

EVALUASI KETERLIBATAN KARYAWAN, SISTEM PELATIHAN, DAN BUDAYA KESELAMATAN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR KESYAHBANDARAN DAN OTORITAS
PELABUHAN KELAS II GRESIK

Dea Aprelia Ananda Putri¹, Kridho Hary Gunawan²
Manajemen Sumber Daya manusia, Fakultas Ekonomi dan Bisnis,
Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya
deaaprilialia39@gmail.com¹ · krido@untag-sby.ac.id²

Abstract

This study aims to examine and analyze the influence of employee engagement, training systems, and safety culture on employee performance at the Office of the Harbormaster and Port Authority (KSOP) Class II Gresik, both partially and simultaneously. The population in this research consists of 70 employees who also serve as respondents. Data were collected through a questionnaire using a quantitative approach. The data analysis techniques employed include the t-test, F-test, coefficient of determination (R^2), and classical assumption tests, all processed using SPSS.

The results reveal that the three variables employee engagement (X1), training systems (X2), and safety culture (X3) have a positive and significant effect on employee performance, both individually and collectively. Partially, each variable shows a significance value below 0.05, while the F-test results with a significance value of 0.000 confirm that the variables also have a significant simultaneous effect. The coefficient of determination (R^2) of 0.826 indicates that 82.6% of the variation in employee performance can be explained by the three independent variables examined in this study.

Keywords: *Employee Engagement, Training System, Safety Culture, Employee Performance.*

Abstrak

Penelitian ini dilakukan untuk menguji serta menganalisis pengaruh keterlibatan karyawan, sistem pelatihan, dan budaya keselamatan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan (KSOP) Kelas II Gresik, baik secara parsial maupun secara simultan. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 70 karyawan yang sekaligus menjadi responden. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dengan pendekatan kuantitatif. Analisis data mencakup Uji t, Uji F, uji koefisien determinasi (R^2), serta uji asumsi klasik, dan keseluruhannya diolah menggunakan aplikasi SPSS.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketiga variabel, yaitu keterlibatan karyawan (X1), sistem pelatihan (X2), dan budaya keselamatan (X3), memiliki pengaruh positif dan signifikan

Article history

Received : Januari 2026

Reviewed: Januari 2026

Published: Januari 2026

Copyright : author

Publish by : musytari



This work is licensed under a [creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

terhadap kinerja karyawan, baik secara individu maupun secara bersama-sama. Secara parsial, masing-masing variabel memiliki nilai signifikansi di bawah 0,05, sedangkan hasil Uji F dengan nilai signifikansi 0,000 menegaskan bahwa ketiga variabel tersebut juga berpengaruh signifikan secara simultan. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,826 mengindikasikan bahwa 82,6% perubahan kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh ketiga variabel bebas dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Keterlibatan Karyawan, Sistem Pelatihan, Budaya Keselamatan, Kinerja Karyawan.

1. Pendahuluan

Menurut Sutrisno (2020), sumber daya manusia adalah aset unik dalam organisasi yang dipenuhi oleh elemen pemikiran dan emosi seperti pengetahuan, keterampilan, dan motivasi yang bersama-sama menjadi kekuatan pendorong dalam pencapaian tujuan organisasi.

Di sektor maritim, yang ditandai dengan tingkat risiko yang tinggi dan kerumitan operasional yang substansif, kinerja karyawan berfungsi sebagai penentu penting untuk memastikan operasi yang mulus dan keselamatan di tempat kerja (Ahmad & Sunarti, 2020).

Kinerja karyawan dibentuk oleh berbagai faktor, meliputi keterlibatan karyawan, kerangka pelatihan, dan budaya keselamatan yang diadopsi dalam organisasi. Menurut Rucky (2021), sumber daya manusia adalah usaha sistematis dalam mendapatkan dan menggunakan tenaga kerja, mengembangkan potensi mereka, serta menjaga keberlangsungan keberadaan mereka dalam organisasi, dengan fokus agar penggunaan sumberdaya manusia berada pada tingkat optimal sehingga tujuan organisasi tercapai.

Menurut Sarmigi, Angela, dan Tiara (2022), menyatakan bahwa kinerja karyawan mencerminkan seberapa baik dan sebanyak apa seorang karyawan bisa menyelesaikan tugas-tugasnya, tidak hanya dilihat dari banyaknya pekerjaan selesai tapi juga mutu dari apa yang dikerjakan, sesuai dengan tanggung jawabnya.

Menurut Dessler dalam Badrianto & Astuti (2023), mendefinisikan kinerja karyawan diukur dengan membandingkan apa yang telah dicapai oleh karyawan dengan apa yang sebenarnya diharapkan perusahaan atau manajemen sebelumnya sebagai standar kerja. Salah satu hal penting yang memengaruhi hasil kerja karyawan adalah tingkat keterlibatan karyawan (*employee engagement*). Dalam penelitian yang dipaparkan oleh Widyawati et al. (2021), keterlibatan karyawan didefinisikan sebagai suatu kondisi di mana individu merasakan kepuasan dan antusiasme dalam pekerjaannya, melibatkan tiga aspek yaitu emosional, kognitif, dan fisik. Wolor et al. (2022) menambahkan bahwa indikator-keterlibatan tersebut meliputi vigor (tingkat energi tinggi dan ketahanan mental), dedication (rasa bangga, semangat, dan tantangan dalam pekerjaan), dan absorption (ketelitian dan fokus penuh terhadap tugas sehingga waktu sering terasa cepat berlalu dan sulit melepaskan diri dari pekerjaan). secara nyata membantu meningkatkan produktivitas dan kinerja secara keseluruhan. Oleh karena itu, keterlibatan karyawan adalah faktor penting yang perlu diperhatikan dalam mengelola sumber daya manusia di perusahaan pelabuhan.

Selain itu, Menurut Jusuf Irianto, Sulikah Asmorowati, dan Yuniawan Heru Santoso (2022), bahwa sistem pelatihan bukanlah aktivitas terpisah, melainkan rangkaian langkah terstruktur yang mencakup identifikasi kebutuhan, perancangan sampai evaluasi, dan keuntungan sistem ini makin besar bila memanfaatkan teknologi digital agar program pelatihan lebih efektif dan sesuai konteks organisasi. Mohamad Saifudin, Akhdan Assad Al Hakam, dan Iriani Ismail 2024,

sistem pelatihan modern harus dirancang sedemikian rupa agar bisa menyerap transformasi digital, yaitu memasukkan kompetensi teknologi dalam materi pelatihan dan mengadopsi cara pembelajaran yang fleksibel dan adaptif, supaya semua karyawan bisa berkembang sesuai tuntutan zaman dan kebutuhan industri. Dengan alasan itu, evaluasi terhadap sistem pelatihan di perusahaan pelabuhan perlu dilakukan agar dapat memastikan pelatihan yang diberikan benar-benar bisa meningkatkan kinerja secara maksimal.

Faktor lain yang sangat penting adalah budaya keselamatan dalam organisasi. Menurut Naji, Isha, Mohyaldinn, Leka, Saleem, Rahman & Alzoraiki (2021), mendefinisikan budaya keselamatan (safety culture) sebagai lingkungan kerja di mana keselamatan menjadi bagian dari nilai dan perilaku kolektif, yang membantu mengurangi bahaya psikososial dan meningkatkan kinerja keselamatan karyawan. Budaya ini mencakup norma-norma, praktik komunikasi, pelatihan, dan dukungan manajemen yang kuat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin tinggi budaya keselamatan, semakin kecil bahaya psikososial yang dialami pekerja, dan semakin baik pula kinerja mereka dalam hal keselamatan.

Definisi menurut Berglund, Johansson, Johansson, Nygren & Stenberg (2025) menggambarkan budaya keselamatan sebagai komitmen kolektif dalam perusahaan konstruksi untuk selalu memprioritaskan keselamatan, yang diwujudkan melalui struktur dan proses nyata seperti kepemimpinan yang memberi contoh, regulasi keselamatan, pelatihan, kebersihan (housekeeping), dan komunikasi terbuka tentang bahaya. Budaya keselamatan bukan hanya soal norma dan nilai saja, tetapi juga bagaimana norma-nilai tersebut diimplementasikan lewat sistem, pelatihan, dan pengawasan dalam praktik kerja sehari-hari. Berdasarkan penjelasan di atas, penelitian ini bertujuan mengvaluasi tingkat keterlibatan karyawan, sistem pelatihan, serta budaya keselamatan dalam memengaruhi kinerja karyawan di perusahaan pelabuhan. Metode kuantitatif digunakan untuk mengukur dampak dari setiap variabel tersebut dan menampilkan gambaran yang jelas serta lengkap, sebagai dasar dalam menyusun kebijakan pengelolaan sumber daya manusia.

2. Tinjauan Pustaka

Keterlibatan Karyawan

Keterlibatan karyawan adalah tingkat dedikasi, semangat, dan komitmen yang dirasakan oleh pekerja terhadap tugas mereka para karyawan yang terlibat menunjukkan keterikatan emosional dan perilaku mereka merasakan nilai dari pekerjaan mereka.

Sistem Pelatihan

Sistem pelatihan adalah struktur organisasi yang meliputi metode dan prosedur untuk mengenali, menentukan prioritas, dan menyediakan pelatihan yang tepat sasaran (melalui TNA dan alat terkait) sehingga kemampuan individu dan kelompok sesuai dengan kebutuhan pekerjaan dan sasaran organisasi.

Budaya Keselamatan

Budaya keselamatan adalah sekumpulan nilai, sikap, pemahaman, kemampuan, dan perilaku kolektif dalam suatu organisasi yang menetapkan dedikasi terhadap keselamatan serta cara organisasi mengelola keselamatan dan kesehatan kerja.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan di dalam perusahaan atau otoritas pelabuhan adalah cara mereka mencapai target, efisiensi kerja, serta sumbangan individu terhadap tujuan organisasi.

3. Metodologi Penelitian

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian asosiatif. Data kuantitatif diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden, karena penelitian ini berfokus pada pengukuran hubungan dan pengaruh antara variabel independen yaitu keterlibatan karyawan, sistem pelatihan, dan budaya keselamatan terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Data yang diperoleh bersifat numerik dan dianalisis menggunakan metode statistik.

Lokasi Penelitian

Tempat penelitian ini adalah sebuah Kantor Syahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Gresik yang beroperasi di wilayah Kota Gresik Provinsi Jawa Timur.

Populasi dan Sampel

Populasi

Total populasi pada penelitian ini adalah 70 karyawan. Karena pada penelitian ini menggunakan sampel jenuh maka seluruh populasi dijadikan sampel yaitu 70 karyawan.

Sampel

Teknik sampel yang digunakan adalah *Sampling Jenuh*. *Sampling Jenuh* digunakan karena jumlah pegawai pada Kantor Syahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Gresik yang berjumlah 70 orang.

Teknik Pengambilan Sampel

Teknik Pengambilan Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Sampling Jenuh*.

Penentuan Jumlah Sampel

Sampel dalam penelitian ini merupakan bagian dari populasi yang dipilih untuk mewakili keseluruhan karakteristik populasi. Mengacu pada Creswell (2022), sampel adalah sejumlah elemen dari populasi yang digunakan agar penelitian dapat dilakukan secara lebih efektif tanpa harus melibatkan seluruh populasi. Dalam penelitian ini digunakan teknik sampel jenuh, yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sebagai responden penelitian.

4. Hasil dan Pembahasan

4.1 Hasil Penelitian

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Indikator	R tabel	<i>Corrected Item Total Correlation</i>	Keterangan
X1.1	0.2352	,720	Valid
X1.2	0.2352	,800	Valid
X1.3	0.2352	,665	Valid
X1.4	0.2352	,680	Valid
X1.5	0.2352	,541	Valid
X1.6	0.2352	,755	Valid
X2.1	0.2352	,720	Valid
X2.2	0.2352	,596	Valid

Indikator	R tabel	<i>Corrected Item Total Correlation</i>	Keterangan
X2.3	0.2352	,718	Valid
X2.4	0.2352	,704	Valid
X2.5	0.2352	,690	Valid
X2.6	0.2352	,779	Valid
X2.7	0.2352	,602	Valid
X2.8	0.2352	,836	Valid
X3.1	0.2352	,633	Valid
X3.2	0.2352	,723	Valid
X3.3	0.2352	,826	Valid
X3.4	0.2352	,741	Valid
X3.5	0.2352	,809	Valid
X3.6	0.2352	,774	Valid
Y1.1	0.2352	,610	Valid
Y1.2	0.2352	,786	Valid
Y1.3	0.2352	,746	Valid
Y1.4	0.2352	,838	Valid
Y1.5	0.2352	,654	Valid

Sumber : Data diolah peneliti, 2025

Sumber : data diolah peneliti, 2025

Berdasarkan hasil uji validitas yang dilakukan dengan metode *corrected item-total correlation*, seluruh item pernyataan pada variabel penelitian dinyatakan valid karena nilai korelasi setiap butir (r hitung) lebih besar dari r tabel sebesar 0,2352. Nilai korelasi yang diperoleh juga tergolong tinggi, berkisar antara 0,541 hingga 0,838, yang menunjukkan bahwa setiap item memiliki hubungan yang kuat. Dengan demikian, seluruh butir pertanyaan pada variabel keterlibatan karyawan (X1), sistem pelatihan (X2), budaya keselamatan (X3), dan kinerja karyawan (Y) layak digunakan dalam analisis lebih lanjut.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
Keterlibatan Karyawan (X1)	,844	6	Reliabel
Sistem Pelatihan (X2)	,887	8	Reliabel
Budaya Keselamatan (X3)	,882	6	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	,841	5	Reliabel

Sumber : Data diolah peneliti, 2025

Berdasarkan hasil uji reliabilitas menggunakan metode *Cronbach's Alpha*, seluruh variabel penelitian menunjukkan nilai alpha yang lebih besar dari 0,70, sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen yang digunakan adalah reliabel.

Uji Normalitas

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			Unstandardized Residual
N			70
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		,0000000
	Std. Deviation		2,30159566
Most Extreme Differences	Absolute		,119
	Positive		,119
	Negative		-,075
Test Statistic			,119
Asymp. Sig. (2-tailed)			,016 ^c
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.		,257 ^d
	99% Confidence Interval	Lower Bound	,246
		Upper Bound	,269
a. Test distribution is Normal.			
b. Calculated from data.			
c. Lilliefors Significance Correction.			
d. Based on 10000 sampled tables with starting seed 299883525.			

Sumber : Data diolah peneliti, 2025

Berdasarkan hasil uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov*, nilai Asymp. Sig sebesar 0,016, namun pengujian dilanjutkan menggunakan *Monte Carlo Sig.* yang memberikan hasil signifikansi 0,257, dan nilai ini lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, residual dalam model regresi dinyatakan berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
Model	Sig.	Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1 (Constant)	,097		
Keterlibatan Karyawan	,967	,338	2,960
Sistem Pelatihan	,527	,334	2,997

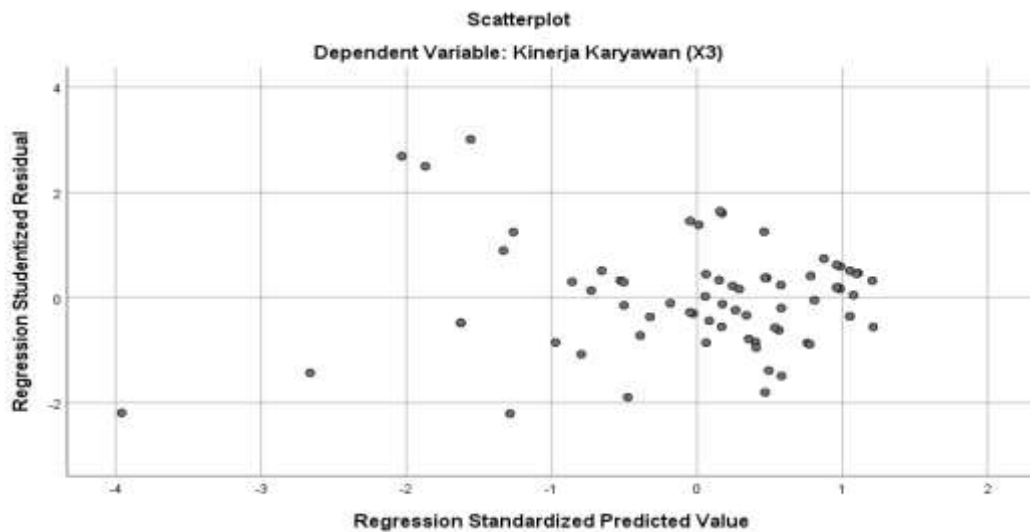
Budaya Keselamatan	,000	,969	1,032
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan			

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2025

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas, seluruh variabel independen dalam model regresi menunjukkan nilai Tolerance di atas 0,1 dan nilai VIF di bawah 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami multikolinieritas.

Uji Heterokedastisitas

Gambar 1. Hasil Uji Heterokedastisitas



Sumber: Data diolah peneliti, 2025

Berdasarkan scatterplot antara *Regression Standardized Predicted Value* dan *Regression Studentized Residual*, terlihat bahwa titik-titik residual menyebar secara acak di sekitar garis horizontal nol tanpa membentuk pola tertentu. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi memenuhi asumsi **heteroskedastisitas**, yaitu tidak terdapat gejala heteroskedastisitas yang berarti varians residual bersifat konstan.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 5. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a		
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta
1 (Constant)	9,425	1,138	
X1	,196	,072	-,271
X2	,131	,052	,250
X3	,494	,031	,898

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data diolah peneliti, 2025

Model regresi yang diperoleh dari adalah:

$$Y = 9,425 + 0,196X1 + 0,131X2 + 0,494X3Y$$

a. Konstanta (9,425)

Nilai konstanta menunjukkan bahwa ketika semua variabel X1, X2, dan X3 bernilai 0, maka nilai dasar kinerja karyawan (Y) adalah 9,425.

b. Koefisien X1 (Keterlibatan Karyawan) = 0,196

Koefisien positif menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1 satuan keterlibatan karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,196 satuan, dengan asumsi variabel lain konstan. Artinya, semakin tinggi keterlibatan karyawan, maka kinerja karyawan juga cenderung meningkat

c. Koefisien X2 (Sistem Pelatihan) = 0,131

Koefisien positif menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1 satuan sistem pelatihan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,131 satuan, dengan variabel lain tetap. Sistem pelatihan yang lebih baik berkontribusi pada peningkatan hasil kerja karyawan

d. Koefisien X3 (Budaya Keselamatan) = 0,494

Koefisien positif dan paling besar menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1 satuan budaya keselamatan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,494 satuan. Ini mengindikasikan bahwa budaya keselamatan adalah variabel yang paling dominan dalam memengaruhi kinerja karyawan

Uji t(Uji Parsial)

Tabel 6.Hasil Uji T(Uji Parsial)

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1 (Constant)	9,425	1,138		8,281	,000
X1	,196	,072	-,271	-2,722	,009
X2	,131	,052	,250	2,502	,015
X3	,494	,031	,898	15,876	,000

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data diolah peneliti, 2025

Berdasarkan data diatas dapat dijelaskan secara parsial pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat sebagai berikut:

1. Keterlibatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan

Nilai signifikansi $0,009 < 0,05$, sehingga variabel ini berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Sistem Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Nilai signifikansi $0,015 < 0,05$, sehingga sistem pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Budaya Keselamatan Terhadap Kinerja Karyawan

Nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga budaya keselamatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Uji F (Uji Simultan)

Tabel 7. Hasil Uji F (Uji Parsial)

Model	ANOVA ^a				
	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	574,269	3	191,423	34,565	,000 ^b
Residual	365,517	66	5,538		
Total	939,786	69			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
b. Predictors: (Constant), Budaya Keselamatan, Keterlibatan Karyawan, Sistem Pelatihan

Sumber : Data diolah peneliti,2025

Berdasarkan hasil uji F pada tabel ANOVA, diperoleh nilai signifikansi sebesar **0,000**, yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan variabel Keterlibatan Karyawan, Sistem Pelatihan, dan Budaya Keselamatan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	Model Summary			
	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,909 ^a	,826	,818	1,24986

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Sumber : Data diolah peneliti, 2025

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi, diketahui bahwa nilai R Square sebesar 0,826, yang berarti bahwa 82,6% variasi perubahan kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel keterlibatan karyawan (X1), sistem pelatihan (X2), dan budaya keselamatan (X3). Sementara itu, sisanya sebesar 17,4% dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian ini.

4.2 Pembahasan

Pengaruh Keterlibatan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa keterlibatan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi tingkat engagement, semakin baik kinerja yang dihasilkan, karena karyawan yang terlibat secara emosional dan kognitif cenderung lebih fokus, bertanggung jawab, dan produktif. Temuan ini sejalan dengan penelitian Haryanto (2022) dan Putra (2024) yang menyatakan bahwa employee engagement berkontribusi positif terhadap peningkatan kinerja karyawan di berbagai sektor.

Pengaruh Sistem Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan

Sistem pelatihan terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pelatihan yang relevan dan efektif mampu meningkatkan kompetensi, pemahaman prosedur, serta ketepatan kerja pegawai, khususnya pada sektor kepelabuhanan yang menuntut ketelitian dan kesiapan teknis. Hasil ini konsisten dengan penelitian Alkaf et al. (2024) dan Adawiyah et al. (2025) yang menegaskan bahwa pelatihan merupakan faktor penting dalam peningkatan kinerja SDM.

Pengaruh Budaya Keselamatan terhadap Kinerja Karyawan

Budaya keselamatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penerapan budaya keselamatan yang kuat menciptakan lingkungan kerja yang aman dan kondusif, sehingga meningkatkan fokus, kepatuhan terhadap SOP, serta produktivitas kerja. Temuan ini didukung oleh penelitian Naji (2021), Bautista-Bernal (2024), dan Pagala et al. (2025) yang menyatakan bahwa budaya keselamatan berkontribusi terhadap peningkatan kinerja dan efektivitas operasional.

Pengaruh Keterlibatan Karyawan, Sistem Pelatihan, dan Budaya Keselamatan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji simultan menunjukkan bahwa keterlibatan karyawan, sistem pelatihan, dan budaya keselamatan secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ketiga variabel tersebut saling melengkapi dalam meningkatkan partisipasi, kompetensi, serta keamanan kerja, sehingga berdampak pada peningkatan kinerja secara keseluruhan. Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menegaskan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh sinergi berbagai faktor organisasi (Haryanto, 2022; Alkaf et al., 2024; Adawiyah et al., 2025).

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa keterlibatan karyawan, sistem pelatihan, dan budaya keselamatan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan

pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Gresik. Secara parsial, budaya keselamatan menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sementara keterlibatan karyawan dan sistem pelatihan memberikan pengaruh positif meskipun tidak signifikan secara individual. Namun demikian, secara simultan ketiga variabel tersebut terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang menunjukkan bahwa sinergi antara keterlibatan karyawan, pengembangan kompetensi melalui pelatihan, dan penerapan budaya keselamatan yang kuat berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Adawiyah, R., Putri, A. L., & Firmansyah, D. (2025). Pengembangan sumber daya manusia melalui pelatihan terhadap kinerja pegawai sektor pelabuhan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 12(1), 45-58.
- [2] Ahmad, R., & Sunarti. (2020). Kinerja karyawan pada sektor maritim ditinjau dari aspek keselamatan kerja. *Jurnal Manajemen Transportasi*, 8(2), 101-110.
- [3] Alkaf, A. R., Yunus, E., & Ady, S. U. (2024). Pengaruh pelatihan dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dengan disiplin kerja sebagai variabel mediasi. *Jurnal Administrasi Publik*, 9(1), 33-47.
- [4] Badrianto, Y., & Astuti, D. (2023). *Manajemen sumber daya manusia strategik*. Jakarta: Salemba Empat.
- [5] Bautista-Bernal, A. (2024). Safety culture and organizational performance: Evidence from port operations. *International Journal of Safety Management*, 15(2), 87-99.
- [6] Berglund, J., Johansson, K., Johansson, M., Nygren, M., & Stenberg, R. (2025). Safety culture implementation in construction and port industries. *Safety Science*, 164, 106132.
- [7] Creswell, J. W. (2022). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (5th ed.). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- [8] Dessler, G. (2020). *Human resource management* (16th ed.). New York: Pearson Education.
- [9] Haryanto. (2022). Pengaruh employee engagement terhadap kinerja karyawan dengan gaya kepemimpinan sebagai variabel moderasi. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 10(2), 120-134.
- [10] Irianto, J., Asmorowati, S., & Santoso, Y. H. (2022). Sistem pelatihan berbasis kebutuhan organisasi di era digital. *Jurnal Pengembangan SDM*, 7(1), 15-27.
- [11] Mohamad, S., Al Hakam, A. A., & Ismail, I. (2024). Transformasi digital dalam sistem pelatihan sumber daya manusia. *Jurnal Teknologi dan Manajemen*, 11(3), 201-213.
- [12] Naji, G. M. A., Isha, A. S. N., Mohyaldinn, M. E., Leka, S., Saleem, M. S., Rahman, S. M., & Alzoraiki, M. (2021). Impact of safety culture on safety performance and psychosocial hazards. *Safety Science*, 138, 105216.

- [13] Pagala, J., Jumakil, A., & Prianti, E. (2025). Perilaku keselamatan kerja dan dampaknya terhadap kinerja operasional pelabuhan. *Jurnal Keselamatan Kerja*, 6(1), 55-68.
- [14] Putra, R. A. (2024). Employee engagement dan kinerja karyawan pada sektor jasa di Indonesia. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 14(2), 89-102.
- [15] Rucky, A. S. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- [16] Sarmigi, E., Angela, L., & Tiara, M. (2022). Analisis kinerja karyawan ditinjau dari kualitas dan kuantitas kerja. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(1), 67-78.
- [17] Sutrisno, E. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana.
- [18] Widyawati, R., Lestari, S., & Prabowo, H. (2021). Employee engagement sebagai faktor penentu kinerja organisasi. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 5(2), 98-110.
- [19] Wolor, C. W., Solikhah, S., & Fidhayanti, D. (2022). Dimensi employee engagement dan implikasinya terhadap kinerja. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 13(1), 1-10.