatan kerja bagi karyawan akan membentuk karyawan yang sehat, aman dan produktif yang diharapkan dapat bekerja dengan efisien. Berdasarkan latar belakang tersebut maka dilakukan kajian untuk memahami dan menelaah pengaruh budaya kerja dan K3 (keselamatan dan kesehatan kerja) terhadap kinerja karyawan PT Darmex Oil & Fats.

KAJIAN TEORI

Budaya Kerja

Triguno (2018) berpendapat bahwa budaya kerja merupakan suatu ideologi yang didasarkan pada pandangan hidup dimana suatu nilai menjadi kebiasaan, sifat dan motivasi, tertanam dalam kehidupan suatu kelompok organisasi atau masyarakat, kemudian tercermin dari sikap menjadi perilaku, keyakinan, gagasan, tindakan dan cita-cita diindikasikan sebagai bekerja atau kerja.

Nawawi (2015) mendefinisikan budaya kerja sebagai suatu perbuatan secara berulang-ulang yang dibentuk oleh karyawan dalam suatu organisasi pada saat melaksanakan pekerjaannya. tidak ada sanksi yang tegas untuk pelanggaran kebiasaan ini, tetapi para pelaku organisasi telah sepakat secara moral bahwa kebiasaan tersebut adalah kebiasaan yang wajib dilakukan untuk mencapai tujuan perusahaan. Dapat ditarik kesimpulan budaya kerja merupakan kepribadian dan perbuatan yang diulang-ulang oleh perseorangan dalam organisasi dan sudah menjadi tabiat dalam proses kerja.

Menurut Firmansyah (2019) budaya kerja merupakan nilai utama yang dipopulerkan dalam organisasi perusahaan, dianggap sebagai prinsip kerja karyawan dan menjadikan disiplin kerja yang tinggi untuk meningkatkan kinerja karyawan. Ada lima faktor yang dapat mempengaruhi budaya kerja antara lain, inovasi, tanggung jawab karyawan, sistem kerja, pengetahuan dan orientasi hasil. Secara langsung faktor tersebut akan mempengaruhi budaya kerja karyawan dalam suatu perusahaan atau organisasi.

Berdasarkan pendapat Ndraha (2012) dalam Srisinto (2018) indikator dalam budaya kerja yaitu, a) disiplin kerja; b) komitmen kerja; c) evaluasi pekerjaan; d) tanggung jawab pekerjaan.

Keselamatan dan Kesehatan Kerja

K3 merupakan upaya pencegahan kecelakaan dan penyakit akibat kerja yang dapat menyebabkan kematian, cacat atau sakit dan gangguan psikis yang dialami oleh pekerja yang bersangkutan atau dapat disimpulkan bahwa Keselamatan dan Kesehatan kerja (K3) merupakan suatu tanggungjawab dan rasa aman yang diberikan oleh perusahaan terhadap setiap karyawannya untuk mencegah terjadinya kecelakaan dan kondisi fisik karyawan yang kurang baik.

Menurut Yuliani (2014) Keselamatan & Kesehatan Kerja sangat penting dan menjadi tanggungjawab bersama dimana kesuksesan dan berhasilnya suatu proses ditentukan oleh kerjasama team, manajemen perusahaan harus mewujudkan tenaga kerja yang sehat dengan menetapkan secara dini program pengobatan dan pencegahan untuk para pekerja dengan memberikan pengaman bagi peralatan berbahaya, menyiapkan alat pelindung diri, proses kerja yang efisien dan bahan baku yang aman. Karena kemajuan Keselamatan & Kesehatan kerja akan berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas atau kinerja, efisiensi, penghematan dan kerja sama yang lebih baik dalam perusahaan.

Hertati (2020) mengatakan bahwa ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi keselamatan kerja dan menyebabkan terjadinya kecelakaan di tempat kerja yakni, a) kondisi tempat kerja yang tidak aman, yang dapat disebabkan oleh tata letak bangunan yang ada, sistem penerangan dan kondisi peralatan; b) tindakan yang tidak memenuhi keselamatan, yang dapat disebabkan oleh kebiasaan perlindungan peralatan, penggunaan prosedur kerja, penggunaan pelindung diri; c) suasana kejiwaan seseorang. Sedangkan faktor yang dapat mempengaruhi Kesehatan kerja antara lain, a) kondisi fisik; b) mental psikologis.

Adapun Indikator K3 yang dipergunakan dalam penelitian ini yaitu dari pendapat Kasmir (2018) dalam Ritonga (2022) antara lain, a) kondisi pekerja; b) lingkungan kerja; c) pelatihan keselamatan kerja; d) pemeriksaan kesehatan secara periodic.

Kinerja Karyawan

Adamy (2016) mengemukakan bahwa kinerja karyawan adalah sejauh mana karyawan memberikan kontribusinya dalam organisasi, meliputi kuantitas output, kualitas output, siklus output, tingkat presensi di tempat kerja dan sikap komparatif. Priansa (2016) juga menegaskan bahwa kinerja karyawan adalah personalitas nyata yang ditunjukkan oleh setiap orang dalam organisasi sesuai dengan perannya serta prestasi kerja yang dihasilkan.

Kinerja karyawan adalah kapabilitas seorang karyawan untuk memenuhi kualifikasi pekerjaan, yaitu ketika target pekerjaan dapat dicapai tepat waktu dan dalam kerangka waktu yang diharapkan, sehingga tujuan tersebut sejalan dengan moral dan

etika bisnis. Dengan demikian, kinerja karyawan dapat memberikan kontribusi bagi perusahaan (Adhari, 2021). Disimpulkan bahwa kinerja merupakan serangkaian prestasi yang diperoleh dari hasil kerja seseorang atau sekelompok orang yang bergerak dalam kegiatan usaha, baik dari segi pengembangan produktivitas maupun keberhasilan pemasaran, sesuai dengan hak dan kewajibannya.

Kinerja karyawan adalah kemampuan seorang karyawan untuk memenuhi kualifikasi pekerjaan, yaitu tujuan pekerjaan dapat dicapai tepat waktu dan dalam kerangka waktu yang diharapkan, membuat tujuan tersebut etis dan ramah bisnis. Oleh karena itu, kinerja karyawan dapat memberikan kontribusi bagi perusahaan.

Menurut Bangun (2012) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain, a) ketekunan; b) kuantitas kerja; c) ketepatan waktu; d) kualitas kerja; e) kemampuan bekerja sama. Adapun indikator yang mampu meningkatkan kinerja karyawan menurut Bernardin dan Russel dalam Sutrisno (2010) antara lain, a) kuantitas; b) Kualitas; c) batas waktu kerja; d) interpersonal impact.

METODE PENELITIAN

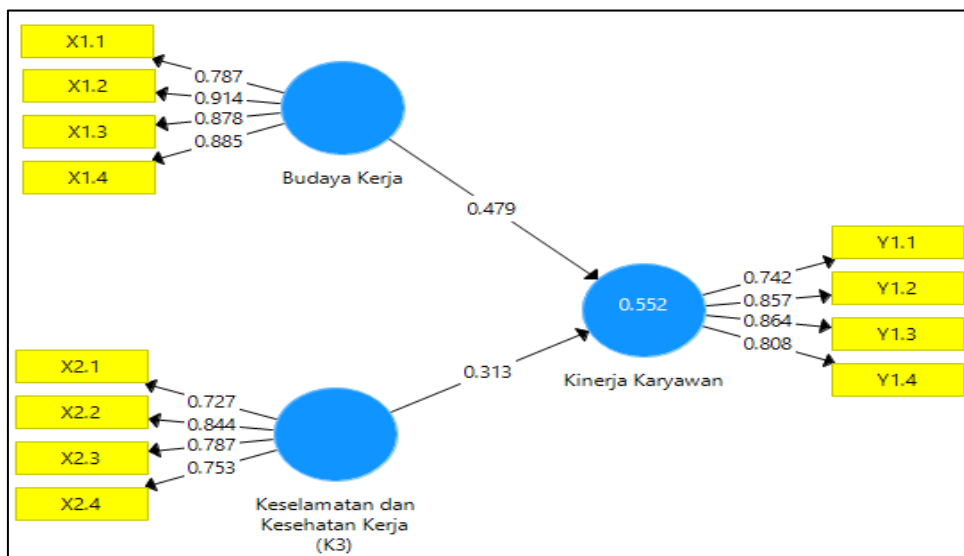
Penelitian ini menggunakan jenis metode kuantitatif dan diukur melalui teknik statistik. Pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini mempergunakan skala Likert dengan skor berkisar antara 1 sampai dengan 5. Sampel yang digunakan adalah 41 responden dengan menerapkan teknik Sampling Jenuh, yakni teknik pengambilan sampel dimana seluruh komponen dijadikan sampel penelitian. Hal ini umumnya dilakukan ketika keseluruhan populasi relatif sedikit atau bila penelitian ingin menggeneralisasi dengan kesalahan yang sangat kecil.

