

ANALISIS BUDAYA ORGANISASI, K3 DAN KINERJA KARYAWAN PT. GLOBAL INTERNUSA LINE

Yulianti Keke^{1*}, Agus Setiawan², Syaiful Anwar³, Yolla Ayutia⁴

^{1,2,3,4}Institut Transportasi dan Logistik Trisakti, Jakarta, Indonesia; yuliakeke@gmail.com,
agussetiawan@wahanamulti.com, syaifulanwar@gmail.com, yolla.ayutia@gmail.com

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh budaya organisasi, kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Global Internusa Line. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jumlah populasi sebesar 43 responden di jadikan sampel jenuh. Dari pengujian Hipotesis dimana $p \text{ value } 0,000 < 0,05$ maka variabel budaya organisasi (X1) berpengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan (Y), bahwa H_a diterima dan H_o ditolak berpengaruh secara signifikan. Hal tersebut menandakan bahwa karyawan harus selalu melakukan hal-hal baru untuk kinerja yang baik untuk perusahaan dan perusahaan perlu memberikan dukungan baik dalam hal apresiasi penghargaan kepada karyawan yang melakukan kinerja yang baik dalam pekerjaannya. Uji hipotesis dimana $p \text{ value } 0,000 < 0,05$ maka variabel kesehatan dan keselamatan kerja (X2) berpengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan (Y), bahwa H_a diterima dan H_o ditolak berpengaruh secara signifikan. Dimana karyawan harus menerapkan SOP dalam bekerja sehari-hari didalam maupun di luar kantor dan perusahaan juga harus memberikan jaminan kesehatan dan keselamatan terhadap karyawan agar dapat bekerja sesuai dengan standar perusahaan serta peralatan yang rusak harus segera di perbaiki. Dalam hal ini sebagai seorang karyawan harus memiliki pengetahuan dan keterampilan sesuai dengan kebutuhan perusahaan dan melakukan setiap pekerjaan sesuai dengan kuantitas yang diberikan oleh perusahaan.

Kata Kunci : budaya organisasi; kesehatan dan keselamatan kerja; K3; kinerja karyawan; pengetahuan dan ketrampilan

Abstract

The purpose of this research is to find out how much influence organizational culture, Occupational health and safety have on employee performance at PT. Global Internusa Line. This research uses quantitative methods with a population of 43 respondents used as a saturated sample. From hypothesis testing where the p value is $0.000 < 0.05$, the organizational culture variable (X1) has a positive effect on the employee performance variable (Y), that H_a is accepted and H_o is rejected and has a significant effect. This indicates that employees must always do new things for good performance for the company and the company needs to provide good support in terms of appreciation for employees who perform well in their work. Test the hypothesis where the p value is $0.000 < 0.05$, then the occupational health and safety variable (X2) has a positive effect on the employee performance variable (Y), that H_a is accepted and H_o is rejected and has a significant effect. Where employees must apply SOPs in their daily work inside and outside the office and the company must also provide health and safety guarantees for employees so that they can work in accordance with company standards and damaged equipment must be repaired immediately. In this case, as an employee, you must have the knowledge and skills according to the company's needs and carry out each job according to the quantity provided by the company.

Keywords: organizational culture; occupational health and safety; K3; employee performance; knowledge and skills.

PENDAHULUAN

Kinerja dikenal sebagai pencapaian, adalah ukuran tingkat pencapaian pelaksanaan program kegiatan kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi, yang dituangkan dalam perencanaan strategi organisasi.

Sesuai dengan standar yang ditetapkan berdasarkan tanggung jawab yang diberikan, kinerja karyawan akan menentukan kualitas seseorang. Hasil kerja yang dihasilkan dapat dilihat secara nyata dengan standar kerja yang ditetapkan perusahaan, yang akan menentukan prestasi kerja karyawan.

Budaya organisasi memberikan kesempatan untuk mengembangkan sumber daya manusia yang dapat mengubah sikap dan perilaku sehingga mereka dapat menyesuaikan diri dengan tantangan saat ini dan masa depan. Dalam dunia bisnis, setiap perusahaan mengharapkan setiap karyawannya bekerja dengan baik sesuai dengan aturan yang berlaku. Untuk meningkatkan sumber daya pengetahuan dan keterampilan, standarisasi terus dilakukan sebaik mungkin.

Budaya organisasi hal yang sangat besar yang perlu di perhatikan adalah membangun serta meningkatkan budaya organisasi untuk mengfokuskan diri dalam pengembangan komitmen nilai bersama dan nilai sangat berkaitan dengan bentuk perilaku sesuai dengan kepentingan organisasi serta meningkatkan hasil bersama untuk mengurangi efisiensi organisasi budaya perusahaan yang buruk dapat mengurangi

produktivitas kinerja karyawan. Budaya organisasi untuk perusahaan adalah untuk pertahankan bisnis dalam jangka panjang harus menciptakan budaya organisasi yang positif untuk tujuan bersama karyawan yang tepat dan membiarkan karyawan melakukan tugas bersama dengan benar, apabila perusahaan tidak menyediakan tempat untuk menginspirasi bagi karyawan dalam bekerja dan memotivasi rasa kebersamaan maka karyawan tidak akan nyaman.

Salah satu faktor penting dalam manajemen keselamatan dan kesehatan kerja adalah bahwa setiap pekerja diharapkan dapat bekerja dengan aman dan aman untuk menyelesaikan tugas dengan hasil yang optimal.

Banyak pekerja hanya melakukan tugas sesuai tanggung jawab mereka tanpa mempertimbangkan diri mereka sendiri, yang dapat menyebabkan kecelakaan di tempat kerja dan selalu berhubungan dengan aturan, sikap, norma, dan etika di tempat kerja.

Bahaya berupa kecelakaan kerja, kebakaran, pencemaran lingkungan, dan penyakit dapat berasal dari kesalahan saat menggunakan peralatan yang kurang lengkap atau kurangnya kelengkapan alat pelindung diri. Tidak jarang bahwa pekerjaan mengabaikan keselamatan sehingga ada korban. Pada akhirnya, kemajuan yang diharapkan kurang dicapai tidak maksimal dan menimbulkan kerugian yakni kerusakan peralatan kerja, terhentinya pekerjaan dan menurunnya tingkat kesehatan karyawan.

Bahkan tidak melihat apapun jenis

organisasi atau perusahaan, sumber daya manusia sangat penting karena mereka memainkan peran penting dalam menentukan perkembangan perusahaan, membantu mereka mencapai tujuan perusahaan atau organisasi.

Baik perusahaan besar maupun kecil membutuhkan sumber daya manusia, yaitu karyawan. Karyawan memainkan peran penting dalam menjalankan operasi produksi sebuah perusahaan; tanpa mereka, bisnis tidak akan beroperasi dengan baik. Karena mereka adalah ujung tombak perusahaan, karyawan adalah aset penting yang tidak mudah diganti. Karena itu, mereka harus mendapat perhatian khusus untuk meningkatkan produktivitas dan memaksimalkan kinerja dengan sebaik mungkin. Untuk mencapai visi dan misi perusahaan, karyawan memiliki pengetahuan, keinginan, tenaga, kreatifitas, dan perasaan.

Kesehatan kerja dan keselamatan kerja harus diperhatikan untuk meningkatkan hasil pekerjaan karyawan dan meningkatkan kondisi mereka saat mengerjakan tugas berat maupun ringan. Ini akan meningkatkan kinerja mereka dalam menghasilkan barang dan jasa sesuai dengan tujuan perusahaan.

KERANGKA TEORI

Budaya Organisasi

Selama bertahun-tahun, budaya organisasi telah digunakan dan diterapkan dalam aktivitas kerja, membantu manajer dan karyawan meningkatkan kualitas kerja

mereka (Edison, 2019).

Budaya organisasi suatu pola kepercayaan dan harapan yang dimiliki bersama para anggota organisasi menciptakan harapan, kepercayaan menghasilkan peraturan tentang perilaku, norma yang secara kuat membentuk perilaku pribadi atau kelompok organisasi.

Faktor yang mempengaruhi budaya organisasi sebagai berikut :

1. Motivasi
2. Komunikasi
3. Karakteristik organisasi dan proses administrasi
4. Struktur Organisasi
5. Gaya Manajemen dan Kepemimpinan
6. Tingkat Formalitas Organisasi
7. Nilai yang dianut Individu

Untuk membedakan suatu organisasi dari organisasi lainnya, budaya organisasi dapat digambarkan sebagai suatu sistem yang terdiri dari pemahaman yang dimiliki oleh para anggota (Robbins, 2022). Indikator Budaya organisasi yaitu inovasi dan orientasi pada hasil akhir.

Kesehatan Kerja dan Keselamatan Kerja (K3)

Kesehatan kerja adalah upaya untuk mempertahankan dan meningkatkan kesehatan fisik, mental, dan sosial setinggi mungkin bagi karyawan di semua posisi, dan mencegah gangguan kesehatan yang disebabkan oleh lingkungan kerja, (Mulyo et al., 2021)

Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi karyawan dalam kesehatan

kerja yaitu:

1. Pemeriksaan Kesehatan: Calon pekerja harus menjalani pemeriksaan kesehatan dan pemeriksaan umum setidaknya sekali setahun sebelum diterima kerja.
2. Kondisi keuangan dan mental yang stabil, di mana tidak ada kerusakan fisik, stamina yang stabil, dan emosi karyawan harus stabil.
3. Pengaturan udara, di mana volume AC yang sesuai kondisi diatur untuk memungkinkan pergantian udara alami di ruang kerja yang membutuhkan AC.

Adapun keselamatan kerja dipengaruhi oleh:

1. Keadaan tempat kerja di mana penyimpanan dan penyusunan barang berbahaya harus dipertimbangkan untuk keamanannya, dan ruang kerja tidak boleh padat atau terlalu penuh. Agar lingkungan tidak tercemar, kotoran dan limbah harus dibuang di tempatnya.
2. Penggunaan peralatan kerja: memastikan penggunaan peralatan kerja yang sudah usang dan rusak dan memastikan penggunaan mesin dan alat elektronik dengan aman.
3. Pengaturan pencahayaan: memastikan penggunaan sumber pencahayaan yang tepat dan memastikan ruang kerja memiliki jumlah cahaya yang cukup untuk menghindari remang-remang.
4. Pembinaan karyawan: Pelatihan dan pendidikan keselamatan kerja serta kartu penelitan harus tersedia.

Indikator yang mempengaruhi keselamatan

dan kesehatan kerja (K3), adalah Peralatan Pelindung diri, Tangung jawab dan SOP (Heidjrahman Ranupandojo, 2022)

Kinerja Karyawan

Karena kinerja merupakan hasil pencapaian seseorang secara keseluruhan dalam jangka waktu tertentu, kinerja perusahaan harus diperhatikan dengan cermat. Perusahaan melakukan penilaian kinerja untuk secara objektif mengevaluasi hasil kerja karyawan dan diharapkan dapat memotivasi setiap karyawan untuk melakukan pekerjaan mereka dengan lebih efisien dan efektif.

Kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama menjalankan tugas selama periode tertentu. Prestasi kerja seseorang didasarkan pada kuantitas dan kualitas yang telah disepakati bersama yang dilakukan oleh individu, kelompok, dan lembaga. Kinerja merujuk pada tingkat keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan tugas dan mencapai tujuan.

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu faktor kemampuan, motivasi, individu, lingkungan dan faktor yang mempengaruhi penilaian kinerja yaitu perbaikan kinerja, penyesuaian kompensasi, keputusan penempatan, kebutuhan pelatihan, kualitas kerja, kuantitas, ketetapan waktu, efektivitas, kemandirian.

(Setiobudi, 2017) menyatakan bahwa beberapa indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Kuantitas kerja adalah kualitas yang harus dihasilkan dan diselesaikan sehubungan

dengan bentuk keluaran. Ini adalah ukuran jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan oleh seorang karyawan dalam jangka waktu tertentu. Salah satu cara untuk mengetahui hal ini adalah dengan melihat bagaimana karyawan menyelesaikan tugas dan tanggung jawab mereka dalam waktu dan kecepatan yang sudah ditentukan.

2. Waktu adalah sesuai dengan waktu yang direncanakan dan pengukuran ketepatan waktu untuk menyelesaikan suatu tugas. Cara karyawan membuat rencana dan jadwal untuk menyelesaikan tugas-tugasnya akan mempengaruhi seberapa cepat mereka menyelesaikan tugas-tugas yang sudah diberikan kepada mereka. Kecepatan kerja karyawan digunakan sebagai standar untuk mengukur produktivitas perusahaan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dirancang untuk menggunakan pendekatan kuantitatif berdasarkan filsafat positivisme. Sampel dan populasi digunakan untuk penelitian, dan instrumen penelitian digunakan untuk mengumpulkan data. Tujuan dari analisis kuantitatif dan statistik adalah untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2019). Populasi pada penelitian ini yaitu 43 karyawan yang bekerja di PT. Global Internusa Line.

Sampel jenuh atau total sampling merupakan teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini populasi berjumlah 43

populasi di jadikan sampel, jumlah sampel berdasarkan jabatan staff perusahaan pada bagian Manager dan HSE Safety Perusahaan dan Umur mulai 20-50 Tahun. Alasan peneliti mengambil sampel jenuh atau total sampling karena jumlah populasi kurang dari 100 populasi, maka seluruh karyawan yang bekerja di PT. Global Internusa Line.

Data primer harus berasal dari narasumber penelitian yang tepat dan diambil secara langsung dari sumber aslinya. Data primer tersebut berupa kuesioner yang disebarakan kepada karyawan pada PT. Global Internusa Line. Data sekunder diperlukan untuk mendukung data primer yang dikumpulkan dari literatur seperti buku dan jurnal. Data sekunder juga secara tidak langsung mendukung pengumpulan data melalui orang lain, serta memberikan dokumen penelitian sebelumnya yang telah dipublikasikan dan digunakan sebagai rujukan (Donsu, 2016).

Teknik pengumpulan data memerlukan berbagai metode, termasuk pertanyaan menggunakan skala likert yang mencakup sangat setuju dengan nilai 5 hingga sangat tidak setuju dengan nilai 1 (Sugiyono, 2019). Metode Partial Least Square (PLS) digunakan untuk analisis penelitian ini. Dalam penelitian ini, Measurement Model—juga dikenal sebagai Outer Model—menggunakan uji validitas diskriminan untuk menentukan apakah suatu indikator variabel laten berbeda dari indikator variabel laten lainnya. Jika nilai AVE lebih dari 0,5 atau lebih besar dari korelasi antara sesama variabel laten dan uji

kolinearitas Outer Model terjadi, maka indikator tersebut dianggap berbeda. Kemudian melakukan model struktural, atau inner model.

Variabel laten—juga dikenal sebagai variabel tersembunyi atau variabel tak teramati—adalah variabel yang tidak dapat diamati atau diukur secara langsung tetapi berdampak pada variabel yang diamati dalam model pengukuran.

Uji reliabilitas dapat dilihat pada nilai cronbachs alpha > 0,7 maka dianggap reliabel dan berwarna hijau. Selain itu, nilai R-Square dapat digunakan dalam pemeriksaan ini untuk mengevaluasi pengaruh variabel laten eksogen terhadap variabel laten endogen.

Uji Hipotesis yaitu bila $p_{values} > 0,05$ H_a ditolak dan H_o diterima, artinya bahwa variabel X tidak berpengaruh signifikan dan tidak ada pengaruh positif terhadap variabel Y, dan bila $p_{values} < 0,05$ H_a diterima dan H_o ditolak, artinya bahwa variabel X berpengaruh signifikan dan ada pengaruh positif terhadap Y.

HASIL DAN PEMBAHASAN

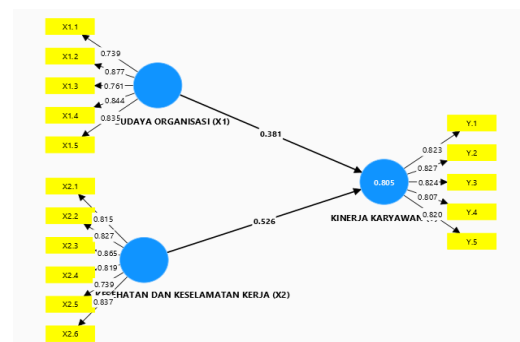
Hasil Penelitian

1. Jenis Kelamin, berdasarkan data responden jenis kelamin, dapat di lihat hasil diatas dimana perempuan dengan berjumlah 7 dengan presentase 16% dan mendominasi yaitu laki-laki berjumlah 36 karyawan dengan presentase 84%. Laki-laki lebih banyak karena dalam pekerjaan ini bertugas dan bertanggung jawab pada bagian keselamatan kerja dan

kesehatan kerja dikapal.

2. Usia, berdasarkan data responden usia karyawan dapat disimpulkan yang paling rendah yaitu di usia 42-55 tahun berjumlah 4 dengan presentase 9% di lanjutkan dengan usia 31-41 tahun berjumlah 11 dengan presentase 23% dan usia 20-30 tahun lebih didominasi dengan presentase 65%.
3. Masa Kerja, berdasarkan hasil data responden berdasarkan masa kerja yang berjumlah 43 orang. Dilihat pada tabel diatas bahwa masa kerja >20 berjumlah 4 dengan presentase 9%. Masa kerja >10 berjumlah 14 dengan presentase 33%. Masa kerja <5 berjumlah 7 dengan presentase 16% di mana dapat disimpulkan >5 tahun lebih mendominasi dengan presentase 42%.
4. Pendidikan terakhir, berdasarkan hasil data responden berdasarkan masa kerja dapat dilihat pada tabel diatas yang berjumlah 43 orang. Pendidikan SMA berjumlah 7 dengan presentase 16% dilanjut masa kerja D3 jumlah 16 dengan presentase 37% dan dapat disimpulkan pendidikan S1 lebih mendominasi dengan presentase 47%.

Hasil Uji Validitas (outer loading)



Semua pernyataan adalah valid, seperti yang ditunjukkan oleh hasil pengolahan data penambahan luar pada gambar di atas dan masing-masing telah memiliki nilai lebih dari 0,7

Uji Realibitas

Construct Reliability dan Validity

Construct reliability and validity - Overview		
	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)
BUDAYA ORGANISASI (X1)	0.870	0.875
KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA (X2)	0.901	0.908
KINERJA KARYAWAN (Y)	0.879	0.879

Sumber : Data diolah dengan *SmartPLS 4*, 2023

Metode Partial Least Square (PLS)

Perencanaan Model Struktur (Inner Model)

Model internal dinilai secara struktural dengan koefisien jalur untuk menentukan seberapa besar pengaruh variabel laten terhadap perhitungan awal. R-square predictive relevansi model variabel dievaluasi dengan melihat nilai R-square dan nilai signifikansi. Ini adalah uji goodness of fit model.

Langkah berikutnya adalah menilai nilai R2. Nilai R2 diklasifikasikan menjadi 0,19 (lemah), 0,33 (sedang), dan 0,67 (besar). Interpretasi nilai R2 sama dengan interpretasi nilai R2 regresi linear, yang berarti bahwa besarnya variasi variabel endogen dijelaskan oleh variabel eksogen. Hasil model struktural menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan berada dalam kategori kuat dengan nilai R persegi 0,805.

Perencanaan model pengukuran (Outer Model)

1. Convergent validity

Untuk mengetahui validitas konvergen, lihat korelasi antara skor item, yang juga dikenal sebagai faktor pengisi luar. Menurut tabel nilai AVE, indikator dianggap reliabel jika semua nilainya melebihi 0,5 dan menunjukkan korelasi positif.

2. Discriminant Validity

Nilai cross-loading pengukuran dengan konstruksinya menunjukkan uji validitas diskriminan. Untuk dianggap valid, indikator harus memiliki koefisien korelasi yang lebih besar pada masing-masing konstruksinya daripada nilai koefisien korelasi lain. Uji Validitas Discriminant digunakan untuk menentukan sejauh mana konstruksi benar-benar berbeda atau lebih baik dari konstruksi lainnya. Penjelasan output cross-loading yang menunjukkan bahwa setiap indikator pernyataan memiliki korelasi dengan variabel lainnya, dan bahwa variabel angka memiliki korelasi yang lebih tinggi. Ada kemungkinan bahwa setiap konstruk memiliki nilai validitas yang tinggi dibandingkan dengan kriteria lainnya.

3. Cronbach Alpha

Cronbach Alpha adalah penilaian terhadap reliabilitas dari suatu konstruk dan membuktikan ketepatan dalam mengukur. *Cronbach Alpha* dikatakan reliabel apabila nilai $> 0,7$ harus konsisten dari suatu indikator. menunjukkan nilai *cronbach alpha* memenuhi syarat nilai $> 0,7$, sehingga dapat dikatakan reliabel dan valid dapat di terima.

Uji Hipotesis

Uji hipotesis dimana hasil dari penerima atau penolakan dilihat dari nilai p value lebih kecil atau sama dengan t tabel yang di gunakan p value $< 0,05$ berpengaruh secara signifikan. Maka H_0 diterima dan H_a ditolak, dimana p value $0,000 < 0,05$ maka variabel independen budaya organisasi (X1), kesehatan dan keselamatan kerja (X2) berpengaruh positif terhadap variabel dependen kinerja karyawan (Y). Dapat dikatakan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak berpengaruh secara signifikan dan simultan.

Pengaruh budaya organisasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y)

Hasil diatas menunjukkan semua indikator pernyataan mengukur kinerja karyawan (Y) valid dan reliabel menunjukkan nilai di atas 0,70 serta berwarna hijau. Dimana pernyataan terendah pada indikator Y,4 dengan nilai 0,807 dan nilai indikator tertinggi terdapat pada pernyataan Y.3 sebesar 0,824. Sehingga nilai 0,70 sudah melebihi dan berwarna hijau maka variabel mengukur kinerja karyawan (Y) reliabel untuk digunakan.

Uji *Convergent validity*, *Discriminant Validity* dan *Cronbach Alpha* memenuhi nilai $> 0,7$ sehingga dikatakan reliabel dan valid serta dapat di terima. memiliki korelasi dan variabel angka yang lebih tinggi dengan korelasi indikator dengan variabel lainnya.

Uji hipotesis pada p value $0,000 < 0,05$ berpengaruh secara simultan. Maka H_a

diterima karena adanya pengaruh antara budaya organisasi (X1), kesehatan dan keselamatan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).

Penelitian ini bertujuan untuk menentukan pengaruh budaya organisasi dan keselamatan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bosowa Beton Indonesia, di mana pengaruh secara bersamaan karena adanya pengaruh. Data penelitian ini diperoleh dari 63 responden kuesioner yang dibagikan kepada karyawan PT Bosowa Beton Indonesia. Studi ini menggunakan metode 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, serta penelitian Shinta Agustina (2019) Penelitian ini menggunakan teknik kuantitatif dengan alat ukur uji statistik Partial Least Square (PLS) Program SmartPLS 3.2. Data primer dikumpulkan melalui angket. Teknik analisis data juga menggunakan pendekatan kuantitatif.

KESIMPULAN

Uji hipotesis dimana p value $0,000 < 0,05$ maka variabel budaya organisasi (X1) berpengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak berpengaruh secara signifikan. Hal tersebut menandakan bahwa karyawan harus selalu melakukan hal-hal baru untuk kinerja yang baik untuk perusahaan dan perusahaan perlu memberikan dukungan baik dalam hal apresiasi penghargaan kepada karyawan yang melakukan kinerja yang baik dalam pekerjaannya.

Uji hipotesis dimana p value $0,000 < 0,05$ maka variabel kesehatan dan keselamatan kerja (X2) berpengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Dapat dikatakan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak berpengaruh secara signifikan. Dimana karyawan harus menerapkan SOP dalam bekerja sehari-hari didalam maupun di luar kantor dan perusahaan juga harus memberikan jaminan kesehatan dan keselamatan terhadap karyawan agar dapat bekerja sesuai dengan standar perusahaan serta peralatan yang rusak harus segera di perbaiki.

Uji Convergent validity, Discriminant Validity dan Cronbach Alpha memenuhi nilai $> 0,7$ sehingga dikatakan reliabel dan valid serta dapat di terima. memiliki korelasi dan variabel angka yang lebih tinggi dengan korelasi indikator dengan variabel lainnya. Uji pada p value $0,000 < 0,05$ berpengaruh secara simultan. Maka H_a diterima karena

adanya pengaruh antara budaya organisasi (X1), kesehatan dan keselamatan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Dalam hal ini sebagai seorang karyawan harus memiliki pengetahuan dan keterampilan sesuai dengan kebutuhan perusahaan dan melakukan setiap pekerjaan sesuai dengan kuantitas yang diberikan oleh perusahaan.

Budaya organisasi yang dilakukan di PT. Global Internusa Line sudah sangat bagus dalam mengatur manajemen perusahaan serta bekerja dalam tim harus terus di pertahankan agar tetap harmonis. Budaya organisasi di PT. Global Internusa Line harus terus melakukan inovasi dalam memperhatikan karyawan supaya betah dan nyaman agar tidak merasa stres, bosan ataupun jenuh perusahaan Global Internusa Line harus mengadakan liburan agar terjalin kerja sama yang semakin erat dan memberikan peluang seorang karyawan untuk inisiatif individu dalam mempertahankan pekerjaan yang teliti, efektif dan selalu kompak untuk menciptakan perusahaan yang unggul. PT. Global Internusa Line harus mengutamakan SOP dalam bekerja dan memberikan jaminan kesehatan dan keselamatan secara fisik maupun psikologi agar karyawan dapat bekerja dengan bagus sesuai dengan sasaran perusahaan. PT. Global Internusa Line harus memberikan pelatihan dan edukasi tentang alat keselamatan agar tidak terjadi kecelakaan dalam bekerja. PT. Global Internusa Line dalam melakukan pekerjaan karyawan perlu meningkatkan sasaran dan target dalam melaksanakan tugas yang diberikan agar kerjasama dengan rekan kerja

menghasilkan kinerja yang baik serta harus disiplin terhadap waktu untuk menyelesaikan pekerjaan dalam waktu yang telah ditentukan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ade Heryana, S. S. M. K. (n.d.). *Hipotesis Dalam Penelitian Kuantitatif*. Kesmas Universitas Esa Unggul. Retrieved February 3, 2024, from https://lms-paralel.esaunggul.ac.id/pluginfile.php?file=%2F351903%2Fmod_resource%2Fcontent%2F1%2F10_7298_KMS361_112018_pdf.pdf
- Afandi, A., & Bahri, S. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Asia Muslim Charity Foundation (AMCF) Sumatera Utara. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2).
- Anjani, M., Utami, H. N., & Prasetya, A. (2019). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Bagian Produksi PT. International Power Mitsui Operation and Maintenance Indonesia (IPMOMI) Paiton). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 9(1).
- Donsu, J. D. T. (2016). *Metodologi Penelitian Keperawatan : Populasi, Sampel Dan Variabel*. PT. PUSTAKA BARU.
- Edison. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Restoran Srikandi Lesehan Keluarga Medan Marelan. *Pengertian Budaya Organisasi*.
- George R. Terry & Stephen G. Franklin. (2022, April 28). *Manajemen : Pengertian, Unsur Pokok, Tujuan & Fungsi*. Serupa.Id. <https://serupa.id/manajemen-pengertian-unsur-pokok-tujuan-fungsi/>
- Hasibuan. (2022). *Manajemen*. Serupa.Id. <https://serupa.id/manajemen-pengertian-unsur-pokok-tujuan-fungsi/>
- Heidjrahman Ranupandojo, & Wulandari, A. (2022). Indikator-Indikator Yang Mempengaruhi Stres Kerja Terhadap Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3). *Narotama Jurnal Teknik Sipil*, 6(1). <https://doi.org/10.31090/njts.v6i1.1873>
- Kasmir, & Roharto, T. (2017). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3), Lingkungan Kerja, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pada Pt Pelabuhan Indonesia Ii (Persero) Jakarta (Studi Kasus Pada Proyek Pengerukan Pembangunan TPK Kalibaru). In *Jurnal SWOT: Vol. VII* (Issue 1).
- Krisnandi dkk. (2022). *Pengertian Manajemen menurut Para Ahli*. Serupa.Id. <https://serupa.id/manajemen-pengertian-unsur-pokok-tujuan-fungsi/>
- Maressa Anatasya. (2021). *Transportasi Laut : Pengertian, Sejarah, Jenis, Kelebihan dan kekurangan*. Adammui.Com. <https://adammui.com/transportasi-laut/>
- Mathis dan Jackson, & Suswondo, D. (2019). Pelaksanaan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Di PT Pelita Citra Mandiri Selaku Vendor Pada PT. PLN (Persero) Rayon Ciamis. *Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Negara*, 6(1).
- Mulyo, N. D., Halim, Rd., & Perdana, S. M. (2021). Identifikasi Bahaya dan Analisis Risiko Keselamatan dan Kesehatan Kerja Serta Upaya Pengendaliannya Pada Instalasi Pengolahan Air di Perumda Tirta Pengabuan. *Jurnal Ilmu Dan Teknologi Kesehatan Terpadu (JITKT)*, 2(1).
- Nurhayati, I., Pratiwi, A. Y., & Hidayati, M. (2021). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Produktivitas Kerja Perekam Medis Bagian Filing. *Jurnal Wiyata: Penelitian Sains Dan Kesehatan*, 8: 2442-65(2).

- Prof. Dr. H. Edy Sutrisno, M. Si. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Restoran Srikandi Lesehan Keluarga Medan Marelan. *Budaya Organisasi*. <https://doi.org/10.31294/eco.v5i2.10960>
- Richard L.Daft. (2022). <https://serupa.id/budaya-organisasi-pengertian-dimensi-indikator-contoh-dsb/>. <https://Serupa.Id/Budaya-Organisasi-Pengertian-Dimensi-Indikator-Contoh-Dsb/>.
- Robbins. (2022). *Budaya Organisasi : Pengertian, Dimensi, Indikator, Contoh, dsb.* Serupa.Id. <https://serupa.id/budaya-organisasi-pengertian-dimensi-indikator-contoh-dsb/>
- Setiobudi, E. (2017). Analisis Sistem Penilaian Kinerja Karyawan Studi pada PT. Tridharma Kencana. *JABE (Journal of Applied Business and Economic)*, 3(3). <https://doi.org/10.30998/jabe.v3i3.1768>
- Sugiyono. (2019a). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D. In Sutopo (Ed.), *ALFABETA* (2nd ed.). ALFABETA.
- Sugiyono. (2020). *Resensi Buku Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Institut Teknologi & Bisnis Palcomtech. <https://palcomtech.ac.id/resensi-buku-metode-penelitian-kuantitatif-kualitatif-dan-rd/>
- Sugiyono, prof. dr. (2019b). Sugiyono Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R D. In *Sugiyono Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R D*. CV. Alfabeta.
- Sutrisno, Sukwika, T., & Sutrisno, G. (2021). Kepemimpinan Keselamatan, Komitmen Ahli K3, Akuntabilitas Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Keselamatan. *Jurnal Ecodemica Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis*, 5(2).