

**BUDAYA ORGANISASI DAN KESELAMATAN KESEHATAN KERJA (K3) SEBAGAI
DETERMINAN KINERJA KARYAWAN
CV. SUKAHATI PRATAMA TASIKMALAYA**

Viska Permata Putri ¹, Kusuma Agdhi Rahwana ², Hary Firmansyah ³

Manajemen, Universitas Perjuangan Tasikmalaya, Indonesia

viskapermataa31@gmail.com , kusumaagdhi@unper.ac.id, haryfirmansyah92@unper.ac.id

Abstract

This study aims to determine the simultaneous and partial influence between the variables of Organizational Culture and Occupational Health and Safety (K3) on employee performance at CV Sukahati Pratama Tasikmalaya. The research method used was a quantitative method with a survey approach. The sample used in this study was a proportionate stratified random sampling sample consisting of 67 respondents who were employees of the production department of CV Sukahati Pratama Tasikmalaya. The data testing techniques used in this study use validity tests, reliability tests, and classical assumption tests. Data analysis in this study uses multiple linear regression analysis tools using SPSS version 26. The results of the study indicate that Organizational Culture and Occupational Health and Safety (K3) simultaneously have a significant effect on Employee Performance. Organizational Culture partially has a significant effect on Employee Performance. Occupational Health and Safety (K3) partially has a significant effect on Employee Performance.

Keywords : *Organizational Culture, Occupational Health and Safety (K3), Employee Performance.*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara simultan dan parsial antara variabel Budaya Organisasi dan Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) terhadap kinerja karyawan CV Sukahati Pratama Tasikmalaya. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan survey. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sampel proportionate stratified random sampling yang terdiri dari 67 responden yang merupakan karyawan bagian produksi CV Sukahati Pratama Tasikmalaya. Teknik pengujian data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan uji validitas, uji realibilitas dan uji asumsi klasik. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan alat analisis regresi linear berganda dengan menggunakan SPSS versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Budaya Organisasi dan Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Budaya Organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Keselamatan Kesehatan Kerja (K3), Kinerja Karyawan.

Article history

Received: September 2025

Reviewed: September 2025

Published: September 2025

Plagiarism checker no 80

Doi : prefix doi :
[10.8734/musytari.v1i2.365](https://doi.org/10.8734/musytari.v1i2.365)

**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/)

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan modal strategis dalam sebuah organisasi karena menjadi penggerak utama tercapainya tujuan perusahaan. Keberhasilan organisasi tidak hanya ditentukan oleh ketersediaan modal, teknologi, maupun sarana prasarana, tetapi juga oleh kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya. Kinerja karyawan sebagai hasil kerja yang dicapai individu maupun kelompok dalam organisasi menjadi salah satu faktor penting yang menentukan daya saing perusahaan (Sutrisno, 2019; Mangkunegara, 2017). Oleh karena itu, perusahaan perlu mengelola sumber daya manusia secara profesional agar mampu menciptakan tenaga kerja yang produktif, berkomitmen, dan mampu berdaya saing di tengah tantangan global (Daniel, 2022; Edward, 2020).

Salah satu faktor yang memengaruhi kinerja adalah budaya organisasi. Budaya organisasi merupakan seperangkat nilai, norma, serta kebiasaan yang menjadi pedoman perilaku karyawan dalam menjalankan aktivitas kerja (Ardi et al., 2023). Budaya organisasi yang positif mampu menciptakan lingkungan kerja harmonis, meningkatkan motivasi, membentuk sikap proaktif, serta mendorong karyawan untuk bekerja dengan komitmen tinggi. Namun demikian, ketika budaya organisasi tidak dijalankan secara konsisten oleh seluruh karyawan, maka akan menimbulkan kesenjangan perilaku yang dapat menghambat tercapainya kinerja optimal.

Selain budaya organisasi, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) juga berperan penting dalam menjaga keberlangsungan aktivitas kerja. K3 merupakan sistem perlindungan yang bertujuan menciptakan lingkungan kerja yang aman, sehat, dan produktif dengan mencegah terjadinya kecelakaan kerja maupun penyakit akibat kerja (Risda & Abdul, 2023). Kinerja karyawan akan menurun ketika pekerja menghadapi risiko tinggi di tempat kerja, baik akibat kurangnya kesadaran akan penggunaan alat pelindung diri maupun belum optimalnya penyediaan fasilitas K3 dari perusahaan. Data Kementerian Ketenagakerjaan (2019-2021) menunjukkan bahwa kecelakaan kerja di Indonesia masih tinggi, dengan mayoritas kasus terjadi di sektor industri dan jasa. Fakta ini menegaskan bahwa penerapan K3 merupakan aspek fundamental dalam meningkatkan kinerja karyawan.

CV. Sukahati Pratama Tasikmalaya, sebuah perusahaan yang berdiri sejak tahun 2001 bergerak di bidang supplier ayam potong dengan lebih dari 300 karyawan, menghadapi berbagai tantangan dalam meningkatkan kinerja karyawannya. Perusahaan telah membangun budaya organisasi berbasis religiusitas, seperti kegiatan pengajian rutin, sholat dhuha, serta budaya sedekah melalui kotak amal. Namun, kenyataannya masih terdapat karyawan yang tidak konsisten mengikuti budaya tersebut. Di sisi lain, perusahaan juga telah menyediakan program K3 berupa BPJS Kesehatan dan Ketenagakerjaan serta alat pelindung diri. Akan tetapi, implementasi K3 belum maksimal karena sebagian tenaga kerja masih mengabaikan penggunaan alat pelindung diri sehingga menimbulkan risiko kecelakaan kerja.

Berdasarkan data penilaian kinerja karyawan bagian produksi tahun 2024, kinerja karyawan berada dalam kategori baik, namun masih terdapat fluktuasi pada indikator pemenuhan produksi, kualitas, komplain konsumen, dan kepatuhan terhadap SOP. Penurunan kinerja pada periode tertentu dipengaruhi oleh lonjakan pesanan yang tidak mampu dipenuhi karena keterbatasan tenaga kerja, serta adanya kesalahan pencatatan jumlah pesanan yang menimbulkan komplain konsumen. Kondisi ini menunjukkan bahwa budaya organisasi dan penerapan K3 belum berjalan optimal sehingga berdampak pada pencapaian kinerja karyawan.

2. Tinjauan Pustaka

Budaya Organisasi

Budaya Organisasi adalah seperangkat nilai, prinsip, tradisi, serta kebiasaan yang dianut bersama dan menjadi pedoman perilaku anggota organisasi dalam bertindak (Robbins & Coulter, 2018:118).

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) merupakan suatu konsep dan upaya yang bertujuan menjaga keutuhan serta kesempurnaan jasmani, rohani, hasil karya, dan budaya kerja dalam rangka mewujudkan kehidupan masyarakat yang adil dan makmur (Mangkunegara, 2018:324).

Kinerja

Kinerja diartikan sebagai pencapaian hasil kerja beserta perilaku kerja yang ditunjukkan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab dalam kurun waktu tertentu (Kasmir, 2019:208).

3. Metodologi Penelitian

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan oleh peneliti yaitu kuantitatif deskriptif. Menurut Setyawati et al., (2022) penelitian kuantitatif deskriptif merupakan suatu penelitian yang mempunyai tujuan untuk mendeskripsikan suatu fenomena, kejadian, peristiwa, dan gejala yang terjadi secara sistematis, faktual, serta akurat pada sebuah perusahaan tersebut.

Lokasi Penelitian

Penelitian ini telah dilakukan di perusahaan CV Sukahati Pratama Tasikmalaya yang berada di Jl. Sambong Jaya, Sambongpari, Kec. Mangkubumi, Tasikmalaya Jawa Barat 46181.

Populasi dan Sampel

Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga kerja bagian produksi CV. Sukahati Pratama Tasikmalaya yang berjumlah 129 orang (Sugiyono, 2020:126).

Sampel

Sampel ditentukan sebesar 50% dari jumlah populasi, sehingga diperoleh 67 tenaga kerja dari berbagai divisi produksi yang dipilih secara proporsional (Sugiyono, 2020:127; Arikunto, 2019:174).

Teknik Pengambilan Sampel

Teknik yang digunakan adalah proportionate stratified random sampling, yaitu pengambilan sampel secara acak dengan memperhatikan proporsi setiap divisi agar representatif dan adil (Sugiyono, 2018:82).

4. Hasil dan Pembahasan

Hasil Pengujian Data

Perhitungan uji validitas dan realibilitas instrumen item masing - masing variabel penelitian ini menggunakan SPSS 26. Uji validitas dilakukan dengan cara menghitung korelasi dari masing - masing pertanyaan melalui total skor. Adapun valid atau tidaknya suatu pertanyaan dapat ditentukan dengan cara sebagai berikut:

Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas

No	R hitung	Perbandingan	R tabel	Keterangan
Budaya Organisasi (X1)				
(1)	0,580	>	0.240	Valid
(2)	0,393	>	0.240	Valid
(3)	0,654	>	0.240	Valid
(4)	0,602	>	0.240	Valid
(5)	0,615	>	0.240	Valid
(6)	0,524	>	0.240	Valid
(7)	0,432	>	0.240	Valid
(8)	0,328	>	0.240	Valid
Keselamatan, Kesehatan Kerja (K3)				
(1)	0,508	>	0.240	Valid
(2)	0,644	>	0.240	Valid
(3)	0,655	>	0.240	Valid
(4)	0,646	>	0.240	Valid
(5)	0,385	>	0.240	Valid
(6)	0,579	>	0.240	Valid
(7)	0,629	>	0.240	Valid
(8)	0,250	>	0.240	Valid
(9)	0,341	>	0.240	Valid
(10)	0,267	>	0.240	Valid
Kinerja Karyawan (Y)				
(1)	0,510	>	0.240	Valid
(2)	0,709	>	0.240	Valid
(3)	0,701	>	0.240	Valid
(4)	0,760	>	0.240	Valid
(5)	0,749	>	0.240	Valid
(6)	0,700	>	0.240	Valid
(7)	0,812	>	0.240	Valid
(8)	0,568	>	0.240	Valid

Sumber: Data Primer Diolah oleh Penulis 2025

Berdasarkan Tabel 4.1 dapat diketahui bahwa nilai r tabel = 0,240 Semua pernyataan untuk variabel Budaya Organisasi, Keselamatan Kesehatan Kerja (K3), dan Kinerja Karyawan nilai r hitungnya $>$ r tabel, maka dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dapat dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Uji reliabilitas bertujuan untuk mengukur gejala - gejala yang sama dan hasil pengukur itu reliabel (Sugiyono, 2019:176). Suatu kontruk atau variabel dapat dikatakan reliabel jika memberikan *nilai Cronbach's Alpha* $>$ 0,60. Sedangkan jika *Cronbach's Alpha*

$<$ 0,60 maka hasil suatu kontruk dikatakan tidak reliabel. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.2 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Taraf Cronbach's Alpha	Keterangan
Budaya Organisasi (X1)	0,609	0,60	Reliabel
Keselamatan, Kesehatan Kerja (K3) (X2)	0,814	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,837	0,60	Reliabel

Sumber: Data Primer Diolah oleh Penulis 2025

Berdasarkan Tabel 4.2 dapat diketahui bahwa pernyataan untuk variabel Budaya Organisasi, Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) dan Kinerja Karyawan memberikan nilai *Cronbach's Alpha* $>$ 0,60. Maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Tabel 4.38 Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		67
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.59079654
Most Extreme Differences	Absolute	.094
	Positive	.057
	Negative	-.094
Test Statistic		.094
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data Primer Diolah oleh Penulis 2025

Berdasarkan Tabel 4.28 hasil uji normalitas menggunakan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* pada nilai residual, diperoleh nilai signifikansi (*Asymp. Sig. 2-tailed*) sebesar **0,200**. Karena nilai signifikansi lebih besar dari tingkat signifikansi 0,05 ($0,200 > 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa data residual terdistribusi secara normal. Dengan demikian, asumsi normalitas dalam analisis regresi terpenuhi dan model regresi layak untuk digunakan dalam penelitian ini.

2. Uji Multikolinearitas

Tabel 4.39 Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Coefficients ^a				Collinearity Statistics		
		Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	34.724	3.555		9.767	.000		
	Budaya Organisasi	.374	.096	.421	3.906	.000	.982	1.019
	Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3)	.218	.064	.367	3.400	.001	.982	1.019

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Data Primer Diolah oleh Penulis 2025

Berdasarkan Tabel 4.39 hasil uji multikolinearitas pada variabel bebas (K3 dan Budaya Organisasi), diketahui bahwa nilai **tolerance** masing-masing variabel sebesar **0,982** dan nilai **Variance Inflation Factor (VIF)** sebesar **1,019**. Nilai *Tolerance* > 0,1 dan nilai VIF < 10 menunjukkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas di antara variabel independen dalam model regresi ini. Dengan demikian, model regresi dalam penelitian ini memenuhi asumsi bebas multikolinearitas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4.40 Hasil Uji Heteroskedastisitas

		Correlations			
			Budaya Organisasi	Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)	Unstandardized Residual
Spearman's rho	Budaya Organisasi	Correlation Coefficient	1.000	.084	.010
		Sig. (2-tailed)	.	.498	.936
		N	67	67	67
	Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3)	Correlation Coefficient	.084	1.000	.080
		Sig. (2-tailed)	.498	.	.520
		N	67	67	67
	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	.010	.080	1.000
		Sig. (2-tailed)	.936	.520	.
		N	67	67	67

Sumber : Data Primer Diolah oleh Penulis 2025

Berdasarkan Tabel 4.40 menjelaskan bahwa nilai signifikansi Budaya Organisasi menunjukkan nilai sebesar $0,936 > 0,05$ dan nilai signifikansi Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) sebesar $0,520 > 0,05$. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

4. Uji Autokorelasi

Tabel 4.41 Hasil Uji Autokorelasi

Model	R	R Square	Model Summary ^b		
			Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.772 ^a	.596	.584	1.76292	1.963

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y1

Sumber : Data Primer Diolah oleh Penulis 2025

Berdasarkan Tabel 4.41 dapat diketahui bahwa nilai Durbin Watson sebesar 1,963. Nilai tersebut lebih besar dari -2 dan lebih kecil dari +2. Maka dapat disimpulkan bahwa nilai $DW > -2$ dan $DW < +2$ artinya tidak ada autokorelasi antar variabel bebas.

Pembahasan

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4.42 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model		Coefficients ^a					Correlations		
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.	Zero-order	Partial	Part
B	Std. Error	Beta	t						
1	(Constant)	34.724	3.555		9.767	.000			
	Budaya Organisasi	.374	.096	.421	3.906	.000	.371	.439	.417
	Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)	.218	.064	.367	3.400	.001	.310	.391	.363

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber :Data Primer Diolah oleh Penulis 2025

Berdasarkan Tabel 4.42 hasil analisis regresi linear berganda diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 34.724 + 0.374X_1 + 0.218X_2 + e$$

Interpretasi dari persamaan regresi linear berganda yaitu sebagai berikut:

1. Nilai Konstanta (a) = 34.724 nilai konstanta positif menunjukkan pengaruh variabel independen, dimana jika variabel independen yang terdiri dari budaya organisasi (X_1) dan keselamatan, Kesehatan kerja (K3) (X_2) = 0, maka kinerja karyawan (Y) CV Sukahati

- Pratama Tasikmalaya sebesar 34.724. dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi dan keselamatan kesehatan kerja (K3) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
2. Variabel budaya organisasi (X_1) berkontribusi positif terhadap kinerja karyawan (Y) dengan koefisien regresi sebesar 0,374 menyatakan bahwa setiap kenaikan budaya organisasi sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,374 atau sebaliknