

# PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, DISIPLIN KERJA, DAN KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA TERHADAP KINERJA ANGGOTA TKBM

Bayu Aji Surya Ningrat<sup>1</sup>, Rahmat Hidayat Kurniawan<sup>2</sup>

<sup>12</sup>Universitas Wijaya Putra

e-mail: <sup>1</sup>[Suryaningrat1998@gmail.com](mailto:Suryaningrat1998@gmail.com)

**Abstract:** *This study aims to examine and analyze the influence of organizational culture, work discipline, and K3 on employee performance. The sampling technique used in this study was proportional random sampling and the total sample size was calculated using the slovin technique, which resulted in a total of 90 respondents. The data analysis technique used is multiple linear regression analysis with the help of SPSS version 26. The type of data in this study is questionnaire. Based on the results of the analysis it can be concluded that organizational culture variables partially have a significant effect on the performance of TKBM members, work discipline variables partially have a significant effect on the performance of TKBM members, Occupational Health and Safety (K3) variables partially affect the performance of TKBM members at Berlian Tanjung Perak Terminal Surabaya.*

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

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh budaya organisasi, disiplin kerja, dan K3 terhadap kinerja karyawan. Teknik pengambilan sampel penelitian ini adalah menggunakan propotional random sampling dan perhitungan jumlah ukuran sampel menggunakan teknik slovin yang didapatkan total 90 responden. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda dengan dibantu SPSS versi 26. Jenis data dalam penelitian ini adalah data kuisisioner/angket. Berdasarkan hasil analisis dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja anggota TKBM, variabel disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja anggota TKBM, variabel Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja anggota TKBM di Terminal Berlian Tanjung Perak Surabaya.

**Kata Kunci:** *budaya organisasi, disiplin kerja, kesehatan dan keselamatan kerja (K3), Kinerja Karyawan*

## PENDAHULUAN

Terminal Berlian merupakan terminal petikemas yang pelaksanaan kerjanya di operasikan oleh PT. BJTI Tanjung Perak. Di dalamnya terdapat banyak unit-unit kerja salah satunya adalah TKBM (Tenaga Kerja Bongkar Muat) yang berkerja mengatur container saat kegiatan bongkar muat terjadi. Hal itu membuat resiko kecelakaan kerja yang tinggi saat berada di lapangan kerja. Meskipun mendapat asuransi keselamatan dan kesehatan kerja yang diberikan oleh perusahaan, namun para pekerja harus lebih waspada akan keselamatan dirinya sendiri, karena tidak ada yang tahu kapan musibah itu terjadi.

Dari data perusahaan diketahui bahwa masih ada insiden kecelakaan sehingga perusahaan gagal dalam mendapatkan hasil zero accident, terjadi juga peningkatan kecelakaan kerja pada tahun 2021 sehingga dapat membuat karyawan tidak mendapatkan rasa aman dalam berkerja dan mempengaruhi dalam pelaksanaan proses kerja. Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) merupakan bagian integral dari sistem ketenagakerjaan dan sumber daya manusia yang didalamnya terdapat peningkatan jaminan sosial dan kesejahteraan pekerja. Selain itu juga K3 juga memiliki dampak positif pada keberlanjutan kinerja karyawan. Maka dari itu K3 wajib bagi semua karyawan untuk mendukung proses penyelesaian pekerjaan guna membebaskan pekerja dari sakit mental dan fisik, dengan dijaminnya keselamatan dan asuransi yang lebih luas bagi karyawan. Tujuannya adalah dapat memberikan dukungan terhadap karyawan sehingga dapat memaksimalkan pencapaian hasil kerja yang dapat meningkatkan peningkatan kinerja karyawan.

Budaya organisasi yang baik dapat membentuk kinerja yang baik dalam perusahaan tersebut. “Organisasi yang memiliki budaya yang baik, kuat dan positif akan memungkinkan orang merasa termotivasi dalam perkembangan kinerjanya, terus belajar dan memperbaiki diri” (Ainanur & Tirtayasa, 2018). Budaya organisasi merupakan suatu ciri khas suatu perusahaan mencakup sekumpulan nilai-nilai kepercayaan yang membantu karyawan untuk mengetahui tindakan boleh dilakukan dan tidak boleh dilakukan yang berhubungan dengan struktur formal dan informal dalam perusahaan (Maduningtias, 2019).

Dengan hal yang disampaikan di atas Koperasi TKBM sebagai perusahaan yang mengayomi seluruh anggota TKBM yang berada di lapangan khususnya yang berada di Terminal Berlian harus mempunyai budaya organisasi yang baik. Koperasi TKBM memiliki moto yang dijadikan dalam berkerja yang berorientasikan pada prestasi dan kinerja karyawan yaitu: hari ini berprestasi lebih baik dari hari kemarin, hari esok berprestasi lebih baik dari hari ini. Moto tersebut harus di implementasikan dan dijadikan pegangan dalam melakukan pekerjaan oleh setiap anggota TKBM.

Disiplin kerja merupakan fungsi operatif dalam manajemen sumber daya manusia yang terpenting, semakin baik disiplin kerja karyawan maka kinerja yang dihasilkan akan semakin baik serta semakin tinggi pula prestasi kerja yang tercapai, sedangkan apabila kurang adanya kedisiplinan yang diterapkan maka sulit bagi perusahaan untuk mendapat hasil optimal. “Disiplin juga bermanfaat untuk mendidik karyawan dalam mematuhi dan menaati peraturan, prosedur serta kebijakan yang ada untuk menghasilkan kinerja yang baik” (Tyas, 2018). Kedisiplinan kerja dalam kegiatan operasional Terminal Berlian sangat krusial karena jika salah satu bagian kerja melakukan keterlambatan maka kegiatan operasional bongkar muat tidak dapat dijalankan. Hal itu juga berlaku pada anggota TKBM, meskipun terbagi dalam regu kerja (5 pekerja bagian darat, 7 pekerja bagian kapal) masih didapati keterlambatan kedatangan yang sangat krusial bagi kelangsungan kegiatan kerja karena jika tidak lengkapnya instrumen kerja maka kegiatan bongkar muat tidak akan terlaksana. Selain perihal keterlambatan harus terdapat juga peraturan yang jelas dan tegas di perusahaan sebagai kontrol atas perilaku kerja karyawan. Menurut Supomo & Nurhayati (2018) disiplin kerja diartikan sebagai sikap atau perilaku karyawan dalam suatu organisasi untuk selalu taat, menghargai, dan menghormati berbagai aturan dan norma yang ditetapkan organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seorang terhadap tugas dan kewajiban yang diamanahkan kepadanya.

Kinerja karyawan merupakan hal yang sangat penting dalam upaya untuk mencapai tujuan perusahaan. Kinerja memiliki arti yang lebih tinggi yaitu terjadinya peningkatan efisiensi, efektifitas, atau kualitas yang lebih tinggi dari penyelesaian serangkaian tugas yang dibebankan kepada karyawan dalam suatu perusahaan atau organisasi. “Kinerja yang lebih baik adalah hasil dari kegiatan karyawan yang terencana dengan baik dan kemampuan untuk melakukan semua bentuk prosedur atau kondisi kerja dengan benar” (Ernawaty et al., 2019). Hal itu juga di perkuat dengan pendapat dari Sedarmayanti dalam (Tyas, 2018), “Kinerja merupakan hasil kerja seorang dan sebuah proses manajemen secara keseluruhan, dimana hasil kerja diukur.” Kinerja juga merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam perencanaan strategis organisasi. Dalam pemenuhan pendistribusian permintaan atas barang dalam negeri yang memiliki beribu pulau menjadikan peran pelabuhan sangat sentra bagi pergerakan ekonomi negara. “Nilai distribusi barang melalui pelabuhan yang terdiri atas kualitas, reabilitas, ketepatan waktu, responsivitas, serta harga yang dibayarkan merupakan andil dalam bentuk daya saing perusahaan.” (Purnomo, 2021).

Bapenas dan Kementerian Perhubungan pada tahun 2020 melaporkan kondisi sejumlah pelabuhan strategis Indonesia sebagai berikut:

1. Waktu tunggu/waiting time (WT) masih tinggi, yakni 27-47 jam (WT terendah di ASEAN mencapai 2 jam)
2. Gross Crane Productivity masih rendah sekitar 7-11 MPH (Gross Crane Productivity tertinggi di ASEAN mencapai 20-30 crane move per hour0020atau MPH)
3. Crane Intensity (CI) masih rendah sekitar 1-2 (CI tertinggi di ASEAN mencapai 1,8-3,6)
4. Domestic Dwiling Time masih tinggi sekitar 5 hari (terendah di ASEAN mencapai 1 hari)

Kondisi tersebut menunjukkan bahwa pelabuhan-pelabuhan harus meningkatkan kinerjanya termasuk juga Terminal Berlian yang didalamnya terdapat anggota TKBM yang berkerja. Berdasarkan latar belakang permasalahan tersebut, maka perlu dilakukan penelitian mengenai “Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, dan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Anggota TKBM di Terminal Berlian Tanjung Perak Surabaya”.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Kinerja Karyawan**

Menurut (Setiono, 2019). Kinerja karyawan berkaitan dengan sumber daya manusia yang berada dalam perusahaan, dimana perusahaan dapat mengelola, mengatur dan memanfaatkan anggotanya sehingga dapat berfungsi secara produktif agar dapat mencapai tujuan perusahaan.

Menurut (Bernardin & Russell, 2016), ada beberapa indikator kinerja karyawan, yaitu:

1. Kualitas  
Tingkat dimana hasil aktifitas yang dilakukan mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktifitas maupun memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu aktifitas
2. Kuantitas  
Jumlah yang dihasilkan dalam hitungan unit, jumlah siklus aktifitas yang diselesaikan

3. Ketepatan waktu  
Tingkat suatu aktifitas diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktifitas lain.
4. Efektifitas  
Tingkat penggunaan sumber daya manusia, organisasi dimaksimalkan dengan maksud menaikkan keuntungan atau mengurangi kerugian dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya
5. Komitmen organisasi  
Tingkat dimana pegawai mempunyai komitmen kerja dengan organisasi dan tanggung jawab pegawai dengan oerorganisasi

### **Budaya Organisasi**

Budaya hakekatnya merupakan proses integrasi dari suatu perilaku manusia yang mencakup pikiran, ucapan dan perbuatan dengan proses pembelajaran yang dipengaruhi oleh dimana mereka berada. Hal itu juga akan terjadi di perusahaan atau organisasi, keyakinan dan perilaku anggota organisasi serta keadaan lingkungan perusahaan akan membentuk budaya organisasi (Maduningtias, 2019).

Menurut Robbins & Judge (2016:78) menyebutkan ada enam hakekat budaya organisasi yaitu:

1. *Observed behavioral regularities*, yakni keberaturan cara bertindak dari para anggota yang dapat dilihat. Ketika anggota organisasi berinteraksi dengan anggota lain, mereka mungkin menggunakan bahasa umum, istilah, dan ritual tertentu
2. *Norms*, yaitu berbagai perilaku yang ada. Yang didalamnya termasuk pedoman sejauh mana suatu pekerjaan harus dilakukan
3. *Dominant values*, yakni adanya nilai-nilai inti yang dianut oleh seluruh anggota organisasi, misalnya tentang kualitas produk, absensi, serta efisiensi
4. *Philosophy*, yaitu adanya kebijakan-kebijakan yang di dalamnya berkaitan dengan keyakinan organisasi dalam memperkakukan pelanggan atau pekerjaan
5. *Rules*, yakni adanya pedoman yang kuat, dikaitkan dengan kemajuan organisasi
6. *Organization climate*, yaitu perasaan keseluruhan yang menggambarkan dan disampaikan melalui kondisi tataruang, cara berinteraksi para anggota organisasi, dan cara anggota memperlakukan dirinya dalam pekerjaannya

### **Disiplin Kerja**

Menurut Tyas (2018:35) disiplin kerja merupakan suatu sikap yang ada pada diri karyawan untuk menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan.

Menurut Sutrisno (2017:5). Ada empat indikator disiplin kerja, yaitu:

1. Taat terhadap aturan waktu. Dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang kerja, dan jam istirahat kerja yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang diberlakukan
2. Taat terhadap peraturan perusahaan. Peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan tingkah laku dalam pekerjaan
3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan. Hal ini ditunjukkan dengan melakukan pekerjaan sesuai dengan jabatan, jobdesc, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lainnya
4. Taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan. Aturan mengenai apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan oleh para anggota dalam pekerjaan di lingkungan kerja

### Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah bidang yang mengatur tentang kesehatan, keselamatan, dan kesejahteraan dalam bekerja di lapangan maupun di ruang kerja agar karyawan merasa terjamin dan tidak perlu khawatir jika terjadi hal yang tidak diinginkan saat bekerja (Winarno & Andjarwati, 2019). Menurut (Jayaputra & Sriathi, 2020) keselamatan dan kesehatan kerja merupakan suatu kondisi dalam pekerjaan yang sehat dan aman baik untuk pekerjanya, perusahaan maupun bagi masyarakat atau lingkungan sekitar tempat kerja tersebut.

