

PENGARUH BUDAYA KERJA, DISIPLIN KERJA DAN K3 TERHADAP KINERJA KARYAWAN TETAP BAGIAN PRODUKSI UNIT SPINNING 2 PADA PT APAC INTI CORPORA

**Putri Ismariana¹, Drs. Wahyu Hidayat, M.Si² dan
Reni Shinta Dewi, S.Sos, M.Si³
putri.ismariana@gmail.com**

ABSTRACT

Human resource management is one of the factors that determine the success or failure of the company. In order to determine the role and contribution of human resources in achieving success, of course necessary performance measurement. Employee performance is influenced by several factors, including the culture of work, work discipline and occupational health and safety (K3). Including employee performance degradation caused by the work culture that has not been fully implemented, the lack of discipline of employees and service to lack of K3. PT Apac Inti Corpora is a company engaged in the field of textile products such as yarn, gray fabric and denim fabric.

This research aims to know and explain the influence of positive work culture, discipline of work and employee performance against K3 remains part of the production unit spinning 2 PT Apac Inti Corpora. This research is explanatory research type approach uses against 79 respondents with Incidental technique. Data collection techniques in the research using interview techniques, questionnaire and the study of librarianship. The data obtained were analyzed quantitatively using a cross-tabular analysis tools, test validity, reliability test, a simple linear regression, multiple linear regression and hypothesis testing by t-test and F-test as well as using the help application programs SPSS 20.0 for Windows.

Results of the statistical analysis shows the work culture, work discipline and K3 has a positive influence on performance of employees. Seen from the calculation of the coefficients of the regression test, where the influential work of cultural 0,098, discipline working effect of 0.125, K3 and influential of 0,496. From these results it is known that the greatest influence affecting performance variable (Y) is K3 variables (X3).

Advice that can be given in this research to enhance implementation of the cultural work by conducting briefings on a regular basis so that culture can be lived and practiced. Companies need to improve discipline by giving sanction expressly and reprimand for employees, whereas for the implementation of K3 enterprises need to increase socialization and simulation of safety. As well as the need for continued research by companies or parties outside the company about other free variables that can provide an additional contribution to improving the performance of employees.

Keywords: *work culture, work discipline, occupational health and safety, performance*

¹Putri Ismariana, Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro, putri.ismariana@gmail.com

²Drs. Wahyu Hidayat, M.Si., Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

³Reni Shinta Dewi, S.Sos, M.Si., Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

ABSTRAK

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat menentukan keberhasilan atau kegagalan perusahaan. Untuk dapat mengetahui peran dan kontribusi sumber daya manusia dalam mencapai keberhasilan, tentu diperlukan pengukuran kinerja. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya adalah budaya kerja, disiplin kerja dan K3. Penurunan kinerja karyawan diantaranya disebabkan oleh budaya kerja yang belum sepenuhnya berjalan, kurangnya kedisiplinan karyawan dan kurangnya pelayanan K3. PT Apac Inti Corpora merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang tekstil dengan produk berupa benang, kain grey/ mentah, dan kain denim.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh positif budaya kerja, disiplin kerja dan K3 terhadap kinerja karyawan tetap bagian produksi unit spinning 2 PT Apac Inti Corpora. Penelitian ini menggunakan pendekatan tipe *explanatory research* terhadap 79 responden dengan teknik *Insidental*. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik wawancara, kuesioner dan studi kepustakaan. Data yang diperoleh dianalisa secara kuantitatif dengan menggunakan alat analisis berupa tabel silang, uji validitas, uji reliabilitas, regresi linier sederhana, regresi linier berganda dan pengujian hipotesis dengan uji t dan uji F serta menggunakan bantuan program aplikasi SPSS 20.0 for Windows.

Hasil analisis statistik menunjukkan budaya kerja, disiplin kerja dan K3 memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dilihat dari perhitungan uji koefisien regresi, dimana budaya kerja berpengaruh sebesar 0,098, disiplin kerja berpengaruh sebesar 0,125, dan K3 berpengaruh sebesar 0,496. Dari hasil tersebut diketahui bahwa pengaruh terbesar yang mempengaruhi variabel kinerja (Y) adalah variabel K3 (X_3).

Saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini untuk meningkatkan penerapan budaya kerja dengan melakukan briefing secara teratur agar budaya dapat dihayati dan dijalankan. Perusahaan perlu meningkatkan kedisiplinan dengan memberikan sanksi tegas dan teguran bagi karyawan, sedangkan untuk pelaksanaan K3 perusahaan perlu meningkatkan sosialisasi dan simulasi keselamatan kerja. Serta perlunya lanjutan penelitian oleh perusahaan atau pihak diluar perusahaan mengenai variabel bebas lain yang dapat memberikan sumbangan tambahan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Kata kunci : budaya kerja, disiplin kerja, K3, kinerja

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi seperti sekarang ini, persaingan industri semakin ketat. Perusahaan dituntut mampu berkompetisi tidak hanya dengan perusahaan dalam negeri tetapi dengan perusahaan luar negeri. Untuk bersaing, perusahaan harus mengoptimalkan seluruh sumber daya yang dimiliki dalam menghasilkan produk berkualitas tinggi. Kualitas produk yang tinggi tidak terlepas dari peran sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat menentukan keberhasilan atau kegagalan organisasi dalam mencapai tujuan baik dalam organisasi publik maupun organisasi *private*. Dalam prefektif manajemen strategis, sumber daya manusia merupakan *human capital* dan

¹Putri Ismariana, Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro, putri.ismariana@gmail.com

²Drs. Wahyu Hidayat, M.Si., Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

³Reni Shinta Dewi, S.Sos, M.Si., Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

intellectual capital yang akan menentukan efektifitas dari faktor-faktor yang lain, seperti: modal, peralatan, dan struktur (Sudarmanto, 2009: 2).

Untuk dapat mengetahui sejauh mana keberadaan, peran, dan kontribusi sumber daya manusia dalam mencapai keberhasilan organisasi, tentu diperlukan pengukuran kinerja (*performance measurement*). Tanpa adanya evaluasi atau pengukuran kinerja dalam mencapai tujuan organisasi, maka tidak dapat diketahui penyebab ataupun kendala-kendala kegagalan organisasi dalam mencapai tujuan (Sudarmanto, 2009 : 5-6). Sedangkan McCornik dan Tiffin (dalam Andreas Lako, 2004: 31), berpendapat ada dua variabel yang mempengaruhi kinerja, yaitu variabel individu dan variabel situasional. Variabel individu, terdiri dari pengalaman, pendidikan, jenis kelamin, umur, motivasi, keadaan fisik, kepribadian dan sikap. Sedangkan variabel situasional dibagi lagi menjadi dua, yaitu faktor fisik dan pekerjaan yang meliputi metode kerja, pengaturan dan kondisi, perlengkapan kerja, pengaturan ruang kerja, kebisingan, penyinaran dan temperatur. Sedangkan faktor sosial dari organisasi yang meliputi kebijakan, jenis latihan dan pengalaman, sistem upah dan lingkungan sosial.

Adanya faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, diharapkan perusahaan dapat mengevaluasi dengan penilaian kinerja. Umpan balik dengan adanya penilaian kinerja ini berupa prestasi kerja, penyesuaian kompensasi, peningkatan disiplin kerja, motivasi, kebutuhan latihan dan pengembangan, perencanaan dan pengembangan karir, penyimpangan proses staffing, ketidakakuratan informasi, kesehatan desain pekerjaan dan kesempatan kerja yang adil (Sunyoto, 2012 : 19). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain: kompensasi, lingkungan kerja, budaya kerja, motivasi, disiplin kerja, kemampuan kerja dan K3 (Ronauli Agustina PH , 2011, Grisma Ilfani, 2013, Rahemas Pramesti, 2014).

Dari faktor-faktor diatas salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah budaya kerja. Menurut Wibowo (2011: 16) budaya merupakan pola kegiatan manusia yang secara sistematis diturunkan dari generasi ke generasi melalui berbagai proses pembelajaran untuk menciptakan cara hidup tertentu yang paling cocok dengan lingkungannya.

Faktor lain selain budaya kerja, yang mempengaruhi tingkat kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting. Semakin baik disiplin karyawan pada sebuah perusahaan, semakin tinggi prestasi kerja atau kinerja yang dicapai. Sebaliknya, tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi sebuah perusahaan mencapai hasil yang optimal (Rivai, 2009: 824).

