



Penerapan Budaya K3 Terhadap Kinerja Karyawan Pada *Department of Mining PT Semen Baturaja*

Enda Kartika Sari¹, Eriyana Yulistia^{2*}, Oka Risa³

^{1,2,3} Prodi Teknik Lingkungan, Universitas Baturaja, Ogan Komering Ulu, Sumatera Selatan, Indonesia

*eriyanyulistia@unbara.ac.id

Abstract

The company's goals will be achieved when it has good and qualified human resources. One of indicator that company has a good human resources governance, is when it puts safety and health of its employees as priority. The company through the Occupational Health and Safety (OHS) program, tries to protect its employees in all forms of work activities, as an effort to keep its workers away from accidents or injuries while working. This is also an effort to avoid diseases that occur in the short or long term due to the work that employees do in the company. Department of Mining at PT Semen Baturaja Tbk is one of departement whose activity in working process has high potential risk and danger. This research aims to know the impact of the implementation of OHS culture in the Department of Mining and how deep the implementation of OHS culture effects employee's performance in working. Multiple Linear Regression Test in the SPSS 18 program is used to examine the data obtained through questionnaires and interviews, the value of the impact of implementing OHS culture on employee performance within the Department of Mining at PT Semen Baturaja will be known. From the analysis conducted, known that the regression coefficient X1 is 0.281, and the regression coefficient X2 is 0.577. From the F Test that conducted, it is obtained that t value is bigger than t table, means that the OHS culture factor has a significant impact on employee performance with a coefficient of determination is 16.5%. Thus, we can conclude that factor of implementing OHS culture has a real impact on employee performance within the Department of Mining at PT Semen Baturaja tbk.

Keywords: OHS, Employee Performance, Implementation, Human Resources.

Abstrak

Tujuan perusahaan akan dapat dipenuhi bila perusahaan tersebut dapat menangani Sumber Daya Manusia (SDM) yang dimilikinya secara baik. Salah satunya adalah dengan memperhatikan keselamatan dan kesehatan kerja pegawainya, merupakan gambaran tata kelola SDM yang baik. Perusahaan melalui program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) berusaha melindungi pegawainya, di segala bentuk kegiatan pekerjaan sebagai usaha dalam menjaga pekerjaannya agar terjaga dari kecelakaan atau cedera ketika bekerja juga sebagai upaya menghindari dari penyakit yang terjadi baik jangka pendek atau jangka panjang akibat dari pekerjaan yang sudah dilakukan karyawan di perusahaan tersebut. *Departement of Mining* PT Semen Baturaja Tbk merupakan satu unit kerja yang proses kegiatannya memiliki potensi resiko dan bahaya yang sedikit tinggi. Penelitian yang dilakukan ini bertujuan melihat telah sejauh mana penerapan budaya K3 di unit kerja *Department of Mining* serta seberapa efektif penerapan budaya K3 yang sudah dilaksanakan pihak perusahaan. Metode penelitian yang dilakukan adalah metode survey atau pengamatan langsung dilapangan. Pengolahan data dengan memakai Uji Regresi Linier Berganda pada program *SPSS 18* dan data yang didapat berasal dari kuisioner yang disebar dan wawancara pada responden. Dari analisis yang dilakukan didapatkan koefisien regresi X1 yaitu 0,281, dan koefisien regresi X2 yaitu 0,577. Dari Uji F yang telah dikerjakan didapat bahwasannya t hitung lebih besar dari t tabel, maknanya faktor penerapan budaya K3 memiliki dampak signifikan pada kinerja karyawan dengan koefisien determinasi yaitu 16,5%. Dengan demikian dapat ditarik satu kesimpulan bahwasanya faktor penerapan budaya K3 memiliki dampak nyata pada kinerja karyawan di lingkungan *Departemen of Mining* di PT Semen Baturaja tbk.

Kata Kunci: K3, Kinerja Karyawan, Penerapan, SDM.

1. PENDAHULUAN

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah substansi krusial dari bagian-bagian penyusun pada satu proses kegiatan industri baik skala kecil, menengah maupun besar (Maziya & Abidin, 2022). Dengan penetapan ISO 4500 : 2018, perusahaan diwajibkan untuk menyelaraskan tujuan yang akan dicapai dengan penerapan K3 dan peningkatan kinerja pekerja yang berimplikasi pada pendapatan perusahaan (Glebova et al., 2023). Aspek K3 dalam sebuah kegiatan harus mendapat perhatian lebih untuk menjamin keberlangsungan operasional, menjaga stabilitas performa serta menjaga para pekerja dari kecelakaan (Nugraha & Yulia, 2019). K3 telah menjadi suatu isu baru yang krusial (Benacka et al., 2021). Program K3 adalah satu kebijakan di lingkungan kerja, diperuntukkan pegawai dan usahawan dalam bentuk pemberian proteksi sebagai upaya preventif pencegahan munculnya penyakit dan kecelakaan kerja (Rosento et al., 2021).

PT Semen Baturaja Tbk pada umumnya telah menjalankan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) selaras PP No 50 Tahun 2012 tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3). Pada unit kerja Department of Mining sendiri, implementasi budaya K3 tersebut selain mengacu pada PP 50 : 2012 juga mengacu pada PerMen ESDM No 38 Tahun 2014 tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan Pertambangan. Penerapan dua peraturan ini saling melengkapi satu sama lain dan berada di bawah UU No 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja.

Departement of Mining PT Semen Baturaja Tbk merupakan suatu proses kegiatan kerja yang memiliki potensi risiko dan bahaya yang cukup tinggi. Berpacu bersama keadaan alam dan cuaca, berhubungan dengan peralatan listrik dan mekanikal, serta kegiatan lapangan yang membutuhkan perhatian terhadap aspek ergonomis, tentu saja mempengaruhi para pekerja yang terlibat di dalam proses kegiatan tersebut.

Secara global, keselamatan dan kesehatan kerja (K3) sudah dijadikan prioritas dimana berbagai negara telah menerapkannya (Putra et al., 2021). Tetapi dengan begitu banyaknya jumlah pekerja yang ada, serta adanya pergantian personil (keluar-masuk) dalam rentang waktu tertentu menjadi tantangan tersendiri dalam penerapan budaya K3 ini, hal ini juga akan dirasa lebih sulit ketika ada pekerja baru yang belum memiliki pengalaman

dan dasar akademis mengenai budaya K3. Hal inilah yang menjadi tujuan dilakukannya penelitian ini, guna melihat telah sejauh mana penerapan budaya K3 di unit kerja *Department of Mining* serta seberapa efektif penerapan budaya K3 yang telah dilaksanakan.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan pada unit kerja *Department of Mining* PT Semen Baturaja Tbk yang berlokasi Desa Puser Kec. Baturaja Barat Kabupaten Ogan Komering Ulu. Penelitian ini dikerjakan di bulan Maret 2023 hingga bulan Mei 2023. Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah metode survey atau pengamatan langsung pada lokasi penelitian.

2.1 Populasi dan Sampel

Data yang diolah dalam penelitian yang dilakukan ini ialah data primer, diambil pada kegiatan observasi, wawancara, serta penyebaran kuesioner. Populasi sampel pada penelitian ini ialah keseluruhan pegawai pada *Department of Mining* PT Semen Baturaja sebanyak 250 orang. Sampel didapat dengan memakai metode *purposive random sampling* (penentuan sampel yang dilakukan secara sengaja dan secara acak). Dalam penelitian ini jumlah sampel dihitung memakai Rumus Krejcie Morgan.

$$n = \frac{x^2 \cdot N \cdot P (1-P)}{(N-1) \cdot d^2 + x^2 \cdot (P-1)} \quad (1)$$

dengan :

n yaitu jumlah Sampel

N yaitu jumlah Populasi

x^2 yaitu nilai Chi kuadrat (3,841)

P yaitu proporsi Populasi (0,5)

d^2 yaitu galat pendugaan (0,0025)

Dari rumus yang telah dijabarkan di atas, terlihat dimana total sampel yang dibutuhkan pada penelitian yang dilakukan ini yaitu sejumlah 152 responden.

Metode untuk analisa data di penelitian ini ialah metode analisa kuantitatif dengan memakai aplikasi *SPSS 18*. Analisa data dihitung dengan berdasarkan pada jawaban hasil kuesioner yang sudah disebar kepada responden. Jawaban dari responden akan diberikan skor ataupun nilai yang didasarkan pada skala *Likert*. Menurut Sugiyono dalam Rosento et al (2021), skala *likert* dapat diterapkan untuk mengukur persepsi, pendapat atau sikap perorangan atau kelompok tentang suatu fenomena sosial yang bersifat kualitatif sehingga dapat dihitung

secara kuantitatif. Pendapat dari responden dari pertanyaan tentang variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja karyawan akan diberi skor berikut :

Sangat Setuju (SS)	=	5
Setuju (S)	=	4
Ragu-Ragu (RR)	=	3
Tidak Setuju (TS)	=	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	=	1

2.2. Uji validitas

Uji validitas dipakai dalam mengukur kevalidan/kesesuaian kuisisioner yang dipergunakan pada penelitian ini sehingga diperoleh data penelitian yang akurat dari responden (Fertilia & Ashadi, 2020). Untuk menguji validitas kuisisioner yang akan disebar, digunakan metode *Coreccted item total corelation* tingkat signifikan (95% atau 0,05), dengan tolak ukur pengambilan keputusan seperti berikut :

r hitung $>$ r tabel, berarti komponen variabel dikategorikan valid.

r hitung $<$ r tabel, berarti komponen variabel dikategorikan tidak valid.

2.3 Uji reabilitas

Setelah kuisisioner dinyatakan valid, dilakukan uji reabilitas yang tujuannya untuk melihat kuisisioner yang dipakai memiliki konsistensi apabila pengukuran dilakukan secara berulang (Fertilia & Ashadi, 2020). Untuk uji reliabilitas digunakan metode Cronbach Alpha, adapun kriteria pengujian reabilitas terlihat pada Tabel 1 di bawah ini.

Tabel 1. Kriteria Pengujian Realibilitas

Interval Reabilitas	Kriteria
.800 - 1	Sangat Tinggi
.600 - .799	Tinggi
.400 - .599	Sedang
.200 - .399	Rendah
$<$.200	Sangat Rendah

(Sumber : Sugiyono, 2019)

2.4 Analisis regresi linier berganda

Dalam mengukur berapa besar dampak penerapan budaya K3 pada kinerja atau performa kerja pegawai maka analisa yang tepat dipergunakan yaitu teknik analisis regresi linier. Pada penelitian yang dilakukan ini analisis yang dipakai adalah analisis linier berganda. Menurut Firdaus & Hasin (2022), analisis linier berganda dipakai dalam menentukan apakah variabel bebas secara bersama mempengaruhi variabel terikat, dimana variabel bebas adalah penerapan keselamatan kerja (X1) dan penerapan

kesehatan kerja (X2) mempengaruhi variabel terikat kinerja karyawan (Y). Secara umum regresi linear berganda adalah :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e \quad (2)$$

Keterangan :

Y : Variabel Kinerja Karyawan

a : Nilai konstanta

β_1, β_2 : Nilai koefisien regresi variabel independen

X₁ : Variabel Penerapan Keselamatan Kerja

X₂ : Variabel Penerapan Kesehatan Kerja

e : *Error Term*

2.5 Uji signifikansi parsial (uji t)

Uji t diterapkan dalam mengukur dampak variabel independen secara parsial pada variabel dependen (Widyanty & Kasmoo, 2019). Hipotesis yang disajikan yaitu :

1. Untuk Variabel Penerapan Budaya Keselamatan Kerja (X1)

H₀ : $b_1 = 0$, bermakna Variabel Penerapan Budaya Keselamatan Kerja tidak memberikan pengaruh pada Kinerja Karyawan

H_a : $b_1 \neq 0$, bermakna Variabel Penerapan Budaya Keselamatan Kerja memberikan pengaruh pada Kinerja Karyawan

2. Untuk Variabel Penerapan Budaya Kesehatan Kerja (X2)

H₀ : $b_2 = 0$, bermakna Variabel Penerapan Budaya Kesehatan Kerja tidak memberikan pengaruh pada Kinerja Karyawan

H_a : $b_2 \neq 0$, bermakna Variabel Penerapan Budaya Kesehatan Kerja memberikan pengaruh pada Kinerja Karyawan

Dasar pengambil keputusan menentukan nilai t tabel adalah $t(\alpha/2; df = n-k-1)$:

1. Bilamana nilai $t_{hitung} >$ nilai t_{tabel} , berarti H₀ tolak dan H_a diterima, maknanya penerapan budaya kesehatan kerja mempengaruhi kinerja karyawan.

2. Bilamana nilai $t_{hitung} <$ nilai t_{tabel} , berarti H₀ diterima dan H_a ditolak, maknanya penerapan budaya kesehatan kerja tidak mempengaruhi kinerja karyawan.

2.6 Pengujian secara simultan

Uji simultan diterapkan dengan tujuan mengukur dampak pada variabel terikat bila semua variabel bebas secara bersama-sama

dimasukkan ke dalam suatu model (Firdaus & Hasin, 2022), dengan kriteria pengujiannya seperti berikut :

1. $H_0 = b_1, b_2 = 0$, berarti Variabel Penerapan Budaya Keselamatan Kerja tidak memberikan pengaruh pada Kinerja Karyawan
2. $H_0 = b_1, b_2 \neq 0$, berarti Variabel Penerapan Budaya Kesehatan Kerja memberikan pengaruh pada Kinerja Karyawan.

Dengan $\alpha = 95\%$, dimana df_1 adalah jumlah variabel - 1 dan df_2 ditentukan dengan rumus : $n-k-1$. Selanjutnya dibandingkan nilai Fhitung dan nilai Ftabel, sehingga mengikuti tolak ukur uji sebagai berikut :

1. Bilamana nilai Fhitung > nilai Ftabel, artinya H_0 diterima, sehingga Penerapan Variabel Budaya K3 memberikan pengaruh pada Kinerja Karyawan
2. Bilamana nilai Fhitung < nilai Ftabel, artinya H_0 ditolak, sehingga Variabel Penerapan Budaya K3 tidak memberikan pengaruh pada Kinerja Karyawan

2.7 Koefisien Determinasi (R^2)

Dengan tujuan menghitung persentase sumbangan dampak variabel bebas pada variabel terikat dipergunakan uji koefisien determinasi (Rosento et al., 2021), memakai rumus berikut :

$$R = r^2 \times 100\% \tag{3}$$

Keterangan :

R : Koefisien Determinasi

r^2 : Koefisien Korelasi

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Hasil

3.1.1. Uji validitas

Sebelum disebar, pertanyaan-pertanyaan dalam kuisisioner diuji kevalidan dan reabilitasnya. Hasil yang didapatkan dari pengujian validitasnya dapat dilihat pada Tabel 2 berikut.

Tabel 2. Hasil Pengujian Validitas

Item Pertanyaan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Keselamatan Kerja (X1)			
U1	.33	.15	Valid
U2	.61	.15	

Item Pertanyaan	r-hitung	r-tabel	Keterangan	
Keselamatan Kerja (X1)				
U4	.51	.15	Valid	
U5	.27	.15		
U6	.33	.15		
U7	.51	.15		
U8	.27	.15		
U9	.95	.15		
Kesehatan Kerja (X2)				
U1	.40	.15		
U2	.87	.15		
U3	.20	.15		
U4	.33	.15		
U5	.61	.15		
U7	.51	.15		
U8	.27	.15		
U9	.87	.15		
Kinerja Karyawan (Y)				
U1	.51	.15	Valid	
U2	.27	.15		
U3	.95	.15		
U4	.51	.15		
U5	.27	.15		
U6	.33	.15		
U7	.51	.15		
U8	.33	.15		
U9	.87	.15		
U10	.33	.15		
U11	.51	.15		
U12	.33	.15		
U13	.51	.15		
U14	.27	.15		
U15	.87	.15		

(Sumber : SPSS 18)

3.1.2. Uji reabilitas

Untuk pengujian reabilitas masing-masing variabel pada kuisisioner penelitian dipakai rumus *Alpha Cronbach*. Hasil uji reabilitas disajikan pada Tabel 3 berikut.

Tabel 3. Uji Reabilitas

Variabel	Koefisien Alpa	Keterangan
Keselamatan Kerja	0,78	Realibel
Kesehatan Kerja	0,81	Realibel
Kinerja Karyawan	0,95	Realibel

(Sumber : SPSS 18)

3.1.3. Analisis regresi linier berganda

Analisis regresi linier berganda diterapkan saat penghitungan dampak dua atau lebih variabel bebas pada satu variabel terikat lalu dijabarkan melalui persamaan regresi. Hasil analisis regresi ditampilkan pada Tabel 4.

Tabel 4. Hasil Analisis Regresi

Coefficients					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.970	.486		1.998	.048
Keselamatan Kerja	.281	.138	.161	2.040	.043
Kesehatan Kerja	.577	.134	.338	4.301	.000

(Sumber : SPSS 18)

3.1.4 Uji t

Pada uji t yang dilakukan pada data primer, didapatkan hasil perhitungan seperti pada Tabel 5 di bawah ini.

Tabel 5. Hasil t-test

Coefficients ^a										
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)	.970	.486		1.998	.048					
Keselamatan Kerja	.281	.138	.161	2.040	.043	.271	.165	.152	.893	1.120
Kesehatan Kerja	.577	.134	.338	4.301	.000	.391	.332	.320	.893	1.120

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

(Sumber : SPSS 18)

3.1.5. Pengujian secara simultan

Hasil dari pengujian secara simultan dapat dilihat pada Tabel 6 di bawah ini.

Tabel 6. Pengujian Secara Bersama-sama (simultan)

ANOVA ^b						
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1 Regression	83.200	2	41.600	15.893	.000 ^a	
Residual	390.013	149	2.618			
Total	473.213	151				

a. Predictors: (Constant), Kesehatan Kerja, Keselamatan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

3.1.6. Koefisien determinasi

Hasil dari koefisien determinasi dapat dilihat pada Tabel 7 di bawah ini.

Tabel 7. Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b						
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	F Change
1	.419 ^a	.176	.165	1.61788	.176	15.893

(Sumber : SPSS 18)

3.2. Pembahasan

3.2.1. Uji validitas

Pengujian validitas dilaksanakan dengan cara menyandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel (Rosento et al., 2021). Nilai hasil perhitungan uji validitas item-item pertanyaan pada kuisioner yang disebar, memperlihatkan nilai koefisien korelasi *Product moment Pearson* (rhitung) pada setiap

butir pertanyaan lebih tinggi daripada nilai pada tabelnya (0,15), maka dapat ditarik kesimpulan bahwasanya pada butir-butir pertanyaan pada kuisioner yang disebar dipastikan valid dan bisa dipergunakan menjadi alat ukur penelitian. Angka hasil uji validitas diperlihatkan pada Tabel 2.

3.2.2. Uji reabilitas

Untuk melihat ada tidaknya kesesuaian antara jenis alat ukur yang dipakai dan variabel yang diukur, digunakan pengujian reabilitas. Pengujian reliabilitas memiliki tujuan untuk melihat sejauh mana suatu pengukuran data memperlihatkan hasil relatif sama pengukuran diterapkan pada materi yang sama (Hidayat et al., 2014). Dapat juga dikatakan, adanya kecocokan antara jenis alat ukur yang dipakai dengan variabel yang diukur. Setiap variabel yang tercantum pada penelitian yang dilakukan ini dihitung reabilitasnya memakai rumus *Alpha Cronbach*. Tabel 3 di atas terlihat bahwasanya nilai cronbach alpha (r alpha) adalah 0,78 (X1), 0.81 (X2) dan 0,95 (Y) > r tabel 0,15. Dari nilai cronbach alpha yang didapat, dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel-variabel tersebut reliabel atau konstan. Nilai r hitung lebih besar dari r tabel, mengindikasikan bahwa instrumen yang dipakai di penelitian ini reabel atau konsisten (Widyanty & Kasmoo, 2019)

3.2.3. Analisis regresi linier berganda

Pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat dihitung memakai analisis regresi linier berganda. Nilai dampak variabel independen tersebut dijabarkan dalam bentuk persamaan regresi (Widyanty & Kasmoo, 2019). Hasil hitungan analisis regresi semua variabel yang tercantum pada penelitian yang dilakukan ini termuat pada Tabel 4. Dari hasil yang tertera pada Tabel 4 didapatkan persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 0.970 + 0.281X_1 + 0.577X_2$$

Dengan persamaan diatas dapat diuraikan sebagaimana berikut ini :

1. Nilai konstanta yaitu 0,970. Hal ini memperlihatkan bahwa bila tidak ada variabel penerapan budaya K3 atau variabel tersebut bernilai nol, maka kinerja atau performa kerja karyawan juga meningkat senilai 0,970 satuan.
2. Nilai koefisien regresi $X_1 = 0,281$ memiliki nilai positif, memperlihatkan bila variabel budaya penerapan budaya keselamatan kerja bertambah satu-satuan maka pada variabel kinerja atau performa kerja karyawan akan terdapat penambahan juga 0,281 satuan tetapi variabel penerapan budaya kesehatan kerja dianggap konstan.
3. Nilai koefisien regresi $X_2 = 0,577$ dan memiliki nilai positif, hal ini

memperlihatkan bahwasanya bila variabel penerapan budaya kesehatan kerja bertambah satu-satuan sehingga kinerja atau performa kerja karyawan akan bertambah 0,577 satuan dan variabel penerapan budaya keselamatan kerja dianggap tetap.

Hasil yang didapat pada penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Widyanty & Kasmoo (2019), yang memberikan pernyataan bahwa budaya keselamatan dan kesehatan kerja memberikan dampak positif pada kinerja karyawan.

3.2.4. Uji t

Tabel 5 di atas memperlihatkan bahwasanya *output coefficients* didapat t-hitung Variabel Penerapan Budaya Keselamatan Kerja yaitu 2,04 dan Variabel Penerapan Budaya Kesehatan Kerja yaitu 4,30, dilakukan dua sisi, dan didapat t-tabel 1,998. Nilai t-hitung Variabel Budaya Keselamatan Kerja 2,04 lebih besar dari 1.998, artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Kesimpulannya, Faktor Penerapan Budaya Keselamatan Kerja mempunyai pengaruh pada Kinerja Karyawan secara parsial, maka implementasi program K3 ini sangat berguna untuk menjamin keselamatan kerja. Sesuai dengan hasil penelitian Ihsan et al., (2021), dimana Ihsan, menyatakan bahwasanya implementasi program K3 yang baik di suatu perusahaan akan mampu menjamin keselamatan kerja pekerjanya, dimana akan berimbas langsung pada performa pekerja. Sedangkan Irfan & Susilowati (2021), menyatakan bahwa kecelakaan kerja dapat terjadi akibat pengelolaan manajemen risiko K3 di perusahaan tidak dilakukan dengan baik. Iklim keselamatan kerja yang telah diterapkan di *Department Of Mining* PT. Semen Baturaja Tbk diantaranya Nilai Manajemen, Komunikasi Keselamatan, Praktek Keselamatan, dan Peralatan Keselamatan. Hasil analisa validitas pada masing-masing penanda memperlihatkan bahwasanya iklim keselamatan kerja pada karyawan di *Department Of Mining* PT. Semen Baturaja Tbk ada pada level yang sangat tinggi. Ini berarti bahwa pada *Department Of Mining* PT. Semen Baturaja Tbk memiliki Iklim keselamatan kerja sangat tinggi. Begitu juga dengan variabel Kesehatan kerja, nilai t-hitung 4,04 > 1,998 artinya faktor budaya kesehatan kerja memiliki dampak atau pengaruh pada

performa kerja atau kinerja pegawai. Kondisi kesehatan yang baik pada pegawai akan sangat memberi dampak pada kinerja atau performa kerja pegawai. Indikator kesehatan kerja yang diterapkan di *Department Of Mining* PT. Semen Baturaja Tbk adalah lingkungan medis, kesehatan lingkungan tenaga kerja, dan pelayanan kesehatan bagi tenaga kerja. Sedangkan faktor-faktor yang memiliki pengaruh pada kesehatan kerja adalah beban pekerjaan dan lingkungan pekerjaan.

3.2.5. Pengujian secara bersama-sama (simultan)

Dari hasil hitungan yang dilakukan pada Tabel 6 didapatkan hasil F-hitung 15,89. Angka ini yang lebih tinggi dibandingkan F-tabel sebesar 3,90, artinya Fhitung lebih tinggi dari Ftabel. Kesimpulan yang didapat adalah bahwasanya Variabel Penerapan Budaya K3 memberikan dampak secara simultan pada performa kerja pegawai. Seperti hasil penelitian Yuliandi & Ahman (2019), yang menyatakan bahwa untuk mencapai suatu target (target kerja/ target produksi), mutlak dibutuhkan suatu lingkungan bekerja yang aman, dan kondusif agar karyawan terjaga dari kecelakaan saat kerja atau penyakit disebabkan hubungan kerja. Keselamatan dan kesehatan kerja pekerja memang satu syarat wajib yang harus diakomodir oleh pihak perusahaan jika menginginkan produksi sesuai dengan yang diharapkan (Nowacki, 2019).

3.2.6. Koefisien determinasi (R²)

Dari perhitungan yang dilakukan pada Tabel 7 terlihat nilai R *Adjusted Square* 0,165. Nilai ini memperlihatkan besarnya kontribusi variabel independen yaitu Variabel Penerapan Budaya K3 pada variabel dependen performa kerja karyawan. Besaran koefisien deteminasi variabel penerapan budaya keselamatan dan kesehatan kerja 16,5% sebaliknya sisa 83,5% divariasikan oleh beberapa variabel lain yang tidak disertakan di penelitian yang dilakukan ini misalnya kompetensi, kepribadian, motivasi kerja dan budaya organisasi. Widyanty & Kasmoo (2019), menyatakan bahwa dari hasil penelitian yang telah dilakukannya, ada sejumlah komponen-komponen lain yang memiliki pengaruh pada performa kerja karyawan, seperti kurangnya kompetensi karyawan bersangkutan, motivasi kerja dan permasalahan pribadi.

4. KESIMPULAN

Penerapan budaya K3 berpengaruh secara signifikan pada kinerja karyawan di Department of Mining PT Semen Baturaja Tbk. Budaya penerapan K3 di *Department of Mining* PT Semen Baturaja Tbk dan penerapannya sudah cukup efektif. Adapun persentase pengaruh penerapan budaya K3 terhadap kinerja karyawan yaitu sebesar 16,5%, sedangkan 83,5%-nya dipengaruhi faktor lain, misalnya kurangnya kompetensi karyawan bersangkutan, motivasi kerja, dan permasalahan pribadi.

5. DAFTAR PUSTAKA

- Anwar, C. Tambunan, W. & Gunawan, S. (2019). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) pada CV Agis Truss. *Journal of Mechanical Engineering and Mechatronics*, 4(2), 61-70.
- Benakka, L., Gharbi, L. Z., Bacroume, S., Bejjaji, Z., & Aouane, M. (2021). The implementation of the Occupational Health and Safety Management System according to OHSAS 18001/2007 in a Moroccan Telecommunication Company. *E3S Web of Conferences*, 234. <https://doi.org/10.1051/e3sconf/202123400074>
- Cahyo, P. & Khairunnisa. (2017). Pelaksanaan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja dalam Rangka Meminimalkan Kecelakaan Kerja di PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Konstruksi Jaringan Kalimantan 4 Banjarbaru. *KINDAI*, 13(1), 37-42
- Darmawan, R. Ummi, N. & Umyati, A. (2017). Analisis Korelasi Faktor Penerapan K3 Terhadap Kinerja Waktu pada Proyek Konstruksi. *Jurnal Teknik Industri*, 5(3), 308-313.
- Faishal, M. Nuryanti, L. & Masharyono, M. (2019). Peranan Disiplin Kerja dan Keselamatan & Kesehatan Kerja (K3) dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Journal of Business Management Education*, 4(3), 1-8.
- Fertilia, N. C., & Ashadi, R. F. (2020). Pengaruh Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Efektivitas Pencegahan Kecelakaan Kerja. *Rekayasa Sipil*, 9(1), 25-32. <https://doi.org/10.22441/jrs.2020.v09.i1.05>

- Firdaus, M. A., & Hasin, A. (2022). Faktor-Faktor yang Memengaruhi Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) pada CV Agis Truss. *Selekta Manajemen: Jurnal Mahasiswa Bisnis Dan Manajemen*, 01(04), 192-208. <https://journal.uui.ac.id/selma/index>
- Glebova, E. V., Volokhina, A. T., & Vikhrov, A. E. (2023). Assessment of the Efficiency of Occupational Safety Culture Management in Fuel and Energy Companies. *Journal of Mining Institute*, 259, 68-78. <https://doi.org/10.31897/PMI.2023.12>
- Hidayat, S., Hargono, E., Putranto, D., & Syarifudin, N. (2014). Pengaruh Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kualitas Hasil Kerja dan Kenyamanan Pekerja pada Proyek Pembangunan Gedung di Probolinggo. *Jurnal Info Manpro*, 5, 28-38.
- Ihsan, T., Edwin, T., & Octavianus Irawan, R. (2021). Analisis Risiko K3 dengan Metode Hirarc pada Area Produksi PT Cahaya Murni Andalas Permai. *Jurnal Kesehatan Masyarakat Andalas*, 10(2), 179-181. <http://jurnal.fkm.unand.ac.id/index.php/jkma/>
- Irfan, M., & Susilowati, I. H. (2021). Analisa Manajemen Risiko K3 dalam Industri Manufaktur di Indonesia: Literature Review. *Jurnal Prepotif*, 5(1), 335-343.
- Kusuma Wardani, H. Edy, N. & Ali Amri, N. (2022). Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan Pertambangan di Perusahaan Pertambangan Guna meningkatkan Kinerja Keselamatan Operasi dan Kesehatan Kerja. *Syntax Literate*, 7(4), 3691-3699.
- Marlee, M. & Sulistyono, D. (2018). Analisis Korelasi Faktor Penerapan K3 Terhadap Kinerja Waktu pada Proyek Konstruksi. *Jurnal Mitra Teknik Sipil*, 1(1), 220-229.
- Maziya, F. B., & Abidin, A. U. (2022). Peningkatan Pengetahuan Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) dan Pengelolaan Limbah Padat di Home Industry Manufacture. *Jurnal Teknik Lingkungan*, 28(1), 1-10. <https://doi.org/10.5614/j.tl.2022.28.1.1>
- Nowacki, K. (2019). The Impact of Implemented Management Systems on The Safety Culture of Work in Production. *Multidisciplinary Aspects of Production Engineering*, 2(1), 243-252. <https://doi.org/10.2478/mape-2019-0024>
- Nugraha, H., & Yulia, L. (2019). Analisis Pelaksanaan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja dalam Upaya Meminimalkan Kecelakaan Kerja pada Pegawai PT. Kereta Api Indonesia (Persero). *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 10(2), 93-103.
- Putra, A. D., Syamsuir, E., & Wahyuni, F. I. (2021). Analisis Penerapan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) di Perusahaan Jasa Konstruksi Kota Payakumbuh. *Rang Teknik Journal*, 4(1), 76-82. <https://doi.org/10.31869/rtj.v4i1.2034>
- Rachmawati, E. Romdhona, N. Andriyani. & Fauziyah, M. (2022). Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Kepatuhan Penggunaan Alat Pelindung Diri (APD) pada Pekerja Konstruksi di PT Abadi Prima Intikarya Proyek The Qanary Apartement Kota Tangerang Selatan Tahun 2022. *Environmental Occupational Health and Safety Journal*, 3(1), 75-88.
- Rosento, Yulistria, R., Handayani, E. P., & Nursanty, S. (2021). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *JURNAL SWABUMI*, 9(2), 155-166.
- Solekha, S. (2018). Faktor Perilaku Kepatuhan Penggunaan Apd pada Pekerja. *Jurnal PROKES*, 6(1), 1-11.
- Suharjo, B. (2018). *Analisis Regresi Terapan dengan SPSS*. Graha Ilmu.
- Supratanto, J. (2009). *Statistik : Teori dan Aplikasi*. Erlangga.
- Widyanty, W., & Kasmoo, A. B. P. (2019). Toward a Model of the Linkages Between Safety Culture and Employee Performance in Gold Mining Companies. *ICOI 2019*, 287-299. <https://doi.org/10.2991/icoi-19.2019.49>
- Yeni, D. (2023). Analisis Risiko Keselamatan dan Kesehatan Kerja di Puskesmas Tanah Garam Kota Solok. *JK3L*, 4(1), 23-28i.
- Yuliandi, C. D., & Ahman, E. (2019). Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) di Lingkungan Kerja Balai Inseminasi Buatan (Bib) Lembang. *Jurnal MANAJERIAL*, 18(2), 98-109. <http://ejournal.upi.edu/index.php/manajerial/>