

**Pengaruh Budaya Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) terhadap Kinerja Karyawan PT. Angkasa Pura Logistik pada Masa Pandemi COVID-19 di Bandar Udara Internasional Yogyakarta, Kulon Progo**

Hasni Maryam<sup>1</sup>, Elisabeth Endang Prakosawati<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup> Sekolah Tinggi Teknologi Kedirgantaraan Yogyakarta

[hasnimaryam299@gmail.com](mailto:hasnimaryam299@gmail.com) , [endang.moerdopo@sttkd.ac.id](mailto:endang.moerdopo@sttkd.ac.id)

**ABSTRACT.**

*Due to the COVID-19 pandemic, PT. Angkasa Pura Logistik reduce employees until the remaining 75 employees. With the decrease in the number of employees, the workload per individual also increases. It can increase the risk to occupational safety and health. In addition, the threat of a new variant of COVID-19 makes the occupational health and safety (OHS) culture need to be considered. This research determines whether the occupational health and safety (OHS) culture affect the performance of PT. Angkasa Pura Logistik's employee during the COVID-19 pandemic at Yogyakarta International Airport. This study uses quantitative research methods, with employees of PT. Angkasa Pura Logistik at Yogyakarta International Airport as research subjects. The number of research samples was 63 people, determined by the Slovin formula. From the research that has been done, the following results are obtained: 1.) Occupational health and safety culture have a significant effect on the performance of employees of PT. Angkasa Pura Logistik during the COVID-19 pandemic at Yogyakarta International Airport. It is based on the value of  $t$  count (6.223) >  $t$  table (1.670), 2) The value of R Square of 38.8% obtained from the coefficient of determination test. So it is known that the occupational and safety culture (independent variable) has the influence of 38.8% on employee performance. A total of 61.2% were influenced by other variables outside of this research.*

**Keywords: Occupational Health and Safety (OHS) Culture, Employee Performance, COVID-19 Pandemic**

**ABSTRAK.**

Adanya pandemi COVID-19 mengakibatkan PT. Angkasa Pura Logistik terpaksa melakukan pengurangan karyawan hingga tersisa 75 karyawan. Dengan berkurangnya jumlah karyawan mengakibatkan beban kerja per individu juga semakin meningkat. Hal ini bisa meningkatkan resiko terhadap keselamatan dan kesehatan kerja. Ditambah lagi ancaman COVID-19 varian baru menjadikan budaya kesehatan dan keselamatan kerja (K3) perlu diperhatikan. Penelitian bertujuan untuk mengetahui apakah budaya kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Angkasa Pura Logistik pada masa pandemi di Bandar Udara Internasional Yogyakarta. Penelitian ini memakai metode penelitian kuantitatif, dengan karyawan PT. Angkasa Pura Logistik di Bandar Udara Internasional Yogyakarta sebagai subjek penelitian. Jumlah sampel penelitian sebesar 63 orang yang ditentukan dengan rumus slovin. Dari penelitian yang telah dilakukan, didapatkan hasil sebagai berikut: 1.) Budaya Kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Angkasa Pura Logistik pada masa pandemi di Bandar Udara Internasional

Yogyakarta. Hal ini diketahui dari nilai  $t$  hitung (6,223) >  $t$  tabel (1,670), 2) Nilai R Square sebesar 38,8% didapatkan dari uji koefisien determinasi. Sehingga diketahui bahwa Budaya K3 (variabel independen) memberi pengaruh sebesar 38,8% terhadap kinerja karyawan. Sebanyak 61,2% dipengaruhi variabel lain diluar penelitian ini.

**Kata kunci: Budaya Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3), Kinerja Karyawan, Pandemi COVID-19**

## PENDAHULUAN

Berdasarkan data dari Organisasi Perburuhan internasional (ILO) tahun 2018, pekerja yang meninggal dikarenakan penyakit akibat kerja dan kecelakaan kerja per tahunnya diperkirakan sebanyak 2,78 juta. Berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik (2016), 22.76% penduduk usia diatas 15 tahun yang berkerja pada sektor transportasi, informasi & komunikasi, dan pergudangan di tahun 2016 mengalami keluhan kesehatan. Hal tersebut menjelaskan keselamatan dan kesehatan kerja perlu diperhatikan. Cara yang dapat dilakukan adalah dengan penerapan budaya kesehatan dan keselamatan kerja (K3).