Jenis data primer yang digunakan dalam penelitian ini, yakni data yang didapatkan langsung dari tanggapan responden atau karyawan PT Darmex Oil & Fats Cabang Bekasi, dan data sekunder seputar obyek penelitian, data absensi, data karyawan dan data K3. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu observasi, wawancara, dokumenter dan angket. Analisis data menggunakan metode *Partial Least Square* sebab dapat diaplikasikan pada semua skala data, tidak memerlukan ukuran sampel yang besar dan tidak memerlukan banyak asumsi. *Partial Least Square* selain digunakan sebagai konfrmasi suatu teori juga dipergunakan untuk pengujian proposisi atau menetapkan hubungan yang belum ada landasan teorinya.

HASIL PENELITIAN

Analisis Model PLS

Hasil analisis Model PLS ditunjukkan pada Gambar 1 sebagai berikut:



Gambar 1. Model Konseptual dengan *Factor Loading*, *Path Coefficient* dan *R Square*
 Sumber: Output analisis smartPLS (2022)

Dari gambar 1 diatas menginterpretasi nilai *factor loading* masing-masing indikator berada pada tanda panah antara variabel dan indicator. Besar *Path Coefficient* terdapat pada garis panah antara variabel *independent* dan *dependent*. Selanjutnya, kita juga dapat melihat bahwa di dalam lingkaran variabel *dependent* (kinerja karyawan) terdapat nilai *R Square*.

Outer Model (Model Pengukuran dan Validitas Indikator)

Model pengukuran dan validitas indikator ditunjukkan pada Tabel 1 sebagai berikut:

Tabel 1.
Outer Loading

Budaya Kerja (X1)		K3 (X2)		Kinerja Karyawan (Y)	
X1.1	0,787168	X2.1	0,726880	Y1.1	0,742240
X1.2	0,914186	X2.2	0,844253	Y1.2	0,856666
X1.3	0,878260	X2.3	0,787299	Y1.3	0,863675
X1.4	0,885475	X2.4	0,753182	Y1.4	0,807655

Sumber: Output analisis smartPLS (2022)

Pengukuran Validitas indikator dengan memeriksa nilai *Factor Loading* variabel ke dalam indikator, jika besarnya melebihi 0,5, atau jika nilai *T-Statistic* lebih besar dari 1,96 (nilai Z pada $\alpha = 0,05$), dapat dikatakan validitasnya memiliki nilai yang cukup. Korelasi antara variabel dengan indikator disebut dengan *Factor Loading*, apabila besarnya melebihi 0,5 dianggap efektif atau memenuhi validitas dan dianggap signifikan apabila nilai *T-Statistic* lebih besar dari 1,96.

Berdasarkan tabel *outer loading*, semua indikator dikatakan reflektif pada variabel Budaya Kerja, K3(Keselamatan & Kesehatan Kerja) dan Kinerja Karyawan, menggambarkan bahwa *factor loading* (sampel asli) melampaui nilai 0,50 dan/atau signifikan (Nilai *T-Statistic* melebihi nilai Z $\alpha = 0,05$ (5%) = 1,96), sehingga hasil penilaian semua indicator telah memenuhi validitas konvergen atau baik.

