

K3 (Kesehatan dan Keselamatan Kerja), Budaya Organisasi, dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk

Oleh:

Fajar Krisna Prahadi,

Dewi Andriani

Program Studi Manajemen

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Juni, 2023

Pendahuluan

Suatu bidang industri diciptakan untuk beberapa tujuan. Pertama, untuk memperluas lapangan pekerjaan pada suatu sektor. Kedua, untuk menciptakan sebuah variasi dalam sebuah produk dengan tujuan menciptakan sebuah inovasi di segmennya. Dan yang ketiga, bidang usaha didirikan untuk memposisikan sebagai *main role* atau pendukung dari antar perusahaan dalam suatu pasar. Dibutuhkan sebuah pembeda agar bisa bertahan mengikuti perkembangan zaman di era Industri. Agar tidak terjadi adanya “kejenuhan pasar” hingga pada akhirnya salah satu faktor yang terlibat adalah kualitas SDM atau kinerja karyawan. Hal itu dikarenakan karena peran SDM memiliki peran yang sangat penting dalam menjalankan roda suatu usaha ataupun industri.. Bagaimana karyawan bekerja dan berperilaku yang baik dalam perusahaan akan menentukan nasib sebuah perusahaan di masa yang akan datang. Para karyawan diharapkan menjalankan semua tugas - tugasnya dengan baik.

lanjutan

Berdasarkan ketidakstabilan hasil produksi yang dicapai, masalah kecelakaan kerja dan penelitian terdahulu yang menitikberatkan permasalahan pada K3 (Kesehatan dan Keselamatan Kerja), Budaya Organisasi dan *Employee Engagement* peneliti tertarik untuk meneliti perusahaan PT. Japfa Comfeed Indonesia di Wonoayu Sidoarjo agar mengkaji ulang penelitian terdahulu dan permasalahan yang harus diselesaikan pada perusahaan dengan judul K3 (Kesehatan Dan Keselamatan Kerja), Budaya Organisasi, Dan *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk di Wonoayu – Sidoarjo.

Pertanyaan Penelitian (Rumusan Masalah)

Berdasarkan *research question* dan *problem statement* maka rumusan masalah yang akan menjadi acuan adalah:

1. Apakah ada pengaruh K3 (Kesehatan Dan Keselamatan Kerja) Terhadap Kinerja Karyawan ?
2. Apakah ada pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan?
3. Apakah ada pengaruh *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan?
4. Apakah ada pengaruh K3 (Kesehatan Dan Keselamatan Kerja), Budaya Organisasi, Dan *Employee Engagement* secara simultan terhadap Kinerja Karyawan?

Tujuan penelitian

- Untuk mengetahui dan menguji sejauh mana pengaruh dari budaya kerja, kedisiplinan, dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan
- Untuk mengetahui dan menguji adanya pengaruh budaya kerja, kedisiplinan, dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan
- Untuk mengetahui dan menguji seberapa jauh kinerja karyawan yang dihasilkan dari ketiga aspek yang disebutkan

Landasan Teori

- Perlindungan untuk keamanan kerja yang dialami seorang pekerja, baik mental maupun fisik dalam lingkungan pekerjaannya adalah pengertian keselamatan dan kesehatan (Bangun, 2016)
- Budaya organisasi adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi external dan internal.
- *Employee engagement* adalah “*Employees who are engaged completely invest themselves and their energies into their jobs*”. Karyawan yang memiliki keterikan sepenuhnya dapat memberi dirinya semangat untuk pekerjaan yang dikerjakan. Colquitt (2016).
- Menurut Bangun (2016) kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan – persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Suatu standar pekerjaan dapat ditentukan dari isi suatu pekerjaan tersebut dan dapat dijadikan sebagai dasar penilaian setiap pekerjaan.

Hipotesis

- H1 : Ada pengaruh K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja), Budaya Organisasi dan *Employee Engagement* secara simultan terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi.
- H2 : Ada pengaruh K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja), Budaya Organisasi dan *Employee Engagement* secara Parsial terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi.
- H3 : Ada pengaruh K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja), Budaya Organisasi dan *Employee Engagement* secara Parsial terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi.

Metode

- Jenis penelitian ini menggunakan jenis penelitian dengan metoden kuantitatif Pendekatan yang menggunakan angka yang dihasilkan dari kuisisioner
- Populasi = seluruh karyawan Bagian produksi PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk di Wonoayu Sidoarjo yang berjumlah 360 karyawan.
- Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah teknik *Non Probability Sampling*, khususnya *Purposive sampling*

Lanjutan

- teknik Non Probability sampling adalah setiap anggota populasi memiliki peluang nol (0) artinya pengambilan sampel di dasarkan kriteria tertentu
- *Purposive sampling* adalah pengambilan anggota sampel yang merupakan salah satu teknik sampling non random (tidak acak). Dimana peneliti menentukan pengambilan sampel dengan cara menetapkan ciri-ciri khusus yaitu bagian produksi

Berikut ini adalah perhitungan jumlah sampel dengan menggunakan rumus *slovin*.

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$n = \frac{360}{1 + 360 (0,1)^2}$$

$$n = \frac{360}{4,6} = 78$$

Dengan: n: sampel

N: populasi

e²: standar error 0,1

Berdasarkan hasil dari perhitungan sampel dengan rumus *slovin* maka jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 78 orang Bagian produksi pada PT. Japfa Comfeed Indonesia. Tbk di Wonoayu Sidoarjo.

lanjutan

JENIS PENELITIAN

- Lokasi penelitian ini berada di PT. Japfa Comfeed Indonesia Fajar Jl. Jl. Raya Popoh, Desa Semambung Lor, Wonoayu, Kabupaten Sidoarjo, Jawa Timur

JENIS DAN SUBER DATA

- Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sumber data primer dan sumber data sekunder

TEKNIK PENGUMPULAN DATA

- Wawancara dan kuisoner

PENGUJIAN PERNYATAAN KUISIONER

- Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Teknik Analisis Data

- Analisis regresi linier berganda adalah (multiple regression analysis) yang merupakan analisis yang berkaitan dengan studi ketergantungan satu variabel (yang disebut variabel tidak bebas) dengan dua atau lebih variabel lainnya (yang disebut variabel bebas). Sebelum pengujian regresi dilakukan uji asumsi klasik dengan 5 uji berikut:

1. UJI NORMALITAS
2. UJI LINEARITAS
3. UJI MULTIKORELASI
4. UJI AUTOKORELASI
5. UJI HEDERKEDASTISITAS

Pengujian Hipotesis

1. Uji Parsial (Uji-t)

memperlihatkan pengaruh variabel independen secara individual saat menjelaskan keragaman variabel dependen. Nilai t hitung dapat dilihat dari hasil regresi dan nilai t tabel.

2. Uji Simultan (Uji-F)

Menunjukkan bahwa adanya pengaruh antara variabel independen dan variabel dependen, secara bersamaan untuk mengetahui hipotesis secara simultan dilihat dari nilai

F hitung atau dengan melihat signifikansi.

3. Koefisien korelasi Berganda (R)

menghitung tingkat keeratan hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat.

4. Koefisien Determinasi Berganda (R²)

mengukur proporsi varian variabel dependen dengan rata-rata yang dijelaskan oleh variabel independen, jika nilai ini semakin mendekati satu maka prediksi dari sebuah model akan semakin tepat

Penelitian Terdahulu

- 1. Wayan Juniantara & I Gede Riana (2015) dengan judul “ Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi di Denpasar”.**
 - Persamaan : pada penelitian yang dilakukan peneliti terdahulu dan sekarang sama-sama meneliti Kepuasan Kerja
 - Perbedaan : populasi penelitian terdahulu berjumlah 130 orang dari 39 koperasi, sedangkan penelitian sekarang populasinya berjumlah 55.
 - Kritik : penelitian terdahulu hanya menggunakan 3 variabel sedangkan penelitian saat ini menggunakan 4 variabel.
- 2. Evi Wahyuni (2015) dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai (studi kasus pada pegawai Pemerintah Kota Tasikmalaya).**
 - Persamaan: pada penelitian yang dilaksanakan oleh peneliti terdahulu dan penulis sekarang sama-sama meneliti gaya kepemimpinan karismatik dan budaya organisasi dan sama-sama menggunakan teknik sampling kuisioner.
 - Perbedaan: peneliti terdahulu memiliki sampel pada (studi kasus pada pegawai Pemerintah Kota Tasikmalaya). Sedangkan peneliti sekarang adalah pada UD Agung Fajar di Pasuruan.
 - Kritik: sebaiknya menggunakan tiga variabel dan mencantumkan berapa populasi dan sampel pada (studi kasus pada pegawai Pemerintah Kota Tasikmalaya)

3. Siswanto Putra Wijaya (2015) dengan judul Pengaruh Komitmen Organisasi Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Industri Kecil.

- Persamaan: pada penelitian yang dilaksanakan peneliti terdahulu dan penulis sekarang sama-sama meneliti tentang gaya kepemimpinan karismatik dan budaya organisasi dan sama-sama menggunakan teknik analisis regresi linier berganda.
- Perbedaan: peneliti terdahulu memiliki sampel pada Industri Kecil Sedangkan peneliti sekarang adalah pada UD Agung Fajar di Pasuruan.
- Kritik: sebaiknya mencantumkan berapa populasi dan sampel pada Industri Kecil tersebut.

4. Lidia Lusri dan Hotlan Siagian (2017) dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan PT Borwita Citra Prima Surabaya.

- Persamaan: Dalam penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini yaitu menggunakan teknik analisa data kuantitatif.
- Perbedaan: perbedaanya yaitu pada variable dependen penelitian terdahulu Kepuasan Kerja Karyawan dan penelitian saat ini Kinerja Kaaryawan
- Kritik: sebaiknya mencantumkan berapa populasi dan sampel pada PT Borwita Citra Prima Surabaya.

5. Tanto Wijaya dan Fransisca Andreani (2015) dengan judul Pengaruh Motivasi Dan Kompensi Terhadap Kinerja Karyawan PT Sinar Jaya Abadi Bersama

- Persamaan: Dalam penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini yaitu menggunakan teknik analisa data kuantitatif,
- Perbedaan: peneliti terdahulu memiliki sampel pada PT Sinar Jaya Abadi Bersama. Sedangkan peneliti sekarang adalah pada UD Agung Fajar di Pasuruan dan jumlah populasi yang digunakan.
- Kritik: sampel dalam penelitian ini terlalu sedikit sebanyak 39 sampel

6. Muis, Jufrizen, & Fahmi (2018) Dengan judul "pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT Pegadaian (Persero) Kanwil 1 Medan

- Persamaan: pada penelitian yang dilakukan peneliti terdahulu dan penulis sekarang sama-sama menggunakan teknik analisis data regresi linier berganda.
- Perbedaan: dalam penelitian objek yang di gunakan hanya dua variabel X saja yaitu variabel budaya organisasi dan komitmen organisasi. Sedangkan penelitian saat ini menggunakan tiga variabel.
- Kritik: sebaiknya menggunakan tiga variabel.

Manfaat Penelitian

Pihak Penulis :

- Agar dapat mempelajari setiap kasus yang terjadi dalam sebuah perusahaan, sehingga memahami tentang tata cara mengatasi suatu permasalahan yang sedang berlangsung.
- Mengambil hipotesis dan kesimpulan dengan berhati-hati berdasarkan data yang bersifat obyektif. Agar mampu mendeskripsikan secara detail, terperinci, dan dapat dipercaya
- Menjadikan penelitian sebagai modal dasar untuk terjun di dunia perusahaan maupun usaha lainnya dan lebih siap menanggapi perkembangan jaman yang fleksibel

lanjutan

Pihak perusahaan :

- Melihat perkembangan jaman yang fleksibel, sehingga pihak perusahaan memiliki *planning* yang memadai dalam menentukan strategi.
- Mengembangkan *skill*, *ability*, dan *discipline* pada karyawan setempat menjadi lebih memiliki daya saing dan dapat mengeluarkan ide-ide kreatif yang memajukan perusahaan

Pihak Almamater

- Sebagai referensi tempat penelitian yang baru bagi calon mahasiswa mendatang yang akan melakukan studi / penelitian yang akan dipelajari
- Dapat dijadikan sebagai acuan dalam mengambil setiap pokok permasalahan yang sedang terjadi pada dunia industri

Referensi

- Bangun, Wilson.. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Erlangga. 2016. 2017
- Makadao, Evert. Lotje kawer dan cristy Rondonuwu. "Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bimoli Bitung". *Jurnal EMBA*, Vol. 5 No. 3, Hal. 4295-4312. 2017
- Rustono, Anton. "Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja sumber daya manusia Dana Pensiun (Dapen) Telkom Bandung". *e-Proceeding of Management . Jurnal Bisnis*, Vol. 2 No. 2 hal: 1172-1178. 2015
- Chotimah, Chusnul. "Pengaruh Kompetensi dan K3 (Keselamatan Dan Kesehatan Kerja) Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Lotus Indah Textile Industries bagian winding di Nganjuk". *Jurnal Ilmu Manajemen*, Vol. 6. No. 3. Hal 118-125. 2018
- Wangi, Vani Kenanga Nan, Elo Bahiroh dan Ali Imron (2020). "Dampak Kesehatan Dan Keselamatan Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan". *Jurnal Manajemen Bisnis*. Vol. 7, No. 1 Maret, Hal. 40-50 E-Issn: 2621-1971 P-Issn: 2088-7086. 2020
- Masambe, Fimce & Agus S. Soegoto, Jacky Sumarauw. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Inovasi Pemimpin Terhadap Kinerja Karyawan Daihatsu Kharisma Manado. Manado: *Jurnal Ekonomi*. 2015
- Handoyo, Agnes Ayu dan Roy setiawan. Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tirta Rejeki Dewata. *Jurnal Ekonomi*. 2017

Referensi

- Letsoin, Vinca Regina Dan Sri Langgeng Ratnasari. "Pengaruh Keterlibatan Karyawan, Loyalitas Kerja Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan". *Journal Dimensi*. Vol. 9, No. 1 : 17-34. Maret 2020 Issn: 2085-9996.2020
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta, 2017.
- Ghozali, Imam. *Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program IMB SPSS 24 (9th ed.)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.2017
- Arikunto. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik. Edisi Keempat*. Jakarta: Rineka Cipta.2015
- Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya. 2017.
- Robbins, Stephen P. Stephen. *Human Resources Management, Edisi 16, Jilid 1*. Jakarta: Salemba empat.2016
- Andriani, Dewi. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. " X. *Jurnal Bisnis, Manajemen dan Perbankan*, Vol. 2 No. 2. Hal: 121-140. 2016
- Schiemann William. A. *Alignment, Capability, Engagement: Pendekatan Baru Talent Management Untuk Mendongkrak Kinerja Organisasi*. Jakarta: PPM.2016
- Handoyo, AgnesAyu dan Roy setiawan. Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tirta Rejeki Dewata. *Jurnal Ekonomi*. 2017