Penerapan budaya kesehatan dan keselamatan kerja (K3) perlu diperhatikan bagi peningkatan kinerja karyawan. Menurut Siagian (dalam Indrasari, 2017) kondisi fisik seseorang akan mempengaruhi kinerja yang dihasilkan. Seseorang dapat memiliki produktifitas yang baik dikarenakan tingginya daya tahan tubuh. Hal ini juga turut memunculkan semangat dalam berkerja. Kuswana (2014) menjelaskan keselamatan dan kesehatan kerja adalah usaha, kinerja, dan budaya untuk meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dengan memerhatikan kondisi jasmani dan rohani tenaga kerja.

Kesehatan dan keselamatan kerja menjadi hal yang utama terutama pada masa pandemi COVID-19. Menurut International Labour Organization/ILO (2020), beberapa pekerja memiliki resiko penularan virus COVID-19 lebih tinggi terutama tenaga kesehatan, pekerja di area pelayanan pokok/substansial dan pekerja yang harus berkontak langsung dengan banyak orang. Oleh karena itu, upaya pencegahan dan penanggulangan risiko perlu ditingkatkan dan disesuaikan dengan apa yang tiap pekerja butuhkan.

Adanya pandemi COVID-19 mengakibatkan perubahan yang cukup signifikan. Beberapa perusahaan terpaksa mengurangi jumlah karyawan yang berkerja dan menyesuaikan jumlah jam kerja yang ada seperti yang dialami oleh PT.Angkasa Pura Logistik di Bandar Udara International Yogyakarta. PT. Angkasa Pura Logistik (APLog) yang berdiri pada tanggal 6 Januari 2012 merupakan anak perusahaan dari PT. Angkasa Pura I (Persero). Perusahaan di bidang logistik, agen dan pengiriman barang ini telah tersebar di 18 terminal bandara kargo yang ada di Indonesia. Dikarenakan pandemi COVID-19, terjadi pengurangan karyawan hingga tersisa 75 karyawan yang tersebar di beberapa unit meliputi EMPU, TBS dan Terminal Kargo. Dengan kapasitas cargo dan barang yang sama dan jumlah karyawan yang justru berkurang. Tentunya beban kerja

per individu juga semakin meningkat. Hal ini bisa meningkatkan resiko terhadap keselamatan dan kesehatan kerja. Ditambah lagi ancaman virus COVID-19 varian baru yang bisa muncul kapan saja menjadikan budaya kesehatan dan keselamatan kerja (K3) sangat penting.

Dengan tingginya resiko terpapar virus COVID-19 dan ancaman lain terhadap keselamatan dan kesehatan tenaga kerja, peneliti terdorong untuk melakukan penelitian mengenai "Pengaruh Budaya Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) terhadap Kinerja Karyawan PT. Angkasa Pura Logistik pada Masa Pandemi COVID-19 di Bandar Udara Internasional Yogyakarta (YIA)-Kulon Progo." Adapun alasan peneliti mengambil judul tersebut karena kinerja karyawan berperan besar terhadap keberlangsungan perusahaan. Sehingga, hal ini diharapkan bisa menjadi bahan evaluasi untuk peningkatan performa perusahaan terutama di masa pandemi saat ini.

## **Tinjauan Pustaka**

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

Resiko terjadinya penyakit akibat kerja dan kecelakaan kerja dapat terjadi secara tidak terduga. Sehingga, diperlukan penerapan budaya K3 pada suatu perusahaan /organisasi. Budaya K3 merupakan suatu hasil dari sikap, persepsi, nilai, kompetensi, dan perilaku dari suatu perusahaan yang berpengaruh terhadap manajemen K3 yang mereka jalankan (Fassa:2020). Sementara itu, Sinambela (2016) mendefinisikan K3 sebagai upaya mencegah terjadinya penyakit akibat kerja (PAK), kecelakaan kerja, kebakaran dan berbagai resiko lainnya demi menjaga kondisi jasmani dan rohani tenaga kerja. Dari beberapa pengertian yang telah dipaparkan, maka dapat diambil kesimpulan bahwa budaya K3 adalah serangkaian sikap, pola perilaku, persepsi, nilai dan kompetensi pada tenaga secara khusus dalam rangka mencegah terjadinya penyakit akibat kerja (PAK), kecelakaan kerja, kebakaran, dan berbagai resiko lain yang mengancam kondisi jasmani dan rohani tenaga kerja. Dimana, hal tersebut juga menjadi bagian dari budaya organisasi.

Budaya kesehatan dan keselamatan kerja (K3) memiliki beberapa indikator yang bisa dijadikan penilaian terhadap bagaimana budaya K3 diterapkan dalam perusahaan atau organisasi. Cooper (dalam Setiono:2019) membaginya menjadi 5 indikator yaitu komitmen manajemen, peraturan dan prosedur, komunikasi, keterlibatan kerja, dan kompetensi.

### **Kinerja Karyawan**

Darmawan (2013) mengemukakan definisi kinerja adalah hasil kerja yang harus dipantau perkembangannya secara berkelanjutan dari segi kualitas maupun kuantitas. Hal ini menginformasikan apakah hasil tersebut selaras dengan harapan organisasi. Sementara itu, Prawirosentono (dalam Sinambela : 2016) mendefinisikan bahwa kinerja adalah pencapaian tujuan dalam organisasi baik itu dilakukan secara individu maupun

berkelompok. Pencapaian tersebut dilakukan secara legal, beretika, dan tidak melanggar moral maupun hukum yang berlaku. Tentunya, hal tersebut juga didasarkan pada wewenang dan tanggung jawab yang didapatkan. Berdasarkan pengertian yang dipaparkan oleh para ahli, maka dapat diambil kesimpulan, kinerja merupakan suatu output atas usaha terhadap tugas kerja yang telah dilakukan dengan kemampuan dan kapabilitas yang dimiliki. Dimana hal tersebut harus dipantau secara berkelanjutan sehingga sesuai dengan tujuan dan harapan organisasi. Hal tersebut juga dilakukan secara beretika, legal, dan sejalan dengan moral yang berlaku.

Menurut Indrasari (2017), penilaian kinerja adalah dasar kegiatan manajemen sumber daya manusia seperti saat perekrutan karyawan, penentuan gaji, dan pengembangan karir. Sehingga, penilaian kinerja sangat berpengaruh bagi jalannya organisasi. Beberapa faktor yang menjadi tolak ukur atau indikator dalam penilaian kinerja karyawan antara lain faktor kualitas kerja, faktor kuantitas kerja, faktor pengetahuan, faktor keandalan, faktor kehadiran, dan faktor kerjasama

## **PT. Angkasa Pura Logistik**

PT. Angkasa Pura Logistik didirikan ditahun 2012, tepatnya pada tanggal enam Januari. Perusahaan ini merupakan anak perusahaan dari PT. Angkasa Pura 1 (Persero). Perusahaan yang mendominasi 18 terminal kargo di Indonesia ini, pada awalnya memiliki fungsi sebagai Strategic Business Unit (SBU) yang beroperasi dibidang logistik untuk mendukung pengoperasian bandar udara, keselamatan penerbangan dan peningkatan pelayanan terhadap konsumen. Pelayanan Operasional PT. Angkasa Pura Logistik di Bandar Udara Internasional Yogyakarta diantaranya adalah EMPU PT. Angkasa Pura Logistik, penanganan Terminal Cargo dan *Total Baggage Solution* (TBS)

## **Pandemi COVID-19**

COVID-19 teridentifikasi pertama kali di Provinsi Hubei, Cina, dan dengan cepat menjangkau berbagai negara. Kemudian, pada tanggal 11 Maret 2020, WHO ( World Health Organization) mengumumkan bahwa wabah COVID-19 sebagai pandemi (ILO,2020). Menurut Winarno (2020) wabah yang tersebar ke penjuru dunia disebut pandemi. Sementara itu, wabah adalah tersebarnya penyakit pada masyarakat, dalam jumlah yang lebih banyak dari kondisi pada umumnya di suatu komunitas atau waktu tertentu. Dengan demikian, Pandemi COVID-19 adalah terjadinya persebaran penyakit COVID-19 secara masif ke seluruh dunia. Menurut Organisasi Kesehatan Internasional (WHO) sampai bulan Juni 2021 tercatat 181.521.067 kasus terkonfirmasi COVID-19 dengan 3.937.437 kasus kematian di seluruh dunia. Kasus COVID-19 dengan catatan paling tinggi terjadi di Amerika Serikat, disusul India, dan Brazil. Sementara itu, di indonesia tercatat ada 2.178.272 kasus terkonfirmasi COVID-19 dengan 58.491 kasus kematian.