Cara lain untuk meningkatkan kinerja perusahaan adalah dengan menjalankan keselamatan dan kesehatan kerja yang baik di dalam organisasi. Menurut Fajar (2010: 206) tujuan keselamatan dan kesehatan kerja untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman dan sehat yang akan menghasilkan: peningkatan produktivitas, peningkatan efisiensi dan kualitas pekerja yang lebih berkomitmen, penurunan biaya kesehatan dan asuransi, fleksibilitas dan adaptasi yang lebih besar, rasio seleksi tenaga kerja yang lebih baik karena citra perusahaan meningkat.

Berdasarkan data penilaian kinerja karyawan bagian produksi unit spinning 2 PT Apac Inti Corpora tahun 2013 menunjukkan bahwa sebagian besar kinerja karyawan bagian produksi berada pada grade B dan C dimana grade ini masuk dalam kategori cukup baik dan kurang baik. Serta jumlah kecelakaan kerja yang berfluktuatif.

¹Putri Ismariana, Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro, putri.ismariana@gmail.com

²Drs. Wahyu Hidayat, M.Si., Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

³Reni Shinta Dewi, S.Sos, M.Si., Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

Berdasarkan uraian diatas penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul “**Pengaruh Budaya Kerja, Disiplin Kerja, Dan K3 Terhadap Kinerja Karyawan Tetap Bagian Produksi Unit Spinning 2 Pada PT Apac Inti Corpora**”.

Berdasarkan pada permasalahan yang telah diuraikan di atas dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah budaya kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan tetap bagian produksi *unit spinning 2* pada PT Apac Inti Corpora?
2. Apakah disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan tetap bagian produksi *unit spinning 2* pada PT Apac Inti Corpora?
3. Apakah K3 memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan tetap bagian produksi *unit spinning 2* pada PT Apac Inti Corpora?
4. Apakah budaya kerja, disiplin kerja dan K3 memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan tetap bagian produksi *unit spinning 2* pada PT Apac Inti Corpora?

Kajian Teori

Budaya Kerja

Budaya kerja menurut Triguno (1996 : 03) adalah suatu falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan, dan kekuatan pendorong, membudaya dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat atau organisasi, kemudian tercermin dari sikap menjadi perilaku, kepercayaan, cita-cita, pendapat, dan tindakan yang terwujud sebagai “kerja” atau “bekerja”.

Menurut Edgar H. Schein (dalam Tika, 2010: 3) definisi budaya adalah suatu pola asumsi dasar yang diciptakan, ditemukan, atau dikembangkan oleh kelompok tertentu sebagai pembelajaran untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal yang resmi dan terlaksana dengan baik dan oleh karena itu diajarkan/ diwariskan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang tepat memahami, memikirkan, dan merasakan terkait dengan masalah-masalah tersebut. Sedangkan definisi kerja sendiri menurut Ndraha (2005: 203) adalah proses penciptaan nilai pada suatu unit sumber daya.

Disiplin Kerja

Menurut Ardana (2012: 134) disiplin kerja diartikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya.

Sedangkan menurut Rivai (2009: 825) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan, dan norma-norma sosial yang berlaku.

Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)

Keselamatan dan kesehatan kerja merujuk pada kondisi-kondisi fisiologis-fiskal dan psikologis tenaga kerja yang diakibatkan oleh lingkungan kerja yang disediakan oleh perusahaan. Jika suatu perusahaan melaksanakan tindakan-tindakan keselamatan dan kesehatan yang efektif,

¹Putri Ismariana, Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro, putri.ismariana@gmail.com

²Drs. Wahyu Hidayat, M.Si., Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

³Reni Shinta Dewi, S.Sos, M.Si., Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

maka lebih sedikit pekerja yang menderita cedera atau penyakit jangka pendek maupun panjang sebagai akibat dari pekerjaan mereka di perusahaan tersebut (Rivai, 2009: 792).

Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dapat ditinjau dari dua aspek yakni aspek filosofis dan teknis. Secara filosofis K3 adalah konsep berfikir dan upaya nyata untuk menjamin kelestarian tenaga kerja pada khususnya dan setiap insan pada umumnya, beserta hasil-hasil karya dan budayanya dalam upaya dalam upaya membayar masyarakat adil, makmur dan sejahtera. Secara Teknis K3 adalah upaya perlindungan yang ditujukan agar tenaga kerja dan orang lain di tempat kerja/ perusahaan selalu dalam keadaan selamat dan sehat sehingga setiap sumber produksi dapat digunakan secara aman dan efisien (Ardana, 2012: 208).

Kinerja

Menurut Amstrong dan Baron (dalam Wibowo, 2007: 2) kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi.

Suwatno dan Priansa (2011: 196) mengatakan bahwa kinerja merupakan hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku, dalam kurun waktu tertentu berkenaan dengan pekerjaan serta perilaku dan tindakannya. Menurut Henry Simamora (2004: 339) “Kinerja karyawan adalah tingkat dimana para karyawan mencapai persyaratan sebuah pekerjaan”.

Menurut Armstrong dan Baron (dalam Wibowo, 2007: 74) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain :

- a. *Personal factor*, dari tingkat keterampilan, kompetensi, motivasi dan komitmen individu.
- b. *Leadership factor*, dari kualitas dorongan, bimbingan, dan dukungan yang dilakukan manajer dan team leader.
- c. *Team factor*, dari kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan kerja.
- d. *System factor*, ditunjukkan oleh adanya sistem dan fasilitas yang diberikan organisasi.

Situasional faktor, ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

METODE PENELITIAN

Tipe penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah merupakan tipe penelitian *eksplanatory*. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode kuesioner dan wawancara dengan instrumen pengumpulan data berupa kuesioner. Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert atau *likert scale*.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap bagian produksi unit spinning 2 PT Apac Inti Corpora. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 79 responden. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *non probability sampling* dengan teknik *incidental*.

¹Putri Ismariana, Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro, putri.ismariana@gmail.com

²Drs. Wahyu Hidayat, M.Si., Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

³Reni Shinta Dewi, S.Sos, M.Si., Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

Teknik Analisis Data

a. Analisis Data Kualitatif

Yaitu suatu analisis data yang digunakan untuk membahas dan menjelaskan data yang diperoleh dari hasil penelitian tentang gejala -gejala atau kasus yang dapat diuraikan dengan menggunakan keterangan-keterangan yang tidak berbentuk angka.

b. Analisis Data Kuantitatif

Yaitu suatu analisis yang digunakan untuk menguji hubungan antara variabel-variabel dalam penelitian dengan menggunakan perhitungan -perhitungan atau uji statistik dari data yang diperoleh yang berasal dari jawaban kuesioner dan data primer.

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner (Ghozali, 2005:45).

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan (Sugiyono, 2009:130). Pada uji reliabilitas ini, α dinilai reliabel jika lebih besar dari 0,6 (Ghozali, 2005: 129).

3. Koefisien korelasi

Koefisien korelasi menunjukkan kekuatan hubungan antara dua variabel dan dapat diketahui berdasarkan nilai r hasil analisis korelasi.

4. Koefisien Determinasi

Mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Peneliti menggunakan nilai *Adjusted R Square* pada saat mengevaluasi mana model regresi yang terbaik.

5. Analisis Regresi Sederhana

Untuk mengetahui pengaruh langsung masing-masing variabel bebas (kualitas produk, harga dan iklan) terhadap variabel terikat (Loyalitas Pelanggan).

6. Analisa Regresi Berganda

Untuk mengetahui pengaruh (kualitas produk, harga dan iklan) secara bersama-sama terhadap variabel terikat (Loyalitas Pelanggan), maka digunakan analisis regresi linear berganda.

¹Putri Ismariana, Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro, putri.ismariana@gmail.com

²Drs. Wahyu Hidayat, M.Si., Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

³Reni Shinta Dewi, S.Sos, M.Si., Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

Uji Signifikansi

1. Uji T

Uji t digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Ini berarti uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antar variabel independen (Ghozali, 2005: 30).

2. Uji F

Uji F pada dasarnya menunjukkan semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model regresi mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat (Ghozali, 2005: 44).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1
Hasil Penelitian

No	Uji Hipotesis	Hasil				
		Korelasi	Determinasi	t Hitung	F Hitung	Keterangan Hipotesis
1	Budaya kerja terhadap kinerja karyawan	0,098	28,0%	0,633	-	Ha diterima
2	Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan	0,125	17,7%	0,994	-	Ha diterima
3	K3 terhadap kinerja karyawan	0,496	38,5%	4,041	-	Ha diterima
4	Budaya kerja, disiplin kerja, dan K3 terhadap kinerja karyawan	0,618	41,2%	-	17,530	Ha diterima

Sumber : data primer yang diolah, 2015

Berdasarkan hasil perhitungan dapat diketahui bahwa hasil pengujian uji t menunjukkan bahwa seluruh nilai t hitung dari setiap variabel > t tabel (1,6649). Hasil pengujian uji F menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara kualitas produk, harga dan iklan secara bersama-sama terhadap loyalitas pelanggan dengan nilai F hitung (17,530) > F tabel (2,727). Secara simultan dari ketiga variabel independen (budaya kerja, disiplin kerja dan K3) variabel yang memiliki pengaruh positif paling besar dalam kinerja karyawan adalah variabel K3. Dari hasil uji regresi berganda standardised koefisien beta variabel K3 yaitu sebesar (0,496) dengan signifikansi (0,000<0,05) dibandingkan dengan variabel budaya kerja yaitu sebesar (0,098) dengan signifikansi (0,528>0,05) dan koefisien beta disiplin kerja sebesar (0,125) dengan signifikansi (0,323>0,05).

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan tentang pengaruh budaya kerja, disiplin kerja, dan K3 terhadap kinerja kerja karyawan tetap bagian produksi unit spinning 2 pada PT Apac Inti Corpora, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Budaya Kerja karyawan bagian produksi unit spinning 2 PT Apac Inti Corpora dapat dikategorikan baik. Namun masih terdapat beberapa indikator yang menunjukkan hasil

¹Putri Ismariana, Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro, putri.ismariana@gmail.com

²Drs. Wahyu Hidayat, M.Si., Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

³Reni Shinta Dewi, S.Sos, M.Si., Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

- kurang baik antara lain: menjaga kerapihan ditempat kerja, ketersediaan tempat pembuangan sampah, perilaku budaya 6S (*Sort, Sert in Order, Shine, Standardize, Sustain, Safety & Saving Energy*) disetiap kegiatan. Hasil analisis menunjukkan bahwa budaya kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sebesar 0,098.
2. Disiplin Kerja karyawan bagian produksi unit spinning 2 PT Apac Inti Corpora dapat dikategorikan baik. Namun masih terdapat beberapa indikator yang menunjukkan hasil kurang baik antara lain: hadir tepat waktu ditempat kerja, pemberlakuan seragam sesuai kriteria perusahaan, melakukan pelanggaran terhadap peraturan yang ada diperusahaan. Hasil analisis menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sebesar 0,125.
 3. K3 untuk karyawan tetap bagian produksi unit spinning 2 PT Apac Inti Corpora dapat dikategorikan baik. Namun masih terdapat beberapa indikator yang menunjukkan hasil kurang baik antara lain: kelengkapan APD (Alat Pelindung Diri) yang disediakan perusahaan, kondisi APD yang disediakan perusahaan, penggunaan APD dengan lengkap saat bekerja, pemahaman tentang buku petunjuk penggunaan alat-alat ditempat kerja. Hasil analisis menunjukkan bahwa K3 berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sebesar 0,496.
 4. Kinerja karyawan bagian produksi unit spinning 2 PT Apac Inti Corpora adalah baik. Namun masih terdapat beberapa indikator yang menunjukkan hasil kurang baik yaitu: kemampuan karyawan dalam menghasilkan mutu yang telah ditetapkan, kesesuaian kualitas dengan standart yang ditetapkan perusahaan, konsisten dalam pelaksanaan instruksi kerja, daya tahan kerja yang baik dan ulet saat bekerja. Hasil analisa menunjukkan bahwa variabel budaya kerja, disiplin kerja, dan K3 berpengaruh positif terhadap kinerja sebesar 41,2%. Adapun pengaruh terbesar adalah variabel K3, hal ini dibuktikan dengan nilai Beta pada uji regresi linier berganda sebesar 0,496.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang didapat dari hasil penelitian, maka peneliti mencoba memberikan beberapa saran atau masukan yang mungkin berguna bagi perusahaan maupun peneliti yang lain. Adapun beberapa saran yang dapat diberikan atau disampaikan oleh penulis kepada PT Apac Inti Corpora saran adalah sebagai berikut :

1. Mengenai budaya kerja PT Apac Inti Corpora secara umum sudah menunjukkan kondisi yang baik. Untuk itu perusahaan dapat mempertahankan bahkan meningkatkan penerapan budaya kerja. Hal tersebut dapat dilakukan dengan cara menjaga kerapihan ditempat kerja dengan mengembalikan barang-barang yang sudah tidak terpakai ketempat semula, ketersediaan tempat pembuangan sampah, dengan menambah jumlah sampah yang ada di dalam unit spinning 2 agar tempat kerja bersih dari sisa-sisa produksi, dan untuk perilaku budaya 6S (*Sort, Sert in Order, Shine, Standardize, Sustain, Safety & Saving Energy*) disetiap kegiatan, dengan melakukan breafing secara berkala mengingatkan dan mensosialisasikan agar budaya 6S selalu dijalankan.
2. Mengenai disiplin kerja PT Apac Inti Corpora secara umum sudah menunjukkan kondisi yang baik. Namun perusahaan harus tetap mempertahankan atau berusaha meningkatkan kedisiplinan. Hal tersebut dapat dilakukan dengan cara hadir tepat

¹Putri Ismariana, Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro, putri.ismariana@gmail.com

²Drs. Wahyu Hidayat, M.Si., Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

³Reni Shinta Dewi, S.Sos, M.Si., Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

waktu ditempat kerja, dengan datang sepuluh menit lebih awal di tempat kerja karena jarak yang jauh antara gerbang depan dengan unit spinning 2, pemberlakuan seragam sesuai kriteria perusahaan, , kalau terpaksa tidak menggunakan seragam gunakan baju yang memiliki warna senada dengan seragam, melakukan pelanggaran terhadap peraturan yang ada diperusahaan. aturan-aturan tersebut harus disosialisasikan dengan baik kepada seluruh karyawan sehingga dapat terjadi persamaan pemahaman antara karyawan dengan pimpinan. Dengan begitu diharapkan dapat meminimalisir terjadinya pelanggaran terhadap aturan yang berlaku

3. Mengenai K3 PT Apac Inti Corpora secara umum sudah menunjukkan kondisi yang tinggi. Namun perusahaan harus tetap mempertahankan atau berusaha meningkatkan penerapan K3. Untuk kelengkapan APD (Alat Pelindung Diri) yang disediakan perusahaan, perusahaan harus melakukan pengecekan secara berkala dan melaporkan untuk kelengkapan APD. Kondisi APD yang disediakan perusahaan, karyawan mempunyai peran penting untuk tetap menjaga dan memelihara APD yang ada karena mereka juga yang akan menggunakan. Penggunaan APD dengan lengkap saat bekerja, dengan cara menegur atau memberi sanksi kepada karyawan yang tidak menggunakan APD secara lengkap saat bekerja. Pemahaman tentang buku petunjuk penggunaan alat-alat ditempat kerja, perlunya ada atasan yang mendampingi.
4. Dalam usaha meningkatkan kinerja karyawan maka perusahaan harus memberi porsi lebih besar dengan mengutamakan penerapan budaya kerja yang lebih baik diperusahaan, karena pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan jauh lebih rendah daripada pengaruh disiplin kerja dan K3 terhadap kinerja karyawan.
5. Untuk penelitian selanjutnya, selain ketiga faktor tersebut diharapkan untuk memperhatikan dan meninjau kembali faktor-faktor lain yang berkaitan dan berpengaruh terhadap kinerja karyawan seperti beban kerja, pelatihan, lingkungan kerja, kompensasi, dan motivasi. Faktor-faktor tersebut diperhitungkan dapat meningkatkan kinerja karyawan, sehingga kualitas dan kuantitas hasil kerja karyawan sesuai dengan yang diharapkan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Andreas, Lako. 2004. *Kepemimpinan dan Kinerja Organisasi Isu Teori dan Solusi*. Yogyakarta: Amara Book.
- Ardhana, I Komang, Ni Wayan Mujiati, dan I Wayan Mudiarta Utama. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Arikunto, S. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Fajar, Siti Al, dan Tri Heru. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Sebagai Dasar Meraih Keunggulan Pesaing*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Fathoni, Abdurrahmat. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Asdi Mahasatya.
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS, Edisi Ketiga*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T Hani. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Personalialia*. Yogyakarta: BPFE.

¹Putri Ismariana, Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro, putri.ismariana@gmail.com

²Drs. Wahyu Hidayat, M.Si., Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

³Reni Shinta Dewi, S.Sos, M.Si., Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

- Hasibuan, Malayu S.P. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A.A. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosda Karya.
- Ndraha, Taliziduhu. 2005. *Teori Budaya Organisasi*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Newstrom, John. W & Davis Keith, 1993. *Prilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Ridwan. 2005. *Skala Variabel-variabel Penelitian*. Bandung: Alfa Beta.
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Samsudin, Sadili. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV. Pustaka Setia
- Siagian, Sondang P. 2002. *Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Yogyakarta: Rineka Cipta.
- Siagian, Sondang P. 2003. *Administrasi Pembangunan: Konsep, Dimensi, dan Strateginya*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Silalahi, Bennett N.B dan Rumondang B. Silalahi. 1995. *Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja*. Jakarta: PT Pustaka Binaman Pressindo.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Siswanto, Sastrohadwiryo B. 2003. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Soekanto, Soejono. 2000. *Kamus Besar Sosiologi*. Jakarta: Rajawali.
- Sudarmanto. 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM (Teori, Dimensi Pengukuran dan Implementasi dalam Organisasi)*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Sudjana. 2005. *Metode Statistika*. Bandung: TARSITO.
- Sugiyono. 2006. *Statistika Untuk Penelitian, Cetakan Ketujuh*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Suharsimi Arikunto. 2008. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta
- Sunyoto, Danang. 2012. *Sumber Daya Manusia Praktik Penelitian*. Yogyakarta: CAPS (centre for academic publishing service)
- Sutrisno dan Kusmawan Ruswadi. 2007. *Prosedure Keamanan, Keselamatan, & Kesehatan Kerja*. Sukabumi: Yudhistira.
- Suwatno dan Priansa. 2011. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Tika, Moh. Pabundu. 2010. *Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Trigunno. 1996. *Budaya Kerja*. Jakarta: PT Golden Terayon Press.
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Wibowo. 2011. *Budaya Organisasi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Penelitian Terdahulu :
- Skripsi Devi Kusuma Wardani. 2011. Dengan Judul Pengaruh Kompensasi, Disiplin, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Nyonya Meneer Semarang. Skripsi Semarang: Universitas Diponegoro.

¹Putri Ismariana, Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro, putri.ismariana@gmail.com

²Drs. Wahyu Hidayat, M.Si., Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

³Reni Shinta Dewi, S.Sos, M.Si., Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

Skripsi Gilang Abdul Hafizh. 2012. Dengan Judul Pengaruh Program K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja), Upah dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas kerja karyawan borongan pada bagian produksi PT Putra Agung Setia Magelang. Skripsi Semarang: Universitas Diponegoro.

Skripsi Grisma Ilfani. 2013. Analisis Pengaruh K3 Terhadap Kinerja Karyawan Studi Apac Inti Corpora. Skripsi Semarang: Universitas Diponegoro.

Skripsi Rahemas Pamesti. 2014 . Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi bedak (Marcks) pada PT Kimia Farma Tbk. Skripsi Semarang: Universitas Diponegoro.

Skripsi Ronauli Agustin P.H. 2011. Pengaruh Kompensasi,Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja KaryawanBagian Instalasi pasa Pabrik Gula Rendeng Kudus. Skripsi Semarang: Universitas Diponegoro.

¹Putri Ismariana, Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro, putri.ismariana@gmail.com

²Drs. Wahyu Hidayat, M.Si., Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

³Reni Shinta Dewi, S.Sos, M.Si., Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro