



Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Inkabiz Indonesia Tangerang Selatan

Nandina Febiani ^{1*}, Ninik Anggraini ²

¹²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Prodi Manajemen, Universitas Pamulang

*Corresponding author: nandinafebiani135@gmail.com

ARTICLE INFO

Article History:

Diterima : Maret 2025
Disetujui : April 2025
Diterbitkan : April 2025

Keywords:

Occupational Health Safety (K3), Organizational Culture, Employee Performance

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of Occupational Health Safety (K3) and Organizational Culture on Employee Performance of PT Inkabiz Indonesia South Tangerang. The method used in this research is quantitative and the data collected through questionnaires. The population used in this study were employees of PT Inkabiz Indonesia South Tangerang with a total of 102 employees and the sample method used was slovin with a total of 82 samples. The data analysis test used includes descriptive analysis, classical assumptions, quantitative and hypothesis testing. The results of the study obtained Occupational Health Safety (K3) (X1) on Employee Performance (Y) there is a partial effect with the regression equation $Y=12.969 + 0.671X1$. The t test results obtained t count $>$ t table ($7.909 > 1.990$) or a significant probability value < 0.05 ($0.00 < 0.05$) then H_0 is rejected, H_a is accepted. Organizational Culture (X2) on Employee Performance (Y) there is a partial effect obtained by the regression equation $Y=11.899 + 0.693X2$, the t test results obtained t count $>$ t table ($9.650 > 1.990$) or a significant probability value < 0.05 ($0.00 < 0.05$) then H_0 is rejected, H_a is accepted. Occupational Health Safety (K3) (X1) and Organizational Culture (X2) on employee performance there is a influence simultaneously obtained regression equation $Y=9.131 + 0.249X1 + 0.515X2$. The results of the F test obtained the value of F hitung $>$ F tabel ($50.929 > 3.11$) and significant probability < 0.05 ($0.00 < 0.05$).

Kata Kunci:

Keselamatan Kesehatan Kerja (K3), Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Inkabiz Indonesia Tangerang Selatan. Metode yang di gunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dan data yang dikumpulkan melalui kuesioner. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Inkabiz Indonesia Tangerang Selatan dengan total 102 karyawan dan metode sampel yang digunakan adalah slovin dengan total 82 sampel. Uji analisis data yang digunakan meliputi uji analisis deskriptif, asumsi klasik, kuantitatif dan uji hipotesis. Hasil penelitian diperoleh Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) terdapat pengaruh secara parsial dengan persamaan regresi $Y = 12.969 + 0.671X1$. Hasil uji t diperoleh t (hitung) $>$ t tabel ($7,909 > 1,990$) atau nilai signifikan probabilitas $< 0,05$ ($0,00 < 0,05$) maka H_0 ditolak, H_a diterima. Budaya Organisasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) terdapat pengaruh secara parsial diperoleh persamaan regresi $Y = 11,899 + 0,693X2$, hasil uji t diperoleh t (hitung) $>$ t tabel ($9,650 > 1,990$) atau nilai signifikan probabilitas $< 0,05$ ($0,00 < 0,05$) maka H_0 ditolak, H_a diterima. Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) (X1) dan Budaya Organisasi (X2) terhadap kinerja karyawan terdapat pengaruh secara simultan diperoleh persamaan regresi $Y = 9,131 + 0,249X1 + 0,515X2$. Hasil uji F diperoleh nilai F hitung $>$ F tabel ($50,929 > 3,11$) dan signifikan probabilitas $< 0,05$ ($0,00 < 0,05$).



This is an open access article distributed under the Creative Commons 4.0 Attribution License, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited. ©2025 by author

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin ketat, perusahaan dituntut untuk terus beradaptasi dengan perubahan pasar yang cepat. Perubahan ini mendorong perusahaan untuk berinovasi, meningkatkan produktivitas, dan memastikan kesejahteraan organisasi serta karyawannya. Sumber daya manusia (SDM) memegang peranan utama dalam pencapaian tujuan perusahaan dan operasionalnya. Keberadaan SDM yang berkualitas menentukan kelangsungan dan stabilitas perusahaan. Oleh sebab itu, pengelolaan SDM yang tepat sangat penting untuk mendorong keberhasilan organisasi, baik dari sisi efisiensi operasional maupun pencapaian tujuan strategis perusahaan.

