

SKRIPSI

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BOSOWA BETON INDONESIA

MUH TAHANG



**DEPARTEMEN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2023**

SKRIPSI

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BOSOWA BETON INDONESIA

sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi

disusun dan diajukan oleh

**MUH TAHANG
A021171310**



kepada

**DEPARTEMEN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2023**

SKRIPSI

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BOSOWA BETON INDONESIA

Disusun dan diajukan oleh

MUH TAHANG
A021171310

Telah diperiksa dan disetujui untuk diseminarkan

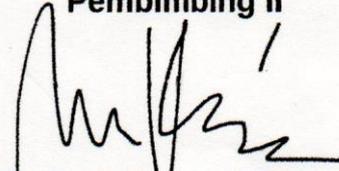
Makassar, 30 November 2022

Pembimbing I



Prof. Dr. Hj. Siti Haerani, SE.,M.Si.
NIP.196206161987022001

Pembimbing II



Dr. Hj. Wardhaki Hakim, SE.,M.Si.
NIP.197205251997022001



Ketua Jurusan Manajemen
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Hasanuddin

Prof. Dra. Hj. Dian A.S. Parawansa, M.Si.,Ph.D.,CWM
NIP.196204051987022001

SKRIPSI

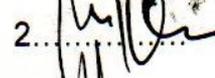
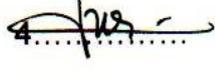
PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BOSOWA BETON INDONESIA

Disusun dan diajukan oleh

MUH TAHANG
A021171310

Telah dipertahankan dalam sidang ujian skripsi
Pada tanggal **8 Februari 2023**
Dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

Menyetujui,
Panitia penguji

No.	Nama Penguji	Jabatan	Tanda Tangan
1.	Prof. Dr. Hj. Siti Haerani, SE.,M.Si	Ketua	1. 
2.	Dr. Hj. Wardhani Hakim, SE.,M.Si	Sekretaris	2. 
3.	Dr. Hj. Nurdjanah Hamid, SE.,M.Agr	Anggota	3. 
4.	Abdulah Sanusi, SE., MBA.,Ph.D	Anggota	4. 



Prof. Dra. Hj. Dian A.S. Parawansa, M.Si.,Ph.D.,CWM
NIP.196204051987022001

PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini

Nama : MUH TAHANG

NIM : A021171310

Departemen/Program Studi : Manajemen/MSDM

Dengan ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa skripsi yang berjudul:

“Pengaruh Budaya Organisasi, Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bosowa Beton Indonesia”

adalah karya ilmiah saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya di dalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu perguruan tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebut dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila dikemudian hari ternyata didalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut dan diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No.20 Tahun 2003, pasal 25 ayat 2 dan pasal 70).

Makassar, 8 Februari 2023

Yang membuat pernyataan,



MUH TAHANG

PRAKATA

Bismillahirrahmanirrahim

Segala puji bagi Allah SWT atas berkat dan rahmat-nya sehingga saya dapat melaksanakan penelitian ini dan menyelesaikannya, serta salawat dan salam taklupa kita kirimkan kepada junjungan nabiullah Muhammad SAW, karena telah membawa kita dari alam kegelapan menuju alam yang terang menderang seperti sekarang ini.

Pertama-tama saya ucapkan banyak terima kasih kepada dosen pembimbing saya Prof. Dr. Hj. Siti Haerani, SE., M.Si dan Dr. Hj Wardhani Hakim, SE., M.Si serta kepada dosen penguji Dr. Hj. Nurdjanah Hamid, SE., M.Agr dan Abdulah Sanusi, SE., MBA., Ph.D. atas bimbingan dan arahnya sehingga saya dapat menyelesaikan tugas akhir ini.

Ucapan terima kasih juga saya tujukan kepada pimpinan dan seluruh responden pada PT. Bosowa Beton Indonesia yang telah berpartisipasi dalam terselesaikannya penelitian ini. Dan kepada kepala departemen manajemen FEB-UH beserta jajarannya dan bidang akademik FEB-UH serta ibu Susi (Elib FEB-UH) yang telah membantu dalam proses administrasi.

Terakhir, terima kasih banyak kepada kedua orang tua, (Ibu Atika, Bapak Ambo Dalle) dan (Ummi ku Hj. Hermawati) Serta kepada keluarga dan kerabat, yang tidak henti-hentinya memberikan dorongan motivasi baik yang bersifat materi dan immateri kepada saya tanpa doa dan dukungan beliau penelitian ini tidak mungkin terselesaikan.

Skripsi ini jauh dari sempurna walaupun telah menerima bantuan dari banyak pihak. Apabila terdapat kesalahan dalam skripsi ini sepenuhnya menjadi tanggung jawab peneliti dan bukan para pemberi bantuan. Kritik dan Saran yang membangun akan lebih menyempurnakan skripsi ini.

Makassar, 8 Februari 2023

MUH TAHANG

ABSTRAK

Pengaruh Budaya Organisasi, Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bosowa Beton Indonesia

The Effect of Organizational Culture, Occupational Safety and Health on Employee Performance at PT. Bosowa Beton Indonesia

Muh Tahang
Siti Haerani
Wardhani Hakim

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan keselamatan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bosowa Beton Indonesia. Data penelitian ini diperoleh dari penyebaran kuesioner terhadap karyawan PT bosowa beton indonesia sebanyak 63 responden. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Metode analisis data yang digunakan yaitu uji validitas, uji realibilitas, analisis regresi berganda, uji F dan uji T. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi dan keselamatan kesehatan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara partial untuk variabel budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dan keselamatan dan kesehatan kerja dominan pengaruhnya dibandingkan dengan budaya organisasi.

Kata kunci: Budaya Organisasi, Keselamatan Dan Kesehatan Kerja, Kinerja Karyawan

This study aims to determine the effect of organizational culture and occupational health safety on employee performance at PT. Bosowa Beton Indonesia. The research data was obtained from distributing questionnaires to employees of PT Bosowa Beton Indonesia, totaling 63 respondents. This study uses a quantitative approach. The data analysis method used is validity test, reliability test, multiple regression analysis, F test and T test. The results of this study indicate that the variables of organizational culture and occupational health safety together have a significant effect on employee performance. Partially, the organizational culture variable has no significant effect on employee performance, while occupational safety and health has a significant effect on employee performance and occupational safety and health has a dominant effect compared to organizational culture.

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

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMBUNG	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN	v
PRAKATA	vi
ABSTRAK	vii
ABSTRACT	vii
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	7
1.3 Tujuan Penelitian	7
1.4 Kegunaan Penelitian	8
1.5 Sistematika Penulisan	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	10
2.1 Tinjauan Teori Dan Konsep	10
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	10
2.1.2 Fungsi Dan Manfaat Manajemen Sumber Daya Manusia	11
2.1.3 Budaya Organisasi	14
2.1.4 Keselamatan Dan Kesehatan Kerja	20
2.1.5 Kinerja Karyawan Dan Manajemen Kinerja	26
2.2 Tinjauan Empirik	31
2.3 Kerangka Pikir	35
2.4 Hipotesis	35
BAB III METODE PENELITIAN	37
3.1 Rancangan Penelitian	37
3.2 Tempat Dan Waktu Penelitian	37
3.3 Populasi Dan Sampel	37
3.4 Jenis Dan Sumber Data	38
3.5 Teknik Pengumpulan Data	39
3.6 Variabel Penelitian Dan Definisi Operasional	40
3.7 Instrumen Penelitian	41
3.8 Analisis Data	42
BAB IV HASIL PENELITIAN	44

4.1 Sejarah Ringkas Perusahaan dan Karakteristik Responden.....	44
4.2 Penentuan Range.....	47
4.3 Deskripsi Variabel Budaya Organisasi (X1) Dan Perhitungan Skor.....	47
4.4 Deskripsi Variabel Keselamatan Dan Kesehatan Kerja K3 (X2) Dan Perhitungan Skor.....	49
4.5 Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan (Y) Dan Perhitungan Skor.....	51
4.6 Pengujian Validitas Dan Reliabilitas.....	52
4.6.1 Uji Validitas	52
4.6.2 Uji Reliabilitas	53
4.7 Analisis Regresi Berganda	54
4.8 Pengujian Parameter	55
4.8.1 Uji Serentak (Uji F)	55
4.8.2 Uji Partial (Uji T)	55
4.9 Pembahasan	57
 BAB V PENUTUP.....	 62
5.1 Kesimpulan.....	62
5.2 Saran.....	62
 DAFTAR PUSTAKA	 64
LAMPIRAN.....	67

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
2.1 Penelitian Terdahulu	32
3.1 Rincian Jumlah Karyawan	37
3.2 Variabel Penelitian Dan Definisi Operasional	40
4.1 Karakteristik Jenis Kelamin	45
4.2 Karakteristik Usia	46
4.3 Karakteristik Masa Kerja.....	46
4.4 Deskripsi Variabel (X1).....	47
4.5 Deskripsi Variabel (X2).....	49
4.6 Deskripsi Variabel (Y).....	51
4.7 Uji Validitas	53
4.8 Uji Reliabilitas.....	53
4.9 Analisis Regresi Berganda	54
4.10 Uji F.....	55
4.11 Uji T.....	56

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2.1 Kerangka Pikir	35
4.1 Struktur organisasi	44

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Dalam kondisi sekarang ini perusahaan tentunya ingin menghasilkan *output* yang terbaik demi tercapainya tujuan perusahaan. Untuk mencapai hal tersebut perusahaan membutuhkan sumber daya, seperti modal, material, mesin dan sumber daya manusia yaitu karyawan. Sumber daya manusia berperan penting bagi keberhasilan suatu perusahaan, karena manusia merupakan aset hidup yang perlu di pelihara dan di kembangkan. Oleh karena itu karyawan harus mendapatkan perhatian khusus dari perusahaan, agar sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan mampu memberikan kontribusi yang besar dalam upaya pencapaian tujuan organisasi. Dibutuhkan karyawan yang terampil dan memiliki etos kerja yang tinggi karena sebagai pendukung dalam proses produksi dalam kegiatan perusahaan. Untuk mempertahankan sumber daya yang dimiliki perusahaan maka harus memperhatikan beberapa faktor seperti budaya organisasi dan keselamatan kesehatan kerja (K3) karyawan yang ada dalam perusahaan.

Budaya organisasi merupakan peluang untuk membangun sumber daya manusia melalui aspek perubahan sikap dan perilaku yang diharapkan mampu menyesuaikan diri dengan tantangan yang sedang berjalan dan yang akan datang. Budaya organisasi di dalam organisasi atau perusahaan selalu dikaitkan dengan norma, nilai, sikap, aturan, hingga etika didalam pekerjaan yang akan dikerjakan bersama-sama dari setiap bagian organisasi. Budaya organisasi suatu hal penting yang harus dimiliki karyawan untuk menyikapi suatu tantangan atau perubahan yang bisa terjadi sewaktu-waktu di sebuah perusahaan. Jika

budaya organisasi tidak diterapkan maka ditakutkan kinerja dari suatu karyawan akan menurun serta terjadinya perubahan sikap dan perilaku karyawan yang bisa berimbas pada pencapaian perusahaan.

Budaya organisasi merupakan hal yang penting apabila dihadapkan dalam upaya peningkatan kinerja organisasi dan karyawan didalamnya. Budaya organisasi merupakan proses awal terbentuknya nilai individu dan kepercayaan bersama dalam perilaku karyawan. Budaya tercermin atas dasar nilai yang terkandung dalam setiap individu meliputi moral, sikap, agama, adat istiadat. Kesesuaian antara budaya organisasi dengan nilai-nilai yang dimiliki oleh anggota organisasi akan menimbulkan kinerja karyawan yang tinggi, sehingga mendorong individu untuk bertahan pada suatu perusahaan dan berkarir dalam jangka panjang. Budaya organisasi sebagai pola kepercayaan, simbol, ritual, dan mitos yang berfungsi sebagai perekat dalam menyatukan organisasi dan selalu berkembang seiring waktu. Robbins (2015).

Dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi adalah suatu bentuk keyakinan dan nilai-nilai dasar yang dimiliki oleh anggota organisasi dan berdampak pada cara berperilaku dan cara mengatasi masalah di perusahaan serta mempunyai peranan penting untuk mengarahkan karyawan dalam bekerja secara optimal. Pada perusahaan PT Bosowa Beton Indonesia budaya organisasinya dapat dilihat dari visi misi serta komitmen dan jaminan kualitas yang di anut perusahaan. Dalam PT Bosowa Beton sendiri memiliki visi misi yaitu menjadi perusahaan *ready mix* terbesar di wilayah Indonesia bagian timur, dengan misi memproduksi *ready mix* dan turunannya dengan kualitas dan pelayanan terbaik. Adapun komitmen dan jaminan kualitas bertanggung jawab dan profesional, mengutamakan kepentingan dan kepuasan pelanggan, bekerja sama dengan cara terbaik. Serta jaminan kualitas didukung sumber daya manusia yang

berpengalaman dalam teknologi beton, melakukan *quality control* mulai dari proses pengadaan material, proses produksi, dan pengetesan terhadap performa produk.

Keselamatan (*safety*) merupakan perlindungan kepada karyawan dari cedera yang disebabkan oleh kecelakaan yang berhubungan dengan pekerjaan. Kesehatan (*health*) mengarah kepada kebebasan dari penyakit fisik maupun emosional. Jadi dapat dikatakan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja merupakan suatu kondisi dalam sebuah pekerjaan yang tentunya sehat dan aman baik terhadap karyawannya, perusahaan, maupun terhadap masyarakat dan lingkungan sekitar perusahaan atau tempat kerja tersebut. Keselamatan dan kesehatan kerja juga merupakan suatu usaha yang berguna untuk mencegah setiap perbuatan atau kondisi yang bisa berdampak buruk serta dapat mengakibatkan kecelakaan bagi para karyawan.

Merujuk pada data BPJS Ketenagakerjaan tahun 2019 terdapat 114.000 kasus kecelakaan kerja, tahun 2020 terjadi peningkatan pada rentang Januari hingga Oktober 2020 BPJS Ketenagakerjaan mencatat terdapat 177.000 kasus kecelakaan kerja yang terjadi. Artikel tersebut menunjukkan terjadinya peningkatan terhadap kasus kecelakaan. Menurut pertimbangan undang-undang No.1 Tahun 1970 ialah bahwa setiap tenaga kerja berhak mendapat perlindungan atas keselamatannya dalam melakukan pekerjaan untuk kesejahteraan hidup dan meningkatkan produksi. Bahwa setiap orang lain yang berada ditempat kerja perlu terjamin pula keselamatannya. Bahwa setiap sumber produksi perlu dipakai dan dipergunakan secara aman dan efisien. Perusahaan wajib melaksanakan program keselamatan dan kesehatan kerja untuk mencegah terjadinya kecelakaan dan penyakit yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan serta berdampak pada kinerja perusahaan.

Menurut (Mangkunegara, 2016) keselamatan dan kesehatan kerja menunjukkan pada kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan, atau kerugian di tempat kerja indikator keselamatan dan kesehatan kerja adalah keadaan tempat lingkungan kerja, penerangan, pemakaian peralatan kerja, kondisi fisik dan mental pegawai. Sedangkan menurut (Wirawan, 2015) keselamatan dan kesehatan kerja adalah segala kegiatan untuk menjamin dan melindungi keselamatan dan kesehatan tenaga kerja melalui upaya pencegahan kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja.

Keselamatan dan Kesehatan kerja (K3) merupakan hal yang sangat penting untuk di terapkan dalam proses kerja di setiap perusahaan baik yang skala kecil maupun perusahaan yang skalanya besar. Keselamatan dan kesehatan kerja bertujuan untuk memberi rasa aman kepada karyawan agar terhindar dari hal-hal yang buruk seperti luka-luka atau pun penyakit. Selain bertujuan untuk kepentingan karyawan keselamatan kesehatan kerja (K3) juga berguna terhadap perusahaan seperti mengurangi biaya medis akibat kecelakaan kerja dan meningkatkan produktivitas perusahaan.

Perusahaan pasti menginginkan karyawannya bekerja secara maksimal agar supaya kinerjanya meningkat. Oleh sebab itu kinerja karyawan sangat diperhatikan dalam perusahaan untuk mempermudah perusahaan dalam mencapai tujuannya. Faktor budaya organisasi, keselamatan dan kesehatan kerja sangat berkaitan dengan kinerja karyawan yang ada dalam perusahaan.

Kinerja (*performance*) merupakan hasil pekerjaan yang dicapai oleh seorang karyawan berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*), suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu agar perusahaan dapat mudah mencapai tujuan yang ditetapkan.

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara keseluruhan yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017). Menurut (Moeheriono, 2014) kinerja merupakan catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi pekerjaan atau kegiatan tertentu dalam kurun waktu tertentu. Menurut (Sedarmayanti, 2015) mengungkapkan bahwa kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah di tentukan).

Dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan dalam suatu perusahaan ialah hal yang sangat perlu untuk dipertahankan bahkan ditingkatkan baik secara kualitas maupun kuantitas. Terdapat banyak faktor yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya faktor lingkungan, faktor keselamatan, maupun faktor kesehatan. Oleh sebab itu perusahaan harus memperhatikan hal-hal tersebut guna mencapai tujuan perusahaan.

PT. Bosowa Beton Indonesia adalah perusahaan yang bergerak pada produsen beton *cor ready mix* yang melayani untuk kebutuhan dengan skala yang kecil maupun yang skala besar. PT. Bosowa Beton Indonesia beralamat di Jl. Ir Sutami, Terowongan II Tol reformasi kota Makassar Sulawesi-Selatan. Bosowa Beton membutuhkan tenaga kerja yang ahli dalam bidangnya masing-masing untuk mencapai tujuan perusahaan. Karyawan pada PT. Bosowa Beton dalam melaksanakan pekerjaannya tidak terlepas dari ancaman atau bahaya di tempat kerja yang bisa diakibatkan oleh budaya organisasi dan program keselamatan kesehatan kerja (K3) yang tidak baik. Sebagai perusahaan yang memproduksi beton cor PT. Bosowa Beton tentunya menggunakan peralatan

maupun teknologi tinggi dalam melakukan proses produksi. Akan tetapi, di sisi lain penggunaan peralatan berteknologi tinggi bisa menimbulkan kemungkinan bahaya yang lebih besar akan terjadinya sebuah kecelakaan kerja maupun penyakit akibat lingkungan kerja. Hal tersebut menjadi acuan mengapa penelitian ini dilakukan pada PT. Bosowa Beton karena sangat berkaitan dengan judul penelitian yang di ambil peneliti terkait budaya organisasi dan keselamatan kesehatan kerja (K3).

Dalam melaksanakan pekerjaannya karyawan harus memperhatikan budaya dalam organisasi serta mematuhi program keselamatan kesehatan kerja (K3) yang telah diterapkan oleh perusahaan. PT Bosowa Beton Indonesia, jika dalam hal pelaksanaan proses produksi harus memperhatikan faktor tersebut dengan baik apabila tidak, maka bisa berdampak terhadap kinerja karyawannya. Seperti budaya organisasi yang kurang baik membuat karyawan tidak efektif dalam bekerja. Serta pelaksanaan program keselamatan kesehatan kerja yang kurang baik bisa menyebabkan cedera bahkan kematian yang merugikan para pekerja dan perusahaan.

Penelitian ini memfokuskan pada budaya organisasi, keselamatan dan kesehatan kerja yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bosowa Beton Indonesia. Merupakan perusahaan pemasok beton cor yang sebaiknya memberikan layanan terbaik kepada lapisan konsumen dan harus siap untuk menjaga kondisi budaya organisasi serta penerapan program Keselamatan dan kesehatan kerja (K3). Yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawannya serta memperkecil resiko kecelakaan kerja yang bisa berdampak pada kinerja perusahaan.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis mengambil judul penelitian **“Pengaruh Budaya Organisasi, Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bosowa Beton Indonesia”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, adapun rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah faktor budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bosowa Beton Indonesia.
2. Apakah faktor keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bosowa Beton Indonesia.
3. Manakah yang dominan pengaruhnya antara budaya organisasi dan keselamatan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bosowa Beton Indonesia.

1.3. Tujuan Penelitian

Penelitian ini diadakan dengan tujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang ada pada PT. Bosowa Beton Indonesia.
2. Untuk mengetahui apakah faktor keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang ada pada PT. Bosowa Beton Indonesia.
3. Untuk mengetahui manakah yang dominan pengaruhnya antara budaya organisasi dan keselamatan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bosowa Beton Indonesia

1.4. Kegunaan Penelitian

1.4.1. Kegunaan Teoritis

- a. Sebagai salah satu sumber referensi baik pada kepentingan keilmuan akademisi dalam hal ini pembuatan tugas maupun karya tulis ilmiah lainnya.
- b. Diharapkan dapat menambah pengetahuan serta wawasan bagi setiap akademisi yang membaca, terkait bagaimana budaya organisasi, keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- c. Sebagai bahan masukan serta pertimbangan pada perusahaan dalam hal ini manajemen sumber daya manusia yaitu bagaimana pengaruh budaya organisasi, keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan.
- d. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumbangan pemikiran yang berguna bagi pihak-pihak yang membutuhkan.

1.4.2. Kegunaan Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat dipakai sebagai bahan masukan bagi pihak manajemen sumber daya manusia pada PT. Bosowa Beton Indonesia untuk membantu mengidentifikasi bagaimana budaya organisasi, keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

1.5. Sistematika Penulisan

Adapun sistematika penulisan sebagai berikut:

Bab I: Pendahuluan yang terdiri atas latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, dan sistematika penulisan.

Bab II: Tinjauan Pustaka yang terdiri atas tinjauan teori dan konsep, tinjauan empirik, kerangka pikir, dan Hipotesis.

Bab III: Metodologi penelitian yang terdiri atas rencana penelitian, tempat dan waktu, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, variabel dan definisi operasional serta instrument penelitian.

Bab IV: Berisi tentang hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan oleh peneliti

Bab V: Penutup yang terdiri atas kesimpulan dan saran

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Tinjauan Teori Dan Konsep

Manusia, dalam sebuah perusahaan merupakan sumber daya yang sangat penting serta bertujuan untuk menjalankan aktivitas dalam sebuah perusahaan. Selain itu manusia juga merupakan sumber daya yang paling penting serta paling rumit untuk di pahami. Karena, kerumitan tersebut berakibat dari adanya perbedaan sifat serta karakter dari masing-masing individu yang ada di dunia, terkhusus dalam dunia kerja.

2.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Dalam hal pengertian manajemen sumber daya manusia bermacam-macam pendapat tentang pengertian manajemen sumber daya manusia akan tetapi secara sederhana pengertian manajemen sumber daya manusia adalah mengelola manusia itu sendiri atau sumber daya manusia.

Menurut (Hasibuan, 2019) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah kebijakan dan praktik menentukan aspek “manusia” atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan, dan penilaian. (Gary Dassler, 2015).

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian,

pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. (A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2017).

Sumber daya manusia merupakan suatu faktor yang penting dalam suatu organisasi. Oleh karena itu, sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi. Sumber daya manusia juga mampu mengolah semua komponen yang ada dalam organisasi agar tujuan perusahaan tercapai secara optimal. Untuk itu dalam hal pengelolaan sumber daya manusia seharusnya dikelola dengan baik dan professional agar dapat tercipta keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan tuntutan perusahaan. Seperti yang kita ketahui bersama sumber daya manusia merupakan aset penting bagi keberlangsungan suatu organisasi atau perusahaan.

2.1.2. Fungsi Dan Manfaat Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi merupakan suatu kegiatan pokok yang dilakukan dalam sebuah perusahaan. setiap karyawan pada hakikatnya melakukan dua fungsi, yaitu fungsi manajerial yang dimana setiap pekerjaan yang dilakukan berhubungan dengan pikiran atau mental. Kedua yaitu fungsi operasional yang dimana kegiatan-kegiatannya dilakukan dengan fisik.

Adapun fungsi manajemen sumber daya manusia menurut Edwin B. Flippo terbagi menjadi dua yaitu sebagai berikut:

1. Fungsi Manajerial

- a. Perencanaan merupakan proses penentuan tindakan untuk mencapai tujuan. Tujuan dilakukannya perencanaan yaitu untuk membantu pimpinan perusahaan memberi informasi yang lengkap dalam bentuk nasihat atau saran-saran yang berkaitan dengan karyawan.

- b. Pengorganisasian dalam pengorganisasian ini dibentuk struktur organisasi dan dalam struktur ditunjukkan bagaimana hubungan antara satu unit dengan unit lainnya.
- c. Pengarahan yaitu memberi petunjuk dan mengajak para pegawai agar mereka berkemampuan secara sadar untuk melaksanakan pekerjaan sesuai yang telah ditentukan perusahaan.
- d. Pengendalian berarti melihat, mengamati, dan menilai tindakan atau pekerjaan pegawai serta membandingkan hasil yang dicapai pegawai dengan hasil atau target yang direncanakan.

2. Fungsi Operasional

- a. Pengadaan (*Recruitment*) yaitu memperoleh jumlah dan jenis pegawai yang tepat untuk mencapai tujuan organisasi, fungsi ini berkaitan dengan penentuan kebutuhan pegawai dan penarikannya, seleksi dan penempatannya.
- b. Pengembangan (*Development*) dilakukan dengan tujuan untuk meningkatkan keterampilan melalui latihan yang diperlukan untuk dapat menjalankan pekerjaan dengan baik.
- c. Kompensasi (*Compensation*) sebagai pemberi penghargaan kepada pegawai sesuai dengan sumbangan mereka untuk mencapai tujuan organisasi. Kompensasi biasanya diterima dalam bentuk uang yang ditambah tunjangan-tunjangan lain.
- d. Pengintegrasian (*Integration*) merupakan penyesuaian sikap-sikap, keinginan pegawai, dengan keinginan perusahaan, dan masyarakat. Dalam hal ini pegawai secara individu diminta mengubah kebiasaan dan sikap yang tidak sesuai dengan tujuan perusahaan.

- e. Pemeliharaan (*Maintenance*) berarti berusaha untuk mempertahankan dan meningkatkan kondisi yang telah ada. Apa yang sudah diterima dan pernah dinikmati pegawai hendaknya tetap dipertahankan.
- f. Pensiun (*Separation*) fungsi ini berhubungan dengan pegawai yang sudah lama bekerja pada perusahaan. fungsi dari manajemen SDM menjamin pegawai-pegawai ini akan pensiun. Sewaktu pensiun pegawai harus merasa aman. Biasanya perusahaan yang berukuran besar menyediakan dana bagi pegawai yang sudah pensiun.

Penerapan manajemen sumber daya manusia (MSDM) akan dapat memberikan berbagai manfaat baik pada organisasi atau perusahaan. Adapun manfaat manajemen sumber daya manusia pada organisasi atau perusahaan (Nawawi dalam Yani 2012) segai berikut:

- a. Organisasi atau perusahaan akan memiliki sistem informasi SDM
- b. Organisasi atau perusahaan akan memiliki hasil analisis pekerjaan atau jabatan
- c. Organisasi atau perusahaan akan memiliki kemampuan dalam menyusun dan menetapkan perencanaan SDM
- d. Organisasi atau perusahaan akan mampu meningkatkan efisiensi dan efektifitas rekrutmen dan seleksi tenaga kerja
- e. Organisasi atau perusahaan dapat melaksanakan pelatihan secara efisien dan efektif
- f. Organisasi atau perusahaan akan dapat melakukan penilaian kerja secara efisien dan efektif
- g. Organisasi atau perusahaan akan dapat melaksanakan program dan pembinaan karir secara efisien dan efektif

- h. Organisasi atau perusahaan akan dapat menyusun skala upah (gajia) dan mengatur kegiatan berbagai keuntungan atau manfaat lainnya dalam mewujudkan sistem balas jasa bagi para pekerja.

Selain manfaat bagi organisasi atau perusahaan adapun manfaat bagi para pekerja (Nawawi dalam Yani, 2012) sebagai berikut:

- a. Pekerja memperoleh rasa aman dan puas dalam bekerja
- b. Pekerja memperoleh jaminan keselamatan dan kesehatan kerja
- c. Mempermudah pekerja memperoleh keadilan dari perlakuan yang tidak menguntungkan
- d. Pekerja memperoleh penilaian kinerja yang objektif
- e. Para pekerja melalui manajemen akan memperoleh gaji atau upah dan pembagian keuntungan atau manfaat secara layak

2.1.3. Budaya Organisasi

2.1.3.1. Pengertian Dan Jenis-Jenis Budaya Organisasi

Budaya organisasi mengacu pada budaya yang berlaku dalam perusahaan karena pada umumnya perusahaan itu dalam bentuk organisasi, yaitu kerjasama antara beberapa orang yang membentuk kelompok atau satuan kerja sama tersendiri. Budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai perangkat sistem nilai-nilai (*Values*), keyakinan-keyakinan (*Beliefs*), asumsi-asumsi (*assumptions*), atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota sebuah organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah pada organisasi. Budaya organisasi juga disebut budaya perusahaan, yaitu seperangkat nilai-nilai atau norma-norma yang telah lama berlakunya serta dianut bersama oleh para anggota organisasi sebagai norma perilaku dalam menyelesaikan masalah-masalah organisasi atau perusahaan. (Sutrisno, 2019).

Budaya organisasi bisa dikatakan kekuatan sosial yang tidak nampak, yang bisa menggerakkan orang-orang dalam suatu organisasi untuk melakukan aktivitas kerja. Secara tidak sadar, setiap orang di dalam sebuah organisasi mempelajari budaya yang berlaku di dalam organisasinya. Apabila ia sebagai orang baru didalam perusahaan supaya dapat diterima oleh lingkungan tempat kerja, maka ia berusaha mempelajari apa yang dilarang dan apa yang diwajibkan, apa yang baik dan apa yang buruk. Jadi budaya organisasi mensosialisasikan dan menginternalisasi pada para anggota organisasi. Budaya organisasi yang kuat mendukung tujuan-tujuan perusahaan, sebaliknya yang lemah atau negatif menghambat atau bertentangan dengan tujuan-tujuan perusahaan. budaya yang kuat dan positif sangat berpengaruh terhadap perilaku dan efektivitas kinerja perusahaan.

Budaya organisasi menurut Sutrisno (2019) yaitu sebagai sebuah sistem nilai-nilai (values), keyakinan-keyakinan (beliefs), asumsi-asumsi (assumptions) atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati serta diikuti oleh para anggota organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah. Menurut Robbins dan Judge (2015) budaya organisasi merupakan suatu sistem berbagi arti yang dilakukan oleh para anggota organisasi yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya, budaya organisasi merupakan nilai yang dipahami bersama serta menjadi acuan bagi setiap anggota dalam bertindak dan berinteraksi.

2.1.3.2. Karakteristik Budaya Organisasi

Terdapa tujuh karakteristik utama dalam budaya organisasi yang juga merupakan hakikat budaya organisasi yaitu sebagai berikut: (Sulaksono,2019).

1. Inovasi dan keberanian mengambil risiko. Sejauh mana karyawan didorong untuk bersikap inovatif dan berani mengambil risiko.

2. Perhatian pada hal-hal rinci dimana karyawan diharapkan menjalankan presisi, analisis, dan perhatian pada hal-hal detail
3. Orientasi hasil dimana manajemen berfokus yang lebih pada hasil ketimbang pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut.
4. Orientasi orang dimana kepuasan-kepuasan manajemen mempertimbangkan efek dari hasil tersebut atas orang yang ada di dalam organisasi
5. Orientasi tim sejauh mana kegiatan-kegiatan kerja diorganisasi pada tim ketimbang pada individu-individu.
6. Keagresifan sejauh mana orang bersikap agresif dan kompetitif ketimbang santai.
7. Stabilitas sejauh mana kegiatan-kegiatan organisasi menekankan dipertahankannya status quo dalam perbandingannya dengan pertumbuhan.

Budaya organisasi dapat dikatakan sebuah sistem bersama yang dimana harapan yang dibangun dari setiap individu yang memiliki latar belakang berbeda atau pada tingkatan yang tidak sama dalam organisasi akan memahami budaya organisasi dengan pengertian yang serupa.

2.1.3.3. Fungsi Budaya Organisasi

Adapun fungsi dari budaya organisasi yaitu sebagai berikut: (Robbins, 2015).

1. Budaya organisasi berfungsi sebagai pembeda antara satu organisasi dengan organisasi lainnya.
2. Budaya organisasi mencerminkan identitas bagi anggota organisasi.
3. Budaya organisasi memudahkan komitmen pada sesuatu yang lebih luas daripada kepentingan individu seseorang.

4. Budaya organisasi sebagai perekat sosial yang membantu mempersatukan organisasi dengan membentuk sikap serta perilaku karyawan.
5. Budaya organisasi berfungsi sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali yang membentuk sikap serta perilaku karyawan.

Budaya organisasi memiliki peran yang sangat strategis untuk mendorong dan meningkatkan efektifitas kinerja organisasi, khususnya kinerja pegawai baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Peran budaya organisasi sebagai alat untuk menentukan arah organisasi, mengarahkan apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan, bagaimana mengalokasikan sumber daya organisasi dan juga sebagai alat untuk menghadapi masalah dan peluang dari lingkungan organisasi.

Menurut Kreitner dan Kinicki (2012) budaya organisasi mempunyai empat fungsi yaitu:

1. Memberikan identitas kepada pegawainya
2. Memudahkan komitmen kolektif
3. Mempromosikan stabilitas sistem sosial
4. Membentuk perilaku dengan membantu manajer merasakan keberadaannya.

2.1.3.4. Pengembangan Dan Hal-Hal Yang Mempengaruhi Budaya Organisasi

Pengembangan budaya organisasi dapat dilakukan dengan:
(Sulaksono,2019).

1. Pengembangan budaya sesuai dengan tuntutan sejarah. Menciptakan kondisi dimana organisasi mengidentifikasi tuntutan berdasarkan komitmen sejarah dari orang terdahulu yang dianggap sebagai pahlawan

dan panutan dalam lingkup perusahaan maupun lingkup regional, nasional, maupun internasional.

2. Kreativitas dan pemahaman keutuhan. Mengkondisikan bahwa kreativitas dan pemahaman akan keutuhan anggota dapat dibentuk dengan metode kepemimpinan dan aturan yang berlaku secara tersurat dan tersirat. Kreativitas merupakan efek dan proses berpikir dari orang apabila dapat dikembangkan berdasarkan nilai dan norma serta aturan yang berlaku dapat dikembangkan menjadi aspek untuk menciptakan inovasi.
3. Promosi, pemahaman tentang anggota. Promosi berjalan secara alami dan terstruktur sesuai dengan rencana yang disusun sesuai tuntutan perubahan. Program promosi akan dapat berjalan apabila performa karyawan sesuai standar dan berkembang menurut eskalasi tuntutan jabatan dan sistem penghargaan berjalan dengan baik.
4. Tingkat pertukaran diantara anggota. Hal ini dilakukan dengan tujuan menciptakan kebersamaan dan pendalaman pada masing-masing bidang keterampilan disetiap anggota. Tingkat pertukaran dapat dilakukan dengan memfasilitasi kotak antara sesama anggota organisasi.

Hal-hal yang dapat mempengaruhi budaya organisasi menurut Robbins dan Judge (2015) antara lain:

1. *Observed Behavioral Regularities* (keteraturan perilaku yang diamati), yaitu keberaturan cara bertindak dari para anggota yang tampak teramati.
2. Norma, yakni berbagai perilaku yang ada, termasuk tentang sejauh mana suatu pekerjaan harus dilakukan. Norma-norma membentuk berbagai ide terkait apa yang para anggota harus tau dan rasakan, bagaimana perilaku ini harus diatur, dan sanksi apa yang harus di terapkan ketika perilaku yang terjadi tidak sesuai dengan yang kebanyakan.

3. Nilai dominan, adanya nilai-nilai inti yang dianut bersama oleh anggota organisasi, seperti kualitas produk yang tinggi, absensi yang rendah atau efisiensi yang tinggi.
4. Filosofi, adanya kebijakan-kebijakan yang berkenan dengan keyakinan organisasi dalam memperlakukan pelanggan dan karyawan.
5. Aturan, adanya pedoman yang kuat, dikaitkan dengan kemajuan organisasi. Aturan-aturan berisi petunjuk mengenai pelaksanaan tugas-tugas dalam organisasi.
6. Iklim organisasi, yakni perasaan keseluruhan yang menggambarkan dan disampaikan melalui kondisi tata ruang, cara berinteraksi anggota organisasi, dan cara anggota memperlakukan dirinya dan pelanggan atau orang lain.

2.1.3.5. Dampak Budaya Organisasi

Perjalanan sebuah organisasi tidak terlepas dari budaya organisasinya yang akan berpengaruh terhadap kemampuan bersaing organisasi tersebut di tengah perubahan lingkungan serta ancaman dari pada pesaing lainnya. Budaya organisasi dapat berfungsi sebagai pemersatu internal dalam proses menyatukan persepsi, sudut pandang, serta kekuatan dari para anggota organisasi terhadap berbagai problem yang timbul dalam perjalanan organisasi tersebut untuk meraih tujuan-tujuannya. Beberapa dampak budaya organisasi menurut (Robbins,2015) seperti:

1. Budaya organisasi diciptakan dengan menanamkan nilai-nilai utama yang menjadi landasan etika untuk membentuk perilaku yang diinginkan dari para anggota sehingga membentuk lingkungan yang mendukung bagi terciptanya kinerja organisasi yang akuntabel dan produktif. Selain itu, budaya organisasi di wujudkan diantaranya melalui penyelarasan

psikologis dan peningkatan kapasitas untuk belajar dan berubah dari para anggotanya sehingga mampu bekerja secara efisien dan efektif.

2. Budaya organisasi berperan meningkatkan konsistensi dalam bekerja, menyelesaikan konflik, memfasilitasi koordinasi dan pengendalian internal diantara para personil dalam melaksanakan tugas-tugasnya dalam sebuah jaringan kerja yang sistematis dan terstruktur. Budaya organisasi berupaya mengkompromikan antara kepentingan organisasi dengan kepentingan individu dengan prinsip mendahulukan tujuan bersama daripada mengutamakan kepentingan perorangan.
3. Budaya organisasi memiliki perbedaan antara organisasi yang satu dengan organisasi yang lain karena setiap organisasi memiliki misi yang berbeda, sehingga perlu memiliki akar budaya yang kokoh dalam sistem dan program yang ada di dalamnya.
4. Budaya organisasi juga dibangun oleh komitmen yang dimiliki oleh para anggotanya sehingga dapat menjaga stabilitas organisasi. Dengan budaya yang kuat anggota organisasi akan merasa memiliki identitas yang menjadi kebanggaan dan ciri khas organisasinya.

2.1.4. Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3)

Keselamatan dan kesehatan kerja merujuk kepada kondisi fisiologis-fisikal dan psikologis tenaga kerja yang diakibatkan oleh lingkungan kerja yang disediakan oleh perusahaan. Jika sebuah perusahaan melaksanakan tindakan-tindakan keselamatan dan kesehatan yang efektif, maka lebih sedikit pekerja yang menderita cedera atau penyakit jangka pendek maupun penyakit jangka panjang sebagai akibat dari pekerjaan mereka di perusahaan tersebut.

Kondisi fisiologis-fiskal meliputi penyakit-penyakit dan kecelakaan kerja seperti kehilangan nyawa atau anggota badan, cedera, penyakit-penyakit kardiovaskural, berbagai jenis kanker seperti kanker paru-paru dan leukemia, *emphysema*, serta *arthritis*. Sedangkan kondisi-kondisi psikologis diakibatkan oleh stress pekerjaan dan kehidupan kerja yang berkualitas rendah. Hal ini meliputi ketidak puasan, sikap apatis, pandangan sempit, menjadi pelupa, selalu menunda pekerjaan, mudah marah, dan cenderung muda putus asa terhadap hal-hal remeh.

2.1.4.1. Pengertian Keselamatan Dan Kesehatan Kerja

Keselamatan (*safety*), keselamatan kerja diartikan sebagai upaya-upaya yang dilakukan untuk melindungi para pekerja. Selain itu, keselamatan kerja juga melindungi peralatan, tempat kerja, dan bahan produksi serta menjaga kelestarian lingkungan hidup dan melancarkan proses produksi. Beberapa hal yang harus di perhatikan dalam keselamatan yaitu mengendalikan kerugian dari kecelakaan, mengidentifikasi dan menganalisis resiko.

Kesehatan (*health*), kesehatan adalah upaya yang dilakukan untuk memperoleh kesehatan secara maksimal dengan mencegah dan memberantas penyakit yang diidap oleh pekerja. Untuk mengatasi hal tersebut maka perlu mencegah kelelahan pada pekerja, dan menciptakan lingkungan kerja yang sehat.

Adapun pengertian keselamatan dan kesehatan kerja dari beberapa ahli yaitu sebagai berikut:

Mangkunegara (2017) keselamatan dan kesehatan kerja menunjukkan pada kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan, ataupun kerugian ditempat kerja. Adapun indikator keselamatan kesehatan kerja seperti

keadaan tempat kerja, penerangan, pemakaian peralatan kerja, kondisi fisik dan mental karyawan.

Mathis dan Jackson (2015) keselamatan dan kesehatan kerja adalah sebuah kegiatan yang akan menjamin terciptanya kondisi kerja yang aman bagi karyawan, menghindari gangguan fisik dan mental melalui pelatihan, mengarahkan dan mengendalikan pelaksanaan tugas dari karyawan, serta memberikan bantuan sesuai peraturan yang berlaku.

World health organization (WHO)/organisasi kesehatan dunia mendefinisikan keselamatan dan kesehatan kerja adalah upaya yang bertujuan untuk meningkatkan dan mempertahankan tingkat tertinggi kesehatan fisik, mental dan sosial bagi pekerja di semua jenis pekerjaan; pencegahan masalah kesehatan yang disebabkan oleh kondisi kerja; serta perlindungan pekerja dari risiko pekerjaannya karena faktor-faktor yang merugikan kesehatan.

2.1.4.2. Tujuan Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Tujuan utama pelaksanaan keselamatan kesehatan kerja ada dua pertama, menciptakan lingkungan kerja yang selamat dengan melakukan penilaian secara kualitatif dan kuantitatif. Kedua menciptakan kondisi yang sehat bagi karyawan, keluarga dan masyarakat sekitarnya melalui upaya promotif, preventif, kuratif dan rehabilitatif.

Adapun tujuan keselamatan dan kesehatan kerja ialah sebagai berikut: (Mangkunegara, 2017).

1. Agar setiap pegawai mendapat jaminan keselamatan dan kesehatan kerja baik secara fisik, sosial dan psikologis.
2. Agar terhindar dari gangguan kesehatan yang disebabkan oleh lingkungan dan kondisi kerja.

3. Agar adanya jaminan atas pemeliharaan dan peningkatan kesehatan pegawai.
4. Agar setiap pegawai merasa aman dan terlindungi dalam bekerja.
5. Agar setiap perlengkapan dan peralatan kerja digunakan dengan sebaik-baiknya.
6. Agar meningkatkan kegairahan, keserasian kerja, dan partisipasi kerja.
7. Agar semua hasil produksi dipelihara keamanannya.

Tujuan utama penerapan keselamatan dan kesehatan kerja berdasarkan undang-undang No. 1 Tahun 1970 tentang keselamatan kerja yaitu:

1. Melindungi dan menjamin keselamatan setiap tenaga kerja dan orang lain di tempat kerja.
2. Menjamin setiap sumber produksi dapat digunakan secara aman dan efisien.
3. Meningkatkan kesejahteraan dan produktivitas nasional.

2.1.4.3. Usaha-Usaha Untuk Meningkatkan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja

Usaha-usaha yang diperlukan untuk meningkatkan keselamatan dan kesehatan kerja yaitu sebagai berikut: (Mangkunegara, 2017).

1. Memberikan peralatan perlindungan diri untuk pegawai yang bekerja pada lingkungan yang menggunakan peralatan yang berbahaya.
2. Menciptakan suasana kerja yang menggairahkan semangat kerja pegawai.
3. Mengatur suhu, kelembaban, kebersihan udara, penggunaan warna ruang kerja, penerangan yang cukup dan mencegah kebisingan.
4. Mencegah dan mengurangi kecelakaan kebakaran dan peledakan.
5. Memelihara kebersihan dan ketertiban, serta keserasian lingkungan kerja.

6. Mencegah dan memberikan perawatan terhadap timbulnya penyakit.

2.1.4.4. Peraturan Yang Terkait Tentang Keselamatan Dan Kesehatan Kerja

Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan hal yang sangat penting dan harus mendapatkan perhatian yang serius. Di Indonesia terdapat perhatian serius terhadap keselamatan dan kesehatan kerja ini dibuktikan dengan diterbitkannya aturan terkait keselamatan dan kesehatan kerja.

1. Undang-undang yang terkait dengan K3

- 1) Undang-undang No 1 tahun 1970 tentang keselamatan kerja.
- 2) Undang-undang RI No 13 tahun 2003 tentang ketenaga kerjaan.
- 3) Undang-undang dasar 1945 pasal 5, 20 dan 27
- 4) Undang-undang No 23 tahun 1992 tentang kesehatan

2. Peraturan pemerintah terkait K3

- 1) Peraturan pemerintah No 7 tahun 1973 tentang pengawasan atas peredaran, penyimpanan dan peredaran pestisida.
- 2) Peraturan pemerintah No 19 tahun 1973 tentang pengaturan dan pengawasan keselamatan kerja di bidang pertambangan.
- 3) Peraturan pemerintah No 11 tahun 1979 tentang keselamatan kerja pada pemurnian dan pengolahan minyak dan gas bumi.
- 4) Peraturan pemerintah No 50 tahun 2012 tentang penerapan sistem manajemen keselamatan kerja.

3. Peraturan menteri terkait K3

- 1) Permenakertrans RI No 3 Tahun 197 tentang penunjukan dan wewenang serta kewajiban pegawai pengawas keselamatan dan kesehatan kerja dan ahli keselamatan kerja.
- 2) Permenakertrans RI No 2 Tahun 1980 tentang pemeriksaan kesehatan tenaga kerja dalam penyelenggaraan kesehatan.

- 3) Permenakertrans RI No 4 Tahun 1980 tentang syarat-syarat pemasangan dan pemeliharaan alat pemadam api ringan
- 4) Permenakertrans RI No 1 Tahun 1981 tentang kewajiban melapor penyakit akibat kerja.

2.1.4.5. Faktor-Faktor Terjadinya Kecelakaan Dan Gangguan Kesehatan

Menurut Mangkunegara (2017) dikemukakan beberapa sebab yang memungkinkan terjadinya kecelakaan dan gangguan kesehatan pegawai.

- a. Keadaan tempat lingkungan kerja seperti penyusunan dan penyimpanan barang-barang yang berbahaya kurang di perhitungkan keamanannya. Ruang kerja yang terlalu padat dan sesak. Serta pembuangan kotoran dan limbah yang tidak pada tempatnya.
- b. Pengaturan udara seperti pergantian udara di ruang kerja yang tidak baik seperti ruang kerja yang kotor, berdebu, dan berbau tidak enak. Suhu udara yang tidak dikondisikan pengaturannya.
- c. Pengaturan penerangan terkait pengaturan dan penggunaan sumber cahaya yang tidak tepat. Serta ruang kerja yang pencahayaannya kurang, remang-remang.
- d. Pemakaian peralatan kerja seperti pengaman peralatan kerja yang sudah using atau rusak. Dan penggunaan mesin, alat elektronik tanpa pengaman yang baik.
- e. Kondisi fisik dan mental pegawai seperti kerusakan alat indera, stamina pegawai tidak stabil. Emosi pegawai yang tidak stabil, kepribadian pegawai yang rapuh, cara berfikir dan kemampuan persepsi yang lemah, motivasi kerja rendah sikap pegawai yang ceroboh, kurang cermat, dan kurang pengetahuan dalam penggunaan fasilitas kerja terutama fasilitas kerja yang membawa resiko bahaya.

2.1.4.6. Pentingnya Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan indikatornya

Menurut sunyoto (2012) ada tiga alasan pentingnya keselamatan dan kesehatan kerja.

1. Berdasarkan Perikemanusiaan. Manajer mengadakan pencegahan kecelakaan atas dasar perikemanusiaan yang sesungguhnya. Hal ini dilakukan untuk mengurangi sebanyak mungkin rasa sakit, dan pekerja yang menderita luka serta keluarganya sering diberi penjelasan mengenai akibat kecelakaan.
2. Berdasarkan undang-undang. Karena pada saat ini terdapat undang-undang yang mengatur keselamatan dan kesehatan kerja yang bertujuan untuk memberi rasa aman terhadap pekerja.
3. Ekonomis. Yaitu agar perusahaan menjadi sadar akan keselamatan kerja karena biaya kecelakaan dapat berjumlah sangat besar bagi perusahaan.

Menurut Mangkunegara (2017) indikator keselamatan dan kesehatan kerja sebagai berikut:

- Kelengkapan alat kesehatan kerja
- Pendidikan dan pelatihan K3
- Pemahaman terhadap pemakaian alat kesehatan kerja
- Jaminan kesehatan
- Kelengkapan fasilitas kerja yang mendukung kesehatan karyawan

2.1.5. Kinerja Karyawan Dan Manajemen Kinerja

Dalam sebuah organisasi atau perusahaan kinerja harus perlu diperhatikan dengan baik. Kinerja merupakan hasil capaian seseorang secara keseluruhan dalam kurung waktu tertentu dalam melaksanakan pekerjaan yang di berikan. Suatu perusahaan melakukan penilaian kinerja bertujuan untuk

mengevaluasi hasil kerja karyawan secara objektif. Selain itu penilaian kinerja diharapkan dapat memberi motivasi kepada setiap karyawan untuk melakukan pekerjaan agar lebih efektif dan efisien.

2.1.5.1. Pengertian Kinerja Karyawan Dan Manajemen Kinerja

Kinerja adalah hasil pekerjaan karyawan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. (Armstrong dan Baron, 2005). Dengan kata lain, kinerja ialah tentang bagaimana melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja mencakup tentang apa yang dikerjakan serta bagaimana cara mengerjakannya.

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017). Tingkat keberhasilan sebuah kinerja meliputi aspek kuantitatif dan kualitatif.

Manajemen kinerja merupakan proses secara terus menerus untuk mengidentifikasi, mengukur, dan mengembangkan kinerja individu dan tim serta menyelaraskan kinerja mereka dengan sasaran organisasi. Ini berarti memastikan bahwa sasaran karyawan dihubungkan dengan sasaran strategis dan operasional dari perusahaan, memberikan umpan balik kepada bawahan mengenai kinerja mereka. Serta memberi mereka sumber daya dan pelatihan yang mereka butuhkan untuk melaksanakan tugas, memberikan imbalan pada kinerja yang bagus, dan secara terus-menerus memeriksa bagaimana kinerja karyawan.

2.1.5.2. Penetapan Kriteria Kinerja

Kriteria dalam melakukan penilaian kinerja yang paling umum biasanya meliputi kriteria-kriteria sebagai berikut:

- a. Sifat: merupakan dasar untuk melakukan evaluasi, sifat-sifat tertentu seperti penampilan dan inisiatif biasanya mempengaruhi kinerja pekerjaan dan pemanfaatannya dalam melakukan penilaian biasa dianggap tepat.
- b. Perilaku: apabila hasil tugas seseorang sulit ditemukan, organisasi bisa mengevaluasi perilaku atau kompetensi seseorang yang berhubungan dengan tugas. Sebagai contoh, perilaku yang tepat untuk dievaluasi dari seorang manajer adalah gaya kepemimpinannya.
- c. Kompetensi: meliputi sekumpulan pengetahuan, keterampilan, sifat, dan perilaku yang bisa bersifat teknis, berkaitan dengan keterampilan antara pribadi atau berorientasi bisnis.
- d. Pencapaian Tujuan: hasil-hasil yang dicapai harus berada dalam kendali individu atau tim dan haruslah hasil-hasil yang mengarah pada kesuksesan perusahaan. Pada level-level atas, tujuan bisa berkenaan dengan aspek finansial perusahaan seperti profit atau arus kas, serta pertimbangan pertimbangan pasar seperti pangsa pasar atau posisi dalam pasar.
- e. Potensi Perbaikan: ketika organisasi mengevaluasi kinerja karyawan, banyak kriteria yang digunakan berfokus pada masa lalu. Dengan demikian perusahaan harus berfokus pada masa depan, memasukkan perilaku-perilaku dan hasil-hasil yang diperlukan untuk mengembangkan karyawan, dan dalam proses tersebut mencapai tujuan perusahaan. Hal tersebut melibatkan penilaian potensi karyawan.

2.1.5.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja yang dicapai pegawai merupakan suatu hal yang sangat penting dalam menjamin kelangsungan hidup organisasi. Dalam mencapai kinerja yang

tinggi beberapa faktor yang mempengaruhi menjadi pemicu apakah kinerja pegawai tinggi atau rendah. Mangkunegara (2017) menyatakan faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah:

1. Faktor Kemampuan. Secara psikologis, kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*Knowledge + skill*). Artinya, pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai prestasi yang diharapkan. Oleh sebab itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.
2. Faktor Motivasi. Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

William stern dalam Mangkunegara (2017) menyatakan bahwa faktor-faktor penentu kinerja individu adalah faktor individu dan vaktor lingkungan kerja organisasi.

1. Faktor Individu. Secara psikologis individu yang normal yang memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis (rohani) fisiknya (jasmaniah). Dengan adanya integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fisik, maka individu tersebut memiliki konsentrasi diri yang baik. Konsentrasi yang baik ini merupakan modal utama individu manusia untuk mampu mengelola dan mendayagunakan potensi dirinya secara optimal dalam melaksanakan kegiatan atau aktivitas kerja sehari-hari dalam mencapai tujuan organisasi.

2. Faktor Lingkungan Organisasi. Faktor lingkungan kerja organisasi sangat menunjukkan bagaimana individu dalam mencapai kinerja. Faktor lingkungan organisasi yang dimaksud antara lain uraian jabatan jelas, otoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja efektif, hubungan kerja harmonis, iklim kerja respek dan dinamis, peluang berkarir dan fasilitas kerja yang relatif memadai.

2.1.5.4. Pengukuran Kinerja Dan Indikator Kinerja

Pengukuran kinerja merupakan sebuah proses yang diselenggarakan oleh perusahaan untuk mengevaluasi atau melakukan penilaian kinerja individu setiap karyawannya. Penilaian kinerja sebagai informasi dasar yang digunakan untuk mengevaluasi efektifitas dan keberhasilan sebagai kebijakan tentang sumber daya manusia. Penilaian yang baik memberi gambaran akurat tentang kinerja yang diukur yakni dengan benar-benar menilai prestasi kerja karyawan yang dinilai.

Pengukuran kinerja juga didefinisikan sebagai evaluasi hasil kerja dari seorang karyawan secara sistematis yang berhubungan dengan jabatan dan potensi yang dimilikinya untuk dikembangkan. Penilaian prestasi merupakan hasil dari prestasi kerja yang dicapai oleh seseorang karyawan sesuai dengan tugasnya pada periode waktu yang telah ditetapkan. Moehariono (2014).

Adapun indikator kinerja menurut Robbins (2016) yaitu sebagai berikut:

- Kualitas kerja
- Kuantitas
- Ketepatan waktu
- Efektifitas
- Kemandirian

Adapun tujuan pengukuran kinerja yaitu sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui hasil pekerjaan karyawan selama periode tertentu dibanding dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya.
2. Untuk mengetahui kualitas personel karyawan yang berhubungan dengan sikap, watak maupun kekuatan dan kelemahan lainnya sehubungan dengan pekerjaan di perusahaan.
3. Untuk mengetahui potensi yang dimiliki karyawan dalam menduduki jabatan lain (promosi), apakah melalui *training* terlebih dahulu atau tanpa *training* sudah dapat dipromosikan.

Adapun manfaat pengukuran kinerja adalah sebagai berikut:

1. Bagi pekerja. Dapat digunakan sebagai umpan balik tentang prestasi kerja selama ini. Dari hasil kerja karyawan akan dapat memahami kelebihan dan kelemahan yang ada pada dirinya, dan untuk mengembangkan kemampuan lebih lanjut.
2. Bagi perusahaan. sebagai dasar dalam pengambilan keputusan terhadap karyawan yang berkaitan dengan promosi jabatan, mutasi, penentuan gaji dan kompetensi yang lebih objektif, demosi, pemutusan hubungan kerja (PHK), untuk mengidentifikasi kebutuhan akan training. Moehariono (2014).

2.2. Tinjauan Empirik

Judul yang diambil tentu tidak lepas dari penelitian terdahulu yang digunakan sebagai landasan dalam membentuk sebuah kerangka pikir ataupun arah dari penelitian ini. Adapun beberapa penelitian yang mengkaji tentang Pengaruh budaya organisasi, keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan.

Tabel 2.1 penelitian terdahulu

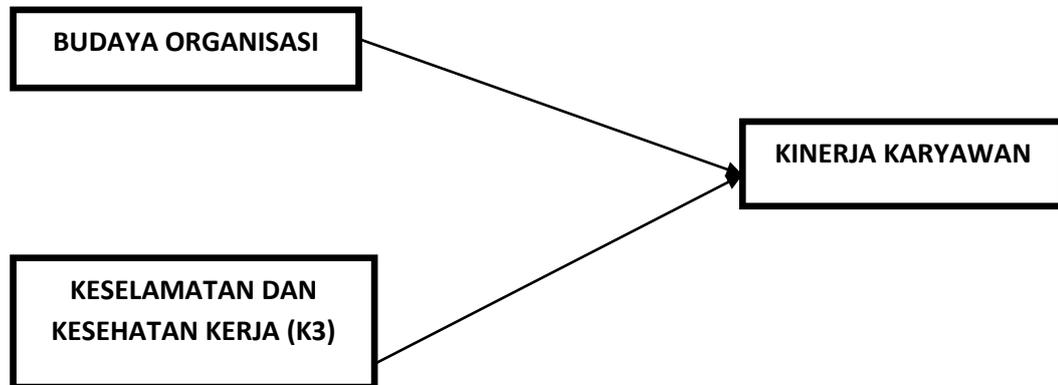
No	Tahun	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1.	2021	- DIAN DEWITA PAKPAHAN - NADIA H. HUTABARAN - ANGELIA PURTI DEARNI -CUT FITRI ROSTINA	Pengaruh budaya organisasi, keselamatan dan kesehatan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PDAM tirtanadi medan cabang padan bulan	Hasil penelitian ini menandakan bahwa pengaruh kinerja karyawan PDAM tirtanadi cabang padang bulan medan terhadap budaya organisasi, keselamatan dan kesehatan kerja, serta disiplin kerja yaitu positif serta signifikan. Oleh karena itu, sebesar 22% mampu mempengaruhi variabel studi ini, serta memperlihatkan bahwa faktor asing yang tidak diteliti sebesar 78% dipengaruhi oleh variabel asing.
2.	2020	- ABDUL GHAFAR PRATAMA - BUDI UTAMI -KASNOWO	Pengaruh keselamatan kesehatan kerja dan budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai di upt puskesmas wates kota mojokerto	Hasil pengujian dengan menggunakan SPSS untuk variabel Keselamatan Kesehatan Kerja diperoleh t hitung sebesar 2,783 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,008. Nilai t hitung positif. Hal ini Variabel Keselamatan Kesehatan Kerja berpengaruh positif. Untuk Variabel Budaya Organisasi diperoleh t hitung sebesar 2,715 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,009. Nilai t hitung positif, hal ini Budaya Organisasi berpengaruh positif. Hasil pengujian Simultan menggunakan uji F diperoleh hasil ha diterima dengan hasil perhitungan statistik menunjukkan hasil 0,000 lebih keil dari 0,05. Hal ini berarti secara Simultan Variabel Keselamatan Kesehatan Kerja (X!) dan Budaya Organisasi (X2) yang mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Upt Puskesmas Wates Kota Mojokerto.
3.	2019	- SOFIA A.C. KUMAJAS -CRISTHOFFEL KOJO - GREIS M. SENDOW	Pengaruh budaya organisasi, keselamatan dan kesehatan kerja dan kompensasi langsung terhadap kinerja karyawan kontrak di hotel aston manado	Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, keselamatan dan kesehatan kerja, dan kompensasi langsung terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan secara simultan budaya organisasi, keselamatan dan kesehatan kerja, dan kompensasi langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial ditemukan bahwa ada hubungan signifikan dan positif dari budaya organisasi, keselamatan dan kesehatan kerja, dan kompensasi langsung terhadap kinerja karyawan.
4.	2020	Firza Aulia	Pengaruh Budaya	Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh variabel budaya

			organisasi terhadap kinerja karyawan menggunakan gaya kepemimpinan sebagai moderasi pada PT Garuda Indonesia Tbk. Branch office Makassar	organisasi terhadap kinerja karyawan Pada PT. Garuda Indonesia Tbk. Branch Office Makassar. Jumlah sampel pada penelitian ini sebanyak 80 karyawan dengan menggunakan sampel jenuh. Pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner, observasi, serta wawancara. Teknik analisis ini menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan variabel gaya kepemimpinan tidak mampu memoderasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.
5	2021	PURTA WIJAYA ADITYA	Pengaruh budaya organisasi, keselamatan dan kesehatan kerja (k3) dan disiplin kerja terhadap produktifitas kerja karyawan di pt. Tira austenite	Hasil penelitian secara uji simultan menghasilkan Budaya Organisasi, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap Produktivitas Kerja di PT. Tira Austenite ($0,000 < 0,05$). Hasil penelitian secara uji parsial menghasilkan Budaya Organisasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap Produktivitas Kerja ($0,012 < 0,05$), Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) ($0,001 < 0,05$) dan Disiplin Kerja ($0,000 < 0,05$) berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap Produktivitas Kerja PT. Tira Austenite. Oleh karena itu Budaya Organisasi, Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) dan Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh signifikan dan positif terhadap Produktivitas Kerja di PT. Tira Austenite.
6	2021	MARTIN JOSUA PARDAMEAN SILABAN	Pengaruh k3keselamatan, kesehatan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada cv. Zilhanna sukses selalu di kota Palembang	Hasil dari penelitian ini didapatkan pengaruh K3 Keselamatan, Kesehatan Kerja dan Budaya Organisasi berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan, variabel keselamatan, kesehatan kerja secara individual (parsial) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. variabel budaya organisasi secara individual (parsial) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kata Kunci : K3 Keselamatan, Kesehatan Kerja, Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan
7	2019	ADRIYASTUTI SURATMAN	Pengaruh budaya organisasi dan keselamatan kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening	Hasil dari penelitian ini menunjukkan seluruh hipotesis terbukti yaitu adanya pengaruh dari budaya organisasi, keselamatan kerja, dan kesehatan kerja secara parsial, adanya pengaruh budaya organisasi, keselamatan kerja, dan kesehatan kerja pada kepuasan kerja secara parsial, adanya pengaruh kepuasan kerja pada kinerja dan juga membuktikan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh dari budaya organisasi, keselamatan kerja dan kesehatan kerja pada

				kinerja.
8	2017	- ENNO ALDEA AMANDA - SATRIJO BUDIWIBOWO - NIK AMAH	Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di pdam tirta taman sari kota madiun	Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirta Taman Sari Kota Madiun karena budaya organisasi yang baik dapat menciptakan situasi yang dapat mendorong karyawan peningkatan kinerja dan mendapatkan hasil yang maksimal. Perusahaan dapat menciptakan iklim budaya organisasi yang baik dan positif dengan merumuskan nilai dan aturan yang memiliki arah mencapai tujuan perusahaan dan memberikan pengetahuan terhadap pelanggan. Karyawan diharapkan mampu mengikuti budaya organisasi secara maksimal terutama pada kesepakatan untuk melaksanakan nilai-nilai dan aturan yang ada sehingga dapat meningkatkan kinerja.
9	2017	- EVERT MAKADO - LOTJE KAWET - CHRISTY N RONDONUWU	Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan pt. Bimoli bitung	Hasil penelitian melalui uji t variabel keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan memiliki hubungan positif. perusahaan perlu memperhatikan keselamatan dan kesehatan kerja di dalam menjalankan kegiatan operasional perusahaan, untuk meningkatkan kinerja karyawan dari perusahaan tersebut. Berdasarkan penelitian ini maka penulis memberikan saran PT. Bimoli Bitung perlu memperhatikan hasil temuan penelitian ini. Kesehatan kerja dan juga keselamatan kerja karyawan harus diperhatikan dan menjadi standar utama bagi manajemen dalam rangka upaya meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan di perusahaan.
10	2017	Afrizal Firmanzah	Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan pt. PIn (persero) area kediri distribusi jawa timur)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel keselamatan kerja dan kesehatan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang dapat dilihat dari nilai signifikansi $F < \alpha$ yaitu $0,000 < 0,05$ dan nilai Adjusted R square sebesar 0,189. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi variabel keselamatan kerja dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 18,9% sedangkan sisanya sebesar 81,1% dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak dijelaskan pada penelitian ini. Secara parsial variabel keselamatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,001. Sedangkan variabel kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,004.

2.3. Kerangka Pikir

Gambar 2.1. Kerangka Pikir:



a). Variabel Independen (X)

Variabel independen dari penelitian ini yaitu budaya organisasi (X1) dan keselamatan kesehatan kerja (X2)

b). Variabel Dependen (Y)

Variabel dependen dari penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y).

2.4. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan (Sugiyono 2016). Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Hipotesis dapat juga dikatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik.

Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bosowa Beton Indonesia.
2. Keselamatan dan Kesehatan kerja K3 mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bosowa Beton Indonesia.
3. Keselamatan dan kesehatan kerja dominan pengaruhnya dibanding dengan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bosowa Beton Indonesia