Analisa Pengaruh Dsiplin Kerja Budaya Organisasi dan Keselamatan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT PLN Persero UPJ Dukuh Kupang

Handika Febrianza Pratama
Program Studi Manjemen
Universitas 17 Agustus
1945 Surabaya

ABSTRACK

PT. PLN (Persero) UPJ Hamlet Kupang is a company engaged in the field of electricity. The background of this research problem shows that human behavior is the main cause of work discipline and the impact resulting from this work discipline can have bad consequences, such as work accidents due to not wearing personal protective equipment (PPE) or incomplete equipment, and ultimately detrimental to all parties. Be it yourself, your family and even the company.

This research was conducted on the employees of PT PLN Persero's network field labor. This is because the technical services department has a lot to do and uses dangerous equipment such as jobs related to high electric voltage.

The purpose of the research to be achieved in accordance with the formulation of the problems outlined above is to prove and analyze the effect of work discipline, organizational culture and occupational health safety on employee performance at PT. PLN UPJ Dukuh Kupang. The population of this study was 69 employees of PT. PLN Persero UPJ Hamlet Kupang with saturated sampling using questionnaire instrument data collection. This type of research is quantitative which explains how much influence between variables. The data analysis technique used is the instrument test, classic assumption test and multiple linear regression. With the SPSS statistical program (statistical package for social science) version 16.

After conducting research, analysis and data processing using the SPSS program it can be seen from the results of the partial test (T test) that the variables of work discipline, organizational culture and occupational health safety have three significant effects on employee performance, while using the simultaneous test (F test) it can be seen that simultaneously the variables of work discipline, organizational culture, and occupational health safety significantly influence employee performance.

Keywords: Work discipline, Organizational culture, occupational health safety, employee performance.

A. Latar Belakang

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa perilaku manusia merupakan penyebab utama terjadinya ketidakdisiplinan kerja dan berdampak yang dihasilkan dari ketidak disiplinan kerja ini pun dapat berakibat buruk, seperti adanya kecelakaan kerja karena tidak memakai alat pelindung diri (APD) atau perlatan yang kurang lengkap ,dan pada akhirnya merugikan semua pihak baik itu diri sendiri, keluarga bahkan perusahaan.

Penelitian ini dilakukan pada karyawan bagian tenaga kerja lapangan jaringan PT PLN Persero Hal ini dikarenakan pada bagian pelayanan teknik Terdapat banyak berhubungan serta menggunakan alat-alat berbahaya seperti pekerjaan- pekerjaan yang berhubungan dengan tegangan listrik yang tinggi. Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul ANALISA PENGARUH DISIPLIN KERJA, BUDAYA ORGANISASI DAN KESELAMATAN KESEHATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT PLN PERSERO UPJ DUKUH KUPANG

B. Kajian Pustaka

1. Disiplin Kerja

Singodimedjo Edy Sutrisno (2016:86), menyatakan bahwa Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Sinambela (2016:332).Pada hakekatnya banyak indikator indikator yang mengenai disiplin kerja terhadap karyawan, menurut singodimedjo dalam edy sutrisno (2016;94) Indikator disiplin kerja dibagi empat dimensi antara lain :

1. tata terhadap aturan waktu
   Kita bisa melihat aturan kerja dari jam absen masuk kerja ,absen keluar kerja maupun absen waktu istirahat kerja yang sesuai dengan aturan perusahaan yang telah ditetapkan.
2. taat terhadap aturan perusahaan
   Peraturan terkait tentang tata cara berpakaian atau berseragam dan tingkah laku di setiap pekerjaan
3. taat terhadap aturan perilaku
   didalam pekerjaan Ditunjukan dengan cara cara melakukan pekerjaan pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas dan tanggung jawab serta berhubungan lain antar unit kerja.
4. taat terhadap aturan lainnya
   Aturan aturan yang mengatur apa saja yang boleh ataupun tidak boleh dilakukan di dalam perusahaan.

2. Budaya Organisasi

Budaya organisasi yang kondusif akan mendorong karyawan untuk menunjukkan kinerja yang optimal. Budaya organisasi yang kuat akan berpengaruh pada perilaku anggota organisasi secara keseluruhan. Edison, Anwar, dan Komariyah (2016 118) mengemukakan bahwa Budaya perusahaan (corporate culture) sering dipertukarkan atau disamakan dengan istilah budaya organisasi (organization culture).

Indikator Budaya Organisasi

Menurut Edison, Anwar, dan Komariyah (2016: 131) untuk menunjang kinerja, sangat diperlukan budaya organisasi yang kuat. Berikut dimensi/ indikator dari budaya organisasi :

1. Kesadaran diri
   Anggota organisasi dengan kesadarannya bekerja untuk mendapatkan kepuasan dari pekerjaan mereka,

mengembangkan diri, manaati aturan, serta menawarkan layanan tinggi.

2. Keagresifan
   Anggota organisasi menetapkan tujuan yang menantang tapi realistis. Mereka menetapkan rencana kerja dan strategi untuk mencapai tujuan.
3. Kepribadian
   Anggota bersikap saling menghormati, ramah, terbuka, dan peka terhadap kepuasan kelompok.
4. Performa
   Anggota organisasi memiliki nilai kreativitas, memenuhi kuantitas, mutu, dan efisien.
5. Orientasi tim
   Anggota organisasi melakukan kerja sama yang baik serta melakukan komunikasi dan koordinasi yang efektif dengan keterlibatan aktif para anggota yang pada gilirannya mendapatkan hasil kepuasan tinggi serta komitmen bersama.

3. Keselamtan Kesehatan

Keselamatan Kesehatan Kerja adalah suatu hal atau bidang yang terdiri dari keselamatan,kesehatan serta kesejahteraan karyawan di dalam sebuah perusahaan ataupun diluar lokasi sebuah proyek widodo (2015:234).

Menurut Gary Dessler (Beni Madaun 2016), indikator keselamatan kesehatan kerja terdiri dari :

1. Keadaan dan Kondisi Karyawan adalah suatu keadaan & kondisi tubuh karyawan yang dialami pada saat bekerja yang mendukung aktivitas saat bekerja.
2. Perlindungan karyawan
   fasilitas perusahaan yang diberikan untuk menunjang kesejahteraan para karyawan.
3. Dukungan dan komunikasi
   Dukungan dan komunikasi antara atasan dengan bawahan dapat dilakukan dengan cara seperti berdiskusi, bawahan akan dapat menginformasikan masalah masalah yang berhubungan dengan pekerjaan, dan komunikasi mengenai faktor risiko diinformasikan kepada bawahan pada saat pelatihan awal masuk bekerja.
4. Prosedur yang kuat
   Prosedur yang kuat adalah prosedur yang berisi berbagai informasi yang akurat, tepat dan lengkap. dijelaskan hal-hal yang boleh dilakukan dan tidak boleh dilakukan, sehingga pekerja dapat menerapkan prosedur mereka.
5. Beban kerja.
   Beban kerja saat ini dapat diukur dengan masih adanya waktu untuk beristirahat, target kerja yang realistis, dan pekerja mempunyai cukup waktu untuk dapat menyelesaikan pekerjaannya.
6. Alat Pelidung Diri
   APD digunakan pekerja untuk melindungi diri dari potensi bahaya serta menghindari kecelakaan yang dapat menganggu pekerja saat bekerja. dan APD yang digunakan nyaman bagi pekerja.
7. Hubungan dengan perusahaaan. Hubungan yang baik dapat diukur melalui hubungan atasan (manajer,supervisor,dll) dengan pekerja atau hubungan pekerja dengan sesamapekerja dan berhubungan dengan sikap moral pekerja.

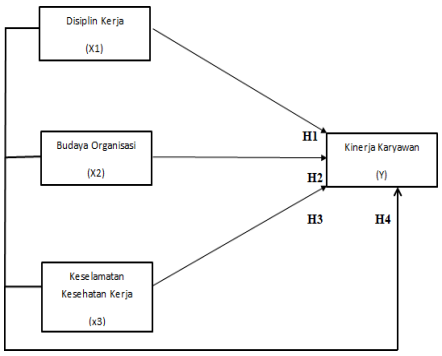
4. Kinerja Karyawan

Suatu organisasi perusahaan didirikan karena mempunyai tujuan tertentu yang ingin dan harus dicapai. Dalam mencapai tujuannya setiap organisasi di pengaruhi perilaku organisasi. Salah satu kegiatan yang paling lazim di lakukan dalam organisasi adalah kinerja karyawan. Arifin at all (2015 : 120) menyebutkan kinerja, atau performance adalah hasil kerja yang dicapai seseoraang atau kelompok sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing masing untuk mencapai tujuan organisasi. Kinerja adalah hasil kerja yang diberikan sesuai tanggung jawab dan tugasnya secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang pegawai (Mangkunegara, 2013).

Sedarmayanti dalam Leuhery & Manuhutu (2018) mengemukakan indikator-indikator kinerja sebagai berikut :

1. Kualitas kerja (quality of work)
2. Ketetapan waktu (promptness)
3. Inisiatif (initiative)
4. Kemampuan (capability)
5. Komunikasi (communication)

C. Kerangka Konseptual



D. Hipotesis Penelitian

H1 : terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y)

H2 : terdapat pengaruh yang signifikan budaya organisasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y)

H3 : terdapat pengaruh yang signifikan Keselamatan kesehatan kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y)

H4 : terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan Disiplin kerja (X1),Budaya organisasi (X2) & Keselamatan kesehatan kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y)

E Metode Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah agen di PLN PERSERO UPJ Dukuh Kupang .Sampel adalah bagian dari jumlah dan karateristik yang dimiliki oleh populasi berjumlah 69 orang. Pengambilan sampel dilakukan dengan cara sampel jenuh karena populasi yang terbilang kecil atau kurang dari 100 orang.

F. Pembahasan

1. Analisis Deskriptif

Tabel 1. Deskripsi variabel Disiplin Kerja (X1)

No	Pernyataan	N	Mean	Std.dev
1	DS 1	69	2.4328	1.06207
2.	DS 2	69	3.5672	.72246
3.	DS 3	69	3.7910	.82640
4.	DS 4	69	3.5675	.72244
5.	DS 5	69	4.4952	.65966
6.	DS 6	69	3.7810	.86242

Berdasarkan tabel hasil penyebaran kuesioner terhadap 69 responden rata rata yaitu 3,59 yang mempunyai arti disiplin kerja baik.

Tabel 2. Deskriptif variabel Budaya organisasi (X2)

No	Pernyataan	N	Mean	Std.dev
1	BO 1	69	3.4327	1.32829
2.	BO 2	69	3.8209	1.15372
3.	BO 3	69	4.4179	.65480
4.	BO 4	69	3.4179	1.35008
5.	BO 5	69	4.0448	.76738
6.	BO 6	69	4.5373	.53167
7	BO 7	69	3.4329	1.32829

Berdasarkan tabel hasil penyebaran kuesioner terhadap 69 responden rata rata yaitu 3,86 yang mempunyai arti budaya organisasi kuat.

Tabel 3. Keselamatan Kesehatan Kerja

No	Pernyataan	N	Mean	Std.dev
1	KKK 1	69	4.5373	.53167
2.	KKK 2	69	4.1000	1.20342
3.	KKK 3	69	3.5672	1.33965
4.	KKK 4	69	4.4373	.58590
5.	KKK 5	69	3.9000	1.18342
6.	KKK 6	69	3.6672	1.33965
7	KKK 7	69	3.4672	1.33965
8	KKK 8	69	4.6372	.53167
9	KKK 9	69	4.5373	.58590
10	KKK 10	69	4.4373	.53167

Berdasarkan tabel hasil penyebaran kuesioner terhadap 69 responden rata rata nilai variabel yaitu 4,12 yang mempunyai arti keselamatan kesehatan kerja sesuai.

2. **Uji Hipotesis**

a) Uji T

Hipotesis diterima apabila t hitung > t tabel dan sig. ≤ a = 0,05. Nilai t tabel didapat dengan degree of freedom (df) = n – k, yaitu 69 – 3 = 66, dan sig. a = 0,05 maka didapatHt tabel dua sisi sebesar 1.668. Sementara t hitung dapat dilihat pada tabel.

Coefficients[a]

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	21.048	3.552		5.295	.000
Disiplin kerja	.053	0.92	.156	4.567	.002
Budaya organisasi	.010	0.60	.120	3.162	.003
Keselamatan kesehatan kerja	.349	.103	.389	3.411	.001

a. Dependent Variable: kinerja

Berdasarkan dari hasil uji – t maka dapat dilakukan pembuktian sebagai berikut :

a. Hasil uji – t antara disiplin kerja terhadap kinerja mendapatkan t hitung = 4.567 > t tabel = 1.668 dan sig. 0.002 < a = 0,05. Dengan hasil ini maka membuktikan bahwa hipotesis yang menyatakan disiplin kerja berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap kinerja (H1 diterima yang berarti terdapat pengaruh X1 terhadap Y)

b. Hasil uji – t antara budaya organisasi terhadap kinerja mendapatkan t hitung = 3.162 > t tabel = 1.668 dan sig. 0.003 < a

= 0.05. Dengan hasil ini maka membuktikan bahwa hipotesis yang menyatakan budaya organisasi berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap kinerja (H2 diterima yang berarti terdapat pengaruh X2 terhadap Y)

c.Hasil uji – t antara keselamatan kesehatan kerja terhadap kinerja mendapatkan t hitung = 3.411 > t tabel = 1,668 dan sig. 0.001 < a = 0.05. Dengan hasil ini maka membuktikan.

b) Uji F

Hipotesis diterima apabila apabila t hitung > t tabel dan sig. ≤ a = 0,05. Nilai t tabel didapat dengan degree of freedom (df) = n – k, yaitu 69 – 3 = 66, dan sig. a = 0,05 maka didapat t tabel dua sisi sebesar 2.74. Sementara t hitung dapat dilihat pada tabel.

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	281.956	3	94.979	25.873	0 0 0 a
Residual	115.033	66	3.875		
Total	396.989	69			

Dari tabel diatas dapat dilihat nilai signifikasi uji F diketahui nilai signifkansi untuk pengaruh X1,X2,X3 secara simultan terhadap Y adalah sebesar 0.000 < 0,05 dan F hitung 25.873 > F tabel sehingga dapat disimpulkan bahwa H4 diterima yang berarti terdapat pengaruh X1,X2,X3 terhadap Y

G. Kesimpulan

1. Dari hasil Uji T membuktikan bahwa variabel Disiplin Kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan(Y).
2. Dari hasil Uji T membuktikan bahwa variabel Budaya Organisasi(X2) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan(Y)
3. Dari hasil Uji T membuktikan bahwa variabel Keselamatan Kesehatan(X3) Kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan(Y).
4. Dari hasil Uji F membuktikan bahwa variabel Disiplin Kerja (X1), Budaya Organisasi (X2) dan Keselamatan Kesehatan Kerja (X3) Secara Simultan berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Karyawan(Y)

H. Saran

saran yang dapat diajukan oleh peneliti yang berkaitan dengan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mendukung hasil penelitian ini,kepada peneliti selanjutnya disarankan untuk melakukan penelitian serupa dengan menambahkan variabel lain, agar hasil penelitian bisa lebih lengkap.
2. Untuk peneliti selanjutnya agar menambahkan jumlah sampel yang lebih banyak dari penelitian ini.
3. Untuk peneliti selanjutnya sebaiknya memperluas wilayah pengambilan sampel agar memperoleh kesimpulan yang lebih baik dari penelitia ini

DAFTAR PUSTAKA

1. Kasmir,2017.Teori Manajemen Sumber Daya manusia dan Praktik Cetakan Kedua. Jakarta: Raja Grafindo Persada
2. Anita Dewi PS. 2012. Dasar Dasar keselmatan Kesehatan Kerja. Jember: University Press.
3. Tarwaka. Keselamatan dan Kesehatan Kerja : Manajemen dan Implementasi K3 di Tempat Kerja. Surakarta: Harapan Press; 2014.