PT. Inkabiz Indonesia Tangerang Selatan, sebagai perusahaan yang bergerak di bidang garmen sejak 2007, menghadapi tantangan dalam memastikan kinerja optimal karyawan untuk mencapai target produksi. Perusahaan ini dikenal sebagai produsen pakaian jadi dalam skala massal dengan berbagai produk berkualitas tinggi. Meskipun telah membangun portofolio bisnis yang cukup baik, termasuk bekerja sama dengan instansi pemerintah dan perusahaan besar, data menunjukkan bahwa pencapaian target produksi belum maksimal. Pada tahun 2021 hingga 2023, capaian produksi perusahaan selalu di bawah 100% dari target yang telah ditetapkan, meskipun persentase realisasi terus mendekati target yang ada. Pencapaian target produksi yang belum optimal ini menunjukkan bahwa terdapat kinerja karyawan yang belum mencapai potensi maksimal. Beberapa faktor yang diduga memengaruhi kinerja karyawan meliputi aspek keselamatan kesehatan kerja (K3) dan budaya organisasi. Hal ini teridentifikasi melalui pra-survei dan wawancara yang dilakukan dengan karyawan dan manajemen perusahaan.

Dari hasil pra-survei terhadap kinerja karyawan, meskipun mayoritas karyawan menyatakan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan kualitas yang diharapkan perusahaan, sebanyak 45% karyawan mengaku sering melakukan kesalahan dalam pekerjaan. Selain itu, 35% karyawan belum mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan prosedur dan jadwal yang telah ditetapkan. Wawancara dengan manajemen perusahaan juga mengungkapkan bahwa terdapat kasus seperti potongan kain yang salah dan jahitan yang tidak rapi, yang secara langsung menurunkan kualitas produk akhir. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat aspek kinerja yang membutuhkan perhatian lebih.

Selain kinerja, keselamatan dan kesehatan kerja (K3) juga menjadi isu penting dalam perusahaan ini. Data menunjukkan bahwa selama tiga tahun terakhir, terdapat enam kasus kecelakaan kerja di PT. Inkabiz Indonesia Tangerang Selatan, yang melibatkan berbagai divisi dengan kategori kecelakaan ringan hingga berat. Beberapa kecelakaan yang dilaporkan melibatkan potensi risiko tinggi, seperti kecelakaan akibat arus listrik, terjatuh dari tangga, dan terkena alat berat. Kasus-kasus ini tidak hanya menunjukkan bahwa masih ada risiko di tempat kerja yang perlu ditangani, tetapi juga bahwa kondisi kerja yang aman dan sehat harus menjadi prioritas utama untuk mendukung produktivitas karyawan.

Pra-survei yang dilakukan terhadap aspek K3 menunjukkan bahwa meskipun mayoritas karyawan merasa lingkungan kerja cukup aman, sebanyak 35% karyawan mengungkapkan bahwa penempatan dan penyimpanan barang-barang berbahaya belum dikelola dengan baik. Hal ini mencerminkan bahwa terdapat kebutuhan untuk memperbaiki tata kelola risiko kerja dan meningkatkan kesadaran akan pentingnya K3 di lingkungan kerja. Selain itu, kualitas udara yang kurang baik di tempat kerja juga menjadi perhatian, dengan 30% karyawan menyatakan bahwa kondisi ini belum memadai. Lingkungan kerja yang kurang nyaman dapat menyebabkan gangguan kesehatan dan menurunkan konsentrasi karyawan, yang pada akhirnya memengaruhi kinerja mereka secara keseluruhan.

Faktor lain yang menjadi perhatian dalam penelitian ini adalah budaya organisasi. Budaya organisasi yang baik dapat menjadi pendorong utama dalam meningkatkan kinerja karyawan. Namun, pra-survei menunjukkan bahwa sebanyak 35% karyawan belum

sepenuhnya mematuhi aturan dan peraturan di tempat kerja. Selain itu, sebanyak 40% karyawan belum memiliki inisiatif untuk membuat rencana kerja yang terstruktur dan strategis. Hal ini menunjukkan bahwa belum semua karyawan memiliki kesadaran yang cukup terhadap nilai-nilai organisasi dan tujuan perusahaan. Kurangnya kepatuhan terhadap budaya organisasi dapat menyebabkan kinerja yang tidak konsisten dan menghambat pencapaian tujuan strategis perusahaan.

Dalam konteks akademis, penelitian ini memiliki research gap yang penting untuk diisi. Studi sebelumnya banyak membahas tentang pengaruh K3 dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan secara terpisah. Namun, masih jarang ditemukan penelitian yang mengkaji kedua faktor ini secara simultan di industri garmen, terutama di Indonesia. Industri garmen memiliki karakteristik unik, seperti tingkat risiko kerja yang tinggi dan tekanan untuk mencapai produksi massal dalam waktu yang singkat. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menjawab beberapa pertanyaan utama: apakah K3 memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, apakah budaya organisasi juga memberikan dampak, dan bagaimana kedua faktor ini berinteraksi untuk memengaruhi kinerja karyawan secara keseluruhan.

Penelitian ini bertujuan untuk memberikan kontribusi praktis dan teoritis. Dari sisi praktis, hasil penelitian diharapkan dapat memberikan masukan kepada PT. Inkabiz Indonesia Tangerang Selatan dalam mengembangkan kebijakan yang lebih baik terkait K3 dan budaya organisasi. Misalnya, perusahaan dapat meningkatkan pelatihan dan edukasi tentang keselamatan kerja, serta memperkuat implementasi nilai-nilai organisasi yang mendukung kolaborasi dan produktivitas. Dari sisi teoritis, penelitian ini diharapkan dapat memperkaya literatur tentang manajemen SDM, terutama dalam konteks industri garmen di Indonesia.

Kinerja karyawan tidak hanya ditentukan oleh faktor individu, tetapi juga dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan nilai-nilai yang diterapkan oleh organisasi. Dalam hal ini, keselamatan kesehatan kerja dan budaya organisasi merupakan dua aspek penting yang perlu diperhatikan secara bersamaan. Karyawan yang merasa terlindungi dari risiko kerja dan bekerja dalam lingkungan yang mendukung cenderung memiliki motivasi dan komitmen yang lebih tinggi terhadap pekerjaan mereka. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang aman dan budaya organisasi yang tidak kondusif dapat menjadi penghalang bagi produktivitas dan keberlanjutan bisnis perusahaan.

Penelitian ini dilakukan dengan metode kuantitatif untuk mengukur pengaruh K3 dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan secara parsial maupun simultan. Data yang diperoleh dari survei akan dianalisis menggunakan metode statistik untuk mengidentifikasi hubungan antar variabel. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan gambaran yang lebih jelas tentang bagaimana kedua faktor ini berkontribusi terhadap kinerja karyawan di PT. Inkabiz Indonesia Tangerang Selatan.

Melalui penelitian ini, diharapkan perusahaan dapat mengidentifikasi area yang perlu ditingkatkan, baik dari segi pengelolaan risiko kerja maupun penerapan budaya organisasi yang lebih baik. Dalam jangka panjang, peningkatan kinerja karyawan akan berkontribusi pada pencapaian target produksi dan keberlanjutan bisnis perusahaan di tengah persaingan yang semakin ketat. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya memberikan manfaat bagi PT. Inkabiz Indonesia Tangerang Selatan, tetapi juga bagi industri garmen secara keseluruhan, terutama dalam memahami pentingnya sinergi antara keselamatan kerja dan budaya organisasi dalam mendukung kinerja yang optimal.

KAJIAN LITERATUR

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Menurut Syarifuddin (2022: 89) “kesehatan dan keselamatan kerja adalah upaya yang dilakukan perusahaan dalam menjaga sistem kerja untuk menghindari terjadi kerugian dalam bekerja serta upaya yang dilakukan oleh pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai

dengan cara kerja, aturan dan standar yang telah ditetapkan sehingga terhindar dari kelalaian dalam bekerja”. Menurut Enny (2019: 1) “keselamatan dan kesehatan kerja (K3) adalah suatu program yang dibuat pekerja maupun pengusaha sebagai upaya mencegah timbulnya kecelakaan akibat kerja dan penyakit akibat kerja dengan cara mengenali hal yang berpotensi menimbulkan kecelakaan dan penyakit akibat kerja serta tindakan antisipatif apabila terjadi kecelakaan dan penyakit kerja”. Menurut Suwardi dan Daryanto (2018: 1) “keselamatan kerja adalah yang berkaitan dengan mesin, pesawat alat kerja, bahan dan proses pengelolaannya, landasan tempat kerja dan lingkungannya serta cara-cara melakukan pekerjaan. Sasaran keselamatan kerja adalah segala tempat kerja, baik di darat, didalam tanah, di permukaan air, maupun di udara. Menurut Samanlangi, dkk (2022: 1) “kesehatan dan keselamatan kerja merupakan suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmani maupun rohani. Dengan kesehatan dan keselamatan kerja maka para pihak diharapkan tenaga kerja dapat melakukan pekerjaan dengan aman dan nyaman serta mencapai ketahanan fisik, daya kerja, dan tingkat kesehatan yang tinggi”. Menurut Kasmir (2018) “kesehatan kerja merupakan cara yang dilakukan perusahaan dengan tujuan agar para karyawannya tetap sehat selama bekerja, sedangkan keselamatan kerja dilakukan dengan tujuan untuk memberikan perlindungan kepada karyawan sehingga dalam melaksanakan pekerjaan tidak mengalami kecelakaan kerja”. Dengan demikian, dari pengertian para ahli tersebut keselamatan dan kesehatan kerja adalah upaya untuk melindungi karyawan dari bahaya dan risiko yang terkait dengan pekerjaan, serta menjaga dan memberikan kesejahteraan fisik, mental, dan emosional mereka.

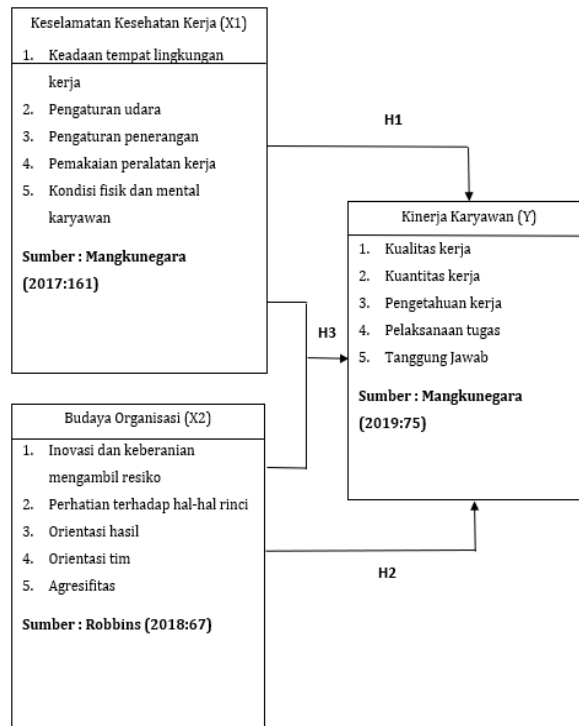
Budaya Organisasi

Busro (2020: 5) “budaya organisasi adalah persepsi bersama yang dianut oleh anggota organisasi sebagai suatu sistem nilai organisasi yang dianut oleh anggota organisasi, yang kemudian mempengaruhi cara bekerja dan berperilaku dari para anggota organisasi, sehingga sistem nilai atau sistem makna tersebut mampu membedakan organisasi yang satu dengan yang organisasi yang lainnya.” Berdasarkan pemahaman dari para ahli, budaya organisasi adalah serangkaian keyakinan, nilai, pola keyakinan, norma, ketentuan, pemikiran yang menjadi ciri khas organisasi. Budaya organisasi mencerminkan identitas dan karakteristik unik dari suatu organisasi, mempengaruhi perilaku dan interaksi antara anggota organisasi, serta membentuk pandangan bersama tentang bagaimana organisasi tersebut beroperasi. Budaya organisasi juga berfungsi sebagai pedoman dalam pengambilan keputusan dan menyelesaikan masalah dalam lingkungan kerja.

Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2019: 67) “kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Dari pendapat para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam suatu perusahaan yang diukur dari segi kualitas dan kuantitas itu sendiri. Kinerja karyawan yang baik akan menentukan keberhasilan suatu perusahaan secara keseluruhan, apakah dapat berjalan dengan baik atau tidak dalam mencapai tujuan perusahaan. Menilai dan mengukur kinerja setiap karyawan dapat membantu perusahaan dalam mengidentifikasi adanya kesalahan sehingga perusahaan dapat mengatasi masalah tersebut. Menurut Mangkunegara (2019: 75), indikator kinerja mencakup beberapa aspek. Kualitas kerja mengacu pada seberapa baik seorang karyawan menyelesaikan tugasnya. Kuantitas kerja mengukur hasil kerja yang dicapai atau kecepatan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Pengetahuan kerja mencerminkan kemampuan karyawan memahami urutan atau tahapan dalam melaksanakan pekerjaannya. Pelaksanaan tugas menggambarkan sejauh

mana seorang karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan akurat tanpa kesalahan. Tanggung jawab menunjukkan kemampuan karyawan menjalin hubungan dengan rekan kerja untuk menyelesaikan tugas bersama.



