□ YOS SOEDARSO ECONOMICS JOURNAL (YEJ) □
ISSN 2684-9720
Volume 6 Number 1, April 2024
https://ejurnal.uniyos.ac.id/index.php/ysej-server

Studi Pada Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Tanjung Perak

Dian Arisanti [(1)]
STIA dan Manajemen Kepelabuhan Barunawati, Surabaya; dian.arisanti@stiamak.ac.id

Noer Rohmah Diah A'yuni [(2)]
STIA dan Manajemen Kepelabuhan Barunawati, Surabaya

Soedarmanto [(3)]
STIA dan Manajemen Kepelabuhan Barunawati, Surabaya

ABSTRACT

The research is a study at the Tanjung Perak Main Port Authority Office, Surabaya. And this research also aims to analyze the factors that have the most dominant influence on employee performance. This research is a type of quantitative research, which consists of four variables, namely Occupational Safety and Health (K3) (X1), Work Environment (X2), Work Discipline (X3), and Employee Performance (Y). This research used a sample of 75 employees of the Tanjung Perak Main Port Authority Office, Surabaya. This research uses data collection methods in the form of interviews, observations, questionnaires. The data analysis method used is descriptive analysis, data quality test, classical assumption test, t test using SPSS calculations. The results of the analysis state that: (1) the t-count result is 0.653 < 1.996 t table so Occupational Safety and Health (K3) does not have a positive and significant effect on Employee Performance, (2) the t count result is 2.776> 1.994 t table so the Work Environment has a positive and significant effect on Employee Performance, (3) tcount results 5,235 > 1,994 ttable Physical Work Discipline has a positive and significant effect on Employee Performance. The results of this research show that K3, Work Environment.

Keywords: *Occupational Safety and Health (K3); Work Environment; Work Discipline; Employee Performance.*

ABSTRAK

Penelitian merupakan Studi Pada Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Tanjung Perak Surabaya. Dan penelitian ini juga bertujuan untuk menalisis faktor yang paling dominan pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai. Penelitian ini termasuk jenis penelitian kuantitatif, yang terdiri dari empat variabel yaitu Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) (X1), Lingkungan Kerja (X2), Disiplin Kerja (X3), dan Kinerja Pegawai (Y). Penelitian ini menggunakan sampel berjumlah 75 Pegawai Kantor Otoritaas Pelabuhan Utama Tanjung Perak Surabaya. Penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data berupa wawancara, observasi, Kuisioner. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif, uji kualitas data, uji asumsi klasik, uji t dengan menggunakan perhitungan SPSS. Hasil analisis menyatakan bahwa: (1) hasil thitung sebesar 0,653 < 1,996 t tabel jadi Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Tidak berpengaruh positif dan signifikan pada Kinerja Karyawan, (2) hasil thitung sebesar 2,776>1.994 ttabel maka Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan pada Kinerja Karyawan, (3) hasil thitung 5.235 > 1.994 ttabel Disiplin Kerja Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian ini menunjukan bahwa K3, Lingkungan Kerja

Kata Kunci: Keselamatan dan Kesehatan kerja (K3); Lingkungan Kerja; Disiplin Kerja; Kinerja Pegawai.

ISSN 2684-9720
Volume 6 Number 1, April 2024
https://ejurnal.uniyos.ac.id/index.php/ysej-server

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Di Indonesia, angka kecelakaan kerja termasuk penyakit akibat kerja, relatif masih mengalami tren peningkatan sepanjang 2020-2022. Pelaksanaan norma Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), perlu menjadi prioritas pekerja ataupun perusahaan. Fakta angka kecelakaan kerja ini di perkuat berdasarkan data Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan, dapat dilihat bahwa jumlah angka kecelakaan kerja sejak pandemi 2020 hingga 2022 angkanya meningkat berada disekitar 200 ribuan kasus. Pada tahun 2020 terjadi sebanyak 221.740 kasus kecelakaan kerja, sedangkan pada 2021 ini menyentuh angka 234.270 kasus. Hingga November 2022, angka kecelakaan kerja pada tahun kemarin mencapai 265.334 kasus (data diambil dari: bpjsketenagakerjaan.go.id).

Oleh karena itu, perusahaan dituntut untuk memberikan perhatian lebih kepada setiap sumber daya yang dimiliki dalam hal ini pegawainya. Dengan cara memaksimalkan program K3, guna menciptakan keamanan dan kenyamanan dari ancaman resiko kecelakaan pegawai dalam bekerja dan sebagai upaya pengendalian kerugian. Dengan harapan berorientasi pada penggunaan sumber daya yang efektif dan efisien perusahaan membuat program K3 dan menyediakan kelengkapan dan ketersediaan setiap hal penunjang K3. K3 akan sangat berguna untuk menciptakan kondisi kerja yang baik dan aman, selain tuntutan untuk menciptakan kondisi kerja yang kondusif.

Lingkungan kerja juga merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja dari pegawai. Kondisi lingkungan kerja yang baik akan membuat pegawai merasa nyaman dalam bekerja. Kenyamanan tersebut tentunya akan berdampak pada peningkatan dari kinerja pegawai. Karena jika pekerja mengalami ketidaknyamanan pada lingkungan perusahaan maka akan berakibat fatal yaitu menurunnya kinerja dari pegawai itu sendiri (Susilaningsih, 2013).

Disiplin kerja juga adalah faktor untuk meningkatkan disiplin dalam pelaksanaan kinerja karyawan menurut Hasibuan (2017) “Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturannperusahaan dan norma-norma yang berlaku”. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Jadi, dia akan mematuhi mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan. Sedangkan yang dimaksud dengan kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak.

Berdasarkan uraian di atas, maka dalam penelitian ini Peneliti tertarik judul “Studi Pada Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Tanjung Perak Surabaya”

Landasan Teori

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah proses berkelanjutan yang digunakan untuk merancang guna menyediakan organisasi dan kelompok atau organisasi dengan personel yang sesuai sehingga dapat ditempatkan pada porsi dan juga tempat yang sesuai ketika organisasi membutuhkannya (Kaehler & Grundei, 2019)

Manajemen Sumber daya manusia adalah suatu proses pemanfaatan orang atau pegawai, yang meliputi menerima, menggunakan, mengembangkan, dan memelihara SDM yang ada agar dapat mendukung organisasi atau kegiatan organisasi. Ditentukan oleh suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan. (Tamsah & Nurung, 2022).

2. Keselamatan Kerja

Perlindungan tenaga kerja mencakup beberapa aspek yaitu perlindungan keselamatan, maksud dari perlindungan tersebut adalah tenaga kerja dapat melakukan pekerjaannya sehari-hari di tempat kerja secara aman melakukan pekerjaannya sehari-hari untuk meningkatkan produktifitas dan kinerja. Menurut Mondy, Keselamatan kerja adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dari cidera yang disebabkan oleh kecelakaan kerja. Lalu disimpulkan bahwa keselamatan kerja merupakan suatu keadaan yang aman dimana adanya perlindungan para tenaga kerja dalam melakukan kegiatannya dari kecelakaan kerja ditempat kerjanya. (Ronatanjung & Nuryati, 2019).

ISSN 2684-9720
Volume 6 Number 1, April 2024
https://ejurnal.uniyos.ac.id/index.php/ysej-server

Menurut Slamet, Keselamatan kerja adalah keadaan untuk menghindari bahaya di tempat kerja karena pada dasarnya tidak ada yang menginginkan terjadinya kecelakaan kerja saat melakukan aktivitas (Fatmawati, 2020). Menurut Wowo Sunaryo Kuswana, Keselamatan kerja adalah suatu keadaan dimana seseorang terlindungi dari penderitaan, kerusakan dan kerugian di tempat kerja, dan dalam proses kerja saat menggunakan alat, bahan, mesin, teknik pengemasan, dalam penyimpanan serta dalam memelihara dan mengamankan tempat kerja dan lingkungan. (Liko 2019).

3. Lingkungan Kerja

Menurut Alex S. Nitisemito, Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai yang dapat mempengaruhi jalannya tugas tugas yang dikerjakan yang terdiri dari lingkungan fisik dan non fisik yang melekat pada pegawai sehingga tidak dapat dipisahkan guna mendapatkan kinerja pegawai yang baik. (Abidin, Pongtuluran & Maria, 2016). Menurut Sedarmayati menyebutkan bahwa lingkungan kerja sebagai keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan kerja tempat seseorang bekerja, metode kerja dan pengatur kerja baik secara individu maupun kelompok. (Adha, Qomariah, & Hafidzi, 2019). Menurut Wursanto, lingkungan kerja adalah keseluruhan Lingkungan kerja yang meliputi segala sesuatu yang berhubungan dengan aspek fisik dan psikis yang secara langsung atau tidak langsung mempengaruhi pegawai. (R. Nabawi, 2019).

4. Disiplin Kerja

Menurut Sinambela, Disiplin kerja adalah suatu kemampuan kerja seseorang secara teratur, tekun, bekerja sesuai aturan-aturan pada perusahaan dan tidak melanggar aturan yang ditetapkan. (J. Jufrizen, 2021). Menurut Sastrohadiwiryo, Disiplin kerja adalah sikap menghormati, menilai, mentaati dan menegakkan peraturan tertulis dan tidak tertulis yang berlaku serta mampu mematuhinya dan tidak menghindari menerima sanksi jika ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya (Setiono, 2021). Menurut Priyono, Disiplin yang baik adalah disiplin diri. Banyak orang menyadari bahwa ada kemungkinan di baliknya disiplin diri adalah adanya peningkatan kemalasan. Dengan adanya kesadaran dalam penerapan aturan pada perusahaan maka akan semakin meningkat kinerja pada pegawai. (Ekhsan, 2019).

Berdasarkan pendapat di atas diperoleh kesimpulan bahwa Disiplin kerja adalah suatu peraturan, tingkah laku serta sikap yang wajib dilaksanakan pegawai sesuai dengan peraturan yang berlaku pada perusahaan.

5. Kinerja Pegawai

Kinerja adalah sebuah gambaran tentang pencapaian suatu kebijakan dalam terwujudnya suatu sasaran, tujuan, visi dan misi pada suatu perusahaan.

Definisi kinerja menurut Hasibuan adalah sebuah hasil yang diperoleh berdasarkan kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu dalam pelaksanaan tugas yang dibebankan kepadanya. (Nurkamal, 2022)

Kinerja menurut pendapat Benardin dan Russel adalah hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatankegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu, yang memperlihatkan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan tersebut. (Wijaya & Permata, 2023).

6. Penelitian Terdahulu

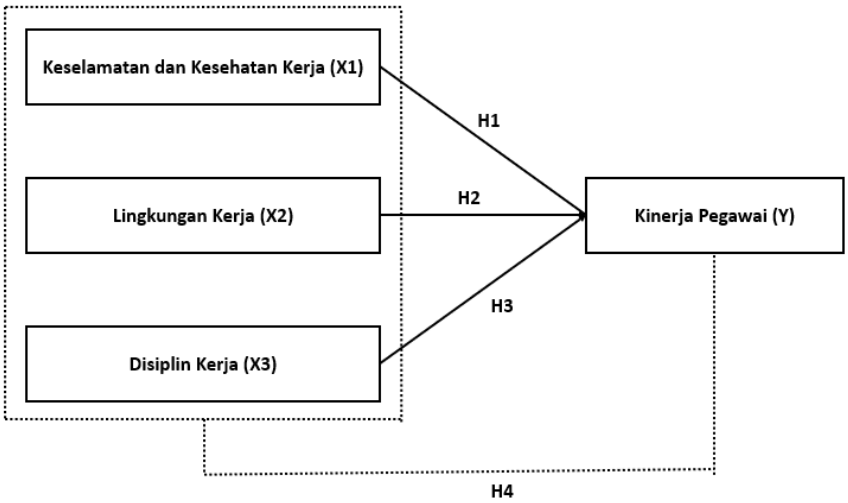
Penelitian terdahulu memiliki tujuan agar memperoleh pembanding sebagai acuan, guna untuk membantu peneliti untuk melaksanakan kajian dan menjadi tahapan guna memahami seberapa besar dampak Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan berpacu dalam kajian pada sebelumnya sebagai landasan pada penelitian. Maka dalam penelitian ini mencantumkan hasil-hasil penelitian sebagai berikut :

Rangkuti, E.F., Ramadhan Singarimbun, F., & Superizal. 2021, Berdasarkan hasil kajian memperlihatkan bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Navigasi Kelas I Belawan Lestary, L., & Chaniago, H. 2017, Berdasarkan

ISSN 2684-9720
Volume 6 Number 1, April 2024
https://ejurnal.uniyos.ac.id/index.php/ysej-server

hasil kajian memperlihatkan bahwa Lingkungan Kerja berdampak signifikan terhadap Kinerja Pegawai Divisi Detail Part Manufacturing Direktorat Produksi PT Dirgantara Indonesia (Persero)
Tanjung, R 2019, Berdasarkan hasil kajian memperlihatkan bahwa keselamatan kerja dan kesehatan kerja berdampak positif dan signifikan terhadap Produktivitas karyawan PT. Amtek Engineering Batam pada Departemen HDD (Hard Disk Drive)
Liko, S. 2019, Berdasarkan hasil kajian memperlihatkan bahwa kedua variabel keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan disiplin kerja secara bersama-sama (simultan) memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Pelabuhan Indonesia III (Persero) Subdivisi Properti dan Aneka Usaha Regional.

7. Kerangka Pemikiran



Gambar 1
Kerangka Pemikiran

Metode

1. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian *explanatory research* dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian explanatory research adalah penelitian yang dimaksudkan untuk mendapatkan informasi dari suatu lokasi tertentu, misalnya dengan membagikan kuesioner, wawancara, test dan lain sebagainya.
Menurut Sugiyono (2018) mengemukakan bahwa di dalam pendekatan penelitian dengan filosofi positif, metode kuantitatif dapat digunakan untuk memeriksa populasi dan sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan alat penelitian, dan melakukan analisis kuantitatif untuk merumuskan dan menguji hipotesis. Dalam penelitian ini, kuesioner untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data yang dirancang dalam bentuk survei. Oleh karena itu alat yang digunakan dalam penelitian adalah kuesioner untuk sampel yang dihiting dari populasi.

2. Populasi

Menurut Arikunto (2019) Populasi adalah keseluruhan dari subjek penelitian. Apabila seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian, maka penelitiannya merupakan penelitian populasi.
Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai di Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Tanjung Perak Surabaya yang berjumlah 75 orang.

3. Sampel

Menurut Arikunto (2019) menyatakan bahwa sampel adalah sebagian dari suatu populasi. Pada kebanyakan kasus, sampel memiliki kualitas dan karakteristik yang ditetapkan oleh peneliti

ISSN 2684-9720
Volume 6 Number 1, April 2024
https://ejurnal.uniyos.ac.id/index.php/ysej-server

sehingga dapat diperiksa dan dari sana dapat ditarik kesimpulan. Data-data yang akan dipergunakan pada penelitian ini adalah 75 orang pegawai Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Tanjung Perak Surabaya. Teknik pengambilan data pada sampel yang akan digunakan adalah teknik sampling jenuh. Ketika semua individu dari semua populasi dijadikan sampel pada penelitian, oleh karena itu metode ini disebut sebagai sampling jenuh (Sugiyono, 2018).

4. Jenis dan Sumber Data

Berdasarkan pada penelitian, data yang dipergunakan adalah kuantitatif karena diwakili oleh suatu bilangan yang mewakili nilai dari himpunan variabel yang diwakilinya. Berdasarkan jenisnya, sumber data penelitian dibedakan menjadi dua yatu data primer dan data sekunder (Sugiyono,2017). Pada penelitian ini menggunakan sumber data primer dan sekunder.

5. Teknik Pengumpulan Data

Peneliti menggunakan metodologi ini berguna untuk mengumpulkan data yang selanjutnya akan diolah dan dianalisis guna untuk menarik suatu kesimpulan. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan data primer sehingga untuk memperoleh data ini menggunakan cara :

1. Observasi
2. Kuesioner
3. Wawancara
4. Studi Pustaka

6. Skala Pengukuran

Skala Pengukuran yang diperlukan pada penelitian ini adalah skala likert sebagai pedoman untuk mengajukan pertanyaan atau pernyataan dengan alternatif jawaban seperti “Sangat Setuju”, “Setuju”, “Netral”, “Tidak Setuju”, “Sangat Tidak Setuju”. Menurut Sugiyono (2018), Skala Likert diperlukan untuk menilai sikap, pendapat, dan persepsi seseorang pada dirinya atau sekelompok individu yang terkena masalah sosial.

Hasil

1. Deksripsi Jawaban Responden Variabel K3 (X_1)

Dalam penelitian ini variabel keselamatan dan kesehatan kerja (K3) ini terdapat 10 item pernyataan yang diajukan kepada responden. Berikut ini merupakan hasil tanggapan dari responden mengenai variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X_1) pada Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Tanjung Perak Surabaya diperoleh hasil rekapitulasi jawaban responden tentang variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja diatas menunjukan bahwa sebanyak 1 orang atau sebesar 1,3% menyatakan sangat tidak setuju, selanjutnya sebanyak 2 orang atau sebesar 2,7% menyatakan tidak setuju, selanjutnya 4 orang atau sebesar 5,3% menyatakan netral, kemudian 26 orang atau sebesar 34,7% menyatakan setuju dan 42 orang atau sebesar 56% menyatakan sangat setuju.

2. Deksripsi Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja (X_2)

Dalam penelitian variabel yang dilakukan, terdapat 4 item pertanyaan yang diajukan kepada responden. Hasil dari jawaban responden terkait variabel lingkungan kerja (X_2) diperoleh hasil rekapitulasi jawaban dari responden, terkait variabel Lingkungan Kerja diatas, menunjukkan bahwa sebanyak 2 orang atau sebesar 2,7% responden menyatakan Sangat tidak setuju, selanjutnya sebanyak 1 orang atau 1,3% responden menyatakan tidak setuju, selanjutnya sebanyak 10 orang atau 13,3% responden menyatakan netral, kemudian 35 orang atau 46,7% responden menyatakan setuju dan 27 orang atau 36% menyatakan Sangat setuju

3. Deksripsi Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja (X_3)

Dalam penelitia variabel Disiplin Kerja (X_3), terdapat 7 item pertanyaan yang duajukan kepada responden. Hasil dari penelitian responden terhadap variabel Disiplin Kerja (X_3) diperoleh hasil rekapitulasi jawaban responden tentang variabel Disiplin Kerja diatas menunjukan bahwa sebanyak 2 orang atau sebesar 2,7% menyatakan sangat tidak setuju, selanjutnya sebanyak 1 orang atau sebesar 1,3% menyatakan tidak setuju, selanjutnya 5 orang atau sebesar 6,7%

ISSN 2684-9720
Volume 6 Number 1, April 2024
https://ejurnal.uniyos.ac.id/index.php/ysej-server

menyatakan netral, kemudian 30 orang atau sebesar 40% menyatakan setuju dan 37 orang atau sebesar 49,3% menyatakan sangat setuju.

4. **Deksripsi Jawaban Responden Variabel Kinerja Pegawai (Y)**
   Dalam penelitian ini variabel keselamatan dan kesehatan kerja (K3) ini terdapat 8 item pernyataan yang diajukan kepada responden. Berikut ini merupakan hasil tanggapan dari responden mengenai variabe Kinerja Pegawai (Y) diperoleh hasil rekapitulasi jawaban responden tentang variabel Kinerja Pegawai diatas menunjukan bahwa sebanyak 1 orang atau sebesar 1,3% menyatakan sangat tidak setuju, selanjutnya sebanyak 1 orang atau sebesar 1,3% menyatakan tidak setuju, selanjutnya 8 orang atau sebesar 10,7% menyatakan netral, kemudian 32 orang atau sebesar 42,7% menyatakan setuju dan 33 orang atau sebesar 44% menyatakan sangat setuju.
5. **Uji Validitas**
   Berdasarkan uji validitass untuk setiap pertamyaan dapat dilihat bahwa nilai r_{hitung} untuk masing-masing variable berada > r_{table} yaitu 0,227 ini menunjukakan bahwa data tersebut valid karena memenuhi uji validitas.
6. **Uji Reabilitas**
   Dari hasil uji realibilitas diketahui bahwa variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai semuanya reliabel, karena setiap variable memiliki nilai cronbach's alpha >0,6 dengan demikian variabel-variabel tersebut dapat dianalisis lebih lanjut.
7. **Uji Normalitas**
   Berdasarkan nilai kolmogorov-smirnov sebesar 1,059 dengan tingkat signifikan 0,250 berarti hal itu menunjukkan bahwa model regresi dapat dikatakan normal karennak tingkat signifikannya ≥0,05.
8. **Uji Multikolineritas**
   Dapat disimpulakan bahwa variable K3, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja tidak terdapat multikolineritas. Hal ini dikarenakan hasil uji multikolineritas telah memenuhi asumsii VIF, dimana nilai VIF < nilai tolerance (berada <10).
9. **Uji Heteroskedasitas**
   Dapat dilihat bahwa titik-titik tidak membentuk pola tertentu dan menyebar diatas dan dibawah 0 (nol) pada sumbu Y. jadi dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak terdapat heteroskedastisitas.
10. **Analisis Regresi Linear Berganda**
    Persamaan regresi yang terbentuk adalah sebagai berikut :

$$\mathbf{Y = 3{,}584 + 0{,}050X_1 + 0{,}539X_2 + 0{,}644X_3 + e}$$

11. **Pengujian Hipotesis (Uji t)**
    Berdasarkan analisis uji T adalah besarnya nilai t_{hitung} pada variabel K3 (X1) adalah 0,653. Dengan tingkat signifikansi 0,653 < 1,994 dan 0,653 < 0,05 Maka menunjukkan bahwa H_0 menerima dan H_1 menolak.
    Berdasarkan analisis uji T adalah besarnya nilai t_{hitung} pada variabel Lingkungan Kerja (X2) adalah 2,776 Dengan tingkat signifikansi adalah 0,000 karena 2,776 > 1,994 dan 0,007 < 1,994 Maka menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima.
    Berdasarkan analisis uji T adalah besarnya nilai t_{hitung} pada variabel Disiplin Kerja (X_3) adalah 5,235 Dengan tingkat signifikansi adalah 0,000 karena 5,235 > 1,994 dan 0,000 < 1,994 Maka menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima.
12. **Uji Koefisien Determinasi (R^2)**
    Besarnya adjusted R^2 adalah 0,758. Hal ini berarti 75,8% variasi Kinerja Pegawai dapat dijelaskan oleh variasi ke 3 variabel independent yaitu K3, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja. Sedangkan sisanya sebesar 24,2 % (100% - 75,8%) dijelasakan oleh variabel-variabel diluar model.

ISSN 2684-9720
Volume 6 Number 1, April 2024
https://ejurnal.uniyos.ac.id/index.php/ysej-server

13. Uji Statisfik F

Berdasarkan table uji ANOVA atau F didapatkan F_{hitung} sebesar 189,175. Dengan tingkat signifikan 0,000 karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ (189,175 > 2,49) dan tingkat signifikan 0,000 < 2,49 maka dapat menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Pembahasan

1. Pengaruh K3 (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) (X_1) memiliki hubungan yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan t hitung sebesar 0,653 lebih kecil dari t tabel sebesar 1,994, dengan tingkat signifikan lebih kecil dari 0,05 . Hal ini menjelaskan bahwa, apabila keselamatan dan kesehatan kerja pegawai menurun, maka tidak berdampak dengan meningkatnya kinerja pegawai. Dengan menurunnya keselamatan dan kesehatan kerja (K3), tidak akan berdampak pada tercapainya tujuan perusahaan itu sendiri, sehingga tidak menimbulkan kerugian satu sama lain.

Walaupun demikian, Kantor Otoritas Utama Pelabuhan Tanjung Perak juga sebaiknya harus memperhatikan pengembangan program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan faktor-faktor yang mempengaruhinya, karena pemberian perlindungan terhadap pegawai harus tetap dilaksanakan karena pemberian perlindungan terhadap pegawai guna untuk menjaga hak dasar dari pegawai itu sendiri, karena hal tersebut diatur dalam UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003. Hasil penemuan ini diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Dina Nurbaiti pada PT. Karya Intertek, dimana ditemukan bahwa Keselamatan dan Kesehatan kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. (Nurbaiti, 2020). Hasil yang sama pun didapat oleh Eggy Aufal Marom pada PT. Lion Metal Works Tbk yang pada penelitiannya menyimpulkan bahwa K3 tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Marom, 2018), kemudian penelitian oleh Vani Kenangan Nan Wangi pada PT. Arwana Citra Mulia Tbk yang menyatakan bahwa K3 tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Wangi, 2020) dan Penelitian oleh Juli Muwarni pada PT. PLN (Persero) Area Ponorogo, yang menyatakan bahwa K3 tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Muwarni, 2017).

2. Pengaruh Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X_1) memiliki hubungan yang signifikan terhadap Kinerja pegawai dengan t hitung sebesar 2,776 lebih besar dari t tabel sebesar 1.994, dengan tingkat signifikan lebih kecil dari 0,005. Hal ini menjelaskan bahwa, apabila Lingkungan Kerja pegawai tinggi, maka akan berdampak dengan meningkatnya kinerja pegawai. Lingkungan kerja menunjukkan gambaran bagaimana keadaan atau kondisi kerja dari perusahaan yang diberikan oleh karyawannya. Kondisi lingkungan yang diberikan oleh perusahaan akan membuat karyawan semakin maksimal dalam bekerja. Kondisi dianggap baik dan nyaman jika perusahaan mampu memberikan rasa aman pada karyawan setiap mereka bekerja, suasana kerja menyenangkan dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam bekerja, selain iu hubungan baik antar rekan kerja menjadi salah satu hal yang penting pada lingkungan kerja, dan juga tentunya fasilitas penunjang dari perusahaan.

3. Pengaruh Disiplin Kerja (X_3) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X_1) memiliki hubungan yang signifikan terhadap Kinerja pegawai dengan t hitung sebesar 0,564 lebih besar dari t tabel sebesar 1,994 , dengan tingkat signifikan lebih kecil dari 0,005 . Hal ini menjelaskan bahwa, apabila Disiplin Kerja tinggi, maka akan berdampak dengan meningkatnya kinerja pegawai.

Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, maka Kantor Otoritas Utama Pelabuhan Tanjung Perak perlu untuk menjaga kedisiplinan pegawainya. Tidak hanya berpengaruh kepada pegawai itu sendiri, kedisiplinan akan sangat mempengaruhi kinerja perusahaan. Maka dari itu, penerapan kedisiplinan yang baik, akan dapat menunjang kinerja perusahaan lebih baik lagi untuk masa mendatang.

ISSN 2684-9720
Volume 6 Number 1, April 2024
https://ejurnal.uniyos.ac.id/index.php/ysej-server

Kesimpulan

Berdasarkan Hasil analisis data dari pembahasan dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Keselamatan dan kesehatan kerja tidak berpengaruh signifikan dan negatif Terhadap kinerja pegawai pada kantor otoritas Pelabuhan utama tanjung perak Surabaya dengan t hitung sebesar 0,653 lebih kecil dari t tabel sebesar 1,994, dengan tingkat signifikan lebih kecil dari 0,05. Artinya jika keselamatan kesehatan kerja tidak baik maka tidak akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai
2. Lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai pada kantor otoritas Pelabuhan utama Tanjung Perak Surabaya dengan t hitung sebesar 2,776 lebih besar dari t tabel sebesar 1,994, dengan tingkat signifikan lebih kecil dari 0,005. Artinya jika lingkungan pekerja baik maka kualitas kerja juga akan membaik
3. Disiplin kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai dengan t hitung sebesar 5.235 lebih besar dari t tabel sebesar 1,994, dengan tingkat signifikan lebih kecil dari 0,005. Artinya jika disiplin kerja naik, maka kinerja pegawai akan meningkat.
   Adapun variabel yang memiliki pengaruh paling besar atau dominan terhadap kinerja pegawai pada kantor otoritas Pelabuhan Surabaya adalah variabel disiplin kerja.

Saran

Berikut adalah beberapa saran yang kiranya dapat bermanfaat sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan dan penelitian lebih lanjut antara lain:

1. Bagi Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Tanjung Perak Surabaya:
   a. Hendaknya terus memantau apa saja faktor-faktor yang mempengaruhi keselamatan dan kesehatan kerja (K3), lingkungan kerja, serta disiplin kerja mulai dari faktor internal sampai eksternal, karena sangat penting untuk ditingkatkan agar Kinerja Pegawai meningkat pula demi tercapainya tujuan perusahaan.
   b. Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Tanjung Perak Surabaya harus terus meningkatkan keselamatan dan kesehatan kerja (K3), lingkungan kerjs serta disiplin kerja karyawan seiring berkembangnya zaman, sehingga dapat. berjalan dengan maksimal meningkatkan Kinerja pegawai yang berdampak pada keuntungan perusahaan.
   c. Bertindak cepat untuk penanganan setiap upaya dan atau masalah dalam peningkatan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) agar dapat terealisasi denganbaim demi peningkatan kinerja pegawai.

Daftar Pustaka

1. Abidin, Pongtuluran, & Maria, S. 2016. *Pengaruh kepuasan kerja, lingkungan kerja dan efikasi diri terhdapa komitmen organisasi di Rumah Sakit SMC Samarinda.* AKUNTABEL, 13(1), 1-10.
2. Adha, Qomariah, & Hafidzi 2019. *Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, budaya kerja terhadap kinerja karyawan dinas sosial kabupaten Jember.* Jurnal Penelitian IPTEKS, 4(1), 47-62.
3. Adi, E. S. 2021. *Optimalisasi Keselamatan Kerja dalam Proses Memasuki Enclosed Space Guna Meminimalisir Kecelakaan Kerja di atas Km. Sabuk Nusantara 106.* Karya Tulis.
4. Afandi, P. 2016. *Concept & indicator human resources management for management research. Yogyakarta:* Deepublish
5. Ahmad, Tewal & Taroreh. 2019. *Pengaruh stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Pt. Fif Group Manado.* Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi.
6. Bernhardin, & Ismail. 2020. Pengaruh kesehatan kerja dan keselamatan kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT Haleyora Powerindo Bandung. Jurnal Ekonomi Manajemen Perbankan (JEMPER), 2(2), 65-76.

ISSN 2684-9720
Volume 6 Number 1, April 2024
https://ejurnal.uniyos.ac.id/index.php/ysej-server

7. Diningsih. 2021. *Pengaruh Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja, Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Stress Kerja Pada Mitra Pengguna Jasa Layanan Balai Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Medan (Doctoral dissertation).*
8. Ekhsan. 2019. *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Optimal:* Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan, 13(1), 1-13.
9. Ferawati. 2017. *Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.* Agora, 5(1).
10. Jufrizen. 2021.*Pengaruh fasilitas kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. Sains Manajemen:* Jurnal Manajemen Unsera, 7(1), 35-54.
11. Kaehler, B., & Grundei, J. 2019. *HR Governance: A Theoritical Introduction.* SPRINGER BRIEFS IN BUSINESS.
12. Lestari & Chaniago 2017, *Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.* Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi, 3(2), 94-103.
13. Liko, S. 2019, *Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pt. Pelabuhan Indonesia Iii (Persero) Subdivisi Properti Dan Aneka Usaha Regional Jawa Timur.* (Doctoral dissertation, STIA MANAJEMEN DAN KEPELABUHANAN BARUNAWATI SURABAYA).
14. Mahyani, & Jufri, M. 2020. *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Al-Idarah:* Jurnal Manajemen Dan Bisnis Islam, 1(1), 16-29.
15. Makbul, M. 2021. *Metode Pengumpulan Data Dan instrumen Penelitian.* Makasar. Jurnal OSF.
16. Nabawi, R. 2019. *Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. Maneggio:* Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 2(2), 170-183.
17. Nugroho Dwi Priyohadi, N. D. P., Edi Priyanto, E. P., Soedarmanto, S. D., & Susanto, S. S. (2023). KELANCARAN PRODUKTIVITAS BONGKAR MUAT. *Jurnal Baruna Horizon*, *6*(2), 95-101.
18. Nasution, S. 2017. *Variabel penelitian.* Jurnal Raudhah, 5(2).
19. Nur, M. 2020. *Analisis Sistem Kesehatan Dan Keselamatan Kerja Dengan Metode Ecfa Di PT. Xyz.* Industrial Engineering Journal, 9(2).
20. Nurkamal, I. 2022. *Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Usaha Jaya Kontraktor (UJK) Bangkinang (Doctoral dissertation, Universitas Islam Riau).*
21. Pardede, & Tinambunan. 2022. *Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan bagian Produksi PT. Inti Indo Sawit Subur Buatan Kabupaten Pelalawan. In Seminar Nasional Manajemen dan Akuntansi* (Vol. 1, No. 1, pp. 224-238).
22. Prastyana. 2021. *Pengaruh Disiplin Kerja, Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. VME Process (Doctoral dissertation, Prodi Manajemen).*
23. Ramli. 2022*. Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Sekretariat Kabupaten Bone (Doctoral dissertation, Universitas Bosowa).*
24. Rangkuti, E.F., Ramadhan Singarimbun, F., & Superizal., (2021), *Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Transekonomika: Akuntansi, Bisnis dan Keuangan.*
25. Rosvita, Setyowati, & Fanani. 2023. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan.* Indonesia Jurnal Farmasi, 2(1), 46-52.
26. Sanoto. 2021. *Analisis Faktor yang Mempengaruhi Manajemen Supervisi Akademik Selama Pandemi Covid-19 di Kalimantan Barat.* Jurnal Basicedu, 5(3), 1169-1174.
27. Setiono*.* 2021*. Pengaruh Hubungan Kerja, Disiplin Kerja dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan Ppk Pengadaan Tanah Jalan Tol Krian–Legundi–Bunder–Manyar Di Gresik* (Doctoral dissertation, STIE MAHARDHIKA SURABAYA).
28. Soedarmanto, S., & Kartika Cahya, K. (2018). The Effect of Over Workload and Role Conflicts Behavior of Tax Auditors Dysfunction with Job Stress as Mediation Factor.
29. Soedarmanto, S., Kartika, C. K., & Rajonti, H. (2018). The Modification Information System Model in Indonesian Tax Information System-Conference Proceeding ICMRES 2.0.

ISSN 2684-9720
Volume 6 Number 1, April 2024
https://ejurnal.uniyos.ac.id/index.php/ysej-server

30. Syafrina. 2017. *Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. suka fajar pekanbaru.* Eko Dan Bisnis: Riau Economic and Business Review, 8(4), 1-12.
31. Tamsah, H., & Nurung, J. 2022.*Manajemen Sumber Daya Manusia*.
32. Tanjung, R. 2019. *Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan PT. Amtek Engineering Batam pada Departemen Hdd (Hard Disk Drive) Plating. Equilibiria,* 6(1).
33. Ul'fah Hernaeny, M. P. 2021. *Populasi dan Sampel. Pengantar Statistika*, 1, 33.
34. Wibowo, E, & Utomo, H. 2016*. Pengaruh keselamatan kerja dan kesehatan kerja terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening (Studi kasus pada karyawan bagian produksi unit serbuk effervescent PT Sido Muncul Semarang). Among Makarti, 9(1).*
35. Wijaya, D. A, & Permata, W. I. 2023. *Peranan Motivasi dan Lingkungan Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PT. ITO Seisakusho Armada.* IKRAITH-EKONOMIKA, 6(2), 332-338.
36. Yanti, W. 2022. *Pengaruh Kesehatan Kerja, Keselamatan Kerja dan Sarana Prasarana terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas III Pomalaa Kabupaten Kolaka (Doctoral dissertation, Universitas Bosowa).*
37. Yunus, K., & Widiyanto, G. 2021. *Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Cv. Wan Qian: Beban Kerja, Stres Kerja, Turnover Intention. Prosiding: Ekonomi Dan Bisnis, 1(1), 129-138.*