

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA  
ORGANISASI TERHADAP KESELAMATAN DAN KESEHATAN  
KERJA (K3)  
(STUDI PADA KARYAWAN PT. PG. RAJAWALI I YANG  
BERLOKASI DI PG. KREBET BARU)**

**Rakhmadhan Setyowidodo**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya

[adhanrakhmadhan@gmail.com](mailto:adhanrakhmadhan@gmail.com)

**Dodi Wirawan Irawanto, SE, M.Com., Ph.D**

Fakultas Ekonomi dan Brawijaya Universitas Brawijaya

***Abstract :** The objective of this research is to identify the effect of workplace environment and organizational culture on the workplace safety and health of employees of PT PG Rajawali 1 located at PG Kreet Baru. The background of this study is the increasing number of workplace accidents in Indonesia as compared to the importance of workplace safety and health in companies particularly in industry.*

*This explanatory research explains the relationship between variables through hypothesis testing. The variables being studied are workplace environment, organizational culture, and workplace safety and health, and the subject population is employees of PT PG Rajawali 1 who are placed in staff positions at PG Kreet Baru. Using Slovin formula and probability sampling technique, a number of 52 people were selected as the respondents. The data of this research was obtained from questionnaires and was analyzed using multiple linear regression. Based on the data processing, this study has come to a finding that workplace environment and organizational culture have partial and simultaneous effects on the safety and health of PT PG Rajawali 1 employees. Therefore, the workplace and cultural conditions of an organization affect the safety and health of PT PG Rajawali 1 employees.*

***Keywords :** workplace environment, organizational culture, workplace safety and health.*

**Abstrak :** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap keselamatan dan kesehatan kerja Karyawan PT. PG. Rajawali I yang berlokasi di PG. Kreet Baru. Pelaksanaan penelitian ini disebabkan karena terjadinya peningkatan kecelakaan pada perusahaan di Indonesia dan pentingnya keselamatan dan kesehatan kerja di perusahaan khususnya di bidang industri.

Jenis penelitian ini adalah explanatory research yang menjelaskan hubungan antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis. Variabel yang diteliti yakni lingkungan kerja, budaya organisasi, dan keselamatan dan kesehatan kerja. Populasi subjek pada penelitian ini yaitu karyawan PT. PG. Rajawali I yang ditempatkan pada posisi pada jabatan staf di PG. Kreet Baru. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 52 responden hasil dari penghitungan menggunakan rumus Slovin dengan penggunaan teknik pengambilan sampel Probability Sampling. Untuk memperoleh data, penelitian ini menggunakan penyebaran kuesioner kepada responden. Alat analisis untuk menguji hipotesa penelitian adalah analisis regresi linier berganda.

Berdasarkan hasil pengolahan data, dapat dihasilkan bahwa lingkungan kerja dan budaya organisasi dapat mempengaruhi keselamatan dan kesehatan kerja pada PT. PG. Rajawali 1 secara parsial maupun simultan. Dengan demikian, kondisi lingkungan kerja dan budaya pada suatu organisasi memiliki dampak pada tingkat keselamatan dan kesehatan kerja pada karyawan PT. PG. Rajawali I.

**Kata kunci** : Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Keselamatan dan Kesehatan Kerja.

## **PENDAHULUAN**

Pemerintah menaruh perhatian lebih terhadap penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dengan dikeluarkannya UU No. 13 tahun 2003 pada pasal 86 dan 87 untuk diterapkan di setiap perusahaan. Setiap pekerja mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, untuk melindungi keselamatan pekerja guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal diselenggarakan upaya keselamatan dan kesehatan kerja.

Terdapat juga peraturan yang mengatur lebih rinci terkait K3 dari UU No. 13 tahun 2003 yakni Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No 50 Tahun 2012 tentang penerapan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja (SMK3). Peraturan ini mengatur akan perusahaan dalam standar pelaksanaan K3 di dalam perusahaan

masing-masing. Peraturan ini mengatur terkait SMK3, penetapan kebijakan K3, perencanaan K3, pelaksanaan rencana K3, pemantauan dan evaluasi kinerja K3, dan peningkatan kinerja SMK3. Peraturan ini bermaksud untuk menetapkan standar K3 dan menjaga keselamatan dan kesehatan kerja pada seluruh perusahaan yang berada di Indonesia.

Perusahaan pun menghendaki peraturan-peraturan tersebut agar tenaga kerja selalu dalam keadaan sehat dan selamat dalam bekerja maupun itu pekerjaan yang memiliki resiko kecil dan besar. Namun, pada kenyataannya masih banyak sumberdaya manusia yang belum mempedulikan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) secara maksimal dan mengakibatkan kecelakaan kerja.

Menurut Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial

(BPJS) ketenagakerjaan mencatat, angka kecelakaan kerja menunjukkan tren yang meningkat tiap tahunnya. Pada tahun 2017 angka kecelakaan kerja yang dilaporkan sebanyak 123.041 kasus, sementara itu sepanjang tahun 2018 angka kecelakaan kerja mencapai 173.105 kasus dengan nominal santunan yang dibayarkan mencapai Rp. 1,2 Trilyun. Data angka kecelakaan di atas menunjukkan bahwa perusahaan dan karyawan masih kurang dalam memperhatikan aspek K3 di dalam perusahaan.

Maka dari itu, sudah menjadi perhatian utama bagi perusahaan khususnya bagian sumberdaya manusia dalam mengawasi dan memberlakukan kebijakan dalam mencegah kecelakaan kerja pada suatu pekerjaan. Hani (2010, p. 19) menyebutkan fungsi dan peran sumberdaya manusia adalah terdiri dari penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumberdaya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi. Fungsi pemeliharaan inilah yang menjadi dasar bagi pihak sumberdaya manusia perusahaan dalam

memberikan rasa aman dari kecelakaan kerja bagi para karyawan dalam bekerja.

Kecelakaan kerja menjadi penyebab utama dalam menurunnya keselamatan dan kesehatan kerja pada perusahaan. Kecelakaan kerja selalu diartikan sebagai suatu kejadian yang tidak dapat diduga atau berada diluar kehendak. Akan tetapi, sebenarnya setiap kecelakaan kerja dapat diramalkan atau diduga jika perbuatan dan kondisi pada tempat kerja tidak memenuhi persyaratan. Kebijakan dan keputusan manajemen akan keselamatan dan kesehatan kerja yang salah, faktor pribadi karyawan dan lingkungan kerja merupakan penyebab utama kecelakaan. Widodo (2015, p. 247) menyebutkan bahwa kecelakaan kerja terjadi karena perilaku personel yang kurang hati-hati atau ceroboh atau bisa juga karena kondisi yang tidak aman, apakah itu berupa fisik, atau pengaruh lingkungan

Dari permasalahan tersebut peneliti memutuskan untuk melaksanakan penelitian mengenai lingkungan kerja, budaya organisasi, serta keselamatan dan kesehatan kerja

(K3) karyawan pada PT. PG. Rajawali I. PT. PG. Rajawali I sendiri merupakan suatu perusahaan industri yang bergerak pada sektor agro industri berbasis tebu. Perusahaan yang bergerak pada industri sektor agro berbasis tebu sering sekali berhubungan pada penggunaan mesin-mesin besar. Tentunya dalam pengoperasian dan perawatan mesin tersebut dibutuhkan sumberdaya manusia. Pekerjaan tersebut pastinya memiliki resiko terjadinya kecelakaan kerja yang dapat mempengaruhi keselamatan dan kesehatan karyawan PT. PG. Rajawali I.

Pada hasil observasi lapangan yang dilakukan oleh penulis, terdapat masih terdapat beberapa kekurangan pada tingkat keselamatan dan kesehatan kerja bagi para karyawan. Kualitas lingkungan kerja masih belum dapat menjamin keselamatan dan kesehatan karyawan. Terdapat beberapa spot pada tempat produksi berlangsung yang kecerahan masih rendah, kebisingan suara yang berlebih, sirkulasi udara yang kurang, dan kebersihan yang kurang. Semua itu dapat mempengaruhi keselamatan

karyawan pada saat mereka bekerja dan dapat mempengaruhi kesehatan mereka pada jangka waktu yang lama. Sedangkan untuk budaya organisasi masih terdapat beberapa nilai yang dianut oleh perusahaan masih belum dianut oleh seluruh karyawan. Hal ini dapat dilihat dari beberapa karyawan yang masih enggan untuk selalu waspada dalam bekerja seperti tidak menggunakan APD yang telah disediakan oleh perusahaan.

Maka dari itu, sangatlah penting bagi PT. PG. Rajawali I untuk lebih dapat memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi keselamatan dan kesehatan kerja (K3), agar suatu saat karyawan tidak mengalami kecelakaan pada saat bekerja. Berdasarkan penjelasan tersebut, maka peneliti mengangkat penelitian dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi dan Terhadap Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) (Studi Pada Karyawan PT. PG. Rajawali I yang Berlokasi di PG. Kreet Baru)”. Penelitian ini diharapkan dapat perhatian manajemen perusahaan beserta seluruh karyawan

terhadap keselamatan dan kesehatan kerja meningkat dan meminimalisir angka kecelakaan pada karyawan PT. PG. Rajawali I.

## **LANDASAN TEORI**

### **Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja merupakan faktor yang sangat penting dalam sebuah pelaksanaan pekerjaan pada perusahaan. Menurut Soetjipto (2008, p. 87) lingkungan kerja adalah segala suatu hal atau unsur-unsur yang dapat mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung terhadap organisasi atau perusahaan. Menurut Sedarmayanti (2013, p. 23) lingkungan kerja merupakan suatu tempat yang terdapat sebuah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Sedangkan definisi lingkungan menurut Nitisemito (2004, p. 65) berbeda dari kedua definisi di atas. Menurutnya lingkungan kerja adalah suatu keadaan yang terdapat dalam struktur dan proses kegiatan perusahaan yang mencerminkan rasa kepuasan pada para pelaksana atau

pegawai yang bersifat menunjang ke arah pencapaian yang diinginkan oleh perusahaan secara keseluruhan.

Adapun indikator dari lingkungan kerja menurut Nitisemito (2004, p. 110) adalah sebagai berikut:

1. Suhu udara
2. Suara kebisingan
3. Penggunaan warna
4. Ruang gerak
5. Hubungan karyawan

### **Budaya Organisasi**

Budaya organisasi dapat diartikan menjadi suatu ciri-ciri yang menonjol pada suatu organisasi. Hal ini bertujuan untuk menjadi pembeda antar satu dengan perusahaan lainya dalam persaingan pasar. Menurut Robbins (2015, p. 355), berpendapat bahwa budaya organisasi merupakan suatu persepsi bersama yang dianut oleh seluruh anggota organisasi. Sedangkan menurut Schein (2010, p. 18) budaya organisasi bertujuan untuk mengatasi permasalahan pada perusahaan. Menurutnya budaya organisasi adalah pola asumsi bersama sebagai pembelajaran untuk mengatasi masalah eksternal dan internal pada perusahaan.

Pembelajaran untuk mengatasi masalah tersebut diajarkan kepada anggota baru sebagai cara yang benar untuk memahami, berpikir, dan merasakan masalah tersebut. Hal ini bertujuan untuk anggota baru dapat merasakan kebersamaan pada organisasi pada perusahaan tersebut.

Menurut Victor Tan dalam Wibowo (2006, p. 349), indikator untuk mengukur budaya organisasi adalah sebagai berikut:

1. *Individual initiative*

*Individual initiative* atau inisiatif perseorangan yaitu suatu tingkat tanggung jawab, kebebasan dan kemerdekaan yang dimiliki oleh suatu individu pada organisasi.

2. *Risk tolerance*

*Risk tolerance* atau toleransi terhadap risiko yaitu suatu tingkatan dimana pekerja didorong mengambil risiko yang menjadikan pekerja dapat agresif dan inovatif.

3. *Control*

*Control* atau pengawasan ialah jumlah aturan

dan pengawasan langsung yang dipergunakan untuk melihat dan mengawasi para perilaku kerja.

4. *Management support*

*Management support* atau dukungan manajemen yaitu tingkat dimana manajer mengusahakan komunikasi yang jelas, bantuan dan dukungan pada bawahannya.

5. *Communication pattern*

*Communication pattern* atau pola komunikasi yaitu suatu tingkatan dimana komunikasi organisasi dibatasi pada kewenangan hierarki formal.

### **Keselamatan dan Kesehatan Kerja**

Menurut Mangkunegara (2010, p. 161), istilah keselamatan dan kesehatan kerja mencakup pada dua istilah yaitu resiko keselamatan dan resiko kesehatan. Keselamatan kerja menunjukkan kondisi aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian di tempat kerja. Sedangkan kesehatan kerja menunjukkan pada kondisi yang bebas

dari fisik, mental, emosi atau rasa sakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja.

Pengertian keselamatan kerja menurut Buntarto (2015, p. 5), adalah suatu keadaan terhindar dari bahaya selama melakukan pekerjaan. Sedangkan menurut Bangun Wilson (2012, p. 377), keselamatan kerja adalah suatu perlindungan bagi karyawan atas keamanan kerja yang dialami oleh karyawan baik fisik maupun mental dalam sebuah lingkungan pekerjaan.

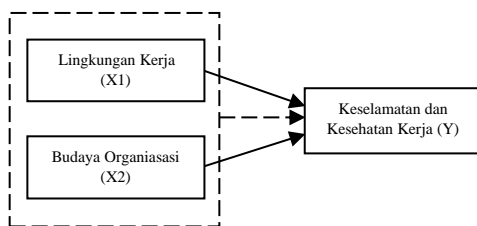
Pengertian kesehatan kerja menurut Buntarto (2015, p. 4), adalah suatu kondisi kesehatan yang bertujuan agar masyarakat karyawan memperoleh derajat kesehatan setinggi-tingginya, baik jasmani, rohani, maupun sosial. Sedangkan menurut Kuswana (2014, p. 22), kesehatan kerja adalah suatu keadaan yang aman dan selamat dari penderitaan dan kerusakan serta kerugian di tempat kerja, baik pada saat memakai alat, bahan, mesin-mesin dalam proses pengolahan, teknik pengepakan, penyimpanan, maupun menjaga dan mengamankan tempat serta lingkungan kerja.

Menurut Moenir (2006, p. 203) indikator keselamatan kerja adalah sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja secara fisik
  - a. Penempatan benda atau barang dilakukan dengan diberi tanda-tanda, batas-batas, dan peringatan yang cukup.
  - b. Penyediaan perlengkapan yang mampu untuk digunakan sebagai alat pencegahan, pertolongan dan perlindungan.
2. Lingkungan Sosial Psikologi
  - a. Jaminan keselamatan kerja secara psikologis dapat dilihat pada aturan perusahaan mengenai berbagai jaminan pekerja yang meliputi: Aturan mengenai ketertiban organisasi dan atau pekerjaan hendaknya diperlakukan secara merata kepada semua pegawai tanpa kecuali.

- b. Perawatan dan pemeliharaan asuransi terhadap para pegawai yang melakukan pekerjaan berbahaya dan resiko, yang kemungkinan terjadi kecelakaan kerja yang sangat besar.

### Hipotesis Penelitian



**Gambar 1. Model Hipotesis Penelitian**

Berdasarkan kerangka model hipotesis penelitian di atas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1: Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap keselamatan dan kesehatan (K3) PT. PG. Rajawali I secara signifikan.

H2: Budaya organisasi memiliki pengaruh positif terhadap keselamatan dan kesehatan (K3) PT. PG. Rajawali I secara signifikan.

H3: Lingkungan kerja dan budaya organisasi memiliki pengaruh positif

terhadap keselamatan dan kesehatan (K3) PT. PG. Rajawali I secara simultan.

### METODE PENELITIAN

Penelitian yang dilakukan merupakan penelitian *eksplanatory*, Menurut Sugiyono (2013, p. 6), *explanatory research* merupakan metode penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta pengaruh antara variabel satu dengan variabel lainnya.

Penelitian ini dilakukan pada PG. Kribet Baru yang berlokasi di Jl. Raya Kribet Bululawang No. 10 Kribet, Kec. Bululawang, Malang, Jawa Timur. Periode pelaksanaan penelitian di PG. Kribet Baru dilaksanakan pada 19 september 2020 sampai 17 oktober 2020. Dengan populasi berjumlah sebanyak 60 karyawan yang menempati pada jabatan Staf tetap.

Jumlah sampel yang akan digunakan untuk mewakili seluruh karyawan pada PT. PG. Rajawali I dapat dihitung menggunakan rumus *slovin*. Jumlah sampel yang akan



digunakan untuk mewakili seluruh karyawan pada PT. PG. Rajawali I setelah dihitung menggunakan rumus slovin yaitu berjumlah sebesar 52 karyawan.

Setelah mengetahui jumlah sampel yang akan digunakan, proporsi pengambilan sampel menggunakan teknik *Probability Sampling*. Menurut Sugiyono (2013, p. 118), *probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Metode yang digunakan adalah metode *Simple Random Sampling*. Menurut Sugiyono (2017, p. 120) *Simple Random Sampling* adalah pengambilan anggota sampel dari populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu.

## HASIL PENELITIAN

### Karakteristik Responden

Pengumpulan data melalui kuesioner dalam penelitian ini dilakukan terhadap 52 karyawan PT. PG. Rajawali I yang memiliki jabatan pada Staf tetap di PG. Kreet Baru yang

berlokasi di Jl. Raya Kreet Bululawang No. 10 Kreet, Kec. Bululawang, Malang, Jawa Timur.

**Tabel 1. Demografi Responden berdasarkan Jenise Kelamin**

Jenis Kelamin	Frekuensi	Preesentase (%)
Laki-Laki	48	92
Perempuan	4	8
Jumlah	52	100

Sumber: Data primer diolah, 2021.

Data pada penelitian tersebut menunjukkan ada perbandingan antara laki-laki dan perempuan yakni 92% banding 8%, dengan responden laki-laki berjumlah 48 responden sedangkan perempuan berjumlah 4 responden. Perbedaan besar jumlah jenis kelamin pada responden dikarenakan lokasi penelitian yang berada di unit produksi perusahaan. PT. PG. Rajawali I lebih cenderung menempatkan laki-laki pada unit produksi perusahaan.

**Tabel 2. Demografi Responden berdasarkan Umur**

Umur	Frekuensi	Preesentase (%)
20 s/d 25 tahun	1	2
26 s/d 30 tahun	9	18
31 s/d 35 tahun	4	8

36 s/d 40 tahun	10	19
41 s/d 45 tahun	5	10
46 s/d 50 tahun	4	8
> 50 tahun	18	35
Jumlah	52	100

Sumber: Data primer diolah, 2021.

Data tersebut menunjukkan sebanyak 1 responden atau 2% berumur antara 20 hingga 25 tahun, 9 responden atau 18% berumur antara 26 hingga 30 tahun, 4 responden atau 8% berumur antara 31 hingga 35 tahun, 10 responden atau 19% berumur antara 36 hingga 40 tahun, 5 responden atau 10% berumur antara 41 hingga 45 tahun, dan 4 responden atau 8% berumur antara 46 hingga 50 tahun, 18 responden atau 35% berumur lebih dari 50 tahun.

**Tabel 3. Demografi Responden berdasarkan Tingkat Pendidikan**

Tingkat Pendidikan	Frekuensi	Preesentase (%)
SMA	3	4
D3	7	13
S1	43	83
Jumlah	52	100

Sumber: Data primer diolah, 2021.

Data tersebut menunjukkan sebanyak 3 responden atau 4% merupakan lulusan pada tingkat SMA,

7 responden atau 13% merupakan lulusan D3, dan 43 responden atau 83% merupakan lulusan S1. Berdasarkan data di atas, perusahaan banyak memiliki karyawan yang berada di atas jenjang sarjana.

**Tabel 4. Demografi Responden berdasarkan Masa Kerja**

Masa Kerja	Frekuensi	Preesentase (%)
1-10 tahun	19	37
11-20 tahun	13	25
>20 tahun	20	38
Jumlah	52	100

Sumber: Data primer diolah, 2021.

Data tersebut menunjukkan sebanyak 19 responden atau 37% memiliki pengalaman kerja 1-10 tahun, 13 responden atau 25% memiliki pengalaman kerja 11-20 tahun, dan 20 responden atau 38% memiliki pengalaman kerja lebih dari 20 tahun.

### Uji Instrumen

### Uji Validitas

Uji validitas menurut Ghazali (2012, P. 52), digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner

mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

**Tabel 5. Hasil Uji Validitas**

	r hitung	r tabel	Keterangan
X1.1	0,58	0,268	Valid
X1.2	0,485	0,268	Valid
X1.3	0,696	0,268	Valid
X1.4	0,812	0,268	Valid
X1.5	0,857	0,268	Valid
X1.6	0,739	0,268	Valid
X1.7	0,271	0,268	Valid
X1.8	0,792	0,268	Valid
X1.9	0,421	0,268	Valid
X1.10	0,579	0,268	Valid
X1.11	0,527	0,268	Valid
X1.12	0,572	0,268	Valid
X1.13	0,317	0,268	Valid
X1.14	0,429	0,268	Valid
X2.1	0,702	0,268	Valid
X2.2	0,625	0,268	Valid
X2.3	0,665	0,268	Valid
X2.4	0,844	0,268	Valid
X2.5	0,243	0,268	Tidak Valid
X2.6	0,697	0,268	Valid
X2.7	0,427	0,268	Valid
X2.8	0,576	0,268	Valid
X2.9	0,727	0,268	Valid
X2.10	0,803	0,268	Valid
X2.11	0,803	0,268	Valid
X2.12	0,803	0,268	Valid
Y 1	0,469	0,268	Valid
Y 2	0,639	0,268	Valid
Y 3	0,640	0,268	Valid
Y 4	0,663	0,268	Valid
Y 5	0,581	0,268	Valid
Y 6	0,709	0,268	Valid
Y 7	0,760	0,268	Valid
Y 8	0,731	0,268	Valid
Y 9	0,572	0,268	Valid
Y 10	0,794	0,268	Valid

Y 11	0,808	0,268	Valid
Y 12	0,808	0,268	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2021.

Berdasarkan tabel di atas, seluruh item pernyataan memiliki nilai *pearson-correlation* di atas nilai r tabel. Hanya pada item pernyataan 5 untuk indikator variabel budaya organisasi memiliki nilai *pearson-correlation* di bawah nilai r tabel. Hasil tersebut menunjukkan bahwa seluruh pernyataan terkecuali pernyataan 5 variabel budaya organisasi adalah valid. Maka pada penelitian ini mengeleminasi pernyataan 5 mengukur variabel budaya organisasi.

### Uji Realibilitas

Menurut Ghazali (2012, p. 47), reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

**Tabel 6. Hasil Uji Realibilitas**

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>		Keterangan
Lingkungan Kerja	0,864	0,6	Reliabel
Budaya Organisasi	0,884	0,6	Reliabel
Keselamatan dan Kesehatan Kerja	0.893	0,6	Reliabel

Sumber: Data primer diolah, 2021.

Berdasarkan tabel di atas, nilai *Cronbach's Alpha* untuk variabel lingkungan kerja, variabel budaya organisasi, dan variabel keselamatan dan kesehatan kerja diatas dari nilai 0,60. Hasil tersebut menunjukkan bahwa instrumen dari variabel lingkungan kerja, variabel budaya organisasi, dan variabel keselamatan dan kesehatan kerja reliabel.

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2012, p. 160) uji normalitas bertujuan apakah dalam model regresi variabel dependen dan variabel independen mempunyai kontribusi atau tidak.

		<i>Unstandardized Residual</i>
N		52
<i>Normal Parameters<sup>a,b</sup></i>	<i>Mean</i>	0,0000000
	<i>Std. Deviation</i>	0,17748153
	<i>Absolute</i>	0,111
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Positive</i>	0,111
	<i>Negative</i>	-0,061
	<i>Kolmogorov-Smirnov Z</i>	0,111
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		0,157

Sumber: Data primer diolah, 2021

Pengujian normalitas didukung dengan analisis statistik menggunakan uji statistik non-parametrik Kolmogorov-Smirnov (K-S). Uji K-S ini dilakukan dengan membuat hipotesis sebagai berikut :

Ho: Data residual berdistribusi normal (jika nilai Sig > 0,05)

Ha: Data residual tidak berdistribusi normal (jika nilai Sig < 0,05)

Besarnya nilai signifikan Kolmogorov-Smirnov adalah  $0,157 > \alpha$  (nilai  $\alpha$  adalah 0,05). Hal ini menunjukkan bahwa Ho: Data residual berdistribusi normal diterima.

### Uji Multikolinieritas

**Tabel 7. Hasil Uji Normalitas**

Menurut Ghazali (2012, p. 105), uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah suatu model regresi terdapat korelasi antar variabel bebas (*independen*). Jika dalam model regresi yang terbentuk terdapat korelasi yang tinggi atau sempurna di antara variabel bebas, maka model regresi tersebut dinyatakan mengandung gejala multikolinier.

**Tabel 8. Hasil Uji Multikolinearitas**

Variabel	VIF	<i>Tolerance</i>
Lingkungan Kerja	0,395	2,530
Budaya Organisasi	0,395	2,530

Sumber: Data primer diolah, 2021

Apabila nilai  $TOL \leq 0.10$  atau sama dengan nilai  $VIF \geq 10$ , maka dapat menunjukkan adanya multikolinieritas dan sebaliknya. Berdasarkan tabel diatas adalah nilai VIF variabel lingkungan kerja (X1) dan budaya organisasi (X2) adalah  $2,530 \leq 10$  dan nilai toleransi value  $0,395 \geq 0,10$ . Maka dapat ditunjukkan tidak terjadi multikolinieritas.

### Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghazali (2012, p. 139), uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah tidak mengandung gejala heteroskedastisitas atau mempunyai varian yang homogen.

**Tabel 9. Hasil Uji Heteroskedistisitas**

Variabel	Signifikansi
Lingkungan Kerja	0,763
Budaya Organisasi	0,404

Sumber: Data primer diolah, 2021

### Uji Hipotesis

**Tabel 10. Hasil Uji Regresi Linier Berganda**

Variabel	<i>Std. koefficeint beta</i>	t	Sig
Lingkungan Kerja	0,549	4,973	0,00
Budaya Organisasi	0,377	3,417	0,01
R = 0,874			
R <sup>2</sup> = 0,764			
Adjusted R <sup>2</sup> = 0,755			
Nilai F hitung = 79,505			
Signifikansi F = 0,00			

Sumber: Data primer diolah, 2021

### Uji Parsial (Uji t)

Menurut Ghazali (2012, p. 98) Uji beda t digunakan untuk menguji seberapa jauh pengaruh variabel

independen yang digunakan dalam penelitian ini secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Kriteria pengambilan keputusan dari uji t adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai signifikan  $< 0,05$ , atau t hitung  $> t$  tabel maka terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y.
2. Jika nilai signifikan  $> 0,05$ , atau t hitung  $< t$  tabel maka tidak terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y.

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai t hitung variabel lingkungan kerja adalah sebesar 4,973. Jika dibandingkan dengan nilai t tabel pada tingkat signifikansi 5% yaitu sebesar 2.0096; maka nilai t hitung lebih besar daripada t tabel ( $4,973 < 2.0096$ ).

Nilai signifikansi sebesar 0,00 pada tabel di atas menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap keselamatan dan kesehatan kerja karyawan. Hal ini disebabkan karena nilai signifikansi 0,00 lebih kecil dari nilai  $\alpha = 0,05$ .

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai t hitung variabel budaya organisasi adalah sebesar 3,417. Jika dibandingkan dengan nilai t tabel pada tingkat signifikansi 5% yaitu sebesar 1,660; maka nilai t hitung lebih besar daripada t tabel ( $3,417 < 2.0096$ ).

Nilai signifikansi sebesar 0,01 pada tabel di atas menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap keselamatan dan kesehatan kerja karyawan. Hal ini disebabkan karena nilai signifikansi 0,01 lebih kecil dari nilai  $\alpha = 0,05$ .

Berdasarkan uji hipotesis yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap keselamatan dan kesehatan kerja karyawan dan variabel budaya organisasi berpengaruh positif terhadap keselamatan dan kesehatan kerja karyawan. Dengan demikian, hipotesis pertama dan kedua yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap keselamatan dan kesehatan kerja dan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap

keselamatan dan kesehatan kerja karyawan dapat diterima.

### **Uji Simultan (Uji F)**

Menurut Ghozali (2012, p. 98), Uji Statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau variabel terikat. Kriteria pengambilan keputusan dari uji F in adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai signifikan  $< 0,05$ , atau  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka terdapat pengaruh variabel X secara simultan terhadap variabel Y.
2. Jika nilai signifikan  $> 0,05$ , atau  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka tidak terdapat pengaruh variabel X secara simultan terhadap variabel Y.

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai F hitung lebih besar dari F tabel ( $79,505 > 3,18$ ) dan signifikansi uji F sebesar 0,00 menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap

keselamatan dan kesehatan kerja karyawan secara simultan. Hal ini disebabkan karena nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari nilai  $\alpha = 0,05$ .

Pada kedua variabel tersebut lingkungan kerja memiliki pengaruh lebih dari budaya organisasi. Hal ini dapat diketahui dari nilai Std. koeficeint beta lingkungan kerja lebih besar dari budaya organisasi ( $0,549 > 0,377$ ). Dengan demikian, hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa lingkungan kerja dan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap keselamatan dan kesehatan kerja karyawan secara simultan diterima.

### **PEMBAHASAN**

#### **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Keselamatan dan Kesehatan Karyawan**

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap keselamatan dan kesehatan (K3) pada perusahaan PT. PG. Rajawali I. Maka dari itu hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap keselamatan dan kesehatan dapat diterima. Hal ini dapat dikatakan bahwa

hasil dari penelitian-penelitian yang telah dilakukan juga terbukti pada penelitian yang dilakukan di PT. PG. Rajawali I.

Hasil penelitian juga didukung oleh hasil penelitian terdahulu yang memiliki judul “Occupational Health, Safety and Work Environments in Norwegian Fish Farming - Employee Perspective” (Thorvaldsen et al., 2020). Pada penelitian tersebut, membuktikan bahwa lingkungan kerja memiliki dampak pada tingkat keselamatan dan kesehatan kerja. Penelitian pada pekerja ternak ikan di Norwegia tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki dampak pada kesehatan pekerja. Tidak hanya itu saja, akan tetapi juga dapat berdampak pada kesehatan psikologis pekerja.

### **Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Keselamatan dan Kesehatan Karyawan**

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap keselamatan dan kesehatan (K3) pada perusahaan PT. PG. Rajawali I. Maka

dari itu hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh budaya organisasi terhadap keselamatan dan kesehatan dapat diterima. Hal ini dapat dikatakan bahwa hasil dari penelitian-penelitian yang telah dilakukan juga terbukti pada penelitian yang dilakukan di PT. PG. Rajawali I.

Hasil penelitian juga didukung oleh hasil penelitian terdahulu dari Nielsen (2014) yang berjudul “Improving Safety Culture Through The Health and Safety Organization: A Case Study”. Pada penelitian tersebut, membuktikan bahwa budaya organisasi dapat memiliki dampak pada tingkat keselamatan dan kesehatan kerja. Penelitian ini menunjukkan hasil bahwa terdapat peningkatan yang nyata dalam keselamatan dan kesehatan kerja, pola interaksi mengenai keselamatan, indikator budaya keselamatan, dan tren perubahan dalam tingkat cedera yang diakibatkan oleh perubahan budaya organisasi karena proses pembelajaran dua putaran organisasi yang mengarah pada modifikasi asumsi dasar akan pentingnya keselamatan dan kesehatan kerja.



## **Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Keselamatan dan Kesehatan Karyawan**

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa terdapat pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap keselamatan dan kesehatan (K3) pada perusahaan PT. PG. Rajawali I secara simultan. Maka dari itu hipotesis yang menyatakan lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap keselamatan dan kesehatan secara simultan maupun secara parsial dapat diterima. Hal ini dapat dikatakan bahwa hasil dari penelitian-penelitian yang telah dilakukan juga terbukti pada penelitian yang dilakukan di PT. PG. Rajawali I.

Hasil penelitian juga didukung oleh hasil penelitian yang memiliki judul “Creating a Safe Haven During the Crisis: How Organizations Can Achieve Deep Compliance with COVID-19 Safety Measures in the Hospitality Industry” (Xiaowen et al., 2021). Pada penelitian tersebut, membuktikan bahwa terdapat pengaruh antara lingkungan kerja dan budaya

organisasi atas tingkat keselamatan dan kesehatan kerja. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja yang optimal dapat diraih dari komitmen karyawan dan manajemen untuk patuh pada peraturan yang mengikat mereka dan penciptaan kondisi lingkungan kerja yang layak untuk digunakan pada saat bekerja.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil perhitungan dan analisis yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa:

1. Lingkungan kerja berpengaruh pada keselamatan dan kesehatan kerja pada PT. PG. Rajawali I. Hal ini menandakan bahwa kualitas lingkungan kerja pada perusahaan memiliki pengaruh pada tingkat keselamatan dan kesehatan kerja pada PT. PG. Rajawali I.
2. Budaya organisasi berpengaruh pada keselamatan dan kesehatan kerja pada PT. PG. Rajawali I. Hal ini menandakan bahwa budaya yang dianut oleh perusahaan memiliki pengaruh

pada tingkat keselamatan dan kesehatan kerja pada PT. PG. Rajawali I.

3. Lingkungan kerja dan budaya organisasi berpengaruh pada keselamatan dan kesehatan kerja pada PT. PG. Rajawali I secara simultan. Hal ini menandakan bahwa kualitas lingkungan kerja dan budaya yang dianut oleh perusahaan memiliki pengaruh pada tingkat keselamatan dan kesehatan kerja pada PT. PG. Rajawali I.

### **Saran**

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan, maka saran-saran yang dapat diberikan berkaitan dengan judul adalah sebagai berikut:

1. PT. PG. Rajawali I diharapkan lebih memperhatikan penyediaan dan perawatan fasilitas pada tempat pekerjaan karyawan.
2. PT. PG. Rajawali I diharapkan dapat membenahi atau mengupgrade budaya yang dianut dan terus-menerus menanamkan pada karyawan

agar budaya tersebut benar-benar tumbuh di dalam diri karyawan.

3. PT. PG. Rajawali I diharapkan dapat mengawasi kedua faktor tersebut bersamaan. Hal ini bertujuan agar perusahaan dapat lebih mengoptimalkan tingkat keselamatan dan kesehatan kerja perusahaan.
4. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambahkan variabel dan/atau faktor-faktor yang belum terdapat pada variabel penelitian ini. Hal ini bertujuan untuk perusahaan dapat mengetahui pengaruh-pengaruh yang belum terdapat pada penelitian ini juga memiliki dampak pada keselamatan dan kesehatan kerja di PT. PG. Rajawali I.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Armen, Anwar. 2011. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Pada Karyawan Di PT. Wasktia Guna

- Jaya Di Pekanbaru.
- Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial (BPJS) ketenagakerjaan, Diakses pada 12 Februari 2020, <https://www.bpjsketanakerjan.go.id/berita/23322/Angka-Kecelakaan-Kerja-Cenderung-Meningkat-BPJS-Ketenagakerjaan-Bayar-Santunan-Rp1,2-Triliun>.
- Bangun, Wilson. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Erlangga. Jakarta.
- Buntarto, 2015, Panduan Praktis Keselamatan dan Kesehatan Kerja untuk Industri. Pustaka Baru Press. Yogyakarta.
- Erlina, Erlina. 2017. Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Penerapan Budaya Keselamatan Kerja Di Perusahaan Konstruksi PT. Sinai Indonesia.
- Ghozali, Imam. 2012. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS. Universitas Diponegoro. Yogyakarta.
- Hani, T. Handoko. 2010. Manajemen Personalia & Sumber daya Manusia. BPFE-Yogyakarta. Yogyakarta.
- Kuswana, WS. 2014. Ergonomi Dan Kesehatan dan Keselamatan Kerja. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. PT Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Manullang. 2006. Manajemen Personalia. Gajah Mada University Press. Yogyakarta.
- Moenir, H.A.S. 2006. Pendekatan Manusia dan Organisasi Terhadap Pembinaan Kepegawaian. Bumi Aksara. Jakarta.
- Nævestad, Tor-Olav., Hesjevoll, Ingeborg Storesund., Elvik, Rune. 2021. How can regulatory authorities improve safety in organizations by influencing safety culture? A conceptual model of the relationships and a discussion

- of implications. United States of America.
- Nielsen, Kent J. 2014. "Improving Safety Culture Through The Health and Safety Organization: A Case Study". National Safety Council. United States of America.
- Nitisemito, Alex S. 2004, Manajemen Personalia, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Ridley, John. 2008. Ikhtisar Kesehatan & Keselamatan Kerja Edisi Ketiga. Erlangga. Jakarta.
- Rivai, Veitzal., 2003, Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik. PT.Rajagrafindo Persada. Jakarta.
- Robbins, Stephen P. 2015. Perilaku Organisasi, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Schein, E. H. 2008. Organizational Culture and Leadership. Jossey-Bass. San Francisco.
- Sedarmayanti, 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Refika Aditama. Bandung.
- Sealisa, Citra Sari. Djamhur, Hamid. Hamidah, Nayati Utami. 2016. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (Studi Pada Karyawan Pabrik Gondorukem dan Terpentin Sukun Perum Perhutani Kesatuan Bisnis Mandiri Industri Gondorukem dan Terpentin II, Ponorogo).
- Suma'mur, PK. 2006. Keselamatan Kerja dan Pencegahan Kecelakaan. CV. Haji Mas Agung. Jakarta.
- Susanto A. B. 2004. Budaya Perusahaan: Manajemen dan Persaingan Bisnis. PT. Elex Media Komputindo. Jakarta.
- Soetjipto, Budi W. 2008. Paradigm Baru Manajemen Sumber Daya Manusia, Amara Book. Yogyakarta.
- Sugiyono. 2013. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. CV.Alfabeta. Bandung.
- Supranto, Johanes. 2008. Statistik: Teori dan Aplikasi. Erlangga. Jakarta.

- Sorensen, Glorian., Dennerlein, Jack T., Peters, Susan E., Sabbath Erika L., Kelly, Erin L., Wagner, Gregory R. 2021. "The future of research on work, safety, health and wellbeing: A guiding conceptual framework". Harvard University. United States of America.
- Thorvaldsen, Trine., Kongsvik, Trond., Holmen, Ingunn Marie., Størkersen, Kristine., Salomonsen, Cecilie., Sandsun, Mariann., Bjelland, Hans V. 2020. "Occupational Health, Safety and Work Environments in Norwegian Fish Farming - Employee Perspective". Texas A&M University. United States of America.
- Wibowo. 2006. Manajemen Perubahan. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Widodo, Eko Suparno. 2015. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Pustaka Belajar. Yogyakarta.
- Xiaowen Hu, Hongmin Yan, Casey Tristan, & Chia-Huei Wu. (2021). "Creating a Safe Haven During the Crisis: How Organizations Can Achieve Deep Compliance with COVID-19 Safety Measures in the Hospitality Industry". University of Central Florida. United States of America.