Gambar 1 Kerangka Berpikir

Hipotesis

1. $H_{o1} : \rho_1 = 0$: Tidak terdapat pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Kinerja Karyawan PT. Inkabiz Indonesia Tangerang Selatan secara parsial.
2. $H_{a1} : \rho_1 \neq 0$: Terdapat pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Kinerja Karyawan PT. Inkabiz Indonesia Tangerang Selatan secara parsial.
3. $H_{o2} : \rho_2 = 0$: Tidak terdapat pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Inkabiz Indonesia Tangerang Selatan secara parsial.
4. $H_{a2} : \rho_2 \neq 0$: Terdapat Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Inkabiz Indonesia Tangerang Selatan secara parsial.
5. $H_{o3} : \rho_3 = 0$: Tidak terdapat pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Inkabiz Indonesia Tangerang Selatan secara simultan.
6. $H_{a3} : \rho_3 \neq 0$: Terdapat pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Inkabiz Indonesia Tangerang Selatan secara simultan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan suatu kegiatan yang dilakukan secara terencana dan sistematis untuk mendapatkan jawaban pemecahan masalah terhadap fenomena-fenomena yang terjadi dalam penelitian ini. Dengan ini Analisis data yang bersifat kuantitatif atau statistik memberikan kemampuan untuk menguji hipotesis secara lebih formal. Dengan demikian, kesimpulan yang dihasilkan dapat didukung oleh data statistik yang kuat, memberikan dasar yang lebih meyakinkan untuk pemahaman hubungan antar variabel tersebut. Populasi yang terdapat di PT inkabiz Indonesia Tangerang Selatan sebanyak 102 populasi. Pada penelitian ini dibutuhkan 82 sampel. Analisis regresi linier berganda untuk mengetahui arah hubungan variabel independen dengan variabel dependen, bagaimana masing-masing variabel

independen berhubungan positif atau negatif dan memprediksi nilai dari variabel independen. Menurut Sugiyono (2019: 277) “analisis regresi digunakan untuk melakukan prediksi bagaimana perubahan nilai variabel dependen bila nilai variabel independen dinaikin atau diturunkan”. Uji t dimaksudkan untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikatnya. Uji F dimaksudkan untuk menguji pengaruh semua variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Linear Sederhana Keselamatan Kesehatan Kerja (X1)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.969	3.353		3.868	.000
	Keselamatan Kesehatan Kerja (K3)	.671	.085	.662	7.909	.000
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS versi 26 (2025)

Berdasarkan tabel 1 diatas, maka dapat disimpulkan persamaan regresi linear sederhana $Y = 12.969 + 0,671X_1$ maka dapat dijelaskan sebagai berikut : Nilai konstanta menunjukkan nilai sebesar 12.969 artinya jika variabel keselamatan kesehatan kerja (X1) nilainya adalah 0 dan nilai variabel sebesar 12.969. Nilai koefisien regresi variabel keselamatan kesehatan kerja (X1) adalah 0,671 menunjukkan nilai yang berpengaruh positif, artinya jika keselamatan kesehatan kerja ditingkat sebesar satu – satuan, maka kinerja akan meningkat sebesar 0,671 satuan.

Tabel 2. Hasil Uji Regresi Linear Sederhana Budaya Organisasi (X2)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.899	2.862		4.157	.000
	Budaya Organisasi	.693	.072	.733	9.650	.000
a. Dependent Variable: Kinerja Karvawan						

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS versi 26 (2025)

Berdasarkan tabel 2 diatas, maka dapat disimpulkan persamaan regresi linear sederhana $Y = 11.899 + 0,693X_2$ maka dapat dijelaskan sebagai berikut : Nilai konstanta sebesar 11.899 artinya jika budaya organisasi (X2) nilainya adalah 0, maka nilai variabel kinerja (Y) akan sebesar 11.899. Nilai koefisien regresi variabel budaya organisasi (X2) adalah 0,693 bernilai positif, artinya jika budaya organisasi (X2) mengalami kenaikan 1 nilai, maka kinerja (Y) akan meningkat sebesar 0,693 satuan.

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.131	3.084		2.960	.004
	Keselamatan Kesehatan Kerja (K3)	.249	.116	.246	2.140	.035
	Budaya Organisasi	.515	.109	.546	4.744	.000
a. Dependent Variable: Kinerja Karvawan						

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS versi 26 (2025)

Berdasarkan tabel 3 diatas, maka dapat diperoleh persamaan $Y = 9.131 + 0,249X_1 + 0,515X_2$, maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Nilai konstanta menunjukkan sebesar 9.131 yang artinya tidak terjadi perubahan independen, maka nilai variabel dependen sebesar 9.131.
- Nilai koefisien regresi variabel keselamatan kesehatan kerja menunjukkan nilai sebesar 0,249 bernilai positif, hal ini menunjukkan jika variabel keselamatan kesehatan kerja kenaikan 1% maka kinerja akan mengalami kenaikan 0,249.
- Nilai koefisien regresi variabel budaya organisasi menunjukkan nilai sebesar 0,515 bernilai positif, hal ini menunjukkan jika variabel budaya organisasi kenaikan 1% maka kinerja akan mengalami kenaikan sebesar 0,515.

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Korelasi Parsial Keselamatan Kesehatan Kerja

Correlations			
		Keselamatan Kesehatan Kerja (K3)	Kinerja Karyawan
Keselamatan Kesehatan Kerja (K3)	Pearson Correlation	1	.662**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	82	82
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.662**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	82	82

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

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS versi 26 (2025)

Berdasarkan tabel 4 diatas, maka diperoleh nilai koefisien korelasi keselamatan kesehatan kerja sebesar 0,662. Nilai ini berada pada rentang “0,600 – 0,799” yang berarti tingkat hubungan keselamatan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan termasuk ke dalam tingkat hubungan yang kuat.

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Korelasi Parsial Budaya Organisasi (X2)

Correlations			
		Budaya Organisasi	Kinerja Karyawan
Budaya Organisasi	Pearson Correlation	1	.733**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	82	82
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.733**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	82	82

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

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS versi 26 (2025)

Berdasarkan tabel 5 diatas, maka diperoleh nilai koefisien korelasi budaya organisasi sebesar 0,733. Nilai berada pada rentang “0,600 – 0,799” yang berarti tingkat hubungan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan termasuk ke dalam tingkat hubungan yang kuat.

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Korelasi simultan Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) (X1) dan Budaya Organisasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.750 ^a	.563	.552	3.12605

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Keselamatan Kesehatan Kerja (K3)

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS versi 26 (2025)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 6 diatas, diperoleh koefisien korelasi keselamatan kesehatan kerja dan budaya organisasi secara bersamaan sebesar 0,563 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,400 – 0,599 yang artinya kedua variabel tersebut memiliki tingkat hubungan yang sedang atau bisa dikatakan cukup kuat.

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.662 ^a	.439	.432	3.52117
a. Predictors: (Constant), Keselamatan Kesehatan Kerja (K3)				

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS versi 26 (2025)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 7 diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,439. Maka dapat disimpulkan variabel budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja sebesar 43,9%, sedangkan sisanya sebesar $(100 - 43,9\% = 56,1\%)$ dipengaruhi faktor lain.

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial Budaya Organisasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.733 ^a	.538	.532	3.19519
a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi				

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS versi 26 (2025)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 8 diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,538. Maka dapat disimpulkan variabel budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja sebesar 53,8%, sedangkan sisanya sebesar $(100 - 53,8\%) = 46,2\%$ dipengaruhi faktor lain.

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Simultan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.750 ^a	.563	.552	3.12605
a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Keselamatan Kesehatan Kerja (K3)				

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS versi 26 (2025)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 9 diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,563. Maka dapat disimpulkan variabel keselamatan kesehatan kerja dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja sebesar 56,3%, sedangkan sisanya sebesar $(100 - 56,3\%) = 43,7\%$ dipengaruhi faktor lain.

Tabel 10. Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji T) Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) (X1) Terhadap Kinerja (Y)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	12.969	3.353		3.868
	Keselamatan Kesehatan Kerja (K3)	.671	.085	.662	7.909
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan					

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS versi 26 (2025)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 10 diatas, diperoleh nilai signifikansi $0,00 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $7,909 > 1,990$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara keselamatan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan.

Tabel 11. Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji T) Budaya Organisasi (X2) Terhadap Kinerja (Y)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.899	2.862	4.157	.000
	Budaya Organisasi	.693	.072	.733	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS versi 26 (2025)

Berdasarkan hasil pengujian tabel diatas, diperoleh nilai signifikansi $0,00 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $9,650 > 1,990$. Dengan demikian maka H_o ditolak dan H_a diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

Tabel 12. Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Secara Silmutan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	995.374	2	497.687	50.929	.000 ^b
	Residual	772.004	79	9.772		
	Total	1767.378	81			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Keselamatan Kesehatan Kerja (K3)						

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Keselamatan Kesehatan Kerja (K3)

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS versi 26 (2025)

Berdasarkan hasil pengujian tabel diatas, diperoleh nilai signifikansi $0,00 < 0,05$ dan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $50,929 > 3,11$ Dengan demikian H_o ditolak dan H_a diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara keselamatan kesehatan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan Penelitian

Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan regresi linear sederhana diperoleh $Y = 12,969 + 0,671$ dengan nilai konstanta menunjukkan nilai sebesar 12,969 artinya jika variabel keselamatan kesehatan kerja (X1) nilainya adalah 0 dan nilai kinerja sebesar 12,969. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,662, nilai ini berada pada rentang “0,600 – 0,799” yang berarti tingkat hubungan keselamatan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan termasuk ke dalam tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,439, maka dapat disimpulkan variabel budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja sebesar 43,9%, sedangkan sisanya sebesar $(100 - 43,9\% = 56,1\%)$ dipengaruhi faktor lain. Hasil uji hipotesis (uji t) diperoleh nilai signifikansi $0,00 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $7,909 > 1,990$. Dengan demikian H_o ditolak dan H_a hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara keselamatan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Inkabiz Indonesia Tangerang Selatan.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan regresi linear sederhana diperoleh $Y = 11,899 + 0,693$ dengan nilai konstanta sebesar 11.899 artinya jika variabel budaya organisasi (X2) nilainya adalah 0, dan nilai variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 11.899. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,733, nilai ini berada pada rentang “0,600 – 0,799” yang berarti tingkat hubungan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan termasuk ke dalam tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,538, maka dapat disimpulkan variabel budaya organisasi

berpengaruh terhadap kinerja sebesar 53,8%, sedangkan sisanya sebesar $(100 - 53,8\% = 46,2\%)$ dipengaruhi faktor lain. Hasil uji hipotesis (uji t) diperoleh nilai signifikansi $0,00 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $9,650 > 1,990$. Dengan demikian H_o ditolak dan H_a hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan regresi linear berganda diperoleh $Y = 9,131 + 0,249X_1 + 0,515X_2$, nilai konstanta menunjukkan sebesar 9,131. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,563 dimana nilai tersebut berada pada interval $0,400 - 0,599$ yang artinya kedua variabel tersebut memiliki tingkat hubungan yang sedang atau bisa dikatakan cukup kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,563, maka dapat disimpulkan variabel keselamatan kesehatan kerja dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja sebesar 56,3% sedangkan sisanya sebesar $(100 - 56,3\% = 43,7\%)$ dipengaruhi faktor lain. Nilai signifikansi pada uji F sebesar $0,00 < 0,05$ dan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $50,929 > 3,11$. Dengan demikian H_o ditolak dan H_a diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara keselamatan kesehatan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan yang dilakukan, penelitian ini menunjukkan bahwa Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) dan Budaya Organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Inkabiz Indonesia Tangerang Selatan, baik secara simultan maupun parsial. Analisis regresi menunjukkan persamaan $Y = 9,131 + 0,249X_1 + 0,515X_2$ dengan nilai koefisien korelasi 0,563, mengindikasikan hubungan yang cukup kuat. Uji F menghasilkan signifikansi $0,00 < 0,05$ dan $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($50,929 > 3,11$), sehingga H_o ditolak dan H_a diterima, membuktikan pengaruh simultan kedua variabel terhadap kinerja. Secara parsial, K3 memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja, terbukti dari persamaan $Y = 12,969 + 0,671X_1$ dan koefisien korelasi 0,662, yang menunjukkan hubungan kuat. Uji t menghasilkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($7,909 > 1,990$) dengan signifikansi $0,00 < 0,05$. Begitu pula Budaya Organisasi, dengan persamaan $Y = 11,899 + 0,693X_2$ dan koefisien korelasi 0,733, yang juga menunjukkan hubungan kuat. Uji t menghasilkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($9,650 > 1,990$), membuktikan pengaruh signifikan. Penelitian ini memiliki keterbatasan, seperti keterbatasan faktor yang diteliti dan kemungkinan bias dalam pengisian kuesioner. Saran yang diberikan termasuk meningkatkan kualitas udara kerja, memberikan umpan balik kinerja, dan mendorong keterlibatan karyawan dalam perencanaan strategis untuk meningkatkan kinerja dan kontribusi mereka pada perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad Rizki Muafi, Hawignyo. (2022). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mesindo Teknnesia. Yume : Journal Of Management, 263 - 271.
- Afandi, P. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia; Teori, Konsep Dan Indikator (Edisi Ke-2). Bangka: Zanafa Publishing.
- Apriansyah, M. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indotex Indonesia Di Tangerang. Jurnal Ekonomi Efektif, 533 - 541.
- Ardana. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Graha Ilmu.

- Busro, M. (2020). Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenada Media Grup.
- Enny, M. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Surabaya: Ubhara Manajemen Press.
- Fadli, R. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia Di Dalam Perusahaan. Tangerang Selatan: Pascal Books Pt. Mediatama Digital Cendekia.
- Federic Mario Bolung, Endri Sentosa, Marnis. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Pengembangan Karir, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Desa Wisata TMII Jakarta. Oikonomia: Jurnal Manajemen, 141-154.
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss 25. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2019). Aplikasi Analisis Multivariate. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Handoko. (2019). Manajemen Personalian Dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Bpfe.
- Hasibuan, M. S. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Pt. Bumi Aksara.
- I Dewa Ayu Intan Wulandari, I Gede Bayu Surya Parwita, Putu Agus Eka Rismawan. (2022). Pengaruh Kompetensi Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Serta Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Wangaya Kota Denpasar. Values, 355-367.
- Indrastuti, S. (2020). Manajemen Sumberdaya Manusia Strategik . Pekanbaru: Ur Press.
- Irawan, M. Rizal Nur. (2020). Pengaruh (K3) Dan Motivasi Terhadap Kinerja. Jurnal Ecopreneur.12 Fakultas Ekonomi Dan Bisnis.
- Kasmir. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik) Ed. 1. Depok, Indonesia: Rajawali Pers.
- Khaeruman. (2021). Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus. Serang: Cv. Aa Rizky.
- Kokiroba , E., Areros , W., & Sambul, S. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Batavia Properindo Finance Tbk. Cabang Manado. Productivity, 294 - 298.
- Larasati. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Decpublish.
- Lubis, M., Syarifuddin, S., Khadijatul Z, A., Rahmat, S. L., Hutomo, R., Marlina, . . . Diwyarthi, N. S. (2022). Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Zahir Publishing.
- Mangkunegara, P. A. (2019). Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Bandung: Refika Aditama.
- Nazhar Amin Firmansyah, Vera Maria. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. The Univenus Serang. Jurnal Inovasi Penelitian, 3841-3848.
- Nuning Nurna Dewi, Sundari. (2021). Pengaruh (K3) Dan Motivasi Terhadap Kinerja. Jurnal Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Umaha, 278-289.
- Nurhayati, Zahara Tussoleha Rony, Rycha Kuwara Sari. (2024). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Gunung Mutiara. Jurnal Kewirausahaan Dan Multi Talenta (Jkmt), 11-21.

- Robbins, S.P., Judge T.A (2018). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Ryani Dhyana Parashakti, Putriawati. (2020). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3), Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 290-304.
- Samanlangi, A. I., Ramli, Enggar, Fitriana, T., Asgun, S., Mamede, m., . . . Yusri. (2022). *Buku Ajar Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3) Dunia Usaha Dan Industri*. Purwokerto: CV. Amerta Media.
- Santoso, S. A. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Rajawali PT. *Telkom. Journal Of Applied Business And Economics (Jabe)* , 65-82 .
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sumartik, Abadiyah, R., & Ubaidillah, H. (2022). *Buku Ajar Budaya Organisasi*. Jawa Timur: Umsida Press Sidoarjo.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Syarifuddin, S. (2022). *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Zahir Publishing.
- Yusuf. (2021). *Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi*. Sumatera Selatan: Ld Media.