

# **Budaya Organisasi, Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Disiplin Kerja dalam Pemakaian Alat Pelindung Diri (APD) Pada Karyawan**

**Anindya Faradhilla Pramono<sup>1</sup>**

*Program Studi Psikologi  
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik  
Universitas Mulawarman Samarinda*

**ABSTRACT.** *This study aims to discuss the relationship of culture and work safety and health to work discipline. This research uses quantitative research methods research type. The data collection method uses a Likert scale technique. The subjects of this study were employees of PT. Komatsu Remanufacturing Asia Balikpapan with a sample of 100 employees from the fabrication & machinery manufacturing department. The collected data were analyzed using multiple linear regression tests with the help of the statistical package program for social science (SPSS) 22.0 for Windows. Statistical results show that the organization of the discipline of a positive and significant relationship with beta, = 0.200,  $t_{arithmetical} > t_{table} = (2.251 > 1.978)$ , and  $p = 0.026 < 0.050$ . Occupational safety and health traffic against work discipline is positive and very significant with beta, = 0.203,  $t_{arithmetical} > t_{table} = (2.285 > 1.978)$ , and  $p = 0.024 < 0.050$ . Then the results of the analysis of organizational culture and work safety on work discipline have a positive and very significant relationship with approval  $F_{count} > F_{table} = (8.034 > 2.995)$ ,  $R^2 = 0.111$ , and  $p = 0.001 < 0.050$ .*

**Keywords:** *work discipline, organizational culture, occupational safety and health.*

**ABSTRAK.** Penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan budaya organisasi dan keselamatan dan kesehatan kerja terhadap disiplin kerja. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif berjenis korelasi. Metode pengumpulan data menggunakan teknik skala likert. Subjek penelitian ini adalah karyawan PT. Komatsu Remanufacturing Asia Balikpapan dengan jumlah sampling sebanyak 100 orang karyawan dari department machining fabrikasi & engine production. Data yang terkumpul dianalisis menggunakan uji regresi linier berganda dengan bantuan program statistical package for social sciences (SPSS) 22.0 for Windows. Temuan statistik menunjukkan bahwa budaya organisasi terhadap disiplin kerja terdapat hubungan yang positif dan signifikan dengan perolehan  $\beta = 0.200$ ,  $t_{hitung} > t_{tabel} = (2.251 > 1.978)$ , dan  $p = 0.026 < 0.050$ . Lalu pada keselamatan dan kesehatan kerja terhadap disiplin kerja terdapat hubungan positif dan sangat signifikan dengan perolehan  $\beta = 0.203$ ,  $t_{hitung} > t_{tabel} = (2.285 > 1.978)$ , dan  $p = 0.024 < 0.050$ . Kemudian hasil analisis budaya organisasi dan keselamatan dan kesehatan kerja terhadap disiplin kerja terdapat hubungan positif dan sangat signifikan yakni dengan perolehan  $F_{hitung} > F_{tabel} = (8.034 > 2.995)$ ,  $R^2 = 0.111$ , dan  $p = 0.001 < 0.050$ .

**Kata Kunci:** disiplin kerja, budaya organisasi, keselamatan dan kesehatan kerja.

---

<sup>1</sup> Email: aninanin28@yahoo.com

## PENDAHULUAN

Dewasa ini persaingan erat pada era globalisasi menjadi tantangan tersendiri bagi perusahaan-perusahaan besar. Kemajuan teknologi dan informasi menuntut perusahaan untuk menempuh berbagai cara agar dapat bertahan dan berkembang dalam proses operasi dan eksistensinya untuk waktu jangka panjang. Sadili (2006) mengemukakan bahwa bagi para pemimpin harus dapat mencari solusi dalam menghadapi berbagai hambatan dan masalah yang pastinya akan muncul seiring dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi tersebut. Tuntutan pekerjaan yang membutuhkan tenaga dan sumber daya manusia yang memadai menjadi hal yang paling penting untuk mencapai keberhasilan suatu perusahaan.

Sumber daya manusia dalam suatu perusahaan merupakan faktor penting agar perusahaan tersebut tetap dapat beroperasi dan unggul. Semua organisasi perusahaan pasti mempunyai standar perilaku yang harus dilakukan dalam melaksanakan pekerjaannya secara tertulis maupun tidak tertulis. Namun pada kenyataannya masih dijumpai masalah di dalam perusahaan yang berhubungan dengan peraturan didalamnya yaitu disiplin kerja karyawan.

Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan, karena tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, maka sulit perusahaan mewujudkan tujuannya. Jadi kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan (Fathoni, 2006). Keberhasilan kinerja perusahaan berakar pada nilai-nilai yang dimiliki dan perilaku yang menjadi kebiasaan, apa yang dirasakan karyawan dan bagaimana persepsi ini menciptakan suatu pola teladan kepercayaan, nilai-nilai, dan harapan adalah budaya organisasi (Rivai; Mulyadi, 2012). Berkaitan dengan hal ini tidak hanya budaya organisasi saja yang menentukan tingkat keberhasilan suatu perusahaan, tentunya juga didukung oleh banyaknya peraturan dan ketentuan yang mengatur dan membatasi setiap kegiatan dan perilaku di dalam perusahaan, salah satunya ialah mengenai keselamatan dan kesehatan kerja dari karyawan itu sendiri. Hal tersebut bisa tercapai jika semua karyawan menjunjung tinggi kedisiplinan (Adama, 2014).

Disiplin kerja yang tinggi tidak muncul begitu saja tetapi merupakan suatu proses belajar yang terus

menerus. Disiplin kerja yang dimiliki perusahaan merupakan tuntutan bagi karyawan agar patuh, sehingga dapat membentuk perilaku yang memenuhi standar perusahaan. Jika kondisi seperti ini tidak segera dilakukan upaya pencegahan, maka akan semakin merugikan berbagai pihak (Adriansyah, dkk, 2014).

Begitu pula pada perusahaan khususnya yang bergerak pada bidang penyedia alat berat diwajibkan untuk berpakaian serba baik pada tempat pekerjaannya. Hal ini merupakan peraturan yang mutlak berada di dalam suatu organisasi perusahaan tersebut termasuk dengan disiplin dalam pemakaian alat pelindung diri (APD) guna menghindari dan menekan resiko kecelakaan kerja.

Alat pelindung diri (APD) adalah seperangkat alat yang digunakan oleh tenaga kerja untuk melindungi seluruh dan atau sebagian tubuh dari adanya kemungkinan potensi bahaya dan kecelakaan kerja (Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Per.08/MEN/VII/2010). Fenomena ini pun terjadi pada perusahaan khususnya yaitu PT. Komatsu Remanufacturing Asia Balikpapan. Komatsu didirikan pada tahun 1921. PT. Komatsu Remanufacturing Asia Balikpapan merupakan suatu industri yang bergerak dibidang *remanufacturing* dan perakitan komponen-komponen alat berat seperti *engine, transmission, torque converter, power modules, final drives*, dan komponen lainnya. *Remanufacturing* disini maksudnya adalah mengkondisikan alat atau komponen alat berat tersebut kembali menjadi standar. Komponen-komponen yang telah rusak dan tidak lagi sesuai dengan ukuran standar kembali difabrikasi agar kembali standar.

Penggunaan alat pelindung diri (APD) standar yang secara umum digunakan oleh suatu perusahaan berupa pakaian kerja, sepatu kerja, helm, sarung tangan, kacamata kerja, dan masker. Hal ini berarti kedisiplinan dalam menggunakan APD sangat diperlukan disuatu perusahaan, tidak terkecuali oleh PT. Komatsu *Remanufacturing* Asia Balikpapan. Walaupun begitu, masih saja terdapat karyawan yang tidak disiplin menggunakan APD.

Berdasarkan hasil survey mengenai disiplin kerja dalam pemakaian alat pelindung diri yang telah dilakukan pada 30 karyawan yang sedang berada di dalam *workshop* department *machining fabrikasi &*

*engine production* PT. KRA pada tanggal 11 Januari 2016 adalah sebanyak 30% mengatakan bahwa menggunakan APD jika dilihat oleh atasan, 20% mengatakan bahwa ia bekerja setiap hari dan datang tepat waktu dengan memakai alat pelindung diri atas kesadaran, 27 % mengatakan bahwa ia mengerti tentang penggunaan APD namun terkadang merasa kurang cocok dengan APD misalnya kacamata, sedangkan 23% karyawan mengatakan lupa menggunakan APD. Selanjutnya budaya organisasi yang ditunjukkan pada karyawan yaitu 25% karyawan tidak menutup kemungkinan untuk berpindah ke organisasi perusahaan lain yang menjanjikan, 40% karyawan mengatakan bahwa alah satu akibat serius meninggalkan organisasi ini adalah langkanya peluang alternatif pekerjaan yang ada, 35% mengatakan bahwa program-program yang dilaksanakan khususnya program keselamatan dan kesehatan kerja yang sangat baik menjadi alasan karyawan untuk bertahan di organisasi perusahaan ini. Berdasarkan survey yang dilakukan mengenai program K3 yaitu 60% dari 30 karyawan mengakui bahwa pelatihan- pelatihan K3 yang pernah diikuti memudahkan karyawan untuk melindungi diri dari kecelakaan kerja dan bekerja, 20% mengerti dan memahami peraturan dalam Program K3 yang dijalankan perusahaan, 20% karyawan mengatakan bahwa program K3 yang dilakukan saat ini sesuai dan memenuhi standar yang telah ditetapkan.

Begitu pentingnya disiplin kerja yang harus dimiliki oleh seorang karyawan dengan melaksanakan pedoman manajemen untuk memperkuat organisasi dan untuk memenuhi standar organisasi. Lebih dari itu, dimaksudkan pula agar dapat dipertahankan dalam meningkatkan dan mencapai disiplin kerja secara efektif, totalitas dan terus-menerus. Sari (2012) dalam penelitiannya menyebutkan bahwa 26,3% tenaga kerja yang jarang menggunakan APD pernah mengalami kecelakaan kerja saat bekerja. Hal ini diakibatkan kurang kedisiplinan karyawan dalam pemakaian alat pelindung diri. Karyawan kurang memperhatikan resiko yang terjadi jika tidak disiplin dalam menggunakan alat pelindung diri.

Penelitian yang dilakukan oleh Febriani (2013) yaitu tindakan indisipliner masih sering terjadi merupakan bukti rendahnya kualitas kerja karyawan terutama masalah mentalitas dan budaya kerja. Pada umumnya karyawan tidak memiliki inisiatif sendiri

untuk bekerja dengan baik, harus ada tawaran ataupun teguran dari atasan baru kemudian mereka bekerja lebih baik. Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, terutama digunakan untuk memotivasi karyawan agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok.

Budaya organisasi dikatakan memberi pedoman kepada seorang pegawai apabila pegawai tersebut dapat mempersepsikan karakteristik budaya yang ada di dalam organisasi tersebut, mulai dari nilai yang dibutuhkan dalam bekerja, berinteraksi dengan kelompok, berinteraksi dengan sistem serta berinteraksi dengan atasannya. Namun apabila budaya organisasi tidak memiliki pedoman dan kejelasan sanksi bagi pelanggar aturan, dapat mengakibatkan pegawai bertindak semaunya sendiri, hal ini membuat pegawai tidak takut untuk melanggar aturan yang ada. Tindakan tersebut merupakan indikasi bahwa pegawai tidak memiliki sikap disiplin. Sebaliknya, apabila suatu organisasi memiliki budaya organisasi yang kuat dan baik, maka akan terbentuk pula kebiasaan baik pegawai yang sesuai dengan budaya tersebut (Jatilaksono, 2016).

Suma'mur (2006) mengemukakan tingkat keselamatan kerja yang tinggi, kecelakaan-kecelakaan yang menjadi sebab sakit, cacat dan kematian dapat ditekan sekecil-kecilnya. Tingkat keselamatan yang tinggi sejalan dengan pemeliharaan dan penggunaan peralatan kerja dan mesin yang produktif dan efisien dan bertalian dengan tingkat produksi dan produktivitas yang tinggi.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Disiplin Kerja**

Fathoni (2006) menyatakan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara suka rela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan jawabnya. Kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak. Ia juga menyatakan bahwa kedisiplinan dapat diartikan bilamana karyawan selalu datang dan pulang tepat waktunya,

mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Siagian (2007) menerangkan bahwa disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan. Menurut Mangkunegara (2007) menyatakan pendekatan disiplin bertujuan yaitu disiplin kerja harus dapat diterima dan dipahami, merupakan pembentuk perilaku yang lebih baik dan agar pegawai bertanggung jawab terhadap perbuatannya.

Kedisiplinan menurut Hasibuan (2008) adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu keadaan tertib dimana seseorang atau sekelompok yang tergabung dalam organisasi tersebut berkehendak mematuhi dan menjalankan peraturan yang ada, baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Menurut Singodimedjo (dalam Sutrisno, 2009) disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya.

### **Budaya Organisasi**

Moeljono (2003) mengartikan budaya organisasi sebagai sistem nilai-nilai, keyakinan, dan kebiasaan bersama dalam organisasi yang berinteraksi dengan struktur formal untuk menghasilkan norma perilaku. Dapat juga diartikan bahwa budaya korporat/organisasi merupakan sebuah sistem informasi untuk mempertahankan dan mentransmisikan pengetahuan, kepercayaan, mitos-mitos dan tingkah laku.

Budaya organisasi menurut Kreitner dan Kinicki (2005) merupakan satu wujud anggapan yang dimiliki, diterima secara implisit oleh kelompok dan menentukan bagaimana kelompok tersebut merasakan, memikirkan, dan bereaksi terhadap lingkungannya yang beraneka ragam. Budaya organisasi merupakan norma, nilai-nilai, asumsi, kepercayaan, filsafat, kebiasaan organisasi, dan sebagainya (isi budaya organisasi) yang dikembangkan dalam waktu yang lama oleh pendiri, pemimpin, dan anggota organisasi yang disosialisasikan dan diajarkan kepada anggota baru serta diterapkan dalam aktivitas organisasi sehingga mengaruh pada pola pikir, sikap, dan perilaku

anggota organisasi dalam memproduksi produk, melayani para konsumen, dan mencapai tujuan organisasi (Wirawan, 2007).

### **Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)**

Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan satu upaya perlindungan yang diajukan kepada semua potensi yang dapat menimbulkan bahaya. Hal tersebut bertujuan agar tenaga kerja dan orang lain yang ada di tempat kerja selalu dalam keadaan selamat dan sehat serta semua sumber produksi dapat digunakan secara aman dan efisien (Suma'mur, 2006).

Menurut Mangkunegara (2011) keselamatan kerja menunjukkan pada kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian di tempat kerja. Keselamatan dan kesehatan kerja merujuk pada perlindungan atas keamanan kerja yang dialami setiap pekerja. Perlindungan mengarah pada kondisi fisik dan mental para pekerja yang diakibatkan lingkungan kerja yang ada pada perusahaan. Perusahaan yang melaksanakan program keselamatan kerja akan terdapat sedikit karyawan yang mengalami cedera jangka pendek atau jangka panjang akibat pekerjaan mereka (Bangun, 2012).

Widodo (2015) menyatakan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja (K3) adalah bidang yang terkait dengan kesehatan, keselamatan, dan kesejahteraan manusia yang bekerja di sebuah institusi maupun lokasi proyek. Menurut Milyandra dalam Widodo (2015) istilah keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dapat dipandang mempunyai dua sisi pengertian. Pengertian yang pertama mengandung arti sebagai suatu pendekatan ilmiah (*scientific approach*) dan di sisi lain mempunyai pengertian sebagai suatu terapan atau suatu program yang mempunyai tujuan tertentu.

### **METODE PENELITIAN**

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan jenis penelitian korelasi. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 100 orang karyawan PT. Komatsu Remanufacturing Asia Balikpapan. Metode pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan skala likert. Alat pengukuran atau instrumen yang digunakan terdapat tiga macam, yakni: skala disiplin kerja, skala budaya organisasi, dan skala keselamatan dan kesehatan kerja. Selain itu, pengumpulan data

dalam penelitian ini menggunakan uji coba terpakai atau *try out* terpakai, yaitu pengambilan data satu kali namun digunakan untuk dua keperluan sekaligus yaitu uji coba alat ukur (perhitungan validitas dan reliabilitas) dan uji hipotesis. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji regresi linear berganda dengan menggunakan bantuan program SPSS 22.0 for windows.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan sangat signifikan budaya organisasi terhadap disiplin kerja dengan  $\beta = 0.203$ ,  $t_{hitung} > t_{tabel} = 2.152 > 1.984$ , dan  $p = 0.034 < 0.050$ . Kemudian terdapat hubungan positif dan sangat signifikan keselamatan dan kesehatan kerja terhadap disiplin kerja dengan  $\beta = 0.318$ ,  $t_{hitung} > t_{tabel} = 3.378 > 1.984$ , dan  $p = 0.001 < 0.050$ . Selanjutnya terdapat hubungan positif dan sangat signifikan budaya organisasi dan keselamatan dan kesehatan kerja terhadap disiplin kerja dengan  $F_{hitung} > F_{tabel} = 9.637 > 3.150$ ,  $R^2 = 0.166$ , dan  $p = 0.000 < 0.050$ .

Pada budaya organisasi, terdapat hubungan yang positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan PT. Komatsu Remanufacturing Asia Balikpapan dengan perolehan  $\beta = 0.203$ ,  $t_{hitung} > t_{tabel} = 2.152 > 1.984$ , dan  $p = 0.034 < 0.050$ . Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang menyatakan keterlibatannya, partisipasinya, mempunyai rasa memiliki akan suatu tanggung jawab, kesetiaan dalam bersikap dan berperilaku di dalam kegiatan perusahaan, adanya sikap kesesuaian antara cara bertindak dengan hal yang telah digariskan organisasi oleh aturan eksplisit maupun implisit, memiliki kemampuan menyesuaikan diri terhadap perubahan dan tekanan eksternal maupun internal, maka para karyawan secara proaktif berusaha mendapatkan informasi tentang peraturan, mentaati suatu peraturan tanpa ada paksaan dan secara sukarela dapat menyesuaikan diri dengan aturan organisasi yang telah ditetapkan, karyawan akan rajin mengikuti *briefing*, membaca pengumuman atau menanyakan ketidakjelasan suatu peraturan, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku, dan bekerja dengan mengikuti cara-cara kerja yang telah ditetapkan telah organisasi atau perusahaan.

Budaya organisasi merupakan ciri khas yang melekat pada suatu organisasi yang memiliki pedoman-pedoman dan sanksi untuk mengatur pegawainya dalam bekerja. Budaya organisasi yang lemah dan tidak jelas aturan dalam perusahaan dapat mengakibatkan karyawan bertindak semaunya tanpa aturan. Tindakan tersebut merupakan indikasi bahwa karyawan mempunyai sikap indisipliner. Sebaliknya, jika sebuah perusahaan memiliki budaya organisasi yang baik, maka akan terbentuk pula kebiasaan yang baik para karyawan. Kebiasaan ini akan melekat dalam diri karyawan secara positif, mempengaruhi sikap serta perilakunya dan menjadikan karyawan tersebut terbiasa bekerja sesuai aturan (Jatilaksono, 2016).

Hasil penelitian oleh Ouchi (dalam Sopiah, 2008) mengungkapkan bahwa budaya organisasi merupakan sarana yang diperlukan untuk menciptakan suatu hubungan kerja yang harmonis dimana nilai-nilai maupun kepercayaan umum mengurangi kemungkinan perilaku dalam mengambil keuntungan untuk diri sendiri dari kesempatan yang ada tanpa berpegang pada prinsip tertentu.

Kemudian pada keselamatan dan kesehatan kerja, terdapat hubungan yang positif dan sangat signifikan terhadap disiplin kerja karyawan PT. Komatsu Remanufacturing Asia Balikpapan dengan perolehan  $\beta = 0.318$ ,  $t_{hitung} > t_{tabel} = 3.378 > 1.984$ , dan  $p = 0.001 < 0.050$ . Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang memperhatikan aspek perlindungan dan pembangunan lingkungan yang ditunjang dengan suatu sikap berupa komitmen dan *leadership* dalam setiap tingkatan dan tindakan organisasi perusahaan, memiliki pemahaman tentang proses produksi barang dan jasa, mencegah terjadinya kecelakaan dan penyakit akibat kerja, mengurangi *cost* serta meningkatkan *benefit* yang diterima oleh perusahaan, memiliki pemahaman bahwa hasil produksi/jasa yang diproduksi tidak membahayakan lingkungan, berupaya rancang bangun yang konsisten sesuai dengan pertimbangan ekonomi dan asas manfaat, memiliki pemahaman terhadap *life cycle analysis* produk/jasa, memiliki pemahaman dan tindakan yang ramah lingkungan dalam aktivitasnya, maka akan menghasilkan kuantitas dan kualitas pekerjaan yang memuaskan, mampu memanfaatkan dan menggerakkan perlengkapan secara baik, menggunakan alat bahan dan alat perlengkapan dengan hati-hati, merawat alat-alat yang dipakainya

dalam kerja serta tidak boros dalam mempergunakan bahan-bahan yang dipakai dalam bekerja, dan menghasilkan jumlah kualitas pekerjaan yang memuaskan dan mengikuti cara kerja yang ditentukan oleh organisasi/perusahaan.

Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan satu upaya perlindungan yang diajukan kepada semua potensi yang dapat menimbulkan bahaya. Hal tersebut bertujuan agar tenaga kerja dan orang lain yang ada di tempat kerja selalu dalam keadaan selamat dan sehat serta semua sumber produksi dapat digunakan secara aman dan efisien (Suma'mur, 2006).

Armiyanti (2009) hasil penelitiannya menyimpulkan bahwa pelaksanaan program K3 mencakupi perencanaan, pengelolaan dan pengawasan. P2K3 membuat kebijakan dengan persetujuan manajemen perusahaan dengan sasaran meminimalisir kecelakaan kerja meliputi penggunaan alat pelindung diri (APD), perbaikan dan penyesuaian kondisi lingkungan, perawatan kesehatan serta perawatan dan pemeliharaan mesin-mesin.

Selanjutnya, terdapat hubungan yang positif dan sangat signifikan budaya organisasi dan keselamatan dan kesehatan kerja terhadap disiplin kerja karyawan PT. Komatsu Remanufacturing Asia Balikpapan dengan  $F$  hitung  $>$   $F$  tabel =  $9.637 > 3.150$ ,  $R^2 = 0.166$ , dan  $p = 0.000 < 0.050$ . Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang merasakan semangat kebersamaan dalam mencapai tujuan organisasi, merasakan adanya pembagian tanggung jawab, menegaskan suatu konsistensi antara prinsip-prinsip perilaku dan konformitas terhadap penerapan nilai organisasi, memiliki keyakinan tertentu dalam menunjang kemampuan organisasi untuk menerima dan menerjemahkan tanda-tanda dari lingkungannya, dapat mengambil keputusan untuk menerapkan dan mematuhi dengan bijaksana, taktis, dan sistematis segala peraturan *environment*, *health*, dan *safety* yang berkembang, memiliki strategi *competitive advantage*, dapat meningkatkan efisiensi penggunaan sumber daya alam, dapat mengendalikan dengan menerapkan teknologi tepat guna untuk mencapai kondisi produksi lebih, memiliki semangat *zero emission* dan *zero accident*, melakukan inspeksi terencana, mengimplementasi penggunaan pengoperasian *plant lay out* dan proteksi daerah kerja, memiliki kesiapsiagaan dan tanggap darurat,

menggunakan fasilitas yang ramah lingkungan, mampu meningkatkan keberhasilan kompetisi produk pada segmen pasar, memiliki kebiasaan-kebiasaan yang baik dalam beraktivitas di perusahaan, maka karyawan akan menyelesaikan pekerjaan dengan semangat tinggi, produktif di tempat kerja dan tidak bermalas-malasan dalam bekerja, tidak meninggalkan pekerjaan di waktu jam kerja, bersedia kerja lembur dan sanggup menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, mampu meningkatkan prestasi dalam pekerjaan, senantiasa menghargai waktu, membuat bekerja tepat waktu, tahu kapan memulai dan mengakhiri suatu pekerjaan, tahu membedakan kapan waktu istirahat dan kapan waktu bekerja serius, menyelesaikan suatu pekerjaan yang telah ditetapkan, menggunakan waktu kerja yang sepenuhnya dan seefisien mungkin, serta patuhan terhadap atasan.

Brahmasari (2009) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa budaya organisasi yang diterapkan oleh karyawan memberikan pengaruh terhadap meningkatnya sikap dan perilaku disiplin kerja karyawan. Budaya organisasi terdiri dari nilai-nilai dan implementasi dari visi misi perusahaan. Budaya organisasi yang diterapkan karyawan tersebut memberikan pengaruh terhadap meningkatnya disiplin kerja dan kinerja karyawan. Setiawan (2009) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa tinggi rendahnya budaya organisasi dan program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) yang ada didalam perusahaan dapat mempengaruhi tingkat produktivitas karyawan.

Sumbangan efektif yang diberikan variabel budaya organisasi dan keselamatan dan kesehatan kerja terhadap disiplin kerja sebesar 16.6%. Dengan demikian masih ada 83.4% faktor-faktor lain yang tidak diteliti dan diluar model yang mempengaruhi disiplin kerja. Faktor-faktor tersebut seperti yang dikemukakan oleh Hasibuan (2008), yakni: tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, waskat (pengawas melekat), sanksi hukum, ketegasan, dan hubungan kemanusiaan.

Barokah (2013) hasil penelitiannya menyimpulkan bahwa rasa disiplin yang dimiliki olehnya dimulai dari rekan kerja yang juga disiplin. Dari masuk jam kerja dengan tepat waktu, pemakaian seragam yang sesuai dengan harinya hingga mengikuti segala aturan-aturan yang ada di dalamnya. Hennessy dan Walker (2011) hasil penelitiannya menyimpulkan bahwa kesadaran dan

kesejahteraan karyawan sebenarnya kunci dari keberhasilan penegakan disiplin. Kedisiplinan kerja tidak semestinya hanya dihadapkan pada peraturan-peraturan dan sanksi- sanksi, tetapi harus diimbangi dengan tingkat kesejahteraan yang cukup. Kholisa (2012) hasil penelitiannya menyimpulkan bahwa disiplin diri akan mengarahkan individu untuk berorientasi pada tugasnya sendiri dan menghindarkan diri dari hal-hal yang bisa menghambat penyelesaian tugas.

Disiplin kerja yang baik pada diri karyawan akan menciptakan siklus kerja yang baik, dan akan menunjang pencapaian tujuan perusahaan (Adiputera, 2013). Disiplin kerja harus dimiliki setiap karyawan dan harus dibudayakan di kalangan karyawan agar bisa mendukung tercapainya tujuan organisasi karena merupakan wujud dari kepatuhan terhadap aturan kerja dan juga sebagai tanggung jawab diri terhadap perusahaan (Prasetyo, 2008). Kedisiplinan menjadi kunci terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat, dengan disiplin yang baik berarti karyawan sadar dan bersedia mengerjakan semua tugasnya dengan baik (Hasibuan, 2008).

Hasil analisis regresi multivariat model penuh didapatkan hasil bahwa aspek *involvement*, *consistency*, *adaptability*, *mission*, *green strategy*, *green process*, *green product*, *green employee* tidak memiliki hubungan yang signifikan terhadap aspek kehadiran dengan perolehan  $F$  hitung  $< F$  tabel =  $1.485 < 2.097$ ,  $R^2 = 0.115$ , dan  $p = 0.174 > 0.050$ , tidak memiliki hubungan yang signifikan terhadap aspek kepatuhan terhadap perintah dengan perolehan  $F$  hitung  $< F$  tabel =  $1.145 < 2.097$ ,  $R^2 = 0.091$ , dan  $p = 0.341 > 0.050$ , tidak memiliki hubungan yang signifikan terhadap aspek kepatuhan terhadap aturan dengan perolehan  $F$  hitung  $< F$  tabel =  $1.226 < 2.097$ ,  $R^2 = 0.097$ , dan  $p = 0.293 > 0.050$ , dan tidak memiliki hubungan yang signifikan terhadap aspek produktivitas kerja dengan perolehan  $F$  hitung  $< F$  tabel =  $1.722 < 2.097$ ,  $R^2 = 0.131$ , dan  $p = 0.104 > 0.050$ . Sedangkan terhadap aspek waktu kerja memiliki hubungan yang signifikan dengan perolehan  $F$  hitung  $< F$  tabel =  $2.578 > 2.097$ ,  $R^2 = 0.185$ , dan  $p = 0.014 < 0.050$ , dan memiliki hubungan yang signifikan terhadap pemakaian seragam dengan perolehan  $F$  hitung  $< F$  tabel =  $2.373 > 2.097$ ,  $R^2 = 0.173$ , dan  $p = 0.023 < 0.050$ .

Pada hasil analisis regresi model akhir

didapatkan hasil bahwa aspek *consistency* memiliki hubungan yang sangat signifikan terhadap aspek waktu kerja dengan perolehan  $F$  Hitung  $> F$  Tabel =  $9.422 > 4.001$ ,  $R^2 = 0.088$ , dan  $p = 0.003 < 0.050$ . aspek *green process* memiliki hubungan yang signifikan terhadap aspek kepatuhan terhadap perintah dan kepatuhan terhadap aturan dengan perolehan masing-masing  $F$  Hitung  $> F$  Tabel =  $9.422 > 4.001$ ,  $R^2 = 0.088$ , dan  $p = 0.003 < 0.050$  dan  $F$  Hitung  $> F$  Tabel =  $13.900 > 4.001$ ,  $R^2 = 0.124$ , dan  $p = 0.00$  Selain itu, aspek *green employee* memiliki hubungan yang sangat signifikan terhadap aspek pemakaian seragam dengan perolehan  $F$  Hitung  $> F$  Tabel =  $13.900 > 4.001$ ,  $R^2 = 0.124$ , dan  $p = 0.000 < 0.050$ .

Dominannya hubungan aspek *consistency*, *green process*, dan *green employee* terhadap aspek-aspek disiplin kerja PT. Komatsu Remanufacturing Asia Balikpapan menandakan bahwa para karyawan yang memiliki konsistensi dalam dirinya akan menunjukkan tingkat kesepakatan anggota organisasi terhadap asumsi dasar dan nilai-nilai inti organisasi. Kemudian pada aspek *green process* harus mampu dalam proses penerapan K3 di lingkungan perusahaan yang mencakup pemakaian alat pelindung diri dan pengendalian K3. Kemudian pada aspek *green employee* seorang karyawan perlu upaya peningkatan kesadaran atau kepedulian tentang pentingnya K3 maka melalui pelatihan serta komunikasi terarah.

Penelitian ini didapatkan hasil bahwa budaya organisasi dan keselamatan dan kesehatan kerja memiliki hubungan terhadap disiplin kerja. Oleh karena itu untuk meningkatkan kesadaran sikap, tingkah laku dan perbuatan dalam menunaikan tugas dan tanggung jawab bekerja, PT. Komatsu Remanufacturing Asia Balikpapan harus dapat melakukan pembaharuan-pembaharuan standar-standar perusahaan sehingga tujuan dari visi dan misi PT. Komatsu Remanufacturing Asia Balikpapan dapat tercapai.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, hasil analisis, dan pembahasan yang telah diuraikan maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Terdapat hubungan positif dan signifikan budaya

- organisasi terhadap disiplin kerja dalam pemakaian alat pelindung diri (APD) karyawan PT. Komatsu Remanufacturing Asia Balikpapan.
2. Terdapat hubungan positif dan sangat signifikan keselamatan dan kesehatan kerja terhadap disiplin kerja dalam pemakaian alat pelindung diri (APD) karyawan PT. Komatsu Remanufacturing Asia Balikpapan.
  3. Terdapat hubungan positif dan sangat signifikan budaya organisasi dan keselamatan dan kesehatan kerja terhadap disiplin kerja dalam pemakaian alat pelindung diri (APD) karyawan PT. Komatsu Remanufacturing Asia Balikpapan.

### Saran

Berdasarkan hasil penelitian di atas maka peneliti menyarankan beberapa hal sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan
  - a. Perusahaan diharapkan dapat mensosialisasikan dan selalu memotivasi para karyawan serta meningkatkan kinerja melalui pembaharuan- pembaharuan standar-standar organisasi sehingga disiplin kerja yang diharapkan secara terus-menerus meningkat.
  - b. Perusahaan diharapkan mampu menciptakan suasana kerja yang nyaman bagi karyawannya dan memberikan kebebasan berinovasi yang dikontribusikan oleh karyawan sehingga tujuan utama perusahaan dapat tercapai secara maksimal.
  - c. Perusahaan diharapkan dapat memberikan workshop atau training mengenai keselamatan dan kesehatan kerja sehingga potensi bahaya dari resiko kecelakaan kerja pada karyawan menjadi terminimalisir.
2. Bagi karyawan
  - a. Karyawan diharapkan dapat menerapkan peraturan-peraturan perusahaan yang berlaku diwujudkan dalam menggunakan alat pelindung diri sehingga menghasilkan kualitas pekerjaan yang memuaskan serta keberhasilan perusahaan tercapai.
  - b. Karyawan diharapkan kesadaran akan keselamatan dan kesehatan kerja, hal ini agar kecelakaan kerja berkurang dan produktivitas karyawan dalam bekerja semakin meningkat.
3. Bagi peneliti selanjutnya
 

Peneliti selanjutnya diharapkan melakukan kajian yang lebih mendalam jika mengangkat tema yang

sama, seperti menganalisis antar aspek variabel, dengan begitu maka akan memperkaya hasil penelitian.

### DAFTAR PUSTAKA

- Adiputera, S. P. (2013). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Primarindo Asia Infrastructure, Tbk Bandung.
- Adriansyah, M. A., Sultan, M., Sofia, L., & Oktavianti, B. (2014). Efektivitas Model Intervensi Penanggulangan Kebakaran Di Kota Samarinda. *Psikostudia: Jurnal Psikologi*, 3(2), 72-88.
- Armiyanti, I. (2009). Pelaksanaan program keselamatan dan keehatan kerja (k3) guna meminimalisir kecelakaan kerja di pt. Pln (persero) wilayah nusa tenggara barat cabang sumbawa besar. *Skripsi*, Institut Keguruan dan Ilmu Pendidikan Yogyakarta.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Barokah, F. (2013). *Hubungan antara iklim organisasi dengan kedisiplinan kerja pada pegawai negeri sipil* (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).
- Brahmasari, I. A., & Siregar, P. (2009). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Situasional dan Pola Komunikasi terhadap Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan pada PT. Central Proteinaprima Tbk. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 7(1), 238-250.
- Fathoni, A. (2006). *Manajemen sumber daya manusia, cetakan pertama*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Febriani, U. F. (2013). *Hubungan Antara Komitmen Organisasi Dengan Disiplin Kerja Karyawan PT. Tyfountex Indonesia Gumpang-Kartasura* (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).
- Hasibuan, M. S. (2005). *Manajemen sumber daya manusia edisi revisi*. Bumi Aksara, Jakarta, 288.
- Hennessy, C.H & Walker, A. (2011). Mempromosikan multi disiplin dan penelitian penuaan antar disiplin di Inggris. *Penuaan dan Masyarakat*, 31(1), 169-183.
- Kholisa, N. (2012). Hubungan manajemen waktu



- dengan efektivitas kerja karyawan. *Journal of Social and Industrial Psychology*, 1(1).
- Mangkunegara, A. P., & Octorend, T. R. (2015). Effect of work discipline, work motivation and job satisfaction on employee organizational commitment in the company (Case study in PT. Dada Indonesia). *MARKETING*, 3(8), 318-328.
- Sari, C. R. (2012). *Hubungan karakteristik tenaga kerja dengan kejadian kecelakaan kerja (studi pada tenaga kerja lapangan divisi kapal niaga PT. PAL Indonesia)* (Doctoral dissertation, UNIVERSITAS AIRLANGGA).
- Prasetyo, A. (2008). Pemanfaatan grey literature perpustakaan. *Jurnal Media Informasi dan Komunikasi Kepustakawanan*, 3 (2).
- Sadili, S. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Bumi Aksara.
- Siagian, P. S. (2007). *MPA: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bina Aksara, Jakarta.
- Sopiah. (2008). *Perilaku organisasi*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Suma'mur, P. K. (1981). *Keselamatan kerja dan pencegahan kecelakaan*. Gunung Agung.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen sumber daya manusia edisi pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Widodo, S. E. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia, cetakan pertama*, penerbit: Pustaka Pelajar.