Menurut Setiono (2019), terdapat enam indikator keselamatan dan kesehatan kerja, yaitu:

1. Komitmen top management
2. Peraturan dan prosedur K3
3. Komunikasi
4. Kompetensi kerja
5. Keterlibatan pekerja
6. Lingkungan kerja

### METODE PENELITIAN

Penelitian ini termasuk penelitian penjelasan (*explanatory research*) dengan pendekatan kuantitatif, karena dalam penelitian ini metode yang digunakan adalah metode penjelasan (*explanatory*). Teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel penelitian ini adalah *propotional random sampling*. Menurut (Sugiyono, 2019), *propotional random sampling* adalah teknik sampling yang mengambil sampel dari setiap unsur dengan memberikan peluang yang sama untuk menjadi sampel. Populasi keseluruhan dalam penelitian ini adalah 924 orang. Sedangkan populasi sasaran dalam penelitian ini yaitu anggota TKBM yang berkerja dalam lapangan yaitu sejumlah 907 orang karena kepala terminal, dan staff-staff TKBM, dan sapu jahit tidak termasuk sebagai populasi sasaran. Perhitungan jumlah responden menggunakan teknik Slovin diketahui ukuran sampel yang digunakan pada penelitian akan dibulatkan menjadi 90 orang.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Kuisisioner (Angket) merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2021:199). Pertanyaan tersebut berupa skala likert, dimana pertanyaan diukur menggunakan skala 1-5 (sangat tidak setuju, tidak setuju, cukup setuju, setuju, sangat setuju).
2. Studi Kepustakaan, Metode ini diperoleh dengan cara mempelajari jurnal, artikel, buku, dan skripsi untuk memperoleh informasi yang berkaitan dengan penelitian ini, yaitu lingkungan kerja, kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Teknik analisis data menggunakan Analisis regresi linier berganda yang digunakan sebagai dasar untuk menguji variabel bebas secara bersama-sama dan secara menguji variabel secara sendirisendiri terhadap variabel terikat. Perumusan model analisis linier berganda yang dapat digunakan adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

Y = nilai hubungan variable bebas terhadap variabel terikat

a = bilangan konstanta sebagai titik potong

b1 = koefisien regresi variabel budaya organisasi  
b2 = koefisien regresi variabel disiplin organisasi  
b3 = koefisien regresi variabel kesehatan dan keselamatan kerja  
X1 = variabel bebas budaya organisasi  
X2 = variabel bebas disiplin kerja  
X3 = variabel bebas kesehatan dan keselamatan kerja  
e = error

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Analisis Deskriptif

Melalui analisis deskriptif maka diketahui bahwa:

1. Budaya organisasi (X1) memiliki nilai minimum sebesar 3,38, nilai maximum sebesar 4,50, nilai mean/rata-rata sebesar 3,8910 dan standar deviasi sebesar 0,27734.
2. Disiplin kerja (X2) memiliki nilai minimum sebesar 3,00, nilai maximum sebesar 4,50, nilai mean/rata-rata sebesar 3,8468, dan nilai standar deviasi sebesar 0,32063.
3. Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) (X3) memiliki nilai minimum sebesar 3,00, nilai maximum sebesar 4,60, nilai mean/rata-rata sebesar 3,8989, dan nilai standar deviasi sebesar 0,35076.
4. Kinerja karyawan (Y) memiliki nilai minimum sebesar 2,33, nilai maximum sebesar 4,83, nilai mean/rata-rata 3,7780 dan nilai standar deviasi sebesar 0,50599.

### Uji Keabsahan Data

#### *Uji Validitas*

Dalam menentukan kalayakan dan tindaknya suatu item yang akan digunakan biasanya dilakukan uji signifikasi korelasi pada taraf 0,05 artinya suatu item dikatakan valid. Pengujian validitas item menggunakan bantuan software SPSS versi 26. Berdasarkan uji validitas maka diketahui bahwa untuk variabel kinerja karyawan, budaya organisasi, disiplin kerja, dan kesehatan dan keselamatan kerja memiliki nilai signifikansi kurang dari 0,05 sehingga dapat dinyatakan valid.

#### *Uji Reliabilitas*

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuisisioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk (Ghozali, 2021). Suatu kuisisioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah stabil dari waktu ke waktu. Reliabilitas suatu instrumen dapat diukur dengan uji statistik cronboach alpha ( $\alpha$ ). Berdasarkan hasil uji diketahui bahwa nilai cronboach alpha ( $\alpha$ ) seluruh variabel lebih besar dari 0,60 sehingga dapat dikatakan reliabel.

### Uji Asumsi Klasik

#### *Uji Normalitas Data*

Pada penelitian ini uji normalitas yang digunakan yaitu dengan uji Kolmogrov Smirnov. Dalam pengujian, suatu data berdistribusi normal apabila nilai signifikansi  $> 0.05$  ( $\text{sig} > 0.05$ ). Berdasarkan tabel hasil uji dengan menggunakan uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov didapat informasi bahwa nilai Asym.Sig (2-tailed) bernilai 0,812 yang artinya nilai tersebut lebih besar dari standar signifikansi sebesar 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal.

### Uji Multikolinearitas

Berdasarkan tabel dapat diketahui bahwa variabel budaya organisasi (X1) memiliki nilai tolerance  $0,978 > 0,10$  dan nilai VIF sebesar  $1,022 < 10$ . Variabel disiplin kerja (X2) memiliki nilai tolerance  $0,978 > 0,10$  dan nilai VIF sebesar  $1,023 < 10$ . Variabel Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) (X3) memiliki nilai tolerance  $0,999 > 0,10$  dan nilai VIF sebesar  $1,001 < 10$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini bebas dari multikolinieritas.

### Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan gambar terlihat bahwa grafik scatterplot menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak baik ke atas maupun ke bawah angka 0 pada sumbu Y. Maka disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heterokedastisitas pada persamaan regresi.

### Uji Autokorelasi

Pengujian terhadap model regresi menghasilkan Durbin-Watson statistik sebesar 1,742. Pada penelitian ini menggunakan data sebanyak 90 dan jumlah variabel bebas (k) sebanyak 3 serta  $\alpha = 5\%$ . Berdasarkan tabel Durbin-Watson nilai  $D_u = 1,7264$ . Nilai  $d_U$  lebih kecil dari  $d_W = 1,729$  lebih kecil dari  $4 - d_U = 4 - 1,7264 = 2,2538$ . Jika dimasukkan kedalam persamaan  $d_U < d_W < 4 - d_U$  maka  $1,7264 < 1,729 < 2,2538$  sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi autokorelasi.

### Uji Regresi Linier Berganda

Pada penelitian ini uji regresi linear berganda digunakan untuk menguji variabel independen yaitu lingkungan kerja, kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebagai variabel dependen dengan menggunakan alat bantu SPSS 26. Adapun model regresi linear berganda yang digunakan pada penelitian ini dengan hasil sebagai berikut:

**Tabel 1. Uji Regresi Linier Berganda**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	-3.892	.029	
	Budaya Organisasi	3.953	.009	.999
	Disiplin Kerja	.014	.008	-.004
	K3	.010	.007	.003

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : hasil analisis data (2022)

Berdasarkan Tabel hasil uji regresi linier berganda dapat diketahui hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Dengan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = - 3,892 + 3,953X_1 + 0,014X_2 + 0,010X_3 + 0,050$$

Dari persamaan regresi tersebut maka dapat dianalisis sebagai berikut:

1. Hasil konstanta (a) sebesar - 3,892. Apabila semua variabel independen (budaya

- organisasi, disiplin kerja, kesehatan dan keselamatan kerja) memiliki nilai 0, maka nilai variabel dependen (kinerja karyawan) sebesar - 3,892
2. Nilai koefisien regresi variabel budaya organisasi (X1) sebesar 3,953. Hal ini menunjukkan bahwa dengan meningkatnya variabel budaya organisasi (X1) maka akan meningkatkan variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 3,953.
  3. Nilai koefisien regresi variabel disiplin kerja (X1) sebesar 0,014. Hal ini menunjukkan bahwa dengan meningkatnya variabel disiplin kerja (X2) maka akan meningkatkan variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0,014.
  4. Nilai koefisien regresi variabel kesehatan dan keselamatan kerja (K3) (X3) sebesar 0,010. Hal ini menunjukkan bahwa dengan meningkatnya variabel kesehatan dan keselamatan kerja (K3) (X3) maka akan meningkatkan variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0,010.
  5. Standart error sebesar 0,050 artinya semua variabel yang dihitung dalam Uji SPSS ini memiliki tingkat variabel pengganggu sebesar 0,050

### Uji Hipotesis

#### Uji Parsial (Uji t)

Ketentuan penerimaan atau penolakan hipotesis dilakukan dengan kriteria sebagai berikut:

1. Apabila nilai signifikansi  $\text{sig} > 0.05$ , maka hipotesis ditolak. Ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel independen tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.
2. Apabila nilai signifikansi  $\text{sig} < 0.05$ , maka hipotesis diterima. Ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

**Tabel 2. Uji t**

Model		t	Sig.
1	(Constant)	-133.726	.000
	Budaya Organisasi	430.098	.000
	Disiplin Kerja	-1.800	.005
	K3	1.365	.026
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan			

Sumber : hasil analisis data (2022)

Hasil output uji t secara parsial dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Budaya Organisasi (X1) memiliki nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi secara parsial berpengaruh signifikansi terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis pertama dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan diterima.
2. Disiplin Kerja (X2) memiliki nilai signifikansi sebesar  $0,005 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikansi terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis kedua dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan diterima.



3. Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) (X3) memiliki nilai signifikansi sebesar  $0,026 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa kesehatan dan keselamatan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis ketiga dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

*Uji Simultan (Uji F)*

Adapun kriteria pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

- a. Jika nilai signifikan uji F  $> 0.05$ , maka hipotesis ditolak menunjukkan bahwa variabel independen secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- b. Jika nilai signifikan uji F  $< 0.05$ , maka hipotesis diterima, menunjukkan bahwa variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

**Tabel 3. Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6.842	3	2.281	63125.800	.000 <sup>b</sup>
	Residual	.003	86	.000		
	Total	6.845	89			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), K3, Disiplin Kerja, Budaya Organisasi						

Sumber : Data diolah menggunakan IBM SPSS Statistics 28 (2022)

Berdasarkan hasil uji F, dapat diketahui bahwa budaya organisasi, disiplin kerja, dan kesehatan dan keselamatan kerja (K3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Dengan demikian hipotesis keempat dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa budaya organisasi, disiplin kerja, dan kesehatan dan keselamatan kerja (K3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan diterima.

*Uji Koefisien Determinasi (R2)*

Hal-hal yang perlu diperhatikan mengenai koefisien determinasi (R2) adalah sebagai berikut:

- a. Jika  $R^2 = 0$  menunjukkan tidak ada hubungan sama sekali antara variabel independen dengan variabel dependen
- b. Jika  $R^2 = 1$  menunjukkan adanya kecocokan yang sempurna dari variabel independen yang menjelaskan variabel dependen

**Tabel 4. Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	1.000a	1.000	1.000	.00601
a. Predictors: (Constant), K3, Disiplin Kerja, Budaya Organisasi				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber : Data diolah menggunakan IBM SPSS Statistics 28 (2022)

Hasil uji menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi R Square untuk persamaan regresi berganda sebesar 1,000 atau 100%. Hal ini menunjukkan bahwa persentase budaya organisasi, disiplin kerja, dan kesehatan dan keselamatan kerja (K3) sebesar 100% yang artinya kinerja karyawan seluruhnya di pengaruhi ketiga variabel tersebut.

## **Pembahasan**

### *Pengaruh Budaya Organisasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)*

Hasil analisis statistik uji parsial (uji t) untuk variabel budaya organisasi (X1) memiliki nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial budaya organisasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja anggota TKBM di Terminal Berlian Tanjung Perak Surabaya. Dengan demikian hipotesis pertama yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan diterima.

Dari gambar hasil penelitian di atas dapat dikatakan pengaruh pengaruh budaya organisasi yang dihubungkan dengan kinerja karyawan maka dapat dijelaskan budaya organisasi dapat berkaitan dengan perilaku karyawan saat kerja, sikap, dan orientasi pekerja terhadap target organisasi. Hubungan tersebut dapat mensukseskan perusahaan dalam menggapai visi, misi, dan tujuan perusahaan. "Karyawan yang memegang budaya organisasi memiliki kebiasaan-kebiasaan yang dapat diandalkan, berencana untuk lebih lama tinggal di perusahaan, dan mencurahkan lebih banyak upaya dalam berkerja." (Ainanur & Tirtayasa, 2018). Budaya organisasi dianggap penting karena pengaruhnya terhadap turn over dan hubungan terhadap kinerja yang mengansumsikan bahwa individu yang memiliki budaya organisasi cenderung mengembangkan upaya yang lebih besar pada pekerjaan. Dengan demikian semakin tinggi budaya organisasi yang diterapkan Koperasi TKBM dapat mempengaruhi kinerja karyawan saat berkerja.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Mahmudi & Surjanti, 2020), (Sartika, 2020) dan (Ainanur & Tirtayasa, 2018) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Sriekaningsih, 2017) yang menyatakan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

### *Pengaruh Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)*

Hasil analisis statistik uji parsial (uji t) untuk variabel disiplin kerja (X2) memiliki nilai signifikansi  $0,005 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial disiplin kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Dengan demikian hipotesis kedua yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan diterima.

