Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia p–ISSN: 2541-0849 e-ISSN: 2548-1398
Vol. 7, No. 11, November 2022

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA, BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. MUSTIKA MINANUSA AURORA TARAKAN – KALIMANTAN UTARA

Effendy Gunardi
Universitas Terbuka Kota Tarakan, Indonesia
E-Mail: effendy_gunardi@yahoo.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja, keselamatan dan Kesehatan kerja, budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT. Mustika Minanusa Aurora dengan jumlah sampel sejumlah 180 responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan purposive sampling. Analisis data menggunakan teknik analisis Linier Berganda dengan Uji t dan Uji F. Hasil analisis secara parsial menjelaskan bahwa lingkungang kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini terlihat dari nilai signifikan (0.075 > 0.05) dan nilai t hitung (0.313) < nilai t tabel (1.973). Variabel keselamatan dan kesehatan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini terlihat dari nilai signifikan (0.000 < 0.05) dan nilai t hitung (3,576) > nilai t tabel (1.973).Variabel budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini terlihat dari nilai signifikan (0.000 < 0.05) dan nilai t hitung (11,718) > nilai t tabel (1.973). Hasil uji Fhitung menunjukkan nilai Fhitung = 276.516 dengan tingkat signifikansi 0.000. Nilai F tabel = 2.66 Nilai F hitung > Ftabel (276.517 > 2.66) dan tingkat signifikansi (0.000 < 0.05) artinya variabel lingkungan kerja, keselamatan dan kesehatan kerja, budaya organisasi secara bersamaan mempengaruhi kinerja karyawan. Nilai koefisien korelasi (R2) sebesar 0.908 yang berarti bahwa korelasi kinerja karyawan dengan lingkungan kerja, keselamatan dan kesehatan kerja, serta budaya organisasi mempunyai hubungan yang erat yaitu sebesar 90,8%.

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

Abstract

This study aims to analyze the influence of work environment, occupational safety and health, organizational culture on employee performance. The population in this study is employees at PT. Mustika Minanusa Aurora with a sample of 180 respondents. The sampling technique uses purposive sampling. Data analysis using Multiple Linear analysis techniques with t Test and F Test. The results of the analysis partially explain that the work environment affects employee performance, this can be seen from the significant value (0.075 > 0.05) and the calculated t value (0.313) < the table t value (1.973). Safety and health variables affect employee performance, this can be seen from the significant value (0.000 < 0.05) and the

How to cite:	Effendy Gunardi (2022) Pengaruh Lingkungan Kerja, Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mustika Minanusa Aurora Tarakan – Kalimantan Utara, *(7) 11*, http://dx.doi.org/10.36418/syntax-literate.v7i11.11814
E-ISSN:	2548-1398
Published by:	Ridwan Institute

calculated t value (3.576) > the table t value (1.973). Organizational culture variables affect employee performance, this can be seen from the significant value (0.000 < 0.05) and the calculated t value (11.718) > the table t value (1.973). The results of the Fcalculate test show the value of Fcalculate = 276.516 with a significance level of 0.000. The F value of the table = 2.66 The F value of the table > (276.517 > 2.66) and the level of significance (0.000 < 0.05) means that the variables of work environment, occupational safety and health, organizational culture simultaneously affect employee performance. The value of the correlation coefficient (R2) of 0.908 means that the correlation of employee performance with the work environment, occupational safety and health, and organizational culture has a close relationship of 90.8%.

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

Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan faktor yang penting dalam sebuah organisasi, karena manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi dimulai dari perencanaan, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi, sehingga dapat dikatakan bahwa tujuan organisasi akan terealisasi apabila di tunjang sumber daya manusia yang berkualitas. Sihaloho Dan Siregar (2019), menyatakan bahwa perusahaan saat ini membutuhkan tenaga kerja yang berkualitas yang dapat bekerjasama mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia yang berkualitas berkontribusi bagi meningkatkan produktivitas peusahaan sehingga dibutuhkan tenaga kerja yang produktif, terampil dan profesional yang bekerja secara efektif (Mardiana, 2013). Salah satu upaya perusahan guna menciptakan karyawan yang berkualitas adalah menciptakan lingkungan kerja yang baik dan baik.

Karyawan sebagai sumber daya paling dominan pada perusahaan dan merupakan salah satu faktor internal perusahaan yang berperan penting dalam menghasilkan suatu kinerja berkualitas, oleh karena itu perusahaan wajib memberikan keamanan dan perlindungan bagi karyawan (Hernilawati, Sutriswanto, Devi Rusvitawati (2021). Faktor keamanan dan perlindungan dalam bekerja menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, ketika karyawan memiliki rasa aman dan nyaman karena dirinya merasa mendapatkan perlindungan yang baik dari perusahaan, maka karyawan akan bekerja dengan perasaan yang tenang dan bekerja secara baik. Salah satu upaya dalam menerapkan perlindungan bagi karyawan adalah dengan melaksanakan program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3). Dalam penelitiannya, Wahyuni, Suyadi, Hartanto (2018), menyatakan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja (K3) merupakan suatu upaya mencegah dan mengurangi risiko kecelakaan saat bekerja, sehinggan karyawan bekerja tanpa merasa ketakutan dan cemas. K3 merupakan hal mutlak disediakan perusahaan. Herizal, Wulandari (2020), menjelaskan bahwa perusahaan yang menjamin keselamatan dan kesehatan kerja karyawannya memiliki peningkatan kualitas produk dan jasa yang dihasilkan. Menurut Henson Enjein Manurung (2019), prosedur K3 merupakan keputusan dari manajemen tingkat atas tentang jenis sistem manajemen

K3 yang sesuai dengan pekerjaan perusahaan, ini juga menyatakan ruang lingkup penerapan sistem manajemen K3 (Sedarmayanti, 2019).

Budaya organisasi menjadi faktor pendorong terbentuknya kinerja. Karena budaya organisasi merupakan nilai - nilai dan norma - norma yang berlaku organisasi dan diterima oleh seluruh anggota organisasi. Penilaian yang baik terhadap budaya organisasi dapat mendorong pegawai untuk bekerja lebih baik dan pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja individu - individu yang ada didalam organisasi tersebut. Iqram dan Rizal (2019), menyatakan bahwa budaya organisas dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini berarti semakin baik kualitas faktor-faktor yang terdapat dalam budaya organisasi makin baik kinerja organisasi tersebut. Karyawan yang sudah memahami keseluruhan nilai - nilai organisasi akan menjadikan nilai - nilai tersebut sebagai suatu kepribadian organisasi. Nilai dan keyakinan tersebut akan diwujudkan menjadi perilaku keseharian mereka dalam bekerja, sehingga akan menjadi kinerja individual.

PT Mustika Minansa Aurora beralamat di jalan Gajah mada Komp.TPI Tarakan Kalimantan Utara, didirikan sejak tahun 1995 merupakan perusahaan yang bergerak dibidang peternakan udang yang dieksport ke negara-negara di Asia dan Eropa. PT Mustika Minanusa Aurora memiliki 2.500 orang karyawan yang dibagi dalam beberapa pekerjaan yakni pengepulan, pembersihan, pembekuan dan pengolahan, namun dalam penelitian ini akan menyoroti karyawan pada bagian pembekuan, pembersihan dan pengolahan karena karyawan pada bagian pengepulan pekerjaannya adalah menjemput ikan yang dijual oleh nelayan ke pos-pos yang menampung ikan, sehingga pekerjaan pengepulan ini berada diluar ruangan. Jumlah karyawan pada bagian pembersihan, pembekuan dan pengolahan sebanyak 1.200 orang dan mereka merupakan tenaga honorer. Hasil pantauan ditemukan bahwa karyawan PT. Mustika Minanusa Aurora mempunyai tingkat absensi yang meningkat sejak tahun 2019 hingga tahun 2021.

Karyawan pada PT. MMA melakukan absensi dengan mesin *finger print* pada jam 08:00 WIBT untuk waktu masuk kerja dan pukul 16:30 WITB untuk waktu selesai kerja. Namun dari data pada tabel diatas maka masalah tingginya tingkat absensi akan mempengaruhi kinerja dari karyawan serta berdampak pada jumlah produksi PT.MMA. Hal ini sesuai dengan pendapat Flippo (2001), didalam Supriyanto (2010), yang menjelaskan bahwa masalah-masalah karyawan diantaranya tingginya tingkat absensi karaywan sehingga kinerja karyawan juga rendah dan target perusahaan sulit tercapai. Tingginya tingkat absensi mengakibatkan banyak kegiatan di perusahaan menjadi terhambat dan berpengaruh kinerja karyawan secara keseluruhan. Keadaan tingginya absensi karyawan ini disebabkan oleh lingkungan kerja di PT.MMA dengan jumlah karyawan yang banyak, udara dingin dari mesin-mesin pembekuan daging ikan, juga sirkulasi udara yang kurang baik, selain yang mengakibatkan karyawan sakit karena kedinginan dan kurangnya udara segar. Masalah lain yang juga terjadi di PT.MMA adalah kurangnya rasa kekeluargaan dan bersamaan antar karyawan karena jumlah karyawan yang begitu banyak, dan sulit berkomuniksi karena suara bising dari mesin-mesin yang

ada dalam ruangan, dengan kondisi ini maka karyawan menjadi kurang semangat dan kinerja karyawan menurun.

Untuk mendukung penelitian ini maka digunakan beberapa penelitian terdahulu yang berguna sebagai tolak ukur peneliti untuk menganalisis serta mengetahui metode dan hasil-hasil penelitian sebelumnya. Penelitian dari Windi Wungkana,(2015) dengan judul pengaruh lingkungan kerja, motivasi dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan di PT. Telkom Manado, hasilnya menjelaskan bahwa lingkungan kerja, motivasi dan pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan demikian juga penelitian dari Denok Sunarsi dkk (2020), pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Mentari Persada di Jakarta, dimana hasil penelitiannya lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Eggy Aufal Marom Tahun 2018.. Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan bagian Produksi Perusahaan PT Lion Metal Works Tbk). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di kantor Camat Dungingi Kota Gorontalo, oleh Abdussamad dan Swastiani Dunggio, Tahun 2020, juga penelitian dari Ari Supriono, tahun 2020 dengan judul penelitian pengaruh lingkungan kerja, budaya kerja, kesehatan dan keselamatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan PT. DHD Mitra Indotama. Berdasarkan isu masalah dan penelitian-penelitian terdahulu maka penelitian ini mengangkat judul: *Pengaruh Lingkungan Kerja, Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mustika Minanusa Aurora Tarakan – Kalimantan Utara.*

Berdasarkan penjelasalan diatas maka masalah yang dapat dijelaskan pada penelitian ini adalah suasana kerja yang belum menunjang pekerjaan karena karyawan mengalami kedinginan karena berhubungan dengan mesin-mesin pendingin untuk membekukan ikan. Masih juga terdapat suasana yang kurang kekeluargaan antar karyawan saat bekerja karena jumlah karyawan yang banyak sehingga sullit untuk mengenal satu dengan yang lain. Dan juga ditemukan bahwa masih ada karyawan yang belum sepenuhnya memahami pekerjaan yang dilakukannya dan tidak mampu menignkatakan kualitas pekerjaannya sehingga terdapat produk yang gagal. Tingginya tingkat absensi karyawan juga merupakan masalah yang dihadapi karena hal ini karena karyawan sakit karena mengalami nyeri pada persediaan dan mengigil karena udara dingin di tempat kerja, namun ada juga yang tidak memberikan alasan tentang ketidakhadirannya.

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah: a) Menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mustika Minanusa Aurora . b) Menguji dan menganalisis pengaruh keselamatan dan kesehatan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mustika Minanusa Aurora. c) Menguji dan menganalisis pengaruh budaya organisai terhadap kinerja karyawan pada PT. Mustika Minanusa Aurora. d) Menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja, keselamatan dan Kesehatan kerja, budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Mustika Minanusa Aurora.

Manfaat penelitian ini diharapkan memberi manfaat bagi berbagai pihak, yaitu: a) Bagi perusahaan, sebagai penambah informasi dan dijadikan suatu masukan yang

berguna memperbaiki kualitas sumber daya manusia menjadi professional. B) Bagi peneliti dan akademisi, untuk meningkatkan wawasan serta pengetahuan tentang permasalahan yang di teliti sehingga memperoleh gambaran yang jelas mengenai fenomena yang terjadi dengan didasarkan teori. Bagi akademisi diharapkan bermanfaat untuk mengembangkan ilmu pengetahuan khususnya manajemen sumber daya manusia untuk referensi dan perkembangan penelitian sejenis dimasa yang akan datang.

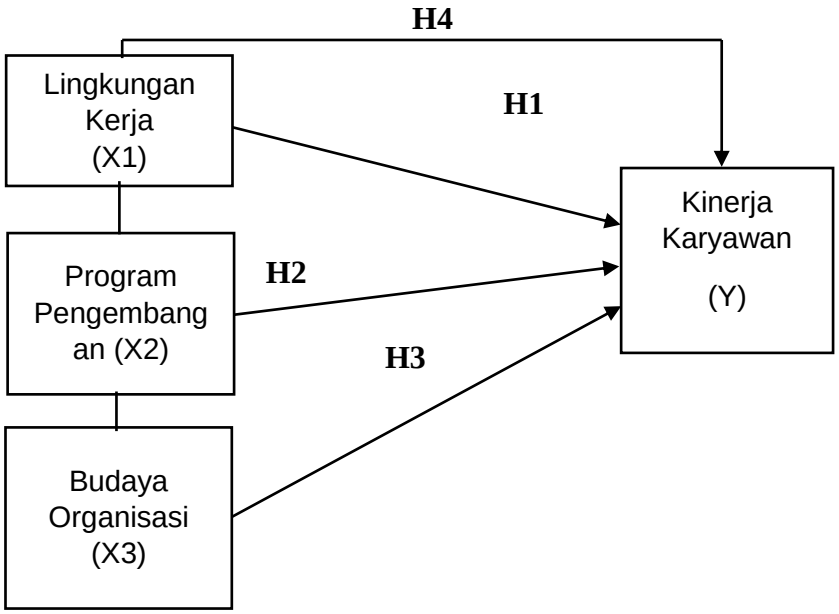
Penelitian terdahulu yang relevan pernah dilakukan oleh (Elizar & Tanjung, 2018) dengan judul "Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai" dengan hasil penelitian Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Sedangkan dalam penelitian (Musnadi & Abd Majid, 2018) dengan judul penelitian "Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan dan Dampaknya pada Kinerja Bank Aceh Syariah di Kota Banda Aceh" dengan hasil penelitian Lingkungan kerja Berpengeruh terhadap kinerja karyawan. Adapun menurut (Ferawati, 2017) dengan judul penelitian "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan" dengan hasil penelitian bahwa Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja demikian juga disiplin Kerja berpengruh terhadap kinerja karyawan.

Beberapa penelitian terdahulu yang meneliti tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dilakukan oleh Elizar dan Hasrudy Tanjung tahun 2018, Fachreza Musnadi dan Majid tahun 2018 yang mendapatkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan demikian juga penelitian dari Fachreza, Musnadi dan Majid tahun 2018 dengan menggunakan alat path analisis, selanjutnya penelitian dari Apfia Ferawati tahun 2017; Lyta Lestary dan Harmon Tahun 2017 juga tentang faktor lingkungan kerja terhadap kinerja dengan hasil yang sama yaitu lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini juga memasukan variabel keselamatan dan Kesehatan kerja yang tentunya dipandang sebagai hal yang berkaitan dengan kinerja keryawan karena lingkungan kerja yang sehat dan menunjang keselamatan kerja karyawan dapat meningkatkan semangat kerja. Hal ini dibuktikan oleh Eggy Aufal Marom Tahun 2018; Henson Enjein Manurung Tahun 2019; Herizal Wulandari tahun 2020 yang menunjukkan bahwa erat hubungan antara keselamatan dan kesehatan kerja guna meningkatkan kinerja karyawan. Variabel budaya organisasi juga diteliti oleh Wiyanto dan Muhamad Idrus Tahun 2021 dengan hasil penelitian yaitu budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H1: Lingkunga kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
H2: Keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
H3: Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
H4: Lingkungan kerja, keselamatan dan kesehatan kerja, dan budaya organisasi secara bersama mempengaruhi kinerja karyawan.

Berdasarkan teori-teori yang dijelaskan maka kerangka penelitian ini sebagai berikut:

Gambar 1
Kerangka Penelitian



Metode Penelitian

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan teknik analisis deskriptif kuantitatif. Penelitian ini merupakan jenis penelitan penjelasan (*explanatory research*) (Sugiyono, 2017). Penelitian ini dilaksanakan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, pengembangan dan budaya organisasi terhadap kualitas sumber daya manusia. Penelitian ini dilakukan pada PT.Mustika Minanusa Aurora, Tarakan – Kalimantan Utara. Penelitian ini dilakukan pada bulan April 2022 sampai dengan selesai. Sesuai dengan latar belakang dan perumusan masalah yang telah ditentukan, maka penelitian yang saya lakukan dibatasi pada faktor-faktor sebagai berikut: Variabel bebas *(independent)* terdiri dari Lingkungan Kerja (X_1), Proses Pengembangan (X_2), Budaya Organisasi (X_3) dan variabel terikat *(dependent)* terdiri dari Kinerja karyawan (Y). Definisi operasional variabel secara eksplisif mengidentifikasi variabel – variabel penelitin yang akan dianalisis.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Mustika Minanusa Aurora pada bagian pembersihan, pembekuan dan pengolahan yang berjumlah 1200 orang karyawan. Sampel yang ditentukan dalam penelitian ini adalah 15% dari 1.200 karyawan maka didapat jumlah sampel adalah 180 orang responden, yang terbagi atas bagian pembersihan 67 karyawan, bagian pembekuan 41 karyawan dan pengolahan 72 karyawan.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian adalah Purposive Sampling dengan yaitu teknik dengan menggunakan syarat. Adapun syarat yang ditetapkan adalah karyawan PT Mina Nusa Aurora yang bekerja pada bagian pembersihan, pembekuan dan pengolahan karena karyawan pada bagian -bagian ini merasakan situasi atau kondisi didalam ruangan kerja di PT. Mina Nusa Aurora.

Sumber data dalam penelitian ini yaitu: Sumber data primer pada penelitian ini idapat dari penyebaran angket yang berisi kuesioner bagi karyawan PT.Mustika Minanusa Aurora. Data sekunder umumnya berupa bukti, catatan atau laporan historis yang telah tersusun dalam arsip (data dokumenter) yang dipublikasikan yang berhubungan dengan penelitian ini. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan pengumpulan data dengan memberikan pertanyaan – pertanyaan melalui kuesioner kepada para responden dan Dokumentasi. Baik buruknya suatu penelitian tergantung dari benar tidaknya suatu data. Karena data merupakan gambaran variabel yang diteliti dan berfungsi sebagai alat pembuktian hipotesis.

Hasil Penelitian Dan Pembahasan

A. Uji Validitas Data

Uji validitas diperlukan untuk mengetahui apakah instrumen penelitian benar-benar mampu mengukur variabel yang digunakan. Menurut Cooper dan Schindler (2003), validitas suata alat ukur mengacu pada apakah suatu alat ukur dapat mengukur apa yang sebenarnya ingin diukur. Pengujian validitas yang dilakukan dalam penelitian dilakukan dua didapatkan beberapa indikator yang tidak valid, untuk itu indikator yang tidak valid digugurkan karena nilai signifikansinya < 0,05 dan tidak akan digunakan untuk langkah analisis selanjutnya. Hasil uji validitas data dapat dilihat pada Tabel 4.3 dibawah ini.

Tabel 1
Hasil Uji Validitas Data
(Pengujian Pertama)

No	Variabel	Indikator	Nilai Signifikansi	Keterangan
1	Lingkungan kerja	Penerangan/cahaya ditempat kerja	0.0717	Valid
		Temperatur/suhu	0.0740	Valid
		Kelembaban	0.0233	Tidak valid
		Sirkulasi udara	0.0799	Valid
		Kebisingan	0.0793	Valid
		Hubungan karyawan	0.0756	Valid
		Dekorasi	0.0444	Tidak valid
		Musik	0.0410	Tidak valid
		Keamanan	0.0787	Valid
2	Keselamatan dan kesehatan kerja	Penyimpanan barang	0.0888	Valid
		Ruang kerja	0.0889	Valid
		Limbah kerja	0.0827	Valid
		Peralatan pelindung	0.0901	Valid

		Pakaian keselamatan	0.0886	Valid
3	Budaya organisasi	Inovasi dan keberanian	0.0876	Valid
		Perhatian pada hal kecil	0.0897	Valid
		Orientasi hasil	0.0885	Valid
		Orientasi orang	0.0899	Valid
		Orientasi tim	0.0903	Valid
		Keagresifan	0.0111	Tidak valid
4	Kinerja karyawan	Kualitas kerja	0.0895	Valid
		Kuantitas kerja	0.0890	Valid
		Ketepatan waktu	0.0894	Valid
		Efektivitas	0.0140	Tidak valid
		Kemandirian	0.0854	Valid
		Komitmen	0.0890	Valid

Sumber : Hasil olah data tahun 2022

Berdasarkan Tabel 1, maka masih terdapat indikator yang tidal valid yaitu untuk variabel lingkungan kerja meliputi, kelembaban, dekorasi dan musik dengan nilai kurang dari 0,6. Hal ini dapat disebabkan karena lingkungan kerja seperti pada PT.MMA kelembaban merupakan hal yang sudah biasa dialami oleh karyawan, sehingga tidak lagi mempengaruhi penilaian mereka, khususnya karyawan pada bidang pembersihan. Sedangkan untuk musik dirasaka tidak perlu mengingat suara mesin-mesin sudah cukup membuat suasana dalam ruangan menjadi ramai, demikian juga dengan dekorasi yang tidak dibutuhkan karena didalam ruangan karyawan sibuk dengan bekerja. Untuk variabel keselamatan dan Kesehatan kerja semua indikatornya valid, hal ini karena karyawan dikondisikan dengan mesin-mesin yang besar demikian juga peralatan sehingga sarana keselamatan dan Kesehatan memang sangat dibutuhkan. Pada variabel budaya organisasi juga terdapat indikator yag tidak valid yaitu indikator keagresifan. Keagresifan dapat dijelaskan sebagai tindakan yang berlebihan, sedangkan di PT.MMA karyawan harus bekerja sesuai prosedur, mengingat produk yang dihasilkan akan dijual ke luar negeri. Sehingga kualitas produk harus dijaga. Pada variabel kinerja indikator yang tidak valid yaitu efektivitas. Untuk indikator ini tidak dipilih dapat dijelaskan bahwa udara dalam tempat kerja yang bising dan dingin sehingga terkadang karyawan harus keluar atau meninggalkan pekerjaan.

Tabel 2
Hasil Uji Validitas Data
(Setelah Indikator Yang Tidak Valid Digugurkan)

No	Variabel	Indikator	Nilai Signifikansi	Keterangan
1	Lingkungan kerja	Penerangan/cahaya ditempat kerja	0.0717	Valid
		Temperatur/suhu	0.0740	Valid
		Sirkulasi udara	0.0799	Valid
		Kebisingan	0.0793	Valid
		Hubungan karyawan	0.0756	Valid
		Keamanan	0.0787	Valid
2	Keselamatan dan kesehatan kerja	Penyimpanan barang	0.0888	Valid
		Ruang kerja	0.0889	Valid
		Limbah kerja	0.0827	Valid
		Peralatan pelindung	0.0901	Valid
		Pakaian keselamtan	0.0886	Valid
3	Budaya organisasi	Inovasi dan keberanian	0.0876	Valid
		Perhatian pada hal kecil	0.0897	Valid
		Orientasi hasil	0.0885	Valid
		Orientasi orang	0.0899	Valid
		Orientasi tim	0.0903	Valid
4	Kinerja karyawan	Kualitas kerja	0.0895	Valid
		Kuantitas kerja	0.0890	Valid
		Ketepatan waktu	0.0894	Valid
		Kemandirian	0.0854	Valid
		Komitmen	0.0890	Valid

Sumber : hasil olah data tahun 2022

B. Uji Reliabilitas Data

Reliabilitas konstruk diukur dengan menggunakan *Cronbach's Alpha* yang mencerminkan konsistensi internal suatu alat ukur. *Cronbach's Alpha* harus lebih besar dari 0.7 meskipun nilai 0.6 masih dapat diterima (Hair *et al*, 1998). Tabel 4.5 berikut ini merupakan hasil uji reliabilitas pada variabl-variabel yang digunakan. untuk langkah analisis selanjutnya.

Tabel 3
Hasil Uji Reliabilitas Data

No	Variabel	Nilai Signifikansi	Keterangan
1	Lingkungan Kerja	0.743	Reliabel
2	Keselamatan dan Kesehatan Kerja	0.822	Reliabel
3	Budaya Organisasi	0.772	Reliabel
4	Kinerja Karyawan	0.775	Reliabel

Sumber: hasil olah data tahun 2022

C. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Tujuan dari uji normalitas adalah menguji apakah dalm model regresi, variabel residu memiliki distribusi normal atau tidak. Dasar pengambilan keputusan uji normalitas adalah, data tterdistribusi normal jika nilai signifikansi > 0.05 dan data terdistrbusi tidak normal jika nilai signifikansi < 0.05

Tabel 4
Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

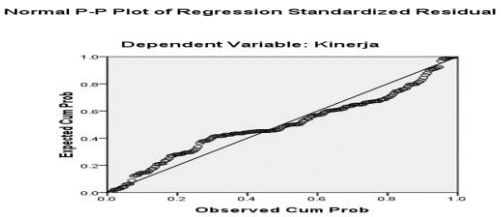
		Unstandardize Residual
N		180
Normal Parameters	Mean	.0000000
	Std.Deviation	2.00554001
Most Extreme Differences	Absolute	.110
	Positive	.106
	Negative	-110
Kolmogorov-Smirnov Z		1.482
Asymp.Sig. (2-tailed)		.065

Sumber: hasil olah data tahun 2022

Berdasarkan uji normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov diperoleh nilai KSZ sebesar 1.482 dan Asymp.Sig sebesar 0.065 lebih besar dari 0.05 maka dapat disimpulkan data terdistribusi normal.

2. Uji Normal P-P Plot

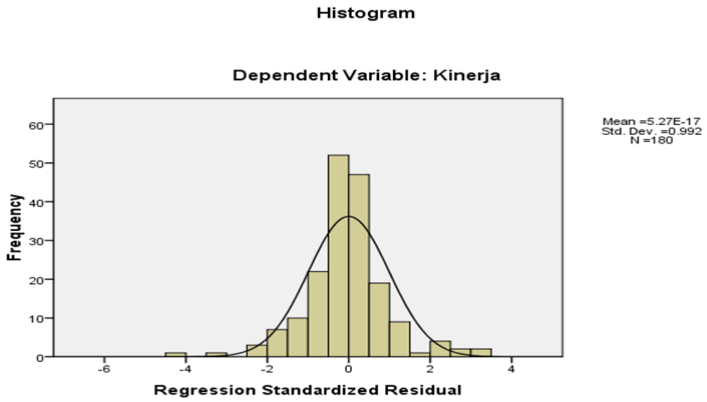
Gambar 2



Dari grafik normal probability plot diatas menunjukkan bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal , maka model regresi memenuhi asumsi klasik.

3. Histogram

Gambar 3
Histogram



Pada Gambar 3 dapat dilihat bahwa histogram data terdistribusi normal dimana histogram berbentuk lonceng yang artinya terjadi penyebaran data dengan normal sehingga data diasumsikan baik dan memenuhi asumsi normal.

4. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independennya. Jika terjadi korelasi maka terdapat problem multikolinieritas. Problem multikolenieritas yaitu adanya korelasi yang sangat tinggi antar *predictor*. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas dapat dilakukan dengan menganalisis nilai tolerance (Tol) dan nilai *variance inflation factor* (VIF). Terjadinya multikolinieritas jika nilai Tolerence lebih kecil dari 0.10. sedangkan nilai VIF lebih besar atau sama dengan 10.00. Pada Tabel 4.8 dapat dilihat bahwa nilai Tolerence variabel lingkungan kerja adalah 0.415 lebih besar dari 0.10, demikian juga nilai Tolerence dari keselamatan dan kesehatan kerja adalah 0.239 lebih besar dari 0.10, variabel budaya organisasi juga demikian dimana nilai Tolerenc adalah 0.283 lebih besar dari 0.10 Berdasarkan hasil-hasil tersebut maka dapat dikatakan bahwa data tidak mengalami multikolinieritas. Sedangkan nilai VIF variabel 2.408 lebih kecil dari 10.00, vaariabel keselamatan dan kesehatan kerja adalah 4.185 lebih kecil dari 10.00 demikian juga nilai VIF dari variabel budaya organisasi adalah 3.350 lebih besar dari 10.00. Berdasarkan hasil-hasil tersebut maka tidak terjadi multikolinieritas data yang artinya tdak ada korelasi yang tinggi antar variabel.

5. Hasil Uji Regresi

Tabel 5
Hasil Uji Regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	CollinearityStatistics	
	B	Std.Error	Beta			Tolerance	VIF
1.(Constant)	1.551	.874		1.776	.077		
Lingkungan	.011	.037	.015	.313	.754	.415	2.408
Kerja	.230	.064	.231	3.576	.000	.239	4.185
Keselamatan dan Kesehatan Kerja	.714	.061	.694	11.718	.000	.283	3.530
Budaya Organisasi							

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber: hasil olah data tahun 2022

Berdasarkan hasil pengolahan data pada Tabel 4.8 maka diperoleh model persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 1.551 + 0.011\ X1 + 0.230\ X2 + 0.714\ X3$$

Pada persamaan tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:

a. Konstanta (β0) = 1.551 ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja, keselamatan dan kesehatan, dan budaya organisasi bernilai konstan. Dimana jika variabel lingkungan kerja (X1), keselamatan dan kesehatan kerja (X2) dan dan budaya organisasi = 0, maka kinerja karyawan akan sebesar 1.551
b. Koefisien Regresi β1 (X1) = 0.011 menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sehingga apabila lingkungan kerja dinaikkan sebesar satu satuan maka kinerja karyawan akan menurun sebesar 0.011
c. Koefisien Regresi β2 (X2) = 0.230 menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sehingga apabila keselamatan dan kesehatan dinaikkan sebesar satu satuan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0.230
d. Koefisien Regresi β3 (X3) = 0.714 menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sehingga apabila budaya organisasi dinaikkan sebesar satu satuan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0.714

6. Uji Signifikan Parsial (Uji-t)

Uji-t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independent yaitu Motivasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap variabel dependent yaitu kinerja karyawan (Y) secara parsial. Uji-t memiliki tingkat signifikansi sebesar

0,05, jika tingkat signifikansi t berada dibawah 0,05 maka variabel independent secara individu berpengaruh signifikan terhadap variabel dependent. Apabila thitung menunjukkan nilai lebih besar dibandingkan t tabel, maka koefisien regresi variabel independent adalah signifikan.

7. Uji F

Berdasarkan Tabel 6 hasil uji Fhitung menunjukkan nilai Fhitung = 276.516 dengan tingkat signifikansi 0.000. Nilai F tabel = 2.66 Nilai F hitung > Ftabel (276.517 > 2.66) dan tingkat signifikansi (0.000 < 0.05) maka dapat disimpulkan bahwa variabel bebas yaitu lingkungan kerja (X1), keselamat dan kesehatan kerja (X2), budaya organisasi (X3) secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) sebagai variabel terikat

Tabel 6
Hasil Uji F

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig
1	Regression	3393.472	3	1131.157	276.516	.000
	Residual	719.972	176	4.091		
		4113.444	179			

Sumber: hasil olah data -Tahun 2022

8. Uji Koefisien Determinasi (R2)

Uji Koefisien Determinasi (R2) Koefisien determinan bertujuan untuk mengetahui signifikan variabel. Koefisien determinan melihat seberapa besar pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent. Koefisien determinan berkisar antara 0 (nol) sampai dengan 1 (satu), 0 < R2 < 1. Nilai koefisien determinasi dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 4.9 berikut ini:

Tabel 6
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R2)

Model	R	R Square	Adjusted R	Std.Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.908	.825	.822	2.02256	1.767

Sumber: hasil olah data tahun 2022

Tabel 6 menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0.908 yang berarti bahwa korelasi atau hubungan kinerja karyawan (variabel dependent) dengan lingkungan kerja, keselamatan dan kesehatan kerja, dan budaya organisasi (variabel independent) mempunyai hubungan yang erat yaitu sebesar 90,8%. Besarnya pengaruh lingkungan kerja, kesehatan dan kerja, dan budaya organisasi terhadap Kinerja Karyawan ditunjukkan oleh nilai Adjusted R Square sebesar 0.822

artinya variabel lingkungan kerja, keselamatan dan kesehatan kerja, dan budaya organisasi mampu menjelaskan kinerja karyawan sebesar 82,2% dan sisanya sebesar 17,8% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

1.8 Pembahasan Hasil Uji Hipotesis

1. Koefisien Regresi β1 (X1) = 0.011 menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sehingga apabila lingkungan kerja dinaikkan sebesar satu satuan maka kinerja karyawan akan menurun sebesar 0.011
2. Koefisien Regresi β2 (X2) = 0.230 menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sehingga apabila keselamatan dan kesehatan dinaikkan sebesar satu satuan maka kinerja karyawan akan bertambah sebesar 0.230
3. Koefisien Regresi β3 (X3) = 0.714 menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sehingga apabila budaya organisasi dinaikkan sebesar satu satuan maka kinerja karyawan akan bertambah sebesar 0.714

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dipaparkan, maka ada beberapa kesimpulan penelitian yang dapat dikemukakan, bahwa: 1) Lingkungan kerja tidak berperan dalam mempengaruhi kinerja karyawan hal ini dapat dijelaskan bahwa PT. Mustika Minanusa Aurora ini adalah perusahaan yang bergerak dibidang perikanan untuk dieksport ke luar negeri, tentunya karyawan sejak awal melamar pekerjaan telah mengetahui tentang sistem kerja di perusahaan Mustika Minanusa Aurora yang harus menggunakan mesin – mesin pendingin yang besar, dengan bunyi yang akan mengganggu pendengaran, karena mesin-mesin ini diperlukan untuk menjaga kesegaran dan daya tahan ikan. Selain itu kebanyakan karyawan PT Mustika Minanusa Aurora ini bertempat tinggal di sekitar perusahaan sehingga mereka telah terbiasa dengan kebisingan dari pekerjaan di PT. Mustika Minanusa Aurora. 2) Keselamatan dan kesehatan kerja memiliki dampak yang cukup besar dalam mempengaruhi kinerja karyawan PT.MMA karena karyawan bekerja dengan kesadaran bahwa adanya perlengkapan keselamatan dan kesehatan yang melindungi mereka dari bahaya. Penting bagi perusahaan menjaga keselamatan dan kesehatan kerja karyawan agar pekerjaan dapat diselesaikan sesuai dengan target karena lingkungan kerja yang bersih, aman untuk menghindari kecelakaan. 3) Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena ada hubungan kerja yang baik antar karyawan demikian juga karyawan dengan pimpinan. Dengan budaya organisasi yang baik maka karyawan mantap dan percaya diri melakukan pekerjaannya. Karyawan juga membutuhkan penghargaan atas apa yang baik yang dilakukannya. 4) Berdasarkan hasil uji F didapatkan bahwa variabel lingkungan kerja, keselamatan dan kesehatan kerja, budaya organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

BIBLIOGRAFI

Abdussamad Zuchri dan SWastiani Dunggio. (2016). Effect Of Leadership Function And Organization Cultural On The Performance Of Employees In The Field Of Academic University Ichsan Gorontalo. *International Journal Of Scientific & Technology Research.*

Anwar, Rani. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Baturaja. *Jurnal Majalah Ilmiah Manajemen*. ISSN. 2089-2330. Vol: 08.02.2019. Hal: 49-Universitas Dian Nuswantoro

Apfia Ferawati, (2017), Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, Agora, Vol.5,No.1

Denok, Sunarsi, Hadion Wijoyo dan Dodi Prasada, (2020), Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mentari Persada di Jakarta, *Seminar Nasional Manajemen, Ekonomi Dan Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNP Kediri*.

Eggy Aufal Marom, (2018). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Karyawan (Studi pada Karyawan bagian Produksi Perusahaan PT Lion Metal Works Tbk). *Jurnal Fakultas Ekonomi.*

Elizar, E., & Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Maneggio: *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46-58.

Fachreza, Said Musnadi, M. Shabri Abd Majid. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dan Dampakna Pada Kinerja Bank Aceh Syariah d Kota Banda Aceh. *Junal Magister Management Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unsyiah*. Vol. 2 No.1

Fera Nelfianti, Idah Yuniasih dan Ary Iswanto Wibowo, (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan YPI Cempaka Putih Jakarta Jurnal Kajian Ilmiah, Volume 18, No. 2, Mei 2018

Flippo, E. B. (1989). Manajemen Personalia. Jakarta: PT. Gelora Aksara Pratama.

Hernilawati , Sutriswanto, Devi Rusvitawati (2021). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja, Kompensasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv Berkah Anugerah Abadi Kabupaten Banjar Provinsi Kalimantan Selatan, *Jurnal Riset Akuntansi Politala* e-ISSN: 2656-7652 Vol. 4 No. 1, Juni 2021, pp.22-33 p-ISSN: 2715-4610

How to cite:	Effendy Gunardi (2022) Pengaruh Lingkungan Kerja, Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mustika Minanusa Aurora Tarakan – Kalimantan Utara, *(7) 11*, http://dx.doi.org/10.36418/syntax-literate.v7i11.11814
E-ISSN:	2548-1398
Published by:	Ridwan Institute

Henson Enjein Manurung, (2019). Pengaruh Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sarana Pembangunan Palembang Jaya Vol 7 No 4: *Jurnal Manajemen.*

Herizal, Wulandari, (2020). Pengaruh Keselamatan Kerja Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Perkebunan Nusantara I Pks Pulau Tiga Aceh Tamiang, *Jurnal Sosial Humaniora Sigli* Vol 3 No 1

Iqram Jalali dan Samsul Rizal. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PadaKantor Kecamatan Tanete Rilau Kab.Barru. *Jurnal Profitability Fakultas Ekonomi dan Bisnis*, Vol. 3 No. 1 2019.

Lyta Lestary dan Harmon, (2017), Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Jurnal Riset Bisnis & Investasi Vol. 3, No. 2, Agustus 2017

Mardiana, Lina. (2013). Daun Ajaib Tumpas Penyakit. Jakarta : Penebar Swadaya

Sedarmayanti. (2014), Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Jakarta: Mandar

Sihaloho, Ronal Donra; Siregar, Hotlin. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Super Setia Sagita Medan. 2019, *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, Vol. 9, n0. 2, p. 273-281, feb. 2020. ISSN 2720-9830.

Sugiyono. (2017), Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta, CV.

Supriyanto, Lanjar. (2010). "Analisis Pengaruh Pengalaman Kerja, Tingkat Pendidikan, dan Absensi Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Umum Banyudono". Skripsi. Universitas Muhammadiyah Surakarta.

Wahyuni, Nining, Bambang Suyadi, dan Wiwin Hartanto. 2018. Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Kutai Timber Indonesia. *Jurnal Pendidikan Ekonomi:Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan, Ilmu Ekonomi, dan Ilmu Sosial,* Volume 12 Nomor 1.

Windi Wungkana, (2015), Pengaruh Lingkungan kerja, Lingkungan kerja,Motivasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Telkom

Wiyanto & Muhammad Idruss. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Putra Sinar Permaja. *Jurnal Disrupsi Bisnis*.Vol 4 No 1. 1-12.Persada

Wulan, Cahya Widuri. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris Pada Kantor).

Copyright holder:
Effendy Gunardi (2023)

First publication right:
Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia

This article is licensed under:

