



Pengaruh Penerapan Program Corporate Culture Purpose (CCP) Terhadap Budaya Kerja Pegawai Dalam Mencapai Kondisi Zero Accident (Studi Kasus: PT PLN Indonesia Power PLTU Banten 2 Labuan PGU)

Akbar Gunawan^{a,*}, Rizki Akbari^a, Dhena Ria Barleany^b, Putiri Buana Khatili^a, Ade Irman SM^a, Hadi Setiawan^a

^a Departemen Teknik Industri, Universitas Sultan Ageng Tirtayasa, Indonesia

^b Departemen Teknik Kimia, Universitas Sultan Ageng Tirtayasa, Indonesia

INFORMASI

Informasi artikel:
Disubmit 9 Oktober 2023
Direvisi 26 Oktober 2023
Diterima 25 November 2023
Tersedia Online 25 November 2023

Kata Kunci:
CCP
K3
Budaya Kerja
Zero Accident

ABSTRAK

Kesehatan dan keselamatan kerja (K3) merupakan suatu aspek yang sangat penting dalam kegiatan operasional suatu perusahaan. Penerapan sistem keselamatan dan kesehatan kerja (K3) di perusahaan pembangkit listrik tentu saja perlu dilakukan untuk menjaga produktivitas dan keselamatan kerja pegawai. Berdasarkan permasalahan yang dialami perusahaan. PT Indonesia Power PLTU Banten 2 Labuan PGU berupaya meningkatkan kualitas kerja pegawai serta berusaha untuk menanamkan budaya peduli terhadap aspek K3 pada lingkungan kerjanya dengan menerapkan program CCP. Oleh karena itu penelitian ini bertujuan untuk mengetahui permasalahan yang dialami perusahaan dalam mencapai kondisi zero accident di PT PLN Indonesia Power, upaya perusahaan dalam mencapai kondisi zero accident mengetahui pengaruh penerapan program CCP terhadap budaya kerja pegawai dalam mencapai kondisi zero accident. Proses mengolah data yang sudah dikumpulkan dengan melakukan perhitungan statistika seperti uji kecukupan data, uji validitas, uji reliabilitas, analisa regresi linear berganda, serta memberikan usulan perbaikan. secara simultan variabel X1, X2, X3, X4 dan X5 berpengaruh terhadap variabel Y. Besarnya pengaruh setiap variabel bebas secara parsial yaitu X1 sebesar 14.9%, X2 sebesar 11.1%, X3 sebesar 15.1%, X4 sebesar 0.4% terhadap Y dan X5 sebesar 6.8%. Total pengaruh program pelaksanaan CCP terhadap budaya kerja pegawai adalah sebesar sebesar 48,3%.

Journal of Systems Engineering and Management is licensed under a Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License (CC BY-SA).



1. Pendahuluan

Kesehatan dan keselamatan kerja (K3) merupakan suatu aspek yang sangat penting dalam kegiatan operasional suatu perusahaan, kesehatan dan keselamatan kerja (K3) sangat dibutuhkan terutama pada perusahaan yang berisiko tinggi seperti perusahaan pembangkit listrik. Perusahaan pembangkit listrik merupakan salah satu sektor vital dalam perekonomian suatu negara. Saat ini energi listrik telah menjadi kebutuhan dasar yang sangat penting dalam berbagai sektor, seperti transportasi manufaktur, kesehatan, dan sebagainya. Penerapan sistem keselamatan dan kesehatan kerja (K3) di perusahaan pembangkit listrik tentu saja perlu dilakukan untuk menjaga produktivitas dan keselamatan kerja pegawai serta menghindari kecelakaan kerja yang dapat mengakibatkan kerugian bagi perusahaan maupun bagi pegawai itu sendiri.

Kecelakaan kerja dapat mengganggu kinerja operasional perusahaan, menghentikan produksi, dan mengakibatkan penurunan produktivitas perusahaan. Menciptakan kondisi *zero accident* di perusahaan berarti menjaga kelancaran operasional perusahaan. Kondisi nol kecelakaan kerja atau

Zero Accident merupakan suatu kondisi yang diharapkan oleh setiap perusahaan. Dalam upaya mencapai kondisi tersebut tentu saja tidak hanya tentang mematuhi peraturan dan norma keselamatan, tetapi juga menciptakan budaya kerja yang aman dan berkelanjutan. Untuk mendorong keberhasilan program tersebut perusahaan membutuhkan kualitas sumber daya manusia yang baik. Kualitas sumber daya manusia memiliki peranan penting bagi keberhasilan suatu perusahaan [16].

PT PLN Indonesia Power PLTU Banten 2 Labuan PGU adalah salah satu entitas dalam industri pembangkit listrik yang harus menghadapi berbagai tantangan terkait keselamatan dan kesehatan kerja. Dalam mencapai kondisi *Zero Accident* PLTU Banten 2 Labuan PGU menerapkan program *Corporate Culture Purpose* (CCP). Program CCP merupakan suatu program budaya yang dijalankan perusahaan sebagai upaya meningkatkan kesadaran dan kemampuan pegawai dalam mencapai kondisi *Zero Accident* di perusahaan. PT Indonesia Power PLTU Banten 2 Labuan memiliki 115 pegawai BUMN, 178 Pegawai Anak Perusahaan (Cogindo), serta pegawai mitra dan tenaga alih daya lainnya untuk membantu operasional perusahaan yang terbagi atas 5

*Penulis korepondensi

alamat e-mail: a68ar@untirta.ac.id

<http://dx.doi.org/10.36055/joseam.v2i2.22202>

bidang, diantaranya bidang administrasi, bidang operasi, bidang energi primer, bidang engineering dan bidang pemeliharaan.

PT Indonesia Power PLTU Banten 2 Labuan PGU berupaya meningkatkan kualitas kerja pegawai serta berusaha untuk menanamkan budaya peduli terhadap aspek K3 pada lingkungan kerjanya dengan menerapkan program CCP yang dikelola oleh Officer Budaya dan *Good Corporate Government* (GCG) yang berkolaborasi dengan tim K3. Berdasarkan permasalahan tersebut maka dilakukan penelitian yang berjudul "Pengaruh Penerapan Program *Corporate Culture Purpose* (CCP) terhadap Budaya Kerja Pegawai dalam Mencapai Kondisi *Zero Accident* (Studi Kasus: PT PLN Indonesia Power PLTU Banten 2 Labuan PGU)." Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui permasalahan yang dihadapi perusahaan dalam melaksanakan program CCP, mengetahui upaya perusahaan dalam penerapan program CCP, serta mengetahui pengaruh penerapan program CCP terhadap budaya pegawai menggunakan pendekatan model *Awareness, Desire, Knowledge, Ability, Reinforcement* (ADKAR). Model ini merupakan salah satu bagian dari *change manajement tools* yang sangat efektif bagi pengelola perubahan [4].

Tujuan penlitian yang dilakukan di PT PLN Indonesia Power PLTU Banten 2 Labuan PGU adalah sebagai berikut: mengetahui permasalahan yang dialami perusahaan dalam mencapai kondisi *zero accident* di PT PLN Indonesia Power PLTU Banten 2 Labuan PGU, mengetahui upaya perusahaan dalam mencapai kondisi *zero accident* di PT PLN Indonesia Power PLTU Banten 2 Labuan PGU, dan mengetahui

pengaruh penerapan program CCP terhadap budaya kerja pegawai dalam mencapai kondisi *zero accident* di PT PLN Indonesia Power PLTU Banten 2 Labuan PGU.

2. Metode Penelitian

2.1. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan di PT PLN Indonesia Power PLTU Banten 2 Labuan PGU. Waktu penelitian ini dilakukan pada Januari – Juli 2023.

2.2. Pengumpulan Data

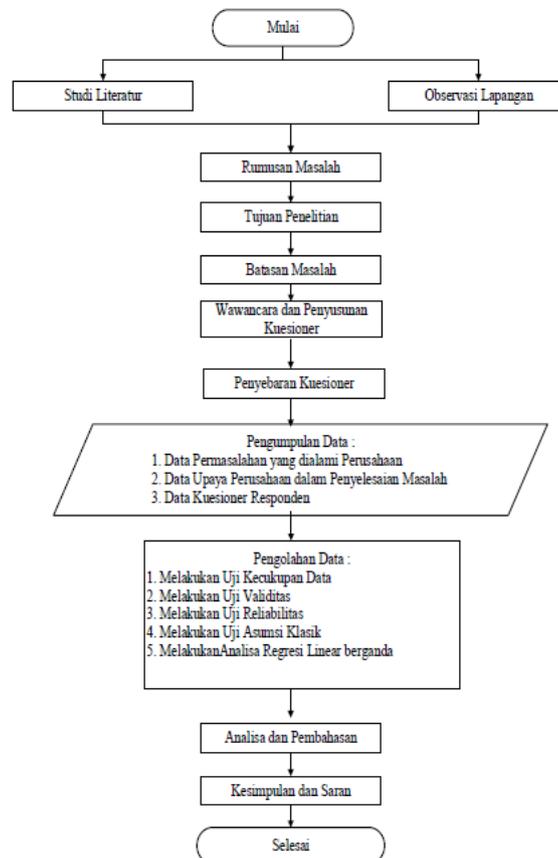
Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah pengumpulan data yang diperlukan dalam penelitian menggunakan metode pengamatan langsung, observasi, serta penyebaran kuesioner.

2.3. Tahapan Penelitian

Tahapan penelitian dijelaskan pada Gambar 1. Proses mengolah data yang sudah dikumpulkan dengan melakukan perhitungan statistika seperti uji kecukupan data, uji validitas, uji reliabilitas, analisa regresi linear berganda, serta memberikan usulan perbaikan pada data yang memiliki nilai rendah.

2.4. Analisis Data dengan Metode ADKAR

Pada analisis data penelitian ini menganalisis hasil penelitian yang diperoleh dari hasil pengamatan, obesrvasi, dan kuesioner dengan pendekatan model ADKAR yang sudah dilakukan pada proses pengolahan data.



Gambar 1. Tahapan penelitian

3. Hasil dan Diskusi

3.1. Sampel Penelitian

Dalam suatu penelitian diperlukan data untuk memperoleh hasil penelitian yang diinginkan. Pengumpulan data merupakan proses mengumpulkan data yang diperlukan dalam suatu penelitian. Pada penelitian kali ini data dikumpulkan dengan cara menyebarkan kuesioner kepada para responden. Total pegawai pada perusahaan adalah 293 pegawai, namun sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 75 pegawai. Sebelum melaksanakan penyebaran kuesioner tahap pertama yang perlu dilakukan adalah menentukan jumlah sampel yang dari populasi yang tersedia. Rumus Slovin adalah suatu rumus yang digunakan untuk menemukan jumlah minimum sampel dari populasi yang terbatas atau disebut juga dengan *finite population survey*. Rumus ini termasuk ke dalam simple random sampling karena setiap individu mempunyai kesempatan yang sama untuk dijadikan sampel. Diketahui bahwa jumlah Pegawai di PT PLN IP PLTU Banten 2 Labuan PGU adalah sebanyak 293 orang, dengan menerapkan tingkat kepercayaan sebesar 95%, atau nilai eror 0,05 diperoleh jumlah sample minimum sebanyak 74.55 responden dibulatkan menjadi 75 responden.

3.2. Data Responden

Proses penyebaran kuesioner untuk memenuhi data penelitian. Data responden sejumlah 75 orang. Responden tersebut merupakan Pegawai yang melaksanakan program CCP di PT PLN IP PLTU Banten 2 Labuan PGU. Terdapat 5 variabel X sebagai variable bebas yang terdiri atas X1 (*Awareness*), X2 (*Desire*), X3 (*Knowledge*), X4 (*Ability*) dan X5 (*Reinforcement*) dan 1 variabel Y sebagai budaya kerja pegawai dalam mencapai kondisi *Zero Accident* diperusahaan. Data responden tersebut selanjutnya akan diolah untuk memperoleh hasil penelitian yang telah dilaksanakan.

3.3. Permasalahan yang dialami Perusahaan

Daftar permasalahan yang dialami perusahaan dalam pelaksanaan program CCP Periode Juli 2023 berdasarkan hasil wawancara dengan officer Budaya dan GCG selaku penanggung jawab pelaksanaan program CCP di PLTU Banten 2 Labuan yang dilakukan pada tanggal 19 Juli 2023.

- *Awareness* (Kesadaran)

1) Bagaimana tingkat *awareness* (kesadaran) yang dimiliki pegawai dalam mencapai kondisi *Zero Accident* sebelum dilaksanakan program CCP di perusahaan?

2) Bagaimana upaya yang dilakukan oleh perusahaan dalam meningkatkan *awareness* (kesadaran) pegawai dalam mencapai kondisi *Zero Accident* sebagai penerapan program CCP di perusahaan?

3) Bagaimana tingkat *awareness* (kesadaran) yang dimiliki pegawai dalam mencapai kondisi *Zero Accident* setelah dilaksanakan program CCP di perusahaan?

Jawaban:

1) Sebelum dilaksanakannya program CCP *Awareness* untuk mencapai *Zero Accident* hanya menjadi tugas dari tim K3 Labuan saja. Dimana yang melaksanakan *safety patrol* harian hanya pegawai dari K3 serta tidak ada kewajiban bagi semua pegawai untuk melaksanakan *safety patrol*.

2) Untuk Meningkatkan Kesadaran pegawai diberikan edukasi tentang pentingnya K3 dalam bekerja untuk

mencapai *Zero Accident*, kemudian memasukan *Zero Accident* sebagai pengurang nilai K3, di mana *Zero Accident* dapat mengurangi nilai K3 Unit.

3) Tentunya pada tahap-tahap awal penerapan program masih banyak pegawai yang mempertanyakan tujuan dari pelaksanaan program ini, namun seiring berjalannya waktu, setelah diberikan sosialisasi mengenai program CCP, tren partisipasi pegawai semakin meningkat berdasarkan kehadiran pegawai ketika melaksanakan kegiatan *safety patrol*.

- *Desire* (Keinginan):

Pertanyaan:

1) Bagaimana tingkat *Desire* (keinginan) yang dimiliki pegawai dalam mencapai kondisi *Zero Accident* sebelum dilaksanakan program CCP di perusahaan?

2) Bagaimana upaya yang dilakukan oleh perusahaan dalam meningkatkan *Desire* (keinginan) pegawai dalam mencapai kondisi *Zero Accident* sebagai penerapan program CCP di perusahaan?

3) Bagaimana tingkat *Desire* (keinginan) yang dimiliki pegawai dalam mencapai kondisi *Zero Accident* setelah dilaksanakan program CCP di perusahaan?

Jawaban:

1) Tingkat *Desire* sebelum dilaksanakan program CCP untuk *Zero Accident* hanya sebatas pada dirinya sendiri, dalam artian pegawai tidak terlalu memperhatikan K3 secara kompleks. Dengan dilaksanakannya program CCP ini diharapkan pegawai dapat lebih memperhatikan penerapan K3 dilingkungan kerja bukan hanya untuk diri sendiri.

2) Untuk meningkatkan keinginan pegawai dalam mengikuti program ini, perusahaan memberikan *role model* dalam penerapan program ini, dengan mengikut sertakan *Leader-Leader* di PLTU dalam melaksanakan program CCP.

3) Dalam pelaksanaannya keinginan pegawai meningkat dalam penerapan CCP, karena melihat keikutsertaan *leader* dalam menyukseskan program ini, karena sejatinya program budaya harus dilakukan oleh seluruh lapisan pegawai secara bersama-sama.

- *Knowledge* (Pengetahuan):

Pertanyaan:

1) Bagaimana tingkat *Knowledge* (pengetahuan) yang dimiliki pegawai dalam mencapai kondisi *Zero Accident* sebelum dilaksanakan program CCP di perusahaan?

2) Bagaimana upaya yang dilakukan oleh perusahaan dalam meningkatkan *Knowledge* (Pengetahuan) pegawai dalam mencapai kondisi *Zero Accident* sebagai penerapan program CCP di perusahaan?

3) Bagaimana Harapan perusahaan terkait tingkat *Knowledge* (pengetahuan) yang dimiliki pegawai dalam mencapai kondisi *Zero Accident* setelah dilaksanakan program CCP di perusahaan?

Jawaban:

1) Pada dasarnya pegawai/ mitra kerja ketika pertama kali masuk ke unit, tentu mendapatkan pengetahuan tentang K3 namun pengimplementasian dari pengetahuan yang diberikan perusahaan tetap harus dilakukan pengawasan oleh tim K3.

2) Dalam meningkatkan pengetahuan pegawainya perusahaan memiliki program *Basic Safety Education* yang diberikan kepada pegawai untuk meningkatkan pengetahuan tentang pentingnya penerapan budaya K3 di lingkungan kerja.

Kegiatan ini dibagi kedalam 5 area berdasarkan tingkat risiko kerja.

3) Tentunya Perusahaan berharap tingkat pengetahuan pegawai menjadi meningkat setelah dilakukan program BSE, dalam praktiknya juga dilaksanakan *pre-test* dan *post-test* untuk mengukur sejauh mana pemahaman pegawai sebelum dan setelah diberikan pengetahuan tentang K3.

- *Ability* (Kemampuan)

Pertanyaan:

1) Bagaimana tingkat *Ability* (kemampuan) yang dimiliki pegawai dalam mencapai kondisi *Zero Accident* sebelum sebelum dilaksanakan program CCP di perusahaan?

2) Bagaimana upaya yang dilakukan oleh perusahaan dalam meningkatkan *Ability* (kemampuan) pegawai dalam mencapai kondisi *Zero Accident* sebagai penerapan program CCP di perusahaan?

3) Bagaimana tingkat *Ability* (kemampuan) yang dimiliki pegawai dalam mencapai kondisi *Zero Accident* setelah dilaksanakan program CCP di perusahaan?

Jawaban:

1) Sebelum dilaksanakan program CCP sebenarnya pegawai sudah memiliki kemampuan terkait pelaksanaan kondisi *Zero Accident* namun hanya sebatas pengetahuan mandiri saja dan belum mampu mengimplementasikan kedalam bentuk nyata karena perusahaan belum menyediakan fasilitas pelatihan untuk meningkatkan kemampuan pegawai.

2) Upaya yang dilakukan perusahaan melalui program CCP melalui kegiatan *safety patrol* sehingga pegawai menjadi terbiasa terhadap melakukan Analisa atau observasi mandiri terhadap kondisi *unsafety* dan melaporkan ke tim K3, dengan demikian diharapkan dapat mengimplementasikan pengetahuan dan kemampuan pegawai tentang K3.

3) Setelah dilaksanakan program CCP, perusahaan berharap pegawai memiliki kemampuan yang dapat diimplementasikan untuk mendukung kondisi *Zero Accident* di lingkungan kerja.

- *Reinforcement* (Penguatan)

Pertanyaan:

1) Bagaimana tingkat *Reinforcement* (Penguatan) yang dimiliki pegawai dalam mencapai kondisi *Zero Accident* sebelum sebelum dilaksanakan program CCP di perusahaan?

2) Bagaimana upaya yang dilakukan oleh perusahaan dalam meningkatkan *Reinforcement* (Penguatan) pegawai dalam mencapai kondisi *Zero Accident* sebagai penerapan program CCP di perusahaan?

3) Bagaimana tingkat *Reinforcement* (Penguatan) yang dimiliki pegawai dalam mencapai kondisi *Zero Accident* setelah dilaksanakan program CCP di perusahaan?

Jawaban:

1) Sebelum dilaksanakannya program CCP, *Zero Accident* hanya menjadi pengurang nilai KCU Unit.

2) Untuk meningkatkan penguatan program CCP, perusahaan membuat komitmen manajemen PLTU Labuan untuk menjalankan program CCP tersebut.

3) Setelah CCP masuk kedalam program budaya di PLTU Labuan, maka *Zero Accident* tidak hanya menjadi pengurang KCU unit tetapi juga menjadi faktor pengurang nilai KCU aspek OCR. Sehingga program CCP sangat penting dilaksanakan di lingkungan kerja PLTU Labuan agar tercapainya kondisi *Zero Accident* di perusahaan.

3.4. Upaya Perusahaan Dalam Mencapai Kondisi Zero Accident

Setelah diketahui permasalahan yang dialami oleh perusahaan dalam melaksanakan program CCP selanjutnya perlu diketahui langkah-langkah perusahaan dalam mengatasi permasalahan yang terjadi. Adapun upaya perusahaan dalam pelaksanaan program CCP yang diperoleh dari wawancara dengan officer Budaya dan GCG PLTU Banten 2 Labuan selaku penanggung jawab pelaksanaan program CCP. Upaya tersebut diperoleh berdasarkan hasil wawancara dengan pendekatan model ADKAR dalam mencapai peningkatan budaya kerja pegawai PLTU Banten 2 Labuan PGU. Data tersebut diperoleh dari hasil wawancara dengan penanggungjawab pelaksanaan program CCP di PLTU Banten 2 Labuan PGU dalam hal ini adalah Officer Budaya dan GCG PLTU Banten 2 Labuan PGU.

3.5. Pengolahan Data

Setelah dilakukan proses pengumpulan data tahap selanjutnya adalah pengolahan data. Pengolahan data dilakukan untuk memperoleh hasil penelitian yang diinginkan menggunakan metode yang telah ditentukan. Pengolahan data meliputi uji kecukupan data, uji validitas, uji reliabilitas, dan uji normalitas.

		Correlations					
		X1	X2	X3	X4	X5	TOTAL
X1	Pearson Correlation	1	.594**	.463**	.451**	.361**	.754**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.001	.000
	N	75	75	75	75	75	75
X2	Pearson Correlation	.594**	1	.451**	.372**	.344**	.711**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.001	.003	.000
	N	75	75	75	75	75	75
X3	Pearson Correlation	.463**	.451**	1	.727**	.331**	.817**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.004	.000
	N	75	75	75	75	75	75
X4	Pearson Correlation	.451**	.372**	.727**	1	.405**	.813**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000		.000	.000
	N	75	75	75	75	75	75
X5	Pearson Correlation	.361**	.344**	.331**	.405**	1	.641**
	Sig. (2-tailed)	.001	.003	.004	.000		.000
	N	75	75	75	75	75	75
TOTAL	Pearson Correlation	.754**	.711**	.817**	.813**	.641**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	75	75	75	75	75	75

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

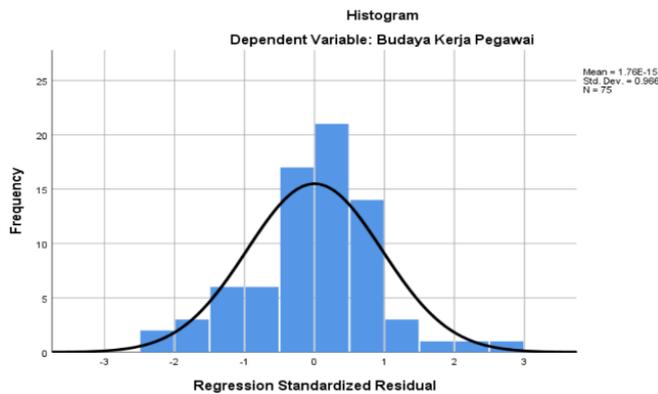
Gambar 1. Hasil Uji Validitas dengan SPSS

Gambar 1 merupakan hasil uji validitas yang dilakukan pada data kuesioner yang telah diperoleh. Pengujian dilakukan pada 5 data yang terdiri dari X1 (*Awareness*), X2 (*Desire*), X3 (*Knowledge*), X4 (*Ability*) dan X5 (*Reinforcement*). Jumlah data kuesioner yang diolah adalah sebanyak 75 data dengan nilai alfa 5%. Diperoleh nilai signifikansi untuk setiap variabel adalah sebesar 0.000. Dengan demikian maka data kuesioner dikatakan valid karena nilai signifikansi < 0.05.

Setelah semua data dinyatakan valid tahapan selanjutnya adalah uji reliabilitas. Realibilitas merupakan suatu indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Bila suatu alat pengukur dipakai berulang kali untuk mengukur gejala yang sama dan hasil pengukuran yang diperoleh menunjukkan hasil yang konsisten, maka alat pengukur tersebut dapat dikatakan reliabel. Pengujian reliabilitas dilakukan menggunakan SPSS. Setelah dilakukan pengujian nilai alpha yang diperoleh adalah sebesar 0.804. Nilai tersebut menunjukkan bahwa data kuesioner reliabel karena nilai alpa diatas 0.60. Setelah data

dinyatakan reliabel maka penelitian dapat dilakukan ke tahap selanjutnya.

Uji asumsi klasik merupakan bagian dari persyaratan statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linear berganda. Uji asumsi klasik dilakukan untuk memastikan bahwa model regresi yang diperoleh merupakan model yang terbaik, dalam hal ketepatan estimasi, tidak bias, serta konsisten [9]. Uji asumsi klasik yang biasa digunakan yaitu uji normalitas, uji linearitas, uji multikolinearitas, uji heterokedastisitas, dan uji autokorelasi.



Gambar 2. Uji Normalitas Data

Cara untuk mendeteksi residual terdistribusi secara normal atau tidak adalah dengan analisis grafik atau analisis statistik [6]. Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal atau tidak. Gambar 2 merupakan hasil uji normalitas yang dilakukan pada penelitian. Berdasarkan gambar di atas menunjukkan bahwa data berdistribusi normal karena garis sebaran data yang terbentuk pada grafik histogram di atas membentuk lonceng terbalik yang mengindikasikan bahwa data tersebut berdistribusi normal.

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.012	.450		2.249	.028		
	Awareness	.223	.098	.260	2.270	.026	.572	1.747
	Desire	.199	.109	.205	1.832	.071	.596	1.677
	Knowledge	.202	.097	.275	2.084	.041	.430	2.325
	Ability	.007	.099	.009	.066	.947	.432	2.315
	Reinforcement	.141	.085	.162	1.656	.102	.781	1.281

a. Dependent Variable: Budaya Kerja Pegawai

Gambar 3. Persamaan Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda merupakan analisis untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yang jumlahnya lebih dari satu terhadap satu variabel terikat. Model analisis regresi linear berganda digunakan untuk menjelaskan hubungan dan seberapa besar pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat [3]. Analisis regresi ini digunakan untuk menghitung besarnya pengaruh antara variabel bebas yaitu *Awareness* (X1), *Desire* (X2), *Knowledge* (X3), *Ability* (X4) dan *Reinforcement* (X5) terhadap Budaya Kerja Pegawai (Y). Persamaan regresi digunakan untuk mengetahui bentuk hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat dengan menggunakan bantuan SPSS 26 for Windows.

Konstanta sebesar 1.012 menunjukkan bahwa *Awareness* (X1), *Desire* (X2), *Knowledge* (X3), *Ability* (X4) dan *Reinforcement* (X5) diasumsikan 0, maka besarnya variabel Budaya Kerja

Pegawai (Y) adalah 1.012. Koefisien regresi variabel (X1) sebesar 0.223 menunjukkan apabila terjadi peningkatan (X1) maka akan mengakibatkan peningkatan variabel (Y) sebesar 0.223 dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan atau tidak berubah.

Koefisien regresi variabel (X2) sebesar 0.199 menunjukkan apabila terjadi peningkatan (X2) maka akan mengakibatkan peningkatan variabel (Y) sebesar 0.199 dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan atau tidak berubah. Koefisien regresi variabel (X3) sebesar 0.202 menunjukkan apabila terjadi peningkatan (X3) maka akan mengakibatkan peningkatan variabel (Y) sebesar 0.202 dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan atau tidak berubah.

Koefisien regresi variabel *Ability* (X4) sebesar 0.007 menunjukkan apabila terjadi peningkatan (X4) maka akan mengakibatkan peningkatan variabel (Y) sebesar 0.007 dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan atau tidak berubah. Koefisien regresi variabel (X5) sebesar 0.141 menunjukkan apabila terjadi peningkatan (X5) maka akan mengakibatkan peningkatan variabel (Y) sebesar 0.141 dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan atau tidak berubah.

3.6. Analisa Permasalahan Yang Dialami Perusahaan

Keselamatan dan Kesehatan kerja merupakan faktor penting yang perlu diperhatikan oleh perusahaan dalam menjalankan operasinya. Keselamatan dan Kesehatan Kerja adalah suatu sistem yang bertujuan untuk mencegah dan mengurangi risiko kecelakaan, penyakit, dan kerugian yang dapat terjadi di tempat kerja. Permasalahan K3 di perusahaan dapat berdampak negatif bagi Pegawai, perusahaan, maupun masyarakat [15]. Tujuan utama dari K3 adalah mencegah terjadinya kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja. Konsep K3 terdiri dari tiga aspek, yaitu keselamatan kerja, kesehatan kerja, dan kelestarian lingkungan kerja. Keselamatan kerja berkaitan dengan upaya pencegahan terjadinya kecelakaan kerja dan kerugian material. Sedangkan kesehatan kerja berkaitan dengan upaya pencegahan terjadinya penyakit akibat kerja, termasuk penyakit yang berkaitan dengan stres. Sementara itu, kelestarian lingkungan kerja berkaitan dengan upaya menjaga keberlangsungan lingkungan kerja yang aman dan sehat untuk para Pegawai [14].

Kedisiplinan di lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting yang berpengaruh pada keselamatan kerja Pegawai, karena kurangnya disiplin dapat menyebabkan tindakan ceroboh yang berpotensi membahayakan keselamatan kerja. Tanpa adanya disiplin yang baik, mencapai hasil optimal dalam organisasi bisnis menjadi sulit. Beberapa contoh masalah yang sering terjadi adalah Pegawai sering kali tidak on-call selama jam kerja, beberapa Pegawai di bagian gudang tidak mematuhi aturan mengenakan pakaian pelindung dan topi, mereka sering nongkrong dan mengobrol tentang hal yang tidak terkait dengan pekerjaan selama jam kerja, dan ada juga beberapa Pegawai yang sering absen tanpa alasan yang jelas. Masalah-masalah ini menjadi tantangan dalam pelaksanaan program disiplin Kerja Pegawai di perusahaan ini [7]. Permasalahan yang terjadi pada perusahaan tersebut juga dialami pada PT PLN Indonesia Power PLTU Banten 2 Labuan PGU.

Dalam menentukan pengaruh pelaksanaan program CCP terhadap budaya kerja pegawai di PT PLN Indonesia Power PLTU Banten 2 Labuan PGU dilakukan regresi linear

berganda untuk menghitung besarnya pengaruh antara variabel bebas yaitu *Awareness* (X1), *Desire* (X2), *Knowledge* (X3), *Ability* (X4) dan *Reinforcement* (X5) terhadap Budaya Kerja Pegawai (Y). Model analisis regresi linear berganda digunakan untuk menjelaskan hubungan dan seberapa besar pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat [6]. Adapun Persamaan yang didapatkan adalah: $Y = 1.012 + 0.223X1 + 0.199X2 + 0.202X3 + 0.007X4 + 0.141X5$. Hasil dari regresi linear berganda yang diperoleh menyatakan bahwa Konstanta sebesar 1.012 menunjukkan bahwa *Awareness* (X1), *Desire* (X2), *Knowledge* (X3), *Ability* (X4) dan *Reinforcement* (X5) diasumsikan 0, maka besarnya variabel Budaya Kerja Pegawai (Y) adalah 1.012. Koefisien regresi variabel (X1) sebesar 0.223 menunjukkan apabila terjadi peningkatan (X1) maka akan mengakibatkan peningkatan variabel (Y) sebesar 0.223. Koefisien regresi variabel (X2) sebesar 0.199 menunjukkan apabila terjadi peningkatan (X2) maka akan mengakibatkan peningkatan variabel (Y) sebesar 0.

Koefisien regresi variabel (X3) sebesar 0.202 menunjukkan apabila terjadi peningkatan (X3) maka akan mengakibatkan peningkatan variabel (Y) sebesar 0.202. Koefisien regresi variabel *Ability* (X4) sebesar 0.007 menunjukkan apabila terjadi peningkatan (X4) maka akan mengakibatkan peningkatan variabel (Y) sebesar 0.007. Koefisien regresi variabel (X5) sebesar 0.141 menunjukkan apabila terjadi peningkatan (X5) maka akan mengakibatkan peningkatan variabel (Y) sebesar 0.141 dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan atau tidak berubah.

Selain itu didapatkan juga nilai (R Square) sebesar 0.483. Hal ini menunjukkan bahwa *Awareness*, *Desire*, *Knowledge*, *Ability* dan *Reinforcement* berpengaruh sebesar 48,3% terhadap budaya kerja pegawai. Kemudian koefisien korelasi pada penelitian ini sebesar 0.695. Nilai koefisien korelasi 0.695 berada pada kategori 0,50 – 0,75. Hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas dan variabel terikat mempunyai hubungan yang kuat. Selanjutnya dilakukan Uji t parsial untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat nilai Sig. yang diperoleh untuk setiap variabel bebas untuk X1 sebesar 0.026, X2 sebesar 0.071, X3 sebesar 0.041, X4 sebesar 0.947 dan X5 sebesar 0.102. dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel X1 dan X3 berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Y sedangkan variabel X2, X3 dan X5 tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Y. Kemudian dilakukan uji F untuk menunjukkan semua variabel bebas memiliki pengaruh secara bersama terhadap variabel terikat dengan hasil yang menunjukkan bahwa nilai Signifikansi yang diperoleh adalah sebesar 0.000. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel X1, X2, X3, X4 dan X5 secara simultan berpengaruh terhadap variabel Y.

Tahapan berikutnya adalah melakukan perhitungan SE dan SR untuk mengetahui presentase pengaruh variabel bebas X terhadap variabel terikat Y. Sumbangan Efektif (SE) merupakan ukuran sumbangan suatu prediktor terhadap keseluruhan efektivitas garis regresi yang digunakan sebagai dasar prediksi. Sedangkan Sumbangan Relatif (SR) menunjukkan ukuran besarnya sumbangan suatu prediktor terhadap jumlah kuadrat regresi. Nilai SE yang diperoleh untuk variabel bebas secara parsial yaitu X1 sebesar 14.9% terhadap Y, X2 sebesar 11.1% terhadap Y, X3 sebesar 15.1% terhadap Y, X4 sebesar 0.4% terhadap Y dan X5.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada PT PLN Indonesia Power PLTU Banten 2 Labuan PGU dapat diketahui kesimpulan yang diperoleh adalah sebagai berikut: Permasalahan yang dialami perusahaan dalam mencapai *Zero Accident* terdiri dari 5 masalah yaitu pada aspek *Awareness*, *safety patrol* harian hanya dilakukan oleh pegawai K3. Pada Aspek *Desire* pegawai tidak terlalu memperhatikan K3 secara kompleks. Pada Aspek *Knowledge* implementasi dari pengetahuan yang diberikan tetap harus diawasi oleh tim K3. Pada aspek *Ability* perusahaan belum menyediakan fasilitas pelatihan untuk meningkatkan kemampuan pegawai. Kemudian pada aspek *Reinforcement* belum ada komitmen penguatan dalam pelaksanaan program CCP.

Upaya yang dilakukan perusahaan dalam mencapai kondisi *Zero Accident* pada aspek *Awareness* pegawai diberikan edukasi tentang pentingnya K3 dalam bekerja. Pada aspek *Desire* perusahaan memberikan role model dalam penerapan program ini. Pada aspek *Knowledge* perusahaan memiliki program *basic safety education* yang diberikan kepada pegawai untuk meningkatkan pengetahuan tentang pentingnya penerapan budaya K3. Pada aspek *Ability* dilakukan melalui kegiatan *safety patrol* sehingga pegawai menjadi terbiasa terhadap melakukan Analisa atau observasi mandiri terhadap kondisi *unsafety*. Kemudian pada aspek *Reinforcement* perusahaan membuat komitmen manajemen PLTU Labuan untuk menjalankan program CCP tersebut, Pelaksanaan Program CCP berdasarkan pendekatan model ADKAR Secara parsial variabel X1 dan X3 berpengaruh terhadap variabel Y sedangkan variabel X2, X4 dan X5 tidak berpengaruh secara parsial terhadap variabel Y.

Namun secara simultan variabel X1, X2, X3, X4 dan X5 berpengaruh terhadap variabel Y. Besarnya pengaruh setiap variabel bebas secara parsial yaitu X1 sebesar 14.9%, X2 sebesar 11.1%, X3 15.1%, X4 sebesar 0.4% terhadap Y dan X5 sebesar 6.8%. Total pengaruh program pelaksanaan CCP terhadap budaya kerja pegawai adalah sebesar sebesar 48,3%.

Ucapan terima kasih

Penulis mengucapkan terima kasih kepada seluruh pihak yang telah membantu dalam penelitian ini.

Referensi

- [1] Andriani, N. Y., & Dewatmoko, S. (2022). Implementasi Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Pada Bagian Stockfit Di Pt Pratama Abadi Industri Kabupaten Sukabumi. *Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Manajemen (Eko-Bisma)*, 1(1), 30-41.
- [2] Aprila, N. (2021). Implementasi Perlindungan Hukum Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Pegawai Di PT Systema Precision Indonesia Berdasarkan Uu Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja (Bachelor thesis, Fakultas Syariah dan Hukum UIN Syarif Hidayatullah Jakarta).
- [3] Arifin, M. (2017). Strategi Manajemen perubahan dalam meningkatkan disiplin di perguruan tinggi. *EduTech: Jurnal Ilmu Pendidikan dan Ilmu Sosial*, 3(1).
- [4] Firmansyah, A. (2017). Penerapan Manajemen Perubahan Pada Manajemen Proyek ERP di Universitas Xyx Dengan Metoda Prosci ADKAR. *Jurnal SIGMA*, 8(4), 275-280.
- [5] Fitriani, R., & Sugiyono, S. (2018). Perilaku Peduli Lingkungan Pada Siswa Kelas X Sma Muhammadiyah 1 Yogyakarta. *Journal of Culinary Education and Technology*, 7(2).
- [6] Ghozali, I. (2016). Aplikasi analisis multivariete dengan program IBM SPSS 23.

- [7] Indra, A., & Woestho, C. (2023). Analisis Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada PT. Datascrip Pulo Gadung. *Jurnal Bisnis & Ekonomi*, 1(1), 100-116.
- [8] Istiantara, D. T. (2019). Pengembangan manajemen sumber daya manusia berbasis kompetensi guna meningkatkan kinerja pegawai dan dosen politeknik perkeretaapian Indonesia. *Jurnal Perkeretaapian Indonesia (Indonesian Railway Journal)*, 3(2).
- [9] Juliandi, A., & Manurung, S. (2014). *Metodologi Penelitian Bisnis, Konsep dan Aplikasi: Sukses Menulis Skripsi & Tesis Mandiri*. Umsu Press.
- [10] Nabelia, N. Z., & Yuana, P. (2022). Implementasi Change Manajemen Menggunakan Awareness, Desire, Knowledge, Ability, Reinforcement (ADKAR) Approach Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai. *Jurnal Kewirausahaan dan Inovasi*, 1(3).
- [11] Noor, S. (2014). Penerapan Analisis Swot Dalam Menentukan Strategi Pemasaran Daihatsu Luxio Di Malang (Studi Kasus Pada Pt. Astra International Tbk.–Daihatsu Malang). *Jurnal Intekna: Informasi Teknik Dan Niaga*, 14(2).
- [12] Rahman, Muhammad Fajar Wahyudi, and Kistyanto, Anang. (2019). Hubungan Antara Iklim Psikologis terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja, 12 (2): 410–429.
- [13] Samsuni. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Ilmiah Keislaman dan Kemasyarakatan* 17(31): 115-123.
- [14] Saraswati, Y., Ridwan, A., & Iwan Candra, A. (2020). Analisis Penerapan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Pembangunan Gedung Kuliah Bersama Kampus C Unair Surabaya. *J. Manaj. Teknol. Tek. Sipil*, 3(2), 247-260.
- [15] Sedarmayanti. (2017). Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, Dan Produktivitas Kerja.
- [16] Wahyuni, N., Suyadi, B., & Hartanto, W. (2018). Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap produktivitas kerja Pegawai pada PT. Kutai Timber Indonesia. *Jurnal Pendidikan Ekonomi: Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan, Ilmu Ekonomi Dan Ilmu Sosial*, 12(1), 99-104.