## **Rumusan Masalah**

Bersumber dari latar belakang tersebut, diperoleh rumusan masalah penelitian diantaranya:

1. Apakah budaya kesehatan dan keselamatan kerja (K3) berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Angkasa Pura Logistik pada masa pandemi COVID-19 di Bandar Udara Internasional Yogyakarta-Kulon Progo?
2. Seberapa besar pengaruh budaya kesehatan dan keselamatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan PT. Angkasa Pura Logistik pada masa Pandemi COVID-19 di Bandar Udara Internasional Yogyakarta-Kulon Progo?

### **Tujuan Penelitian**

Secara garis besar, penelitian ini bertujuan:

1. Untuk mengetahui pengaruh budaya kesehatan dan keselamatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan PT. Angkasa Pura Logistik pada masa pandemi COVID-19 di Bandar Udara Internasional Yogyakarta-Kulon Progo.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh budaya kesehatan dan keselamatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan PT. Angkasa Pura Logistik pada masa pandemi COVID-19 di Bandar Udara Internasional Yogyakarta-Kulon Progo.

### **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan Budaya Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) sebagai variabel independen dan Kinerja Karyawan sebagai variabel dependen. Tempat penelitian dilaksanakan di PT. Angkasa Pura Logistik Bandar Udara Internasional Yogyakarta (YIA)-Kulon Progo yang meliputi bagian Ekspedisi Muatan Pesawat Udara (EMPU) PT. Angkasa Pura Logistik, Terminal Kargo dan Total Baggage Solution (TBS). Sementara itu, waktu penelitian diadakan selama 1 bulan dari tanggal 1 Oktober sampai 30 Oktober tahun 2021. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Angkasa Pura Logistik di Bandar Udara International Yogyakarta-Kulon Progo yang berjumlah 75 orang. Jumlah tersebut merupakan akumulasi jumlah karyawan yang berkerja di unit EMPU, Terminal Kargo, dan *Total Baggage Solution* (TBS). Sampel yang diambil berjumlah 63 orang yang ditentukan melalui rumus Slovin.

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini adalah dengan kuesioner dan dokumentasi. Peneliti memperoleh data melalui serangkaian pertanyaan yang diajukan ke responden penelitian. Kemudian data tersebut diolah sedemikian rupa berdasarkan

topik yang diteliti. Kuesioner yang digunakan peneliti berisikan pertanyaan yang memuat beberapa indikator tertentu sesuai dengan variabel yang telah ditentukan. Skala yang dipakai pada kuesioner adalah skala likert. Skala tersebut berisikan 5 alternatif pilihan, dan responden hanya dapat memilih salah satu dari pilihan yang disediakan. Tiap pilihan memiliki bobot nilai tertentu yang akan dijabarkan secara lebih rinci pada tabel 1 berikut ini.

**Tabel 1 Skala Likert**

Sumber : Yusuf, 2017

No.	Jenis Jawaban	Bobot Nilai
1.	Sangat tidak setuju	1
2.	Tidak setuju	2
3.	Cukup setuju	3
4.	Setuju	4
5.	Sangat setuju	5

Sebelum melakukan penelitian, instrumen yang digunakan haruslah valid dan reliabel. Hal ini dapat diketahui dengan melakukan Uji validitas dan Reliabilitas. Kedua pengujian tersebut dilakukan dengan menggunakan Aplikasi SPSS'25 for Windows. Pada uji validitas, nilai r hitung dibandingkan dengan nilai r tabel . Nilai r tabel ditentukan dengan rumus  $df = N-2$  dimana nilai N merupakan banyaknya responden yang berjumlah 63 orang. Sehingga  $df = 63 - 2 = 61$ . Jika df adalah 61 maka r tabel adalah 0,2480. Dari hal tersebut, didapatkan bahwa instrumen yang digunakan valid karena r hitung lebih besar dari r tabel (0,2480). Selain itu, dilakukan juga Uji Reliabilitas untuk mengetahui tingkat kehandalan suatu instrumen penelitian. Dari pengujian yang telah dilakukan didapati bahwa nilai *Cronbach Alpha* > 0,06. Sehingga instrumen yang digunakan handal/ reliabel.

Data yang telah didapat, segera dilakukan pengujian. Pengujian tersebut diantaranya analisis regresi sederhana, uji t dan uji koefisien determinasi.

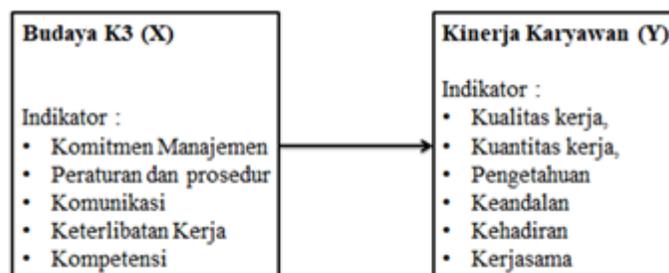
## Definisi Operasional Variabel Penelitian

**Tabel 2 Definisi Operasional Variabel Penelitian**

No.	Variabel	Indikator	Sumber	Pengukuran
-----	----------	-----------	--------	------------

1.	Variabel Independen: Budaya K3(X)	1) Komitmen manajemen 2) Peraturan dan prosedur 3) Komunikasi 4) Keterlibatan kerja 5) Kompetensi	Cooper (dalam Setiono:2019)	Menggunakan skala likert (1-5)
2.	Variabel Dependen: Kinerja Karyawan (Y)	1) Faktor kualitas kerja, 2) Faktor kuantitas kerja, 3) Faktor pengetahuan 4) Faktor keandalan 5) Faktor kehadiran 6) Faktor kerjasama	Indrasari (2017)	Menggunakan skala likert (1 – 5)

## Kerangka Penelitian



Gambar 1 Kerangka Penelitian

Sumber: Penulis, 2021

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

#### Uji Regresi Linear Sederhana

Dalam penelitian yang dilakukan, uji regresi linear sederhana bertujuan untuk mengetahui arah hubungan secara linear antara variabel independen dan variabel dependen. Hasil pengujian dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 3 Uji Regresi Linear Sederhana**

Model	Coefficients <sup>a</sup>			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	18,574	4,026		4,614	,000
Budaya K3	,578	,093	,623	6,223	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Setelah pengujian dilakukan, diketahui bahwa nilai koefisien konstanta (a) sebesar 18,574 dan koefisien variabel bebas yaitu budaya kesehatan dan keselamatan kerja (K3) adalah sebesar 0,578. Dari nilai tersebut, didapatkan persamaan:

$$Y = 18,574 + 0,578X$$

Informasi yang didapat dari persamaan tersebut, diantaranya:

1. Nilai koefisien konstanta sebesar 18,574 diartikan apabila tidak ada budaya K3 (variabel memiliki nilai nol) maka nilai kinerja karyawan adalah sebesar 18,574.
2. Nilai koefisien regresi variabel bebas (Budaya K3) memiliki nilai positif yaitu 0,578. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel Budaya K3 dan Kinerja Karyawan adalah searah. Jika terjadi peningkatan sebanyak satu satuan pada variabel budaya kesehatan dan keselamatan kerja (K3), maka terjadi peningkatan sebanyak 0,578 pada variabel kinerja karyawan.

### Uji T

Uji t bertujuan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh dari variabel budaya K3 yang menjadi variabel independen dalam menerangkan variabel kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Taraf signifikansi pada pengujian ini adalah sebesar 0.05. Dari pengujian tersebut, didapatkan hasil:

**Tabel 4 Uji T**

Model	Coefficients <sup>a</sup>		t	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		

		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18,574	4,026		4,614	,000
	Budaya K3	,578	,093	,623	6,223	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Penelitian ini memiliki dua hipotesis diantaranya:

Ho : Tidak ada pengaruh signifikan antara budaya K3 terhadap kinerja Karyawan PT. Angkasa Pura Logistik pada Masa Pandemi COVID-19 di Bandar Udara International Yogyakarta-Kulon Progo

Ha : Ada pengaruh signifikan antara budaya K3 terhadap kinerja karyawan PT. Angkasa Pura Logistik pada Masa Pandemi di Bandar Udara International Yogyakarta-Kulon Progo

Dengan diketahui bahwa jumlah responden (N) adalah sebesar 63 Orang , maka didapat  $Df = 63 - 2 = 61$  sehingga nilai t tabel yang didapat sebesar 1.670. Dari tabel 4.11, nilai t hitung yang didapat adalah 6,223 dimana nilai ini lebih besar dari t tabel. Sehingga, Hipotesis Ha diterima dan Hipotesis Ho ditolak. Oleh karena itu, bisa disimpulkan bahwa terdapat pengaruh budaya kesehatan dan keselamatan kerja (K3) terhadap Kinerja Karyawan PT. Angkasa Pura Logistik pada masa pandemi COVID-19 di Bandar Udara Internasional Yogyakarta.

### Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Dalam rangka mendapatkan jawaban atas rumusan masalah dalam penelitian mengenai sebesar apa pengaruh budaya K3 (variabel independen) terhadap kinerja karyawan (variabel dependen) PT. Angkasa Pura Logistik pada masa pandemi COVID-19 di Bandara Internasional Yogyakarta (YIA). Maka dilakukan uji koefisien determinasi yang memiliki rentang nilai yang berkisar dari nol hingga satu. Berikut ini tabel mengenai hasil uji koefisien determinasi yang didapat.

**Tabel 5 Uji Koefisien Determinasi**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,623 <sup>a</sup>	,388	,378	2,909

a. Predictors: (Constant), Budaya K3

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi (R<sup>2</sup>), didapatkan nilai sebesar 0,388 atau 38,8 %. Nilai tersebut menginformasikan bahwa Budaya K3 hanya memberikan

pengaruh sebesar 38,8% terhadap kinerja karyawan PT. Angkasa Pura Logistik pada masa pandemi di Bandara Internasional Yogyakarta. Namun, pengaruh yang dihasilkan tergolong kecil atau tidak begitu kuat. Sisa persentase sebanyak 61,2% berasal dari faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

### **Pembahasan**

#### **Adanya pengaruh budaya kesehatan dan keselamatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan PT. Angkasa Pura Logistik pada masa pandemi COVID-19 di Bandar Udara Internasional Yogyakarta**

Dari hasil uji t didapati bahwa terdapat pengaruh signifikan dari budaya kesehatan dan keselamatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan PT. Angkasa Pura Logistik pada masa pandemi COVID-19 di Bandar Udara Internasional Yogyakarta. Hal ini dapat diketahui dari nilai t hitung (6,223) > dibanding nilai t tabel (1,670). Kemudian, dari analisis regresi sederhana diketahui bahwa hubungan antara variabel Budaya K3 dan Kinerja Karyawan adalah searah. Apabila variabel Budaya K3 mengalami kenaikan sebesar satu satuan maka terjadi kenaikan sebesar 0,578 pada variabel kinerja. Jadi, semakin tinggi tingkat budaya kesehatan dan keselamatan kerja maka semakin tinggi pula kinerja karyawan yang dihasilkan.

#### **Besar pengaruh budaya kesehatan dan keselamatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan PT. Angkasa Pura Logistik pada masa pandemi COVID-19 di Bandar Udara Internasional Yogyakarta**

Dari uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) didapati nilai R Square sebesar 38,8%. Maka dapat diketahui bahwa Budaya K3 memberikan pengaruh sebesar 38,8% terhadap kinerja karyawan PT. Angkasa Pura Logistik pada masa pandemi di Bandara Internasional Yogyakarta. Namun, pengaruh yang dihasilkan tidak begitu kuat. Sementara itu, variabel lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan sebanyak 61,2%.

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, maka didapatkan informasi mengenai pengaruh budaya kesehatan dan keselamatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan PT. Angkasa Pura Logistik pada masa pandemi COVID-19 di Bandar Udara Internasional Yogyakarta. Adapun kesimpulan yang didapatkan adalah adanya pengaruh dari budaya kesehatan dan keselamatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan PT. Angkasa Pura Logistik pada masa pandemi COVID-19 di Bandar Udara Internasional Yogyakarta. Hal ini dapat diketahui dari nilai t hitung (6,223) > t tabel (1,670). Jadi semakin tinggi budaya kesehatan dan keselamatan kerja yang dijalankan maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan yang dihasilkan. Selain itu, besarnya budaya kesehatan dan

keselamatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan PT. Angkasa Pura Logistik pada masa pandemi COVID-19 di Bandar Udara Internasional Yogyakarta adalah sebanyak 38,8 %. Hal ini menunjukkan pengaruh dari budaya kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan tidak begitu kuat.

## Saran

Dari kesimpulan yang didapatkan, peneliti bermaksud untuk menyarankan beberapa seperti perlunya peningkatan budaya kesehatan dan keselamatan kerja pada karyawan PT. Angkasa Pura Logistik di Bandar Udara Internasional Yogyakarta apalagi di situasi pandemi seperti saat ini agar kinerja karyawan bisa lebih baik lagi kedepannya. Dalam segi pengadaan sarana dan prasarana K3 sudah cukup baik, namun perlunya perawatan lebih lanjut terhadap sarana dan prasara tersebut agar dapat dimanfaatkan dengan lebih optimal. Selain itu, perlu adanya peningkatan kedisiplinan dari karyawan terutama dalam melaksanakan protokol kesehatan. Untuk penelitian kedepannya, dapat dilakukan penelitian lanjutan dengan menggunakan variabel lainnya terutama untuk mengetahui 61,2 % variabel yang memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Angkasa Pura Logistik di Bandar Udara Internasional Yogyakarta agar hasil penelitian yang diperoleh lebih beragam.

## DAFTAR PUSTAKA

Darmawan, D. (2013). *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*. Surabaya: Pena Semesta.

Fassa, F. (2020). *Pengantar Keselamatan dan Kesehatan Kerja Konstruksi*. Jakarta Barat: Podomoro University Press (PU PRESS).

Indrasari, M. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan*. Yogyakarta: Indomedia Pustaka.

Kementrian Kesehatan. (2021, Mei 4). Retrieved Juni 25, 2021, from Sehatnegeriku.kemkes.go.id: <https://sehatnegeriku.kemkes.go.id/baca/berita-utama/20210504/1737688/virus-corona-varian-baru-b-117-b-1351-b-1617-sudah-ada-di-indonesia/>

Kementrian Kesehatan RI. (2018). *Infodatin Keselamatan dan Kesehatan Kerja*. Jakarta: Pusat Data dan Informasi Kementrian Kesehatan RI.

Kuswana, W. S. (2014). *Ergonomi dan K3 (Kesehatan dan Keselamatan Kerja)*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Marom, E. A., & Sunuharyo, B. S. (2018). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan ( Studi pada Karyawan bagian Produksi PT. Lion Metal Works Tbk). *Jurnal Adminitrasi Bisnis (JAB)*, 187-194.

Organisasi Perburuhan Intenasional (ILO). (2020). *Dalam Menghadapi Pandemi Memastikan Keselamatan dan Kesehatan di Tempat Kerja*. Jakarta: ILO.

Organisasi Perburuhan Internasional (ILO). (2018). *Meningkatkan Keselamatan dan Kesehatan Pekerja Muda Indonesia*. Jakarta: ILO.

Setiono, B. A. (2018). Pengaruh Budaya K3 dan Iklim K3 Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pelindo III (Persero) Provinsi Jawa Timur. *Jurnal Aplikasi Pelayaran dan Kepelabuhan*, 21-36.

Setiono, B. A., & Andjarwati, T. (2019). *Budaya Keselamatan, Kepemimpinan Keselamatan, Pelatihan Keselamatan, Iklim Keselamatan dan Kinerja*. Sidoarjo: Zifatama Jawara.

Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: ALFABETA.

Winarno, F. (2020). *COVID 19 Pelajaran Berharga dari Sebuah Pandemi*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.

Wirafriansiskus, & Sirait, G. (2021). Analisis Budaya K3 pada Kinerja Karyawan pada Proses Deburring pada PT. Eusun Teknologi Batam. *Jurnal Comasie*, 68-77.

World Health Organization. (2021, Mei 30). Retrieved Juni 27, 2021, from [www.who.int: https://www.who.int/en/activities/tracking-SARS-CoV-2-variants/](https://www.who.int/en/activities/tracking-SARS-CoV-2-variants/)

Yusuf, A. M. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif & Penelitian Gabungan*. Jakarta: Penerbit Kencana.