Hasil dari analisis statistik menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dimana disiplin kerja mempengaruhi tingkat kesalahan pekerja terhadap tugas dan hasil kerjanya sehingga hal tersebut dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Selain itu disiplin kerja terhadap keterlambatan juga berpengaruh sentral dimana keterlambatan di bidang pelabuhan tidak dapat ditolerir karena mempengaruhi waktu dalam berkerja dimana salah satu unit kerja yang belum berada di tempat kerja maka kegiatan bongkar muat di pelabuhan belum dapat dilaksanakan. Dengan tingginya disiplin kerja yang diterapkan BJTI terhadap Anggota TKBM dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan saat berkerja.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Juliyanti & Onsardi,

2020) dan (Tyas, 2018) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Sanjaya & Prijanti, 2020) dan (Anjardini, 2017) yang menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

#### *Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)*

Hasil analisis statistik uji parsial (uji t) untuk variabel kesehatan dan keselamatan kerja (K3) (X3) memiliki nilai signifikansi  $0,026 < 0,050$ . Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial kesehatan dan keselamatan kerja (K3) (X3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Dengan demikian hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa kesehatan dan keselamatan kerja (K3) berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kesehatan dan keselamatan kerja berhubungan dengan rasa aman pekerja dalam melakukan pekerjaan sehingga mengurangi sikap was-was pekerja saat dalam lingkungan pekerjaan, rasa aman tersebut berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selain itu juga Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) juga mencakup kesejahteraan dan perlindungan kesehatan karyawannya sehingga pekerja dapat fokus terhadap kinerjanya dalam berkerja. Dengan demikian implementasi program Kesehatan dan Keselamatan Kerja di Pelabuhan Berlian berpengaruh terhadap kinerja anggota TKBM di sana.

Penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan oleh (Jayaputra & Sriathi, 2020), (Rahmadany, 2019), dan (Chotimah, 2018) yang menyatakan bahwa kesehatan dan keselamatan kerja (K3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Nisak et al, 2017) menunjukkan bahwa kesehatan dan keselamatan kerja (K3) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

#### *Pengaruh Budaya Organisasi (X1) Disiplin Kerja (X2) dan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)*

Hasil analisis statistik uji simultan (uji F) variabel independen memiliki nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan variabel budaya organisasi (X1), disiplin kerja (X2), dan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) (X3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Dengan demikian hipotesis ke-empat yang menyatakan bahwa budaya organisasi, disiplin kerja dan K3 berpengaruh terhadap kinerja karyawan diterima.

## **KESIMPULAN**

Adapun kesimpulan dari penelitian ini yaitu:

1. Berdasarkan hasil analisis dan uji hipotesis yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja anggota TKBM di Terminal Berlian Tanjung Perak Surabaya sehingga hipotesis penelitian yang diajukan dapat dibuktikan kebenarannya.
2. Berdasarkan hasil analisis dan uji hipotesis yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja anggota TKBM di Terminal Berlian Tanjung Perak Surabaya sehingga hipotesis penelitian yang diajukan dapat dibuktikan kebenarannya.
3. Berdasarkan hasil analisis dan uji hipotesis yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa variabel Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja anggota TKBM di Terminal Berlian Tanjung Perak Surabaya sehingga hipotesis penelitian yang diajukan dapat dibuktikan kebenarannya.

## SARAN

Adapun saran yang dapat peneliti berikan berdasarkan hasil penelitian yakni:

1. Bagi pihak terkait diharapkan melakukan evaluasi terhadap Sumber Daya Manusia yang bertujuan meningkatkan Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, dan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) serta Kinerja Anggota TKBM di Terminal Berlian Tanjung Perak Surabaya.
2. Untuk peneliti selanjutnya diharapkan penelitian ini menjadi bahan rujukan, dan diharapkan untuk mencari referensi variabel lainnya sehingga hasil penelitian selanjutnya akan semakin baik serta dapat memperoleh ilmu pengetahuan yang baru.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ainanur, & Tirtayasa, S. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi , Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Sumber : laporan Bagian Pengolahan PTPN IV Berdasarkan tabel produksi tahunan PKS Sawit Langkat dapat dilihat bahwa target produksi minyak sawit dan inti sawit tidak pernah dic. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 1–14.
- Anjardini, I. R. (2017). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Organisasi, Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan.
- Bernardin, H. John dan Russell, Joyce E. A. (2016). *Human Resource Management – An Experiential Approach*. (Edisi keenam). Eropa: McGraw-Hill
- Chotimah, C. (2018). Pengaruh Kompetensi Dan K3 (Keselamatan Dan Kesehatan Kerja) Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Lotus Indah Textile Industries Bagian Winding Di Nganjuk. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 6(3), 118-125.
- Ernawaty, S., Rachma, N., & Primanto, A. B. (2019). Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Kino Indonesia, Tbk Cabang Prigen Pasuruan. *e – Jurnal Riset Manajemen*, 53(9), 1689–1699.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Jayaputra, K. H., & Sriathi, A. A. A. (2020). Pengaruh Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Lingkungan Kerja, serta Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Pegawai. *E-Jurnal Manajemen*, 9(2), 2642–2662. <http://www.tjyybjb.ac.cn/CN/article/downloadArticleFile.do?attachType=PDF&id=9987>
- Juliyanti, B., & Onsardi. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Kota Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani dan Bisnis*, 1(2), 109–116.
- Maduningtias, L. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. L'ESSENTIAL. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 2(3), 395. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v2i3.3020>
- Mahmudi, K., & Surjanti, J. (2020). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi dan Kompetensi terhadap Organizational Citizenship Behavior pada PT. Mubarak Ainama Kunt Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(3), 931. <https://doi.org/10.26740/jim.v8n3.p931-945>.
- Nisak, D. K., Isharijadi, & Murwani, J. (2017). Pengaruh K3 (Kesehatan Dan Keselamatan Kerja) Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt

- Pln (Persero) Area Ponorogo. *Forum Ilmiah Pendidikan Akuntansi*, 5(1), 633–644.
- Purnomo, C. (2021). Membangun Keunggulan Bersaing Pelabuhan Indonesia Studi Kasus Pada PT. Pelindo III. [https://dspace.uui.ac.id/handle/123456789/29509%0Ahttps://dspace.uui.ac.id/bitstream/handle/123456789/29509/13931020 Cahya Purnomo.pdf?sequence=1](https://dspace.uui.ac.id/handle/123456789/29509%0Ahttps://dspace.uui.ac.id/bitstream/handle/123456789/29509/13931020%0ACahya%20Purnomo.pdf?sequence=1)
- Rahmadany, S. (2019). Pengaruh Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Serta Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada PKS PT Perkebunan Nusantara V Sei Pagar HangTuah Perhentian Raja Kabupaten Kampar (Vol. 45, Nomor 45).
- Robbins, S., & Judge, T. (2016). *Essentials of organizational behavior*.
- Sanjaya, F. A., & Prijati. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. BRI KC Surabaya Jemursari. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 9(11), 1–13.
- Sartika. (2020). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja Karyawan pada kantor pelayanan pajak pratama mataram barat. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja Karyawan pada kantor pelayanan pajak pratama mataram barat, 43(1), 7728.
- Setiono, B. A. (2019). Pengaruh Budaya K3 dan Iklim K3 terhadap Kinerja Karyawan PT.PELINDO III PROVINSI JAWA TIMUR.
- Sriekaningsih, A. (2017). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja Serta Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Wilayah Kecamatan Kota Tarakan. *Jurnal Borneo Administrator*, 13(1), 57. <https://doi.org/10.24258/jba.v13i1.275>
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*.
- Supomo, R. & Nurhayati, E. (2018). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Bandung: Yrama Widya.
- Sutrisno, A. M. (2017). Pengaruh gaya kepemimpinan direktif dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada PT Nipsea Paint And Chemicals di Jakarta). *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 5(1), 460960.
- Tyas, R. D. (2018). Kinerja Karyawan ( Studi Pada Karyawan PT . Pertamina (Persero) Refinery Unit IV Cilacap ). *Skripsi Administrasi Bisnis*, 62(1), 172–180.
- Winarno, A. F., & Andjarwati, T. (2019). Pengaruh Keselamatan, Dan Kesehatan Kerja, Lingkungan Kerja, Semangat Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Maspion I Pada Divisi Maxim Departemen Spray Coating Sidoarjo. *JEM17: Jurnal Ekonomi Manajemen*, 4(2), 79–104. <https://doi.org/10.30996/jem17.v4i2.3047>