Tabel 2.
Average Variance Extracted

	AVE
Budaya Kerja	0.752654
Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)	0.607060
Kinerja Karyawan	0.670759

Sumber: Output analisis smartPLS (2022)

Pada variabel indikator reflektif dapat dilihat dari nilai *Average variance extracted* (AVE) masing-masing variabel (konstruk). Apabila nilai AVE bagi setiap konstruk lebih besar dari 0,5, maka diperlukan model yang baik. Hasil pengujian AVE variabel Budaya Kerja sejumlah 0,752694, variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) sejumlah 0,607060, dan Kinerja Karyawan sejumlah 0,670759. Nilai ketiga variabel tersebut semuanya melebihi nilai 0,5, sehingga validitas seluruh variabel dapat dikatakan baik.

Uji Reabilitas

Hasil uji reabilitas ditunjukkan pada Tabel 3 sebagai berikut:

Tabel 3
Reliabilitas Data

	Composite Reliability
Budaya Kerja	0.923882
Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)	0.860336
Kinerja Karyawan	0.890357

Sumber: Output analisis smartPLS (2022)

Reliabilitas data diukur dengan nilai *composite reliability*, jika nilai *composite reliability* lebih besar dari 0,70, konstruk dinilai reliabel dan indikatornya konsisten ketika mengukur variabel laten. Hasil uji *Composite Reliability* menunjukkan bahwa variabel Budaya Kerja sebesar 0,923882, variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) sebesar 0,860336, dan Kinerja Karyawan sebesar 0,890357. Dari ketiga variabel tersebut menunjukkan nilai *Composite Reliability* lebih besar dari 0,70, sehingga semua variabel dalam penelitian ini dapat dikatakan reliabel.

Uji Korelasi

Hasil uji korelasi ditunjukkan pada Tabel 4 sebagai berikut:

Tabel 4.
Uji Korelasi

	Budaya Kerja	Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)	Kinerja Karyawan
Budaya Kerja	1.000000		
Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)	0.752978	1.000000	
Kinerja Karyawan	0.714142	0.673077	1.000000

Sumber: Output analisis smartPLS (2022)

Dari tabel korelasi variabel laten diatas, terlihat bahwa nilai rata-rata korelasi antara satu variabel dengan variabel lainnya menggambarkan nilai korelasi lebih besar dari 0,5. Nilai korelasi tertinggi antara variabel budaya kerja dengan kinerja karyawan adalah 0,714142. Diantara variabel model penelitian, korelasi antara variabel budaya kerja dengan kinerja karyawan lebih kuat dibandingkan dengan korelasi antar variabel lainnya. Dapat dipahami bahwa dalam model penelitian ini, tingkat kinerja karyawan lebih dipengaruhi oleh variabel Budaya Kerja daripada variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3).

Pengujian Model Struktural (*Inner Model*)

Hasil pengujian model struktural (*inner model*) ditunjukkan pada Tabel 5 sebagai berikut:

Tabel 5.
R-Square

	<i>R-Square</i>
Budaya Kerja	
Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)	
Kinerja Karyawan	0.552301

Sumber: Output analisis smartPLS(2022)

Nilai $R^2 = 0,552301$. Model ini dapat menginterpretasikan fenomena bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel independent, dimana variabel budaya kerja dan K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) menyumbang 55,23%, sedangkan 44,77% sisanya diinterpretasikan oleh variabel lain selain Budaya Kerja dan Keselamatan & Kesehatan Kerja dalam penelitian ini.

Pengujian Hipotesis

Hasil uji hipotesis ditunjukkan pada Tabel 6 sebagai berikut:

Tabel 6.
Path Coefficients (Mean, STDEV, T-Values)

	<i>Path Coefficients</i>	<i>Sample Mean</i>	STDEV	STERR	<i>T Statistics</i>
Budaya Kerja -> Kinerja Karyawan	0.478794	0.467342	0.160058	0.160058	2.991377
Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) -> Kinerja Karyawan	0.312555	0.342101	0.157982	0.157982	1.978420

Sumber: Output analisis smartPLS (2022)

Budaya Kerja (X1) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y) dapat diterima, dengan koefisien jalur sebesar 0,478794 dan T-statistik sebesar 2,991377 lebih besar dari nilai $Z \alpha = 0,05$ (5%) = 1,96. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X2) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y) dapat diterima, dengan koefisien jalur sebesar 0,312555 dan T-statistik sebesar 1.978420 lebih besar dari nilai $Z \alpha = 0,05$ (5%) = 1,96.

PEMBAHASAN

Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berlandaskan hasil pengujian diperoleh hasil Budaya Kerja berpengaruh secara positif terhadap Kinerja Karyawan dengan *path coefficients* sebesar 0,478794 dan nilai T-statistic sebesar 2,991377 lebih tinggi dari nilai $Z \alpha = 0,05 (5\%) = 1,96$. Hasil penelitian ini menunjukkan Budaya Kerja yang dilakukan oleh perusahaan cukup efektif dalam mempengaruhi kinerja karyawan di PT Darmex Oil & Fats Cabang Bekasi. Hal ini membuktikan bahwa semakin baik budaya kerja di dalam perusahaan, maka akan semakin meningkat kinerja karyawannya.

Indikator dari Budaya Kerja yaitu Komitmen Kerja memiliki *factor loading* terbesar yaitu sebesar 0,914186. Artinya indikator komitmen kerja adalah indikator paling kuat dalam membentuk variabel Budaya Kerja dan berpengaruh pada Kinerja Karyawan. Hal ini mengindikasikan karyawan di PT Darmex Oil & Fats Cabang Bekasi memiliki komitmen kerja yang cukup baik dilihat dari loyalitas dan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya.

Sehubungan dengan penelitian Sembiring & Winarto (2020), budaya kerja yang mampu ditaati oleh seluruh karyawan akan mempengaruhi kredibilitas karena semua karyawan dapat dipercaya dan kompeten, serta karyawan yang berkomitmen akan selalu memberikan yang terbaik bagi perusahaan. Hasing & Sulkarnain (2019), juga menyatakan bahwa kuatnya suatu budaya kerja akan membentuk budaya perusahaan yang baik dan tercermin bahwa budaya ini memiliki akar kuat yang dapat menginspirasi dan diwujudkan dalam aktivitas sehari-hari.

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian K3 berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan koefisien jalur sebesar 0,312555 dan nilai T-statistic sebesar 1,978420 lebih besar dari nilai $Z \alpha = 0,05 (5\%) = 1,96$. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik suatu perusahaan menerapkan kesehatan dan keselamatan kerja, maka semakin tinggi pula kinerja karyawannya.

Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa K3 yang dilakukan oleh perusahaan sangat membantu untuk meningkatkan kinerja karyawan di PT. Darmex Oil & Fats Cabang Bekasi, karena hampir seluruh kegiatan produksi dapat menimbulkan

sebuah resiko musibah atau kecelakaan kerja dan dengan adanya program K3 ini dapat menimalisirkan terjadinya kecelakaan kerja yang dapat terjadi kapan dan dimana saja.

Indikator dari K3 yaitu Lingkungan Kerja memiliki *factor loading* terbesar yaitu sebesar 0,844253. Artinya indikator tersebut merupakan indikator terkuat dalam membentuk variabel K3 dan berdampak pada Kinerja Karyawan. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa kondisi lingkungan kerja yang baik akan sangat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan harus bisa menjaga dengan baik kondisi lingkungan kerja karyawannya, seperti menjaga keamanan, suhu udara, kondisi pencahayaan, kebersihan dan sebagainya. Sehingga karyawan merasa nyaman dalam bekerja dan tingkat efisiensinya dapat meningkat.

Sesuai dengan pendapat Sinambela (2016), K3 merupakan variabel sangat krusial yang perlu diperhatikan agar program kerja dapat dilaksanakan dengan baik, dalam kondisi aman dan nyaman, kemudian karyawan dapat bekerja secara maksimal dan memiliki lingkungan kerja yang aman dan bermotivasi tinggi.

SIMPULAN

Budaya Kerja mampu memberikan kontribusi terhadap Kinerja Karyawan, artinya semakin baik budaya kerja di PT Darmex Oil & Fats, maka semakin tinggi pula kinerja karyawannya. Keselamatan dan Kesehatan Kerja mampu memberikan kontribusi terhadap Kinerja Karyawan, artinya semakin baik Keselamatan dan Kesehatan Kerja di PT Darmex Oil & Fats, maka akan semakin baik kinerja karyawannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Adamy, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Praktik dan Penelitian*. Lhokseumawe: Unimal Press
- Adhari, I. Z. (2021). *Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja*. Jawa Timur: CV Qiara Media
- Amin, M. A. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir dan Budaya Kerja terhadap Turnover Intention Pada PT. Q Ton Indonesia (Doctoral dissertation). *Skripsi*. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Sumatera Utara
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Erlangga
- Bhastary, M. D., & Suwardi, K. (2018). Analisis Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Samudera Perdana. *Jurnal Manajemen Dan Keuangan*, 7(1), 47-60. <https://doi.org/10.33059/jmk.v7i1.753>
- Faris, I. (2014). *Reformasi Budaya Kerja pada Birokrasi Pemerintah*. <http://Bkddiklat.Ntbprov.Go.Id/Wp-Content/Uploads/2014/09/ReformasiBudaya-Kerja-Pada->

- BirokrasiPemerintah.Pdf
- Firmansyah, M. A. (2019). *Pemasaran Produk dan Merek: Planning dan Strategy*. Pasuruan: Penerbit Qiara Media
- Hasing, W. F., & Sulkarnain, S. (2019). Pengaruh Budaya Kerja, Kompensasi dan Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telkom Indonesia. *BALANCA: Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam*, 1(2), 238-258. <https://ejurnal.iainpare.ac.id/index.php/balanca/article/view/1146>
- Hertati, D. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Mitra Sumber Rejeki
- Nawawi, N. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Universitas Gadjah Mada
- Priansa, D. J. (2016). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Penerbit: Alfabeta Bandung
- Priantiningtias, Z. Z., & Sitohang, S. (2017). Perputaran Modal Kerja, Piutang, Kas, dan Pengaruhnya terhadap Profitabilitas. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 6(4), 1-18. <http://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jirm/article/view/1438/1454>
- Ritonga, S., Pasaribu, T. K., & Simatupang, E. (2020). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Bintang Mandiri Medan (Studi Kasus). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 22(1), 103–116. <https://doi.org/10.54367/jmb.v22i1.1735>
- Sembiring, R., & Winarto, W. (2020). Pengaruh Budaya Kerja dan Komitmen terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Perawat di Rumah Sakit Milik Pemerintah). *Jurnal Ilmiah METHONOMI*, 6(1), 21-30. <https://methonomi.net/index.php/jimetho/article/view/158>
- Sinambela, L. P. (2016). *Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara
- Srisinto, S. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik. *Jurnal Pengembangan Wiraswasta*, 20(01), 47-62. <http://dx.doi.org/10.33370/jpw.v20i1.175>
- Sukarno, G., & Kustini, K. (2018). Pemicu Kinerja Karyawan Perbankan melalui Penguatan Knowledge Management dan Budaya Kerja. *INOBISS: Jurnal Inovasi Bisnis dan Manajemen Indonesia*, 1(4), 462-472. <https://doi.org/10.31842/jurnal-inobis.v1i4.51>
- Sutrisno, E. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Triguno, T. (2018). *Budaya Kerja Menciptakan Lingkungan yang Kondusif untuk Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Golden Terayon Press
- Victor, V. (2020). Analisis Pengaruh Efektifitas Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Prestasi Kerja Guru Pada Sunshine Playgroup Medan. *Jurnal Ilmiah SMART*, 4(2), 118-127. <http://stmb-multismart.ac.id/ejournal/index.php/JMBA/article/view/59>
- Yuliani, H. R. (2014). *E-Learning Keselamatan dan Kesehatan Kerja*. Makassar: Deepublish