

PENGARUH KESELAMATAN KERJA, KETERLIBATAN KARYAWAN, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. BEURALLY ZABMATIC SANLOC SURABAYA

Pangesti Ardyani Haddad¹, Johannes Silalahi²

Program Studi Manajemen, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

pangestiardyani@gmail.com¹, johanes.silalahi6@gmail.com²

ABSTRACT

CV. Beurally Zabmatic Sanloc Surabaya, founded on February 28, 2007, by Mr. Miftakhul Huda, manufactures special packaging machines. The company faces low compliance with safety protocols, increasing work accident risks and affecting employee performance. This study examines the impact of Work Safety, Employee Involvement, and Organizational Culture on Employee Performance. Using quantitative analysis and SPSS 26, results show that all three variables significantly affect employee performance both partially and simultaneously, with significant values below 0.05. The study confirms the importance of improving these factors to enhance employee performance.

Keywords: Work Safety, Employee Engagement, Organizational Culture, and Employee Performance

ABSTRAK

CV. Beurally Zabmatic Sanloc Surabaya, didirikan pada 28 Februari 2007 oleh Bapak Miftakhul Huda, bergerak dalam produksi mesin kemasan khusus seperti untuk AMDK, filter air, dan pengisian air. Masalah utama yang dihadapi perusahaan adalah rendahnya kepatuhan terhadap protokol keselamatan kerja, yang meningkatkan risiko kecelakaan kerja dan berdampak negatif pada kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh Keselamatan Kerja, Keterlibatan Karyawan, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. Dengan menggunakan analisis regresi linear berganda dan SPSS 26, hasil penelitian menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan. Variabel Keselamatan Kerja, Keterlibatan Karyawan, dan Budaya Organisasi menunjukkan nilai signifikan di bawah 0,05, yang membuktikan bahwa peningkatan ketiga faktor ini dapat meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan.

Kata kunci: Keselamatan Kerja, Keterlibatan Karyawan, Budaya Organisasi, dan Kinerja Karyawan.

Article history

Received: Januari 2025

Reviewed: Januari 2025

Published: Januari 2025

Plagirism checker no 80

Doi: prefix doi :

[10.8734/musytari.v1i2.365](https://doi.org/10.8734/musytari.v1i2.365)

Copyright : author

Publish by : musytari



This work is licensed under a [creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Era globalisasi dan kompetensi perusahaan yang semakin intensif, kinerja karyawan menjadi salah satu yang penting untuk mencapai kesuksesan dalam suatu organisasi atau perusahaan. Kinerja tidak hanya mencerminkan efektivitas pegawai dalam pelaksanaan tugas, tetapi juga erat kaitannya dengan produktivitas, efektivitas dan kontribusinya terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Bernardin dkk., (2020) menyatakan bahwa kinerja sebagai catatan keberhasilan yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu/kegiatan selama periode tertentu. Menurutnya ada enam kategori untuk mengukur kinerja karyawan yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas, kemandirian dan komitmen kerja. Teori tentang kinerja tersebut dimaksudkan untuk dapat memberikan suatu peramalan dan mengendalikan kinerja di masa mendatang. Penjelasan tentang kinerja yang ada saat ini kerap kali dikaitkan dengan masalah kriteria. Dengan kata lain, kinerja menjadi tolak ukur untuk dikatakan suatu aktivitas berjalan sesuai rencana atau tidak.

Kinerja karyawan merupakan sesuatu yang memiliki peranan penting dalam meningkatkan kesuksesan suatu kegiatan organisasi dikarenakan keefisienan pegawai sangatlah penting untuk

perkembangan kegiatan-kegiatan di tempat kerja (Sharma et al., 2016). Kinerja karyawan juga menjadi salah satu modal bagi organisasi untuk tercapainya suatu tujuan dari sebuah perusahaan, sehingga kinerja karyawan adalah hal yang sangat perlu diperhatikan oleh seorang pemimpin (Novia dkk., 2021,30). Hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan-kegiatan dalam pekerjaan yang ditentukan selama periode tertentu, dan memperlihatkan kualitas serta kuantitas dari suatu pekerjaan tersebut, Adhari (2020,77).

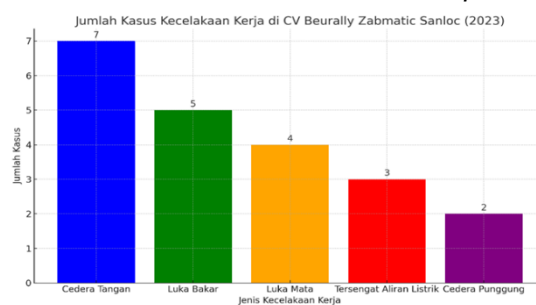
Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah keselamatan kerja. Keselamatan kerja secara filosofi diartikan sebagai suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan serta kesempurnaan baik jasmani maupun rohani tenaga kerja pada khususnya dan manusia pada umumnya serta hasil budaya dan karyanya (Multazam,2015). Karyawan yang bekerja dalam kondisi yang aman cenderung lebih mampu berkonsentrasi dan bekerja dengan optimal tanpa rasa khawatir akan risiko cedera maupun kecelakaan.

Selain keselamatan kerja, keterlibatan karyawan juga merupakan faktor penting dalam mendorong suatu kinerja karyawan. Keterlibatan karyawan berkaitan dengan tingkat komitmen dan keterlibatan karyawan terhadap organisasi dan nilai-nilainya. Pada saat seorang karyawan terlibat, dia menyadari tanggung jawabnya dalam tujuan bisnis dan memotivasi rekan-rekan, untuk keberhasilan tujuan organisasi (Alden & Agustinus, 2019). Salah satu bentuk keterlibatan karyawan adalah karyawan yang mau dan berani untuk selalu berbicara, seperti berani untuk menyampaikan pendapat, kritik, saran, informasi, evaluasi, diskusi, ide-ide dan berbagai macam lainnya yang bertujuan untuk meningkatkan dan mengoptimalkan pekerjaannya sendiri maupun organisasi (Van Dyne, 2023, dalam Satrio Eko, 2021).

Sementara itu, budaya organisasi yang kuat akan mendukung nilai-nilai dan perilaku positif yang mempengaruhi kinerja karyawan. Budaya organisasi merupakan hasil proses melebur dari gaya budaya dan perilaku tiap individu yang dibawa sebelumnya ke dalam norma-norma filosofi yang baru dan memiliki energi serta kebanggaan kelompok dalam menghadapi suatu dan tujuan tertentu, Fahmi (2017,117).

CV Beurally Zabmatic Sanloc Surabaya merupakan perusahaan manufaktur yang bergerak di bidang produksi mesin filling air dan kemasan air, baik dalam bentuk gelas maupun botol. Perusahaan tersebut sedang menghadapi tantangan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Salah satu masalah utamanya yaitu meskipun perusahaan telah menetapkan peraturan keselamatan kerja yang ketat, tingkat kepatuhan karyawan terhadap protokol keselamatan masih rendah, sehingga meningkatkan risiko kecelakaan dan berdampak negatif pada kinerja karyawan.

Gambar1.1 data kecelakaan di perusahaan



Berdasarkan wawancara dengan salah satu karyawan, kecelakaan di CV Beurally Zabmatic Sanloc sering terjadi, kasus-kasus yang dilaporkan berdasarkan data internal perusahaan tahun 2023, tercatat dua puluh satu kasus kecelakaan kerja. Beberapa insiden melibatkan cedera serius, seperti: 7 kasus cedera tangan akibat mesin gerinda (termasuk satu kasus amputasi jari kelingking), 5 kasus luka bakar ringan hingga sedang akibat percikan api las, 4 kasus luka mata akibat serpihan logam atau debu, 3 kasus cedera punggung akibat pengangkatan beban berat yang tidak sesuai prosedur, 2 kasus tersengat aliran listrik saat melakukan perawatan mesin tanpa mematikan aliran listrik.

Rendahnya keterlibatan karyawan dalam menjaga keselamatan kerja juga menjadi penyebab tingginya angka kecelakaan di CV Beurally Zabmatic Sanloc. Kurangnya perhatian dan pengawasan terhadap aspek keselamatan membuat karyawan tidak aktif dalam mematuhi protokol yang ada. Situasi ini berpotensi memperbesar risiko kecelakaan, yang pada gilirannya berdampak negatif pada kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi lebih lanjut faktor-faktor yang mempengaruhi keselamatan kerja, keterlibatan karyawan, dan budaya organisasi. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan wawasan yang berguna bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja dan keselamatan

kerja di lingkungan kerjanya. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya penting untuk teori manajemen sumber daya manusia, tetapi juga untuk praktik yang dapat meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Penelitian ini diharapkan dapat menjawab tantangan yang dihadapi oleh CV Beurally Zabmatic Sanloc Surabaya dalam menjaga keselamatan kerja, keterlibatan karyawan, dan membangun budaya organisasi yang mendukung di tengah persaingan industri yang ketat.

Dari hasil fenomena yang telah dipaparkan diatas untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan agar bisa menjadi yang lebih baik lagi yaitu dengan melalui wawasan dan pengetahuan lainnya yang telah dipaparkan mengenai keselamatan kerja, keterlibatan karyawan, dan budaya organisasi. Maka berdasarkan pemaparan diatas peneliti tertarik untuk meneliti dengan judul “Pengaruh Keselamatan Kerja, Keterlibatan Karyawan, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Beurally Zabmatic Sanloc Surabaya”.

KAJIAN TEORITIS

Keselamatan Kerja

Occupational Safety Health Administrasi (OSHA) menyatakan bahwa kesehatan dan keselamatan kerja adalah aplikasi ilmu dalam mempelajari risiko keselamatan manusia dan properti baik dalam industri maupun bukan. Kesehatan keselamatan kerja merupakan multidisiplin ilmu yang terdiri atas fisika, kimia, biologi dan ilmu perilaku dengan aplikasi pada manufaktur, transportasi, penanganan material bahaya.

Menurut Mangkunegara (2009:159) keselamatan kerja adalah perlindungan karyawan dari luka-luka yang disebabkan oleh kecelakaan yang terkait dengan pekerjaan. Risiko keselamatan kerja melibatkan beberapa aspek dari lingkungan kerja yang dapat menyebabkan terjadinya kebakaran, ketakutan aliran Listrik terpotong, luka memar, keseleo, patah tulang, kerugian alat tubuh, penglihatan, pendengaran.

Berdasarkan berbagai definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa keselamatan kerja merupakan suatu pelindung bagi karyawan untuk menghindari risiko kecelakaan di tempat kerja, seperti luka, patah tulang, dan gangguan fungsi tubuh. Jika keselamatan kerja diterapkan dengan baik, maka karyawan akan merasa aman dan tidak khawatir dalam menjalankan tugas.

Keterlibatan Karyawan

Keterlibatan karyawan adalah keadaan psikologis positif yang berkaitan dengan pekerjaan. Kondisi ini mencerminkan energi, dedikasi, dan keterpanaan yang kuat terhadap tugas-tugas kerja. Keterlibatan ditandai oleh vigor (energi dan kekuatan mental yang tinggi selama bekerja), dedikasi (rasa antusiasme yang mendalam terhadap pekerjaan dan rasa makna yang dirasakan), serta absorption atau keterpanaan (keterlibatan mendalam dalam pekerjaan sehingga waktu terasa berlalu tanpa disadari).

Bakker dkk., (2018:06) menekankan bahwa keterlibatan karyawan tidak hanya berhubungan dengan bagaimana seseorang melakukan pekerjaannya, tetapi juga bagaimana mereka merasa termotivasi dan berkontribusi terhadap tujuan organisasi. Keterlibatan ini memainkan peran kunci dalam meningkatkan kinerja individu dan organisasi secara keseluruhan.

Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa keterlibatan kerja merupakan faktor yang sangat penting untuk mempengaruhi keberhasilan dari suatu perusahaan. Karyawan yang merasa memiliki kepentingan dalam tujuan organisasi cenderung akan termotivasi untuk memberikan kinerja yang melebihi ekspektasi.

Budaya Organisasi

Budaya organisasi terdiri dari kebersamaan, nilai-nilai, keyakinan dan asumsi tentang bagaimana orang harus berperilaku dan berinteraksi, bagaimana keputusan seharusnya dibuat dan aktivitas kerja yang harus dilakukan. Faktor kunci dalam budaya organisasi termasuk sejarahnya dan lingkungan serta orang-orang yang memimpin dan bekerja untuk itu, I.A.Brahmasari dkk., (2023:14)

Budaya organisasi adalah perangkat sistem nilai-nilai, keyakinan - keyakinan dan norma - norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah - masalah organisasinya (Baba, 2014:40).

Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan kumpulan sistem nilai, keyakinan dan norma yang telah berkembang dan tentunya diterima oleh seluruh anggota organisasi sebagai pedoman perilaku sehari-hari. Budaya organisasi, keterlibatan karyawan dan keselamatan kerja terkait erat dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Organisasi yang mampu menciptakan budaya yang mendukung, melibatkan karyawan, dan menjamin keselamatan kerja

cenderung akan memiliki karyawan dengan kinerja yang lebih baik, yang pada akhirnya akan mendorong pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan tersebut.

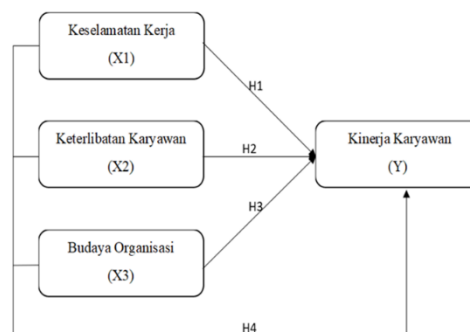
Kinerja Karyawan

Menurut Rerung (2019:54) mengatakan bahwa kinerja karyawan adalah perilaku yang dihasilkan pada tugas yang diamati dan dievaluasi. Kinerja karyawan merupakan bentuk kontribusi yang dibuat oleh individu untuk mencapai tujuan organisasi.

Kinerja juga dapat diartikan sebagai hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan, serta waktu, Hasibuan (2009:20).

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang telah dicapai individu atau kelompok dalam melaksanakan tanggungjawab yang telah diberikan kepadanya sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan. Kinerja karyawan diukur berdasar produktivitas, kualitas, serta efektivitas kerja.

Kerangka Konseptual



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Berdasarkan uraian diatas menunjukan bahwa kerangka hipotesis diajukan dalam penelitian untuk mengetahui bahwa Keselamatan Kerja, Keterlibatan Karyawan, dan Budaya Organisasi mempengaruhi Kinerja Karyawan CV. Beurally Zabmatic Sanloc Surabaya.

H1: Keselamatan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

H2: Keterlibatan Karyawan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

H3: Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

H4: Keselamatan Kerja, Keterlibatan Karyawan dan Budaya Organisasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan.

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Penelitian ini mengkaji pengaruh keselamatan kerja, keterlibatan karyawan, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan kausalitas, penelitian ini menguji hubungan sebab-akibat antara variabel bebas (keselamatan kerja, keterlibatan karyawan, budaya organisasi) dan variabel terikat (kinerja karyawan). Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarakan kepada karyawan CV Beurally Zabmatic Sanloc, perusahaan produksi mesin pengisian dan kemasan air. Analisis statistik digunakan untuk mengukur sejauh mana variabel bebas memengaruhi variabel terikat.

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di CV. Beurally Zabmatic Sanloc yang lokasinya terdapat pada Sentra Kuliner Pasar Krampung Stand No.42. dan JL. Karang Asem No. 58-60 Ploso, Kec. Tambaksari Kota Surabaya. Waktu penelitian ini dilakukan bulan Oktober 2024 - Desember 2024.

Jenis dan Sumber Data

Data yang digunakan adalah data kuantitatif yang dikumpulkan melalui kuesioner, berupa data primer yang berkaitan dengan tanggapan responden terhadap variabel yang diteliti.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV Beurally Zabmatic Sanloc berjumlah 50 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah non-probability sampling dengan sampel jenuh, yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sampel.

Teknik Pengumpulan Data

Data dikumpulkan menggunakan teknik survey dengan instrumen kuesioner yang menggunakan skala interval. Skala yang digunakan meliputi: Sangat Setuju (4), Setuju (3), Tidak Setuju (2), dan Sangat Tidak Setuju (1).

Jenis Data

Data merupakan kumpulan informasi atau fakta yang mencakup kata, kalimat, simbol, angka, dan lain-lain. Informasi ini diperoleh melalui proses pencarian atau pengamatan yang akurat berdasarkan sumber-sumber tertentu.

Sumber Data

Sumber data penelitian ini terdiri atas dua jenis, yaitu:

1. Data Primer, diperoleh langsung melalui kuesioner yang disebarakan kepada karyawan CV Beurally Zabmatic Sanloc Surabaya. Kuesioner dirancang untuk mengumpulkan informasi terkait keselamatan kerja, keterlibatan karyawan, budaya organisasi, dan kinerja karyawan.
2. Data Sekunder, diperoleh melalui media perantara, seperti data kinerja karyawan, data kecelakaan kerja, serta dokumen atau laporan internal perusahaan. Data ini melengkapi analisis dan memberikan gambaran komprehensif tentang kondisi yang diteliti.

Definisi Variabel dan Definisi Operasional Variabel

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. **Keselamatan Kerja (X_1)**
Keadaan tempat lingkungan kerja, Pengaturan udara, Pengaturan penerangan, Pemakaian keselamatan kerja, Kondisi fisik dan mental karyawan (Mangkunegara,2017)
2. **Keterlibatan Karyawan (X_2)**
Pekerjaan sebagai tujuan hidup, Partisipasi aktif dalam pekerjaan, Kinerja sebagai pusat harga diri, Kesesuaian kinerja dan konsep diri (Ansel & Wijono,2020)
3. **Budaya Organisasi (X_3)**
Keyakinan pada diri sendiri, Sikap yang tegas, Kecakapan dalam mengelola emosi, Kemampuan untuk mengambil inisiatif, Keterampilan dalam melakukan pengawasan (Busro,2020)
4. **Kinerja Karyawan (Y)**
Kualitas kerja, Kuantitas kerja, Pelaksanaan tugas, Tanggung jawab (Mangkunegara,2021)

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Karakteristik responden

Tabel 4.2

Data Identitas Responden Mengenai Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Presentase (%)
Laki - laki	48	96
Perempuan	2	4
Total	50	100

Sumber: data diolah 2024

Berdasarkan tabel 4.2 menunjukkan bahwa mayoritas karyawan CV. Beurally Zabmatic Sanloc Surabaya berjenis kelamin laki - laki sebanyak 48 orang atau 93,1%. Hal ini menunjukkan ketidakseimbangan gender yang signifikan di perusahaan tersebut, di mana jumlah karyawan laki-laki jauh lebih dominan dibandingkan dengan karyawan perempuan.

Tabel 4.3

Data Identitas Responden Mengenai Lama Bekerja

Lama Bekerja	Jumlah Responden	Presentase (%)
--------------	------------------	----------------

1 - 5 Tahun	30	60
6 - 10 Tahun	11	22
11 - 15 Tahun	8	16
> 16 Tahun	1	2
Total	50	100

Sumber : data diolah 2024

Berdasarkan tabel 4.3 menunjukkan bahwa mayoritas lama bekerja karyawan CV. Beurally Zabmatic Sanloc Surabaya 1 tahun - 5 tahun sebanyak 30 Orang atau 60%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan sudah memiliki pengalaman kerja yang cukup di perusahaan, namun belum mencapai masa kerja yang panjang.

Tabel 4.4

Data Identitas Responden Mengenai Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Jumlah Responden	Presentase (%)
SMP	14	28
SMA / SMK	32	64
S1	4	8
Total	50	100

Sumber : data diolah 2024

Berdasarkan tabel 4.4 menunjukkan bahwa mayoritas pendidikan terakhir CV. Beurally Zabmatic Sanloc Surabaya adalah SMA / SMK sebanyak 32 orang atau 64%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan perusahaan ini memiliki latar belakang pendidikan menengah, yang dapat mempengaruhi keterampilan dan pengetahuan yang mereka bawa ke dalam pekerjaan

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur data yang telah diteliti itu sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Uji validitas penelitian ini dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk degree of freedom (df) = $n - 2$. Kriteria penilaian uji validitas adalah sebagai berikut:

1. Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ (pada taraf signifikan 5%), maka dapat dikatakan item kuesioner tersebut valid.
2. Apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ (pada taraf signifikan 5%), maka dapat dikatakan item kuesioner tersebut tidak valid.

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa semua item kuesioner untuk variabel keselamatan kerja (X_1), keterlibatan karyawan (X_2), budaya organisasi (X_3), dan kinerja karyawan (Y) dinyatakan valid karena r hitung lebih besar dari r tabel, sehingga instrumen yang digunakan dalam penelitian ini dapat dipercaya untuk mengukur variabel-variabel yang diteliti.

Tabel 1

Hasil Pengujian Validitas Variabel Keselamatan Kerja (X_1)

Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
X1P1	0,701	0,2787	Valid
X1P2	0,645	0,2787	Valid
X1P3	0,526	0,2787	Valid

X1P4	0,743	0,2787	Valid
X1P5	0,753	0,2787	Valid

Sumber : Hasil Data diolah, 2024

Dari tabel di atas, dapat diketahui bahwa untuk item pernyataan variabel keselamatan kerja (X_1), nilai r hitung pada setiap item pernyataan $>$ r tabel (0.2787). Hal ini berarti bahwa semua item pernyataan untuk variabel keselamatan kerja (X_1) adalah valid.

Tabel 2

Hasil Pengujian Validitas Keterlibatan Karyawan (X_2)

PERNYATAAN	r hitung	r tabel	KETERANGAN
X2P1	0,745	0,2787	Valid
X2P2	0,675	0,2787	Valid
X2P3	0,731	0,2787	Valid
X2P4	0,900	0,2787	Valid
X2P5	0,796	0,2787	Valid

Sumber: Hasil Data diolah (2024)

Dari tabel di atas, dapat diketahui bahwa untuk item pernyataan variabel keterlibatan karyawan (X_2), nilai r hitung pada setiap item pernyataan $>$ r tabel (0.2787). Hal ini menunjukkan bahwa semua item pernyataan untuk variabel keterlibatan karyawan (X_2) adalah valid. Pengujian terhadap item pernyataan variabel budaya organisasi (X_3). dari hasil pengujian diperoleh hasil :

Tabel 3

Hasil Pengujian Validitas Budaya Organisasi (X_3)

PERNYATAAN	r hitung	r tabel	KETERANGAN
X3P1	0,707	0,2787	Valid
X3P2	0,777	0,2787	Valid
X3P3	0,787	0,2787	Valid
X3P4	0,908	0,2787	Valid
X3P5	0,828	0,2787	Valid

Sumber: Hasil Data diolah (2024)

Dari tabel di atas, dapat diketahui bahwa untuk item pernyataan variabel budaya organisasi (X_3), nilai r hitung pada setiap item pernyataan $>$ dari r tabel (0.2787). Hal ini berarti bahwa semua item pernyataan untuk variabel budaya organisasi (X_3) adalah valid. Selanjutnya pengujian terhadap item pernyataan variabel kinerja karyawan (Y). Dari hasil pengujian diperoleh hasil :

Tabel 3

Hasil Pengujian Validitas Kinerja Karyawan (Y)

PERNYATAAN	r hitung	r tabel	KETERANGAN
Y1P1	0,859	0,2787	Valid
Y1P2	0,774	0,2787	Valid
Y1P3	0,864	0,2787	Valid
Y1P4	0,935	0,2787	Valid
Y1P5	0,878	0,2787	Valid

Sumber: Hasil Data diolah (2024)

Dari tabel di atas, dapat diketahui bahwa untuk item pernyataan variabel kinerja karyawan (Y) nilai r hitung pada setiap item pernyataan $>$ r tabel (0.2787). Hal ini berarti bahwa semua item pernyataan untuk variabel kinerja karyawan (Y) adalah valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 5
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Keselamatan kerja (X_1)	0,796	Reliabel
Keterlibatan karyawan (X_2)	0,828	Reliabel
Budaya organisasi (X_3)	0,861	Reliabel
Kinerja karyawan (Y)	0,914	Reliabel

Sumber: Hasil Analisis SPSS Uji Reliabilitas (2024)

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha untuk variabel keselamatan kerja (X_1), keterlibatan karyawan (X_2), budaya organisasi (X_3), dan kinerja karyawan (Y) > 0,6. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa setiap variabel dalam penelitian ini memiliki reliabilitas yang baik, sehingga hasil analisis yang diperoleh dari penggunaan instrumen ini dapat dijadikan dasar yang kuat untuk menarik kesimpulan penelitian.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas adalah uji dalam menentukan angka residu jika mereka mempunyai distribusi normal atau abnormal. Salah satu cara untuk mengetahui normalitas adalah dengan melihat histogram dan grafik P-Plot. Untuk melihat hasil uji normalitas dari penelitian ini dapat dilihat pada gambar histogram sebagai berikut:

Tabel 6
Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

One - Sampel Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	2,02341781
Most Extreme Differences	Absolute	0,104
	Positive	0,104
	Negative	-0,114
Test Statistic Asymp. Sig. (2-tailed)		0,114
		0,122 ^c
a. Test distribution is Normal. b. Calculated from data. c. Lilliefors Significance Correction. d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber : Hasil Data SPSS Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov (2024)

Berdasarkan hasil Uji Normalitas diatas, diketahui nilai Asymp. Sig. Sebesar 0,122 karena nilai sig > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Nilai yang dipakai untuk menunjukkan adanya gejala multikolinearitas yaitu nilai VIF < 10,00 dan nilai *Tolerance* > 0,10.

Tabel 7
Hasil Uji Multikolinearitas

	Collinearity Statistic
--	------------------------

Variabel	Tolerance	VIF
Keselamatan Kerja	0,989	1,011
Keterlibatan Karyawan	0,590	1,695
Budaya Organisasi	0,594	1,684

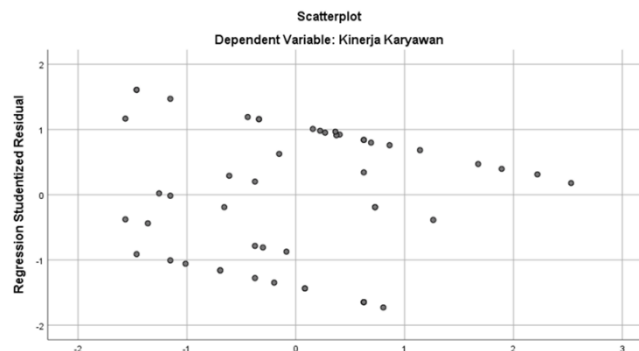
Sumber : Hasil Data SPSS Uji Multikolinearitas (2024)

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa variabel X_1 (keselamatan Kerja) memperoleh nilai VIF 1,011 dan *tolerance* 0,989, variabel X_2 (keterlibatan karyawan) memperoleh nilai VIF 1,695 dan *tolerance* 0,590, dan X_3 (budaya organisasi) memperoleh nilai VIF 1.684 dan *tolerance* 0,594. Dari ketiga variabel tersebut memiliki nilai *Tolerance* lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10,00 sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini tidak gejala multikolinearitas dalam model regresi.

Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas dapat dengan melihat grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED yaitu ada atau tidaknya pola tertentu. Berikut ini adalah hasil dari uji heteroskedastisitas dari SPSS versi26.

Berdasarkan gambar diatas dapat diketahui bahwa grafik tersebut memiliki data menyebar



Sumber: Hasil Data SPSS Uji Heteroskedastisitas, 2024

Gambar 2 Uji Heteroskedastisitas

secara acak dan tidak membuat pola tertentu, seperti melengkung, kerucut, membesar ataupun menyempit. Dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini tidak ditemukannya gejala heteroskedastisitas.

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Setelah seluruh uji asumsi klasik telah dilakukan, selanjutnya akan dilakukan analisis regresi linear berganda. Untuk menguji pengaruh Keselamatan Kerja (X_1), Keterlibatan Karyawan (X_2), dan Budaya Organisasi (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y). berikut adalah hasil regresi linear berganda untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat ditunjukkan dengan hasil perhitungan pada tabel 4.16 dibawah ini :

Tabel 4.16
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.641	2.197		1.655	.000
	Keselamatan Kerja X1	.470	.129	.412	3.652	.001
	Keterlibatan Karyawan X2	.367	.157	.342	2.341	.024

Budaya Organisasi X3	.628	.149	.613	4.214	.000
-------------------------	------	------	------	-------	------

Sumber : Data SPSS Analisis Regresi Linear Berganda (2024)

Berdasarkan hasil Analisis Regresi Linear Berganda diatas, diperoleh persamaan sebagai berikut

:

$$Y = 3,641 + 0,470 X_1 + 0,367 X_2 + 0,628 X_3 + e$$

Rumus diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Nilai konstanta pada variabel Y menunjukkan angka sebesar 3,641, yang artinya angka tersebut menyatakan besarnya variabel kinerja karyawan (Y). apabila keselamatan kerja (X_1), keterlibatan karyawan (X_2) dan budaya organisasi (X_3) dalam keadaan konstan maka besarnya tingkat kinerja (Y) adalah sebesar 3,641 satuan.
- Nilai koefisien keselamatan kerja (X_1) sebesar 0,470 dengan nilai positif. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan 1 satuan variabel keterlibatan karyawan maka mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0,470 satuan dengan asumsi variabel yang lain konstan.
- Nilai koefisien keterlibatan karyawan (X_2) sebesar 0,367 dengan nilai positif. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan 1 satuan variabel keterlibatan karyawan maka mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0,367 satuan dengan asumsi variabel yang lain konstan.
- Nilai koefisien budaya organisasi (X_3) sebesar 0,628 dengan nilai positif. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan 1 satuan variabel keterlibatan karyawan maka mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0,628 satuan dengan asumsi variabel yang lain konstan.

Pengujian Hipotesis dan Analisis Data

Uji Parsial (Uji t)

Coefficients ^a		
Model	t	Sig.
(Constant)	1,655	0,000
Keselamatan Kerja (X_1)	3,652	0,001
Keterlibatan Karyawan (X_2)	2,341	0,024
Budaya Organisasi (X_3)	4,214	0,000
a. Dependent Variable : Kinerja Karyawan (Y)		

Sumber : Data SPSS Uji t (2024)

- Uji t (parsial) pada variabel keselamatan kerja (X_1) untuk menguji hipotesis yang menunjukkan pengaruh secara parsial terhadap variabel kinerja karyawan (Y) dengan kriteria :
 - H0 diterima bila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai sig < 0,05
 - H0 ditolak bila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau nilai sig > 0,05

Berdasarkan hasil olah data pada tabel 4.17 diperoleh nilai sig 0,001 < 0,05 dan nilai t_{hitung} 3,652 > t_{tabel} 1,68. Sehingga menerima kesimpulan bahwa H0 ditolak atau variabel keselamatan kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).
- Uji t (parsial) pada variabel keterlibatan karyawan (X_2) untuk menguji hipotesis yang menunjukkan pengaruh secara parsial terhadap variabel kinerja karyawan (Y) dengan kriteria :
 - H0 diterima bila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai sig < 0,05
 - H0 ditolak bila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau nilai sig > 0,05

Berdasarkan hasil olah data pada tabel 4.17 diperoleh nilai sig 0,024 < 0,05 dan nilai t_{hitung} 3,652 > t_{tabel} 1,68. Sehingga menerima kesimpulan bahwa H0 ditolak atau variabel keterlibatan karyawan (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).
- Uji t (parsial) pada variabel budaya organisasi (X_3) untuk menguji hipotesis yang menunjukkan pengaruh secara parsial terhadap variabel kinerja karyawan (Y) dengan kriteria :
 - H0 diterima bila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai sig < 0,05
 - H0 ditolak bila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau nilai sig > 0,05

Berdasarkan hasil olah data pada tabel 4.17 diperoleh nilai sig 0,000 > 0,05 dan nilai t_{hitung} 4,214 > t_{tabel} 1,68. Sehingga menerima kesimpulan bahwa H_0 ditolak atau variabel budaya organisasi (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Uji Simultan (Uji F)

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas berpengaruh secara simultan terhadap variabel independen.

ANOVA ^a						
Model		Sum of Square	df	Mean square	F	sig
1	Regression	4,863	3	1,621	2,394	0,000
	Residual	31,157	46	0,677		
	Total	36,020	49			
a. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan (Y) b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Keterlibatan Karyawan, Keselamatan Kerja						

Sumber : Data SPSS UjiFt (2024)

Berdasarkan tabel yang ditampilkan, nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05, dan nilai F_{hitung} 2,394 > F_{tabel} 2,48. Kondisi ini menunjukkan bahwa hasil uji F tidak memenuhi kriteria untuk mendukung hipotesis awal, sehingga hipotesis ditolak. Hal ini mengindikasikan bahwa terdapat hubungan yang signifikan secara simultan antara variabel bebas dan variabel terikat. Kesimpulannya, variabel keselamatan kerja (X_1), keterlibatan karyawan (X_2), dan budaya organisasi (X_3) secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil ini memperkuat pandangan bahwa ketiga variabel bebas tersebut memiliki kontribusi penting dalam menentukan tingkat kinerja karyawan secara keseluruhan.

Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4.19

Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,861 ^a	0,742	0,725	0,439
a. Predictors: (Constant), Keselamatan Kerja, Keterlibatan Karyawan, Budaya Organisasi, b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber : Data SPSS Koefisien Determinasi (2024)

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS, nilai koefisien determinasi (R^2) yang diperoleh adalah 0,725 atau 72,5%. Nilai ini menunjukkan bahwa variabel keselamatan kerja (X_1), keterlibatan karyawan (X_2), dan budaya organisasi (X_3) dapat menjelaskan 72,5% variasi atau perubahan dalam kinerja karyawan (Y). Artinya, ketiga variabel tersebut memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dalam model yang diuji. Namun, sisanya sebesar 27,5% dari variasi kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model variabel yang diteliti.

PEMBAHASAN

Pengaruh Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Program keselamatan kerja di CV Beurally Zabmatic Sanloc Surabaya mendapat penilaian “Baik” dengan rata-rata 3,48. Uji t menunjukkan keselamatan kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (sig 0,001 < 0,05; thitung 3,652 > ttabel 1,68). Peningkatan keselamatan kerja meningkatkan kepuasan, produktivitas, dan kinerja karyawan. Hasil ini sejalan dengan Ilfani (2013), Ryani Dhyana dkk. (2020), Praiselia dkk. (2021), dan Mangkunegara (2010), yang menegaskan keselamatan kerja meningkatkan kenyamanan, semangat, serta kinerja secara keseluruhan.

Pengaruh Keterlibatan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis menunjukkan keterlibatan karyawan di CV Beurally Zabmatic Sanloc Surabaya berada pada kategori “Sangat Tinggi” dengan rata-rata 3,54. Uji t membuktikan keterlibatan karyawan (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (sig 0,024 < 0,05; thitung 2,341 > ttabel 1,68). Artinya, semakin tinggi keterlibatan karyawan, semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Penelitian ini mendukung pendapat Khan (1990) bahwa keterlibatan karyawan meningkatkan motivasi dan dedikasi, serta Bakker dan Demerouti (2007) yang menyebutkan bahwa keterlibatan dapat meningkatkan kualitas kerja dan mengurangi stres. Hasil ini konsisten dengan temuan Satrio dkk. (2021), Vinca dkk. (2020), dan Munparidi (2020), yang menyatakan keterlibatan karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis menunjukkan budaya organisasi di CV Beurally Zabmatic Sanloc Surabaya berada pada kategori “Sangat Tinggi” dengan rata-rata 3,54. Uji t membuktikan bahwa budaya organisasi (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (sig 0,000 < 0,05; thitung 4,204 > ttabel 1,68). Artinya, semakin baik budaya organisasi, semakin meningkat pula kinerja karyawan. Budaya organisasi yang positif meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, dan komitmen karyawan terhadap perusahaan. Temuan ini sejalan dengan Schein (2010), yang menyatakan budaya organisasi mendorong kolaborasi, inovasi, dan kinerja yang lebih baik. Penelitian ini juga mendukung hasil dari Maulia Sri Dewi dkk. (2023) dan M. Andre dkk. (2021), yang menyatakan budaya organisasi signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Pengaruh Keselamatan Kerja, Keterlibatan Karyawan, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis menunjukkan variabel keselamatan kerja (X1), keterlibatan karyawan (X2), dan budaya organisasi (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada CV Beurally Zabmatic Sanloc Surabaya. Hal ini dibuktikan melalui uji F dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05 dan Fhitung 2,394 > Ftabel 2,48. Dengan demikian, hipotesis penelitian terbukti benar. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,742 menunjukkan bahwa 74,2% variabilitas kinerja karyawan dipengaruhi oleh keselamatan kerja, keterlibatan karyawan, dan budaya organisasi. Sisanya, 25,8%, dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

Implikasi Penelitian

Berdasarkan Kesimpulan menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara keselamatan kerja, keterlibatan karyawan, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Perusahaan yang menginginkan kinerja tinggi harus fokus pada aspek berikut:

1. Keselamatan Kerja: Menyediakan pelatihan, peralatan aman, dan prosedur keselamatan yang jelas untuk menciptakan rasa aman, mengurangi stres, dan meningkatkan kepercayaan diri karyawan.
2. Keterlibatan Karyawan: Memberikan kesempatan kepada karyawan untuk berkontribusi dalam pengambilan keputusan dan memberi masukan, sehingga meningkatkan motivasi dan komitmen mereka.
3. Budaya Organisasi: Mengembangkan budaya yang mendukung kolaborasi, inovasi, dan pengembangan individu, serta menciptakan lingkungan yang inklusif dan menghargai keragaman untuk meningkatkan kenyamanan dan produktivitas.

KESIMPULAN

Berdasarkan rumusan masalah, kajian pustaka, dan hasil analisis serta pembahasan yang telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya, dapat disimpulkan sebagai berikut: Keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Beurally Zabmatic Sanloc Surabaya. Artinya jika pelaksanaan program keselamatan di CV. Beurally Zabmatic Sanloc Surabaya meningkat atau semakin baik, maka kinerja karyawan CV. Beurally Zabmatic Sanloc Surabaya juga akan semakin baik. Hasil penelitian ini sesuai dengan hipotesis yang diajukan dan sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Ryani Dhyan dkk,. (2020), Praiselia dkk,. (2021), yang menyatakan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Keterlibatan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Beurally Zabmatic Sanloc Surabaya. Artinya jika tingkat keterlibatan karyawan di CV. Beurally Zabmatic Sanloc Surabaya meningkat atau semakin baik, maka kinerja karyawan CV. Beurally Zabmatic Sanloc Surabaya juga akan semakin baik. Hasil penelitian ini sesuai dengan hipotesis yang diajukan dan sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Satrio dkk,. (2021), Vinca dkk,. (2020), Munparidi (2020) mengemukakan bahwa keterlibatan karyawan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Beurally Zabmatic Sanloc Surabaya. Artinya budaya organisasi di CV. Beurally Zabmatic Sanloc Surabaya jika ditingkatkan atau semakin baik, maka kinerja karyawan CV. Beurally Zabmatic Sanloc Surabaya akan meningkat dan semakin baik pula. Hasil penelitian ini sesuai dengan hipotesis yang diajukan dan sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Maulia Sri Dewi, dkk,.. (2023), M. Andre dkk,. (2021), yang juga menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Budaya organisasi diterapkan dengan baik akan mendorong peningkatan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ansel, M., & Wijono, S. (2020). Keterlibatan Karyawan: Konsep dan Implementasi. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 5(2), 123-135.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources model: Challenges and future directions. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309-328. <https://doi.org/10.1108/02683940710733115>
- Bernardin, H. J., et al. (2020). *Human Resource Management: An Experiential Approach*. McGraw-Hill Education.
- Busro, M. (2020). Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(1), 45-58.
- Ilfani, A. (2013). Pengaruh Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 9(1), 12-20.
- Khan, M. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33(3), 692-724. <https://doi.org/10.5465/256287>
- Maulia, S. D., et al. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 10(2), 78-90.
- Mangkunegara, A. P. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2021). *Manajemen Kinerja Karyawan*. Remaja Rosdakarya.
- M. Andre, et al. (2021). Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan: Studi Kasus di Perusahaan Manufaktur. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 9(1), 34-50.
- Munparidi, M. (2020). Keterlibatan Karyawan dan Kinerja: Tinjauan Teoritis dan Praktis. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 8(1), 56-70.
- Praiselia, R., et al. (2021). Keselamatan dan Kesehatan Kerja: Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Kesehatan dan Keselamatan Kerja*, 12(2), 101-110.
- Ryani Dhyan, et al. (2020). Pengaruh Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Sektor Manufaktur. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 7(3), 45-60.
- Sama'nur, A. (1986). *Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Schein, E. H. (2010). *Organizational Culture and Leadership*. Jossey-Bass.
- Satrio, E., et al. (2021). Keterlibatan Karyawan dan Kinerja: Analisis Empiris. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 9(2), 90-105.
- Sutrisno, E. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.
- Van Dyne, L. (2023). Employee Engagement: A Review of the Literature. *Journal of Organizational Behavior*, 44(1), 1-20. <https://doi.org/10.1002/job.2578>

Vinca, R., et al. (2020). Keterlibatan Karyawan dan Kinerja: Studi Kasus di Perusahaan Jasa. Jurnal Manajemen dan Bisnis, 8(2), 112-125.