

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

PT. Pembangkit Jawa-Bali adalah sebuah anak perusahaan dari PT. PLN yang berkegiatan di pembangkitan atau penghasilan tenaga listrik. PT. PJB sendiri tersebar di Indonesia dengan Unit-unit pembangkitnya masing-masing yang salah satunya berlokasi di Desa Bhinor, Kecamatan Paiton, Kabupaten Probolinggo. Pada lokasi tersebut terdapat 9 unit pembangkit yang berdiri dan unit 1 & 2 merupakan unit yang dimiliki oleh PT. PJB Unit Pembangkit Paiton dengan tahun operasi masing-masing unit ialah 17 April 1994 untuk unit 1 dan 24 November 1993 untuk unit 2. Unit Pembangkitan Paiton Unit 1 & 2 ini terletak satu kawasan lokasi dengan Pembangkit Listrik Swasta, yaitu PT YTL (Unit 5 & 6) dan PT PEC (Unit 7 & 8) dan dapat menghasilkan daya listrik sebesar 2 x 400 MW setiap harinya yang mana berkontribusi sebesar 3,3% sistem Jawa Bali dan 8% regional Jawa Timur. Unit Pembangkit ini menggunakan Bahan Bakar Batu Bara sebagai Bahan Bakar Utama dan Bahan Bakar Minyak (HSD) sebagai bahan bakar untuk *Start Up*. Bahan Bakar Batu bara ini dipasok dari Kalimantan Selatan dan Kalimantan Timur dengan kebutuhan Batubara sebanyak rata-rata 9.500 Ton per hari.

4.2 Uji Keseragaman dan Kecukupan Data

Sebelum data penelitian diolah lebih lanjut, diperlukan perlakuan pengujian keseragaman serta kecukupan data yang ditujukan untuk mengetahui apakah data

telah cukup dan seragam untuk dilakukan perhitungan lanjut. Untuk itu, di bawah ini akan dilakukan uji keseragaman dan kecukupan pada data penelitian yang telah dikumpulkan oleh peneliti:

4.2.1 Uji Keseragaman Data

Menurut persamaan yang telah dijabarkan pada BAB II, pada perhitungan uji keseragaman data dibutuhkan beberapa variabel perhitungan yang meliputi standar deviasi (σ), rata-rata data penelitian per kategori (\bar{x}) dan batas kontrol atas (BKA) juga batas kontrol bawah (BKB) sebagai batas untuk keseragaman data. Di bawah ini akan disajikan tabel hasil perhitungan variabel-variabel tersebut dengan bantuan program aplikasi *Microsoft Excel* agar lebih memudahkan peneliti serta perhitungan menjadi lebih akurat:

Tabel 4.1 Hasil Uji Keseragaman Data

No	Kode Item kuesioner	Batas Kontrol Atas	Batas Kontrol Bawah	Keterangan
1	B_KM1	5.94	3.75	Seragam
2	B_KM2	6.08	3.13	Seragam
3	B_KM3	6.75	1.38	Seragam
4	B_KM4	5.72	2.92	Seragam
5	B_KM5	5.85	3.91	Seragam
6	B_PP1	6.12	2.18	Seragam
7	B_PP2	6.06	3.08	Seragam

No	Kode <i>Item</i> kuesioner	Batas Kontrol Atas	Batas Kontrol Bawah	Keterangan
8	B_PP3	6.30	2.26	Seragam
9	B_PP4	6.58	2.21	Seragam
10	B_PP5	5.74	2.92	Seragam
11	B_PP6	6.15	2.59	Seragam
12	B_PP7	6.44	1.77	Seragam
13	B_K1	6.66	1.69	Seragam
14	B_K2	6.43	2.21	Seragam
15	B_K3	6.32	2.84	Seragam
16	B_K4	6.78	2.08	Seragam
17	B_KP1	6.24	2.45	Seragam
18	B_KP2	6.25	2.62	Seragam
19	B_KP3	6.02	3.55	Seragam
20	B_KP4	6.19	2.52	Seragam
21	B_KP5	6.48	2.33	Seragam
22	B_KOM1	6.47	2.29	Seragam
23	B_KOM2	6.15	2.63	Seragam
24	B_KOM3	6.48	2.06	Seragam
25	B_KOM4	5.98	2.97	Seragam
26	B_KOM5	5.97	2.96	Seragam
27	B_KOM6	6.37	2.37	Seragam

No	Kode <i>Item</i> kuesioner	Batas Kontrol Atas	Batas Kontrol Bawah	Keterangan
28	B_KOM7	6.69	2.11	Seragam
29	B_LK1	6.78	1.87	Seragam
30	B_LK2	5.92	2.94	Seragam
31	B_LK3	6.04	3.03	Seragam
32	B_LK4	5.99	2.98	Seragam
33	B_LK5	6.42	2.52	Seragam
34	B_LK6	6.08	3.14	Seragam
35	I_NM1	6.49	2.25	Seragam
36	I_NM2	6.07	3.40	Seragam
37	I_NM3	6.58	2.60	Seragam
38	I_NM4	6.42	2.52	Seragam
39	I_NM5	5.98	2.97	Seragam
40	I_NM6	6.60	2.26	Seragam
41	I_KK1	6.00	2.99	Seragam
42	I_KK2	6.72	1.95	Seragam
43	I_KK3	6.60	2.02	Seragam
44	I_KK4	6.67	1.94	Seragam
45	I_PRK1	6.79	2.01	Seragam
46	I_PRK2	6.06	3.07	Seragam
47	I_PRK3	6.06	3.07	Seragam

No	Kode <i>Item</i> kuesioner	Batas Kontrol Atas	Batas Kontrol Bawah	Keterangan
48	I_PRK4	6.01	3.57	Seragam
49	I_PRK5	5.93	2.94	Seragam
50	I_PRK6	5.94	2.95	Seragam
51	I_PK1	6.69	2.46	Seragam
52	I_PK2	6.08	3.18	Seragam
53	I_PK3	6.09	3.23	Seragam
54	I_PK4	6.02	3.55	Seragam
55	I_PK5	6.01	3.00	Seragam
56	I_PK6	5.88	3.85	Seragam
57	K_KN1	5.98	3.65	Seragam
58	K_KN2	5.90	3.83	Seragam
59	K_KN3	5.89	2.93	Seragam
60	K_KN4	6.59	2.08	Seragam
61	K_KN5	6.78	1.94	Seragam
62	K_KL1	5.93	3.77	Seragam
63	K_KL2	6.81	1.85	Seragam
64	K_KL3	6.01	3.01	Seragam
65	K_KL4	6.82	1.72	Seragam
66	K_KL5	5.94	2.95	Seragam
67	K_KL6	5.95	2.95	Seragam

No	Kode <i>Item</i> kuesioner	Batas Kontrol Atas	Batas Kontrol Bawah	Keterangan
68	K_KEND1	5.94	2.95	Seragam
69	K_KEND2	6.00	2.99	Seragam
70	K_KEND3	6.08	3.26	Seragam
71	K_KEND4	6.00	2.99	Seragam
72	K_KEND5	6.01	3.57	Seragam
73	K_KH1	6.01	3.00	Seragam
74	K_KH2	6.08	3.33	Seragam
75	K_KH3	6.08	3.13	Seragam
76	K_KH4	6.08	3.33	Seragam
77	K_KH5	6.03	3.02	Seragam
78	K_KBS1	6.00	3.61	Seragam
79	K_KBS2	6.80	2.18	Seragam
80	K_KBS3	5.97	2.97	Seragam
81	K_KBS4	6.07	3.12	Seragam
82	K_KBS5	6.55	2.32	Seragam

4.2.2 Uji Kecukupan Data

Setelah melakukan pengujian terhadap keseragaman data penelitian, selanjutnya akan dilanjutkan dengan uji kecukupan data untuk melihat apakah secara teoritis jumlah sampel data penelitian dinyatakan cukup atau tidak.

Perhitungan akan dilakukan dengan bantuan aplikasi *Microsoft Excel* untuk memudahkan peneliti dalam melakukan perhitungan serta agar hasil perhitungan menjadi lebih akurat. Hasil uji kecukupan data yang telah dilakukan dapat terlihat pada tabel yang tersaji sebagai berikut ini:

Tabel 4.2 Hasil Uji Kecukupan Data

No	Kode Item Kuesioner	Hasil Perhitungan	Ukuran Sampel Teoritis (N')	Keterangan
1	B_KM1	9.02	9	Data Cukup
2	B_KM2	18.12	18	Data Cukup
3	B_KM3	76.78	77	Data Cukup
4	B_KM4	18.66	19	Data Cukup
5	B_KM5	6.97	7	Data Cukup
6	B_PP1	39.79	40	Data Cukup
7	B_PP2	18.80	19	Data Cukup
8	B_PP3	39.32	39	Data Cukup
9	B_PP4	43.61	44	Data Cukup
10	B_PP5	18.80	19	Data Cukup
11	B_PP6	29.35	29	Data Cukup
12	B_PP7	57.31	57	Data Cukup
13	B_K1	62.49	62	Data Cukup
14	B_K2	42.19	42	Data Cukup

No	Kode <i>Item</i> Kuesioner	Hasil Perhitungan	Ukuran Sampel Teoritis (N')	Keterangan
15	B_K3	25.52	26	Data Cukup
16	B_K4	49.81	50	Data Cukup
17	B_KP1	33.57	34	Data Cukup
18	B_KP2	29.55	30	Data Cukup
19	B_KP3	11.82	12	Data Cukup
20	B_KP4	31.43	31	Data Cukup
21	B_KP5	39.27	39	Data Cukup
22	B_KOM1	40.36	40	Data Cukup
23	B_KOM2	28.44	28	Data Cukup
24	B_KOM3	47.20	47	Data Cukup
25	B_KOM4	19.91	20	Data Cukup
26	B_KOM5	19.97	20	Data Cukup
27	B_KOM6	37.03	37	Data Cukup
28	B_KOM7	47.93	48	Data Cukup
29	B_LK1	56.79	57	Data Cukup
30	B_LK2	19.99	20	Data Cukup
31	B_LK3	19.34	19	Data Cukup
32	B_LK4	19.88	20	Data Cukup
33	B_LK5	33.55	34	Data Cukup

No	Kode <i>Item</i> Kuesioner	Hasil Perhitungan	Ukuran Sampel Teoritis (N')	Keterangan
34	B_LK6	17.96	18	Data Cukup
35	I_NM1	41.44	41	Data Cukup
36	I_NM2	14.02	14	Data Cukup
37	I_NM3	33.13	33	Data Cukup
38	I_NM4	33.55	34	Data Cukup
39	I_NM5	19.91	20	Data Cukup
40	I_NM6	42.35	42	Data Cukup
41	I_KK1	19.78	20	Data Cukup
42	I_KK2	53.46	53	Data Cukup
43	I_KK3	49.92	50	Data Cukup
44	I_KK4	53.30	53	Data Cukup
45	I_PRK1	52.25	52	Data Cukup
46	I_PRK2	18.92	19	Data Cukup
47	I_PRK3	18.92	19	Data Cukup
48	I_PRK4	11.53	12	Data Cukup
49	I_PRK5	20.00	20	Data Cukup
50	I_PRK6	20.00	20	Data Cukup
51	I_PK1	37.66	38	Data Cukup
52	I_PK2	17.29	17	Data Cukup

No	Kode <i>Item</i> Kuesioner	Hasil Perhitungan	Ukuran Sampel Teoritis (N')	Keterangan
53	I_PK3	16.53	17	Data Cukup
54	I_PK4	11.82	12	Data Cukup
55	I_PK5	19.72	20	Data Cukup
56	I_PK6	7.67	8	Data Cukup
57	K_KN1	10.31	10	Data Cukup
58	K_KN2	8.01	8	Data Cukup
59	K_KN3	19.91	20	Data Cukup
60	K_KN4	47.89	48	Data Cukup
61	K_KN5	54.60	55	Data Cukup
62	K_KL1	8.69	9	Data Cukup
63	K_KL2	57.92	58	Data Cukup
64	K_KL3	19.66	20	Data Cukup
65	K_KL4	63.16	63	Data Cukup
66	K_KL5	20.00	20	Data Cukup
67	K_KL6	20.00	20	Data Cukup
68	K_KEND1	20.00	20	Data Cukup
69	K_KEND2	19.78	20	Data Cukup
70	K_KEND3	16.12	16	Data Cukup
71	K_KEND4	19.78	20	Data Cukup

No	Kode <i>Item</i> Kuesioner	Hasil Perhitungan	Ukuran Sampel Teoritis (N')	Keterangan
72	K_KEND5	11.53	12	Data Cukup
73	K_KH1	19.72	20	Data Cukup
74	K_KH2	15.00	15	Data Cukup
75	K_KH3	18.12	18	Data Cukup
76	K_KH4	15.00	15	Data Cukup
77	K_KH5	19.51	20	Data Cukup
78	K_KBS1	10.93	11	Data Cukup
79	K_KBS2	46.80	47	Data Cukup
80	K_KBS3	19.94	20	Data Cukup
81	K_KBS4	18.27	18	Data Cukup
82	K_KBS5	40.22	40	Data Cukup

Dari tabel 4.2 di atas terlihat besar sampel secara teoritis untuk setiap *item* kuesioner tidak ada yang melebihi dari ukuran sampel yang telah ditentukan pada awal penelitian, yaitu 153 sampel. Hal tersebut menunjukkan bahwa banyaknya sampel penelitian yang diambil sesuai ukuran sampel awal ialah cukup atau dapat disimpulkan banyak data yang terkumpul dan diambil menjadi sampel atau responden penelitian adalah cukup dan layak untuk kemudian dilanjutkan kepada perhitungan analisis selanjutnya.

4.3 Analisis Deskriptif Karakteristik Responden

Sebelum melakukan analisis terhadap data variabel dependen dan independen, pertama-tama dilakukan terlebih dahulu analisis perihal karakteristik responden. Dilakukannya analisis ialah dengan tujuan untuk mendapatkan gambaran akan usia, tingkat pendidikan beserta masa kerja responden penelitian.

4.3.1 Usia Responden

Analisis kepada data usia responden ialah penting untuk dilakukan, sebab usia responden ini akan kemudian berhubungan terhadap kinerja karyawan yang memiliki kaitan dengan kuantitas, kualitas, keandalan, kehadiran dan kemampuan bekerja sama dalam pekerjaan.

Tabel 4.3 Distribusi Usia Responden

No	Usia	Frekuensi	Persentase
1	Kurang,dari,30 tahun	125	81.7%
2	31,s/d 5 tahun	20	13.1%
3	36 s/d,40,tahun	5	3.3%
4	41,s/d 45,tahun	3	2.0%
5	46,s/d,50 tahun	0	0%
6	Lebih dari 50 tahun	0	0%
Total		153	100%

Sumber: Data Primer

Berdasarkan profil responden PT. PJB UP Paiton 1 & 2 pada tabel 4.3, dapat dilihat sebaran usia responden berturut-turut sesuai kategori yang telah disediakan adalah di bawah 30 tahun sejumlah 125 karyawan dengan persentase 81.7%, usia 31 sampai dengan 35 tahun sejumlah 20 karyawan dengan persentase 13.1% dan usia 41 sampai dengan 45 tahun sejumlah 3 karyawan dengan persentase 2.0%. Sedangkan untuk responden kategori usia 46 sampai dengan 50 tahun dan di atas 50 tahun tidak tercatat pada data yang terkumpul atau sebanyak 0 karyawan.

Dari profil berdasar usia responden tersebut dapat disimpulkan untuk frekuensi terbesar ialah pada usia di bawah 30 tahun, yaitu sebesar 81.7%. Kesimpulan data tersebut memiliki arti usia responden karyawan PT. PJB UP Paiton 1 & 2 didominasi oleh karyawan pada usia produktif yang pada rentang usia tersebut karyawan memiliki tingkat motivasi yang tinggi dalam melakukan pekerjaannya, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan secara tepat waktu dengan standar pekerjaan yang optimal.

4.3.2 Pendidikan Responden

Analisis mengenai pendidikan responden juga tidak kalah pentingnya dengan analisis usia responden. Analisis mengenai pendidikan responden ini ditujukan untuk melihat kemampuan responden dalam melakukan pekerjaannya. Kemampuan tersebut tentunya diperlukan untuk kinerja pekerjaan yang memadai sesuai dengan persyaratan kemampuan pekerjaan yang dikerjakannya. Dalam hal inilah tingkat pendidikan karyawan akan menentukan tingkat kemampuannya dalam melakukan sebuah pekerjaan.

Tabel 4.4 Distribusi Tingkat Pendidikan Responden

No	Pendidikan	Frekuensi	Persentase
1	SLTP	0	0%
2	SLTA / SMA / SMK	8	5.2%
3	Diploma	50	32.7%
4	S1	88	57.5%
5	S2	7	4.6%
Total		153	100%

Sumber: Data Primer

Dari profil responden PT. PJB UP Paiton 1 & 2 pada tabel 4.4, terlihat sebaran tingkat pendidikan responden berturut-turut sesuai kategori yang telah disediakan adalah SLTA / SMA./ SMK sejumlah 8 karyawan dengan persentase 5.2%, Diploma sejumlah 50 karyawan dengan persentase 32.7%, S1 sejumlah 88 karyawan dengan persentase 57.5% dan S2 sejumlah 7 karyawan dengan persentase 4.6%. Sedang untuk responden kategori tingkat pendidikan SLTP sebanyak 0 karyawan.

Berdasarkan profil responden sesuai tingkat pendidikan responden tersebut didapat kesimpulan frekuensi terbesar ialah pada kategori tingkat pendidikan S1, yakni sebesar 57.5%. Kesimpulan data tersebut memiliki arti responden karyawan PT. PJB UP Paiton 1 & 2 sebagian besar merupakan karyawan yang memiliki tingkat pendidikan S1 yang mana ditengarai terkait dengan tuntutan kemampuan

dan keterampilan pekerjaan pada PT. PJB UP Paiton 1 & 2 yang mengharuskan para karyawan memiliki bekal kemampuan dan keterampilan yang cukup sehingga dapat menjalankan pekerjaan atau tanggung jawab yang dibebankan dengan baik. Selain itu dari sebaran tingkat pendidikan responden tersebut juga didapat sebuah kesimpulan di mana dengan tingkat pendidikan responden yang sebagian besar merupakan S1 menandakan karakteristik responden PT. PJB UP Paiton 1 & 2 berindikasi memiliki wawasan dan cara pandang yang luas terhadap permasalahan yang dihadapi, sehingga dengan bekal yang didapat dari latar belakang pendidikan tersebut karyawan dapat memiliki tendensi pengambilan keputusan yang baik.

4.3.3 Masa Kerja Responden

Setelah melakukan analisis terhadap 2 karakteristik responden di atas, selanjutnya akan dilakukan analisis terhadap karakteristik responden sesuai dengan lama masa kerja responden. Analisis terhadap lama masa kerja responden penelitian penting untuk dilakukan, sebab dari analisis ini dapat memberikan gambaran mengenai senioritas karyawan perusahaan. Gambaran senioritas tersebut kemudian dapat digunakan untuk mengetahui tingkat produktivitas karyawan serta loyalitasnya terhadap perusahaan.

Tabel 4.5 Distribusi Masa Kerja Responden

No	Masa Kerja	Frekuensi	Persentase
1	Kurang dari 5.Tahun	84	54.9%

No	Masa Kerja	Frekuensi	Persentase
2	6.s/d 10 Tahun	49	32%
3	11 s/d 15 Tahun	12	7.8%
4	16 s/d 20 Tahun	5	3.3%
5	Lebih dari 20 Tahun	3	2%
Total		153	100%

Sumber: Data Primer

Dari profil responden PT. PJB UP Paiton 1 & 2 pada tabel 4.5 dapat dilihat sebaran masa kerja responden berturut-turut sesuai kategori yang telah disediakan adalah kurang dari sama dengan 5 tahun sejumlah 84 karyawan dengan persentase 54.9%, 6 sampai dengan 10 tahun sejumlah 49 karyawan dengan persentase 32%, 11 sampai dengan 15 tahun sejumlah 12 karyawan dengan persentase 7.8%, 16 sampai dengan 20 tahun sejumlah 5 karyawan dengan persentase 3.3% dan lebih dari 20 tahun sejumlah 3 karyawan dengan persentase 2%.

Berdasarkan profil responden sesuai masa kerja tersebut, didapat kesimpulan frekuensi terbesar ialah pada masa kerja kurang dari sama dengan 5 tahun, yaitu sebesar 54.9%. Kesimpulan data tersebut memiliki arti responden karyawan PT. PJB UP Paiton 1 & 2 sebagian besar merupakan karyawan yang memiliki lama masa kerja kurang dari 5 tahun. Hal tersebut ditengarai oleh dilaksanakannya realisasi peningkatan kualitas SDM yang tengah dilakukan terhadap karyawan di

PT. PJB UP Paiton 1 & 2 pada saat waktu penelitian dilaksanakan yang mana karyawan yang ditarik oleh perusahaan sebagian besar memiliki latar belakang pendidikan Diploma dan S1 dengan usia karyawan pada usia di bawah 30 tahun.

Selain itu, frekuensi sebaran lama masa kerja responden terbesar setelah masa kerja kurang dari 5 tahun ialah kategori masa kerja karyawan 6 sampai dengan 10 tahun dengan besar frekuensi 49 karyawan dan persentase 32%. Dari data tersebut, terlepas dari kesimpulan data di atas, dapat pula ditarik sebuah kesimpulan lain yang mana frekuensi sebaran lama masa kerja responden 6 sampai dengan 10 tahun yang mengikuti frekuensi sebaran terbesar menunjukkan sebuah gambaran indikasi yang mengarah pada sebelum terjadi pergantian karyawan, karyawan pada PT. PJB UP Paiton 1 & 2 sebagian besar memiliki masa kerja pada kategori 6 sampai dengan 10 tahun yang mana hal tersebut kemudian mengindikasikan karyawan PT. PJB UP Paiton 1 & 2 memiliki loyalitas yang tergolong tinggi dengan tingkat *resign* atau pengunduran diri yang rendah. Hal tersebut juga mengindikasikan bahwasanya karyawan memiliki tingkat produktivitas yang bagus yang membuat pihak manajerial tetap mempertahankan karyawan.

4.4 Analisis Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini pengumpulan data dilakukan dengan cara penyebaran kuesioner digital berupa *google form* terhadap populasi karyawan PT. PJB UP Paiton 1 & 2 sebanyak 249 karyawan. Setelah melakukan pengumpulan tersebut, tercatat data yang terkumpul adalah sebanyak 157 responden, sehingga dalam pengolahan data penelitian ini jumlah kuesioner yang diolah kembali pada jumlah sampel yang telah ditentukan yaitu sebanyak 153.

4.4.1 Deskripsi Variabel

Dilakukannya analisis deskriptif terhadap setiap variabel ialah untuk mengetahui mengenai rata-rata respons responden dan juga menggeneralisasikan jawaban menjadi sebuah gambaran yang dapat menggambarkan tiap variabel yang meliputi Budaya Keselamatan (*Safety Culture*), Iklim Keselamatan (*Safety Climate*) dan Kinerja Karyawan PT. PJB UP Paiton 1 & 2 melalui butir-butir kuesioner yang ada.

a. Tanggapan Responden Mengenai Budaya Keselamatan (*Safety Culture*)

Melalui tabel 4.6 jawaban dari responden atas pernyataan-pernyataan mengenai penerapan budaya keselamatan di PT. PJB UP Paiton 1 & 2 dapat dilihat telah dijawab oleh responden dengan nilai rata-rata 4,843 atau dalam kategori sangat tinggi dengan indeks 88,44%. Hal ini menunjukkan bahwa PT. PJB UP Paiton 1 & 2 telah menerapkan budaya keselamatan yang terdiri dari 6 (enam) indikator yakni komitmen manajemen, peraturan & prosedur, komunikasi, keterlibatan pekerja, kompetensi dan lingkungan kerja dengan sangat baik. Dari 34 *item* pernyataan, nilai tertinggi adalah pada pernyataan dengan kode *item* kuesioner “B_KM5” atau “perusahaan memberikan pelatihan K3” dengan nilai 4,882 dengan kategori sangat baik yang mana memberikan gambaran bahwa PT. PJB UP Paiton 1 & 2 sebagai perusahaan mendorong tinggi adanya sikap dan perilaku K3 dengan memberikan pelatihan K3 yang intens.

Tabel 4.6 Statistik Deskriptif Variabel Budaya Keselamatan (*Safety Culture*)

No	Item Kuesioner	Mean	Indeks (%)	Keterangan
1	B_KM1	4.843	96.86	Sangat Tinggi
2	B_KM2	4.601	92.03	Sangat Tinggi
3	B_KM3	4.065	81.31	Sangat Tinggi
4	B_KM4	4.320	86.41	Sangat Tinggi
5	B_KM5	4.882	97.65	Sangat Tinggi
6	B_PP1	4.150	83.01	Sangat Tinggi
7	B_PP2	4.569	91.37	Sangat Tinggi
8	B_PP3	4.281	85.62	Sangat Tinggi
9	B_PP4	4.399	87.97	Sangat Tinggi
10	B_PP5	4.327	86.54	Sangat Tinggi
11	B_PP6	4.366	87.32	Sangat Tinggi
12	B_PP7	4.105	82.09	Sangat Tinggi
13	B_K1	4.176	83.53	Sangat Tinggi
14	B_K2	4.320	86.41	Sangat Tinggi
15	B_K3	4.582	91.63	Sangat Tinggi
16	B_K4	4.431	88.63	Sangat Tinggi
17	B_KP1	4.346	86.93	Sangat Tinggi
18	B_KP2	4.438	88.76	Sangat Tinggi
19	B_KP3	4.784	95.69	Sangat Tinggi

No	Item Kuesioner	Mean	Indeks (%)	Keterangan
20	B_KP4	4.353	87.06	Sangat Tinggi
21	B_KP5	4.405	88.10	Sangat Tinggi
22	B_KOM1	4.379	87.58	Sangat Tinggi
23	B_KOM2	4.392	87.84	Sangat Tinggi
24	B_KOM3	4.275	85.49	Sangat Tinggi
25	B_KOM4	4.477	89.54	Sangat Tinggi
26	B_KOM5	4.464	89.28	Sangat Tinggi
27	B_KOM6	4.366	87.32	Sangat Tinggi
28	B_KOM7	4.399	87.97	Sangat Tinggi
29	B_LK1	4.327	86.54	Sangat Tinggi
30	B_LK2	4.431	88.63	Sangat Tinggi
31	B_LK3	4.536	90.72	Sangat Tinggi
32	B_LK4	4.484	89.67	Sangat Tinggi
33	B_LK5	4.471	89.41	Sangat Tinggi
34	B_LK6	4.608	92.16	Sangat Tinggi
	<i>Mean</i>	4.422	88.44	Sangat Tinggi

b. Tanggapan Responden Mengenai Iklim Keselamatan (*Safety Climate*)

Melalui tabel 4.7 jawaban dari responden atas pernyataan-pernyataan mengenai penerapan iklim keselamatan di PT. PJB UP Paiton 1 & 2 dapat

dilihat telah dijawab oleh responden dengan nilai rata-rata 4,534 atau dalam kategori sangat tinggi dengan indeks 90,68%. Hal tersebut menunjukkan bahwa iklim keselamatan pada PT. PJB UP Paiton 1 & 2 yang terdiri dari 4 (empat) indikator yakni nilai manajemen (*management value*), komunikasi keselamatan (*safety communication*), praktik keselamatan (*safety practice*) dan peralatan keselamatan (*safety equipment*) ialah sangat baik. Dari 22 *item* pernyataan, nilai tertinggi adalah pada pernyataan dengan kode *item* kuesioner “I_PK6” atau “Penggunaan perlengkapan peralatan keselamatan kerja dengan baik” dengan nilai 4,869 dengan kategori sangat baik yang mana memberikan gambaran bahwa pekerja pada PT. PJB UP Paiton 1 & 2 dapat menggunakan perlengkapan keselamatan kerja saat bekerja dengan baik atau sesuai.

Tabel 4.7 Statistik Deskriptif Variabel Iklim Keselamatan (*Safety Climate*)

No	<i>Item</i> Kuesioner	<i>Mean</i>	Indeks (%)	Keterangan
1	I_NM1	4.373	87.45	Sangat Tinggi
2	I_NM2	4.732	94.64	Sangat Tinggi
3	I_NM3	4.595	91.90	Sangat Tinggi
4	I_NM4	4.471	89.41	Sangat Tinggi
5	I_NM5	4.477	89.54	Sangat Tinggi
6	I_NM6	4.431	88.63	Sangat Tinggi

No	Item Kuesioner	Mean	Indeks (%)	Keterangan
7	I_KK1	4.497	89.93	Sangat Tinggi
8	I_KK2	4.333	86.67	Sangat Tinggi
9	I_KK3	4.307	86.14	Sangat Tinggi
10	I_KK4	4.307	86.14	Sangat Tinggi
11	I_PRK1	4.399	87.97	Sangat Tinggi
12	I_PRK2	4.562	91.24	Sangat Tinggi
13	I_PRK3	4.562	91.24	Sangat Tinggi
14	I_PRK4	4.791	95.82	Sangat Tinggi
15	I_PRK5	4.438	88.76	Sangat Tinggi
16	I_PRK6	4.444	88.89	Sangat Tinggi
17	I_PK1	4.575	91.50	Sangat Tinggi
18	I_PK2	4.634	92.68	Sangat Tinggi
19	I_PK3	4.660	93.20	Sangat Tinggi
20	I_PK4	4.784	95.69	Sangat Tinggi
21	I_PK5	4.503	90.07	Sangat Tinggi
22	I_PK6	4.869	97.39	Sangat Tinggi
	<i>Mean</i>	4.534	90.68	Sangat Tinggi

c. Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Karyawan

Melalui tabel 4.8 jawaban dari responden atas pernyataan-pernyataan mengenai penerapan kinerja karyawan di PT. PJB UP Paiton 1 & 2 dapat

dilihat telah dijawab oleh responden dengan nilai rata-rata 4,553 atau dalam kategori sangat tinggi dengan indeks 91,06%. Hal tersebut menunjukkan bahwa kinerja karyawan PT. PJB UP Paiton 1 & 2 melalui 5 (empat) indikator yakni kuantitas, kualitas, keandalan, kehadiran dan kemampuan bekerja sama telah dinilai sangat baik. Dari 26 *item* pernyataan, nilai tertinggi adalah pada pernyataan dengan kode *item* kuesioner “K_KN2” atau “Pekerja mampu bekerja sesuai dengan target” dengan nilai 4,863 dengan kategori sangat baik yang mana memberikan artian gambaran pekerja pada PT. PJB UP Paiton 1 & 2 mampu bekerja sesuai dengan hasil yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Tabel 4.8 Statistik Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan

No	<i>Item</i> Kuesioner	<i>Mean</i>	Indeks (%)	Keterangan
1	K_KN1	4.817	96.34	Sangat Tinggi
2	K_KN2	4.863	97.25	Sangat Tinggi
3	K_KN3	4.412	88.24	Sangat Tinggi
4	K_KN4	4.333	86.67	Sangat Tinggi
5	K_KN5	4.359	87.19	Sangat Tinggi
6	K_KL1	4.850	96.99	Sangat Tinggi
7	K_KL2	4.333	86.67	Sangat Tinggi
8	K_KL3	4.510	90.20	Sangat Tinggi
9	K_KL4	4.268	85.36	Sangat Tinggi

No	Item Kuesioner	Mean	Indeks (%)	Keterangan
10	K_KL5	4.444	88.89	Sangat Tinggi
11	K_KL6	4.451	89.02	Sangat Tinggi
12	K_KEND1	4.444	88.89	Sangat Tinggi
13	K_KEND2	4.497	89.93	Sangat Tinggi
14	K_KEND3	4.673	93.46	Sangat Tinggi
15	K_KEND4	4.497	89.93	Sangat Tinggi
16	K_KEND5	4.791	95.82	Sangat Tinggi
17	K_KH1	4.503	90.07	Sangat Tinggi
18	K_KH2	4.706	94.12	Sangat Tinggi
19	K_KH3	4.601	92.03	Sangat Tinggi
20	K_KH4	4.706	94.12	Sangat Tinggi
21	K_KH5	4.523	90.46	Sangat Tinggi
22	K_KBS1	4.804	96.08	Sangat Tinggi
23	K_KBS2	4.490	89.80	Sangat Tinggi
24	K_KBS3	4.471	89.41	Sangat Tinggi
25	K_KBS4	4.595	91.90	Sangat Tinggi
26	K_KBS5	4.431	88.63	Sangat.Tinggi
	Mean	4.553	91.06	Sangat.Tinggi

4.4.2 Uji Validitas

Uji validitas ini ditujukan untuk mengetahui apakah kuesioner yang dipergunakan dalam penelitian ini valid atau tidak. Hasil dari pengolahan data menggunakan program IBM SPSS *Statistics 25* untuk uji validitas setiap *item* kuesioner dengan nilai signifikansi (α) 0,05 disajikan sebagai berikut:

Tabel 4.9 Uji Validitas

No	Kode <i>Item</i> Kuesioner	Sig. (2-tailed)	Keterangan
Budaya Keselamatan			
1	B_KM1	0.000	Valid
2	B_KM2	0.000	Valid
3	B_KM3	0.000	Valid
4	B_KM4	0.001	Valid
5	B_KM5	0.000	Valid
6	B_PP1	0.000	Valid
7	B_PP2	0.000	Valid
8	B_PP3	0.000	Valid
9	B_PP4	0.000	Valid
10	B_PP5	0.000	Valid
11	B_PP6	0.000	Valid
12	B_PP7	0.000	Valid
13	B_K1	0.000	Valid

No	Kode <i>Item</i> Kuesioner	Sig. (2-tailed)	Keterangan
14	B_K2	0.000	Valid
15	B_K3	0.000	Valid
16	B_K4	0.000	Valid
17	B_KP1	0.000	Valid
18	B_KP2	0.000	Valid
19	B_KP3	0.000	Valid
20	B_KP4	0.000	Valid
21	B_KP5	0.000	Valid
22	B_KOM1	0.000	Valid
23	B_KOM2	0.000	Valid
24	B_KOM3	0.000	Valid
25	B_KOM4	0.001	Valid
26	B_KOM5	0.000	Valid
27	B_KOM6	0.000	Valid
28	B_KOM7	0.000	Valid
29	B_LK1	0.000	Valid
30	B_LK2	0.000	Valid
31	B_LK3	0.000	Valid
32	B_LK4	0.000	Valid
33	B_LK5	0.000	Valid
34	B_LK6	0.000	Valid

No	Kode <i>Item</i> Kuesioner	Sig. (2-tailed)	Keterangan
Iklm Keselamatan			
35	I_NM1	0.000	Valid
36	I_NM2	0.000	Valid
37	I_NM3	0.000	Valid
38	I_NM4	0.000	Valid
39	I_NM5	0.000	Valid
40	I_NM6	0.000	Valid
41	I_KK1	0.000	Valid
42	I_KK2	0.000	Valid
43	I_KK3	0.000	Valid
44	I_KK4	0.000	Valid
45	I_PRK1	0.000	Valid
46	I_PRK2	0.001	Valid
47	I_PRK3	0.000	Valid
48	I_PRK4	0.000	Valid
49	I_PRK5	0.000	Valid
50	I_PRK6	0.000	Valid
51	I_PK1	0.000	Valid
52	I_PK2	0.000	Valid
53	I_PK3	0.000	Valid
54	I_PK4	0.000	Valid

No	Kode <i>Item</i> Kuesioner	Sig. (2-tailed)	Keterangan
55	I_PK5	0.001	Valid
56	I_PK6	0.000	Valid
Kinerja Karyawan			
57	K_KN1	0.000	Valid
58	K_KN2	0.000	Valid
59	K_KN3	0.001	Valid
60	K_KN4	0.000	Valid
61	K_KN5	0.000	Valid
62	K_KL1	0.000	Valid
63	K_KL2	0.000	Valid
64	K_KL3	0.000	Valid
65	K_KL4	0.000	Valid
66	K_KL5	0.000	Valid
67	K_KL6	0.000	Valid
68	K_KEND1	0.000	Valid
69	K_KEND2	0.000	Valid
70	K_KEND3	0.000	Valid
71	K_KEND4	0.001	Valid
72	K_KEND5	0.000	Valid
73	K_KH1	0.001	Valid
74	K_KH2	0.000	Valid

No	Kode <i>Item</i> Kuesioner	Sig. (2-tailed)	Keterangan
75	K_KH3	0.000	Valid
76	K_KH4	0.000	Valid
77	K_KH5	0.001	Valid
78	K_KBS1	0.000	Valid
79	K_KBS2	0.000	Valid
80	K_KBS3	0.001	Valid
81	K_KBS4	0.000	Valid
82	K_KBS5	0.000	Valid

Dari hasil analisis yang disajikan dalam tabel 4.9 dapat dilihat setiap *item* kuesioner yang digunakan pada penelitian ini menghasilkan nilai “sig.” kurang dari nilai *alpha* (α) 0.05 yang memberikan arti bahwa setiap *item* kuesioner yang digunakan dinyatakan valid.

4.4.3 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas ini bermaksudkan untuk menentukan apakah instrumen pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini dapat diandalkan atau tidak untuk dipergunakan sebagai alat pengumpulan data. Berikut ialah hasil dari pengolahan data menggunakan program IBM SPSS 25 yang dilakukan oleh peneliti:

Tabel 4.10 Uji Reliabilitas

<i>Reliability Statistics</i>	
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Item</i>
0.838	82

Dari tabel hasil analisis program IBM SPSS *Statistics* 25 di atas, terlihat bahwa nilai Alfa *Cronbach* untuk semua item kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini sejumlah 82 *item* pernyataan adalah 0,838. Dikarenakan nilai Alfa *Cronbach* tersebut melebihi 0,70, maka instrumen penelitian dinyatakan reliabel atau hasil pengumpulan data akan konstan meski pengumpulan data dilakukan berulang kali.

4.4.4 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Setelah melakukan analisa data dengan batuan program IBM SPSS *Statistics* 25, didapat data-data untuk membuat model persamaan regresi linear untuk penelitian ini sebagaimana berikut ini:

Tabel 4.11 Hasil Analisis Regresi Linier

<i>Coefficients^a</i>						
Model		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	t	Sig.
		B	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
1	Kinerja (Y)	1.427	.309		4.612	.000

<i>Coefficients^a</i>						
Model		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
	Budaya (X ₁)	.451	.078	.460	5.809	.000
	Iklm (X ₂)	.250	.080	.249	3.138	.002
a. <i>Dependent Variable: Kinerja</i>						

Dari data hasil analisa regresi linier menggunakan program IBM SPSS *Statistics 25* pada tabel 4.11, kemudian dibuat persamaan regresi linear untuk penelitian ini seperti di bawah ini:

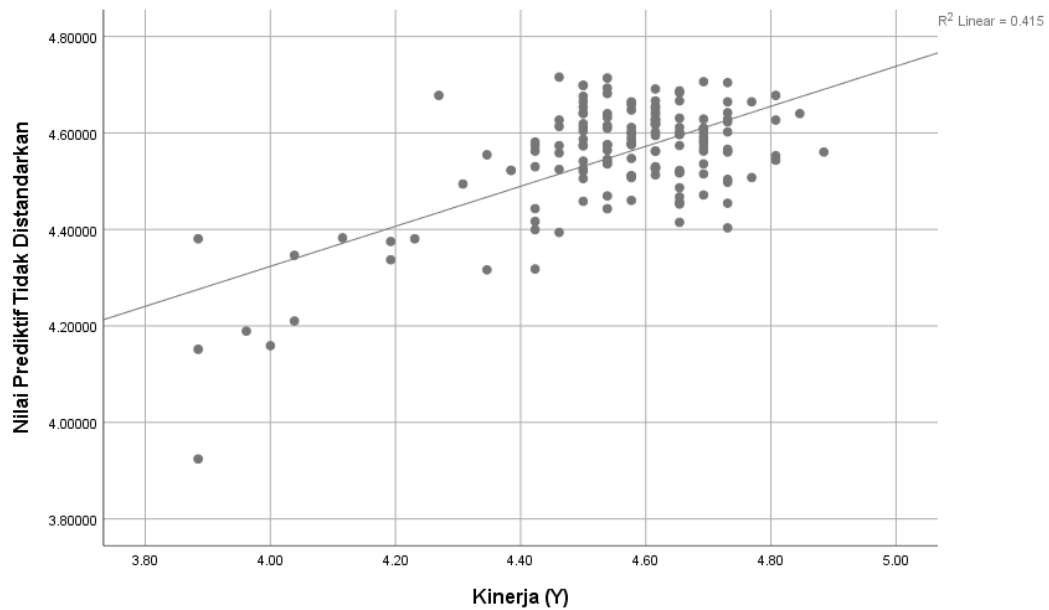
$$Y = 1,427 + 0,451X_1 + 0,250X_2 + e$$

Model persamaan regresi linear tersebut kemudian dapat diinterpretasikan sebagaimana berikut ini:

1. Hasil konstanta (a) bernilai 1,427 menunjukkan bahwa besarnya nilai kinerja karyawan (Y) akan bernilai 1,427 pada saat Budaya Keselamatan (X₁) dan Iklm Keselamatan (X₂) konstan.
2. Nilai koefisien (β_1) Budaya Keselamatan (X₁) sebesar 0,451 dengan nilai positif yang artinya budaya keselamatan naik sebesar 0,451, maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,451 dengan asumsi variabel lain konstan.
3. Nilai koefisien (β_2) Iklm Keselamatan (X₂) sebesar 0,250 dengan nilai positif yang mana artinya pada saat iklim keselamatan naik sebesar 0,250,

maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,250 dengan asumsi variabel lain konstan.

Selanjutnya untuk grafik dari model persamaan regresi di atas ditunjukkan pada gambar berikut:



Gambar 41 Grafik Regresi

4.4.5 Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Untuk menguji hipotesis secara parsial untuk setiap variabel independen terhadap variabel dependen maka digunakan uji t sebagai analisa uji hipotesis. Pada tahap ini dilakukan pengujian terhadap variabel independen yang terdapat dalam model regresi yang dihasilkan untuk mengetahui apakah variabel independen (X) (Budaya Keselamatan dan Iklim Keselamatan) mempunyai pengaruh yang terhadap variabel dependen (Y) (Kinerja Karyawan).

Berdasarkan tabel 4.11 dapat diketahui pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial sebagai berikut:

1. Berdasarkan perhitungan yang diperoleh, variabel Budaya Keselamatan (X_1) memiliki nilai t hitung sebesar 5,809 dengan t tabel sebesar 1,976 ($t_{hitung} > t_{tabel}$) dan tingkat signifikansi sebesar 0.000 atau kurang dari 0,05 ($sig. < 0,05$). Maka dari hasil tersebut diambil keputusan H_1 diterima yang artinya Budaya Keselamatan (X_1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).
2. Berdasarkan perhitungan yang diperoleh, variabel Iklim Keselamatan (X_2) memiliki nilai t hitung sebesar 3,138 dengan t tabel sebesar 1,976 ($t_{hitung} > t_{tabel}$) dan tingkat signifikansi sebesar 0.002 atau kurang dari 0,05 ($sig. < 0,05$). Maka dari hasil tersebut diambil keputusan H_2 diterima yang artinya Iklim Keselamatan (X_2) memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

4.4.6 Pengujian Secara Simultan (Uji F)

Uji secara simultan (uji F) yang dilakukan memberikan hasil nilai f hitung sebesar 53,137 dengan f tabel sebesar 3,056 ($f_{hitung} > f_{tabel}$) dan nilai sig. sebesar 0.000 atau kurang dari 0,05 ($sig. < 0,05$). Dari hasil pengolahan data tersebut maka diambil keputusan H_3 diterima yang berarti secara bersama-sama variabel bebas Budaya Keselamatan (X_1) dan Iklim Keselamatan (X_2) memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Untuk tabel perhitungan analisis uji F dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.12 Hasil Anova Uji F

ANOVA ^a						
Model		<i>Sum of Squares</i>	df	<i>Mean Square</i>	F	Sig.
1	<i>Regression</i>	2.120	2	1.060	53.137	.000 ^b
	<i>Residual</i>	2.992	150	.020		
	Total	5.112	152			
a. <i>Dependent Variable: Kinerja</i>						
b. <i>Predictors: (Constant), Iklim, Budaya</i>						

4.4.7 Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi (R²)

Dari hasil pengujian korelasi variabel independen budaya dan Iklim K3 terhadap kinerja karyawan menggunakan program IBM SPSS *Statistic 25*, didapat hasil korelasi *Pearson* pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.13 Hasil Uji Korelasi dan Determinasi

Hubungan	<i>Adjusted R²</i>	Korelasi <i>Pearson</i> (r)	Sig. (2-tailed)
Budaya K3 → Kinerja	0,407	0,613	0.000
Iklim K3 → Kinerja	0.407	0,532	0.000

Dari tabel 4.13 diketahui besar nilai koefisien korelasi (r) Budaya K3 dengan Kinerja sebesar 0,613 dengan r tabel 153 = 0,159 pada taraf signifikansi 5%. Selain itu, diketahui pula besar nilai probabilitas atau sig. (*2-tailed*) hubungan antara Budaya K3 dengan Kinerja adalah 0,000. Kedua hal tersebut menunjukkan bahwa terdapat korelasi yang signifikan ($r > r$ tabel & sig. (*2-tailed*) < 0,05) antara hubungan Budaya K3 dengan Kinerja karyawan di PT. PJB UP Paiton. Selain itu, nilai r yang positif menunjukkan bahwa arah korelasi hubungan yang positif dan memberikan pengertian bahwa semakin tinggi Budaya K3 yang diterapkan maka semakin tinggi juga kinerja karyawan dan juga begitu sebaliknya.

Adapun juga dari tabel 4.13 didapat pula besar nilai koefisien korelasi (r) Iklim K3 dengan Kinerja sebesar 0,532 dengan r tabel 153 = 0,159 pada taraf signifikansi 5%. Selain itu, diketahui pula besar nilai probabilitas atau sig. (*2-tailed*) hubungan antara Iklim K3 dengan Kinerja adalah 0,000. Kedua hal tersebut menunjukkan terdapatnya korelasi yang signifikan ($r > r$ tabel & sig. (*2-tailed*) < 0,05) antara hubungan Iklim K3 dengan Kinerja karyawan di PT. PJB UP Paiton. Selain itu, nilai r yang positif menunjukkan bahwa arah korelasi hubungan yang ialah positif dan memberikan pengertian bahwa semakin tinggi Iklim K3 yang dibentuk oleh perusahaan maka semakin tinggi pula Kinerja karyawan dan begitu juga sebaliknya.

Dari tabel 4.13 diketahui pula besar koefisien determinasi atau, untuk penelitian ini, *adjusted R*² sebesar 0,407 (0,40 – 0,59) yang memberikan arti bahwa Kinerja karyawan (variabel Y) dapat dipengaruhi cukup kuat oleh variabel bebas (Budaya K3 (X_1) dan Iklim K3 (X_2)) dengan persentase 40,7%, sedangkan 59.3%

selebihnya dipengaruhi oleh variabel atau faktor lain yang tidak diukur pada penelitian ini.

4.5 Pembahasan

4.5.1 Hasil Analisis Deskriptif Jawaban Responden

Dari hasil analisis deskriptif jawaban responden, dapat ditarik kesimpulan pelaku pekerja yang lalai akan prosedur kerja yang ditemukan oleh peneliti pada observasi awal lapangan merupakan sebagian kecil dari pekerja yang ada pada PT. PJB UP Paiton 1 & 2. Selain itu, meski terdapat kasus tersebut di antara pekerja, tetapi hal tersebut dapat teratasi dengan tingginya tingkat penerapan budaya keselamatan dan baiknya iklim keselamatan yang dibuat oleh PT. PJB UP Paiton 1 & 2. Hasil tersebut dapat dilihat dari hasil akhir respons responden yang rata-rata memiliki nilai yang tinggi dan berkategori “Sangat Tinggi”.

4.5.2 Pengaruh Budaya K3 dan Iklim K3 Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil temuan pertama dari analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa terbukti variabel Budaya K3 (X_1) memiliki pengaruh yang positif signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. PJB UP Paiton 1 & 2. Hasil ini memperlihatkan hasil yang sesuai dengan hipotesis pertama yang telah dirumuskan sebelumnya. Oleh karenanya, penerapan Budaya K3 semestinya dilakukan dengan baik sehingga kemudian dapat mendorong Kinerja Karyawan untuk menjadi optimal. Hal ini terjadi disebabkan dari penerapan Budaya K3 yang baik pada

lingkungan kerja, maka kondisi lingkungan kerja yang aman dan selamat bagi pekerja pun juga akan terbentuk. Kemudian dengan kondisi lingkungan kerja yang selamat dan aman, pekerja pada PT. PJB UP Paiton 1 & 2 selanjutnya dapat bekerja dengan pikiran yang tenang serta nyaman dan dapat menunjang peningkatan tingkat kinerja mereka.

Hasil temuan kedua menunjukkan bahwa terbukti variabel Iklim K3 (X_2) memiliki pengaruh yang positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. PJB UP Paiton 1 & 2. Hasil memperlihatkan hasil yang sesuai dengan hipotesis kedua yang telah dirumuskan pada awal penelitian. Oleh karenanya, pembentukan Iklim K3 oleh perusahaan diusahakan sebaik mungkin karena dari pembentukan Iklim K3 yang baik dapat mendukung penerapan Budaya K3 yang baik yang kemudian dapat mengoptimalkan Kinerja Karyawan. Hal ini karena dari pembentukan Iklim K3 yang baik berupa pemberian pelatihan K3, penyediaan alat-alat kelengkapan keselamatan yang lengkap dan sesuai, pembuatan prosedur dan peraturan kerja serta berbagai realisasi keselamatan pekerja di lingkungan kerja lainnya dapat menunjukkan bahwa pihak manajemen PT. PJB UP Paiton 1 & 2 memiliki kepedulian serta sikap yang tinggi terhadap keselamatan karyawan. Dari hal tersebut, tingkat kepercayaan yang dimiliki oleh karyawan terhadap pihak manajerial PT. PJB UP Paiton 1 & 2 atau perusahaan akan meningkat yang membuat para pekerja memiliki tingkat motivasi yang lebih tinggi serta rasa tenang saat melakukan pekerjaannya dan dapat menunjang optimalisasi kinerja.

4.5.3 Pengaruh Budaya K3 dan Iklim K3 Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil temuan ketiga dari analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa terbukti Budaya K3 (X_1) dan Iklim K3 (X_2) memiliki pengaruh yang positif signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. PJB UP Paiton 1 & 2. Hasil ini memperlihatkan hasil yang sesuai dengan hipotesis ketiga yang telah dirumuskan pada awal penelitian. Hal ini memberikan pengertian bahwa Kinerja Karyawan dapat dipengaruhi secara bersama-sama oleh Budaya K3 dan Iklim K3 yang terbukti dari realisasi penerapan Budaya K3 yang terus menerus dilakukan dan ditingkatkan oleh PT. PJB UP Paiton 1 & 2 selama ini serta pembentukan Iklim K3 dari perbaikan peraturan dan prosedur kerja, pengkondisian lingkungan kerja yang aman, penyediaan kelengkapan peralatan keselamatan yang sesuai dan sebagainya. Selain itu dapat dikatakan juga untuk mendapatkan kinerja karyawan yang optimal penerapan Budaya K3 dan pembentukan Iklim K3 yang baik perlu diperhatikan secara bersama-sama dalam pelaksanaannya.

4.5.4 Variabel Dominan

Dari model persamaan regresi yang terbentuk, didapat nilai koefisien dari variabel Budaya K3 (X_1) sebesar 0,451 lebih besar dari pada nilai koefisien dari variabel Iklim K3 (X_2) sebesar 0,250. Selain itu, nilai signifikan dari variabel K3 (X_1) sebesar 0,000 lebih kecil dari pada nilai signifikansi variabel Iklim K3 (X_2) sebesar 0,002. Kedua hal tersebut menunjukkan bahwa pada PT. PJB UP Paiton 1 & 2 variabel Budaya Keselamatan memiliki pengaruh yang lebih dominan terhadap Kinerja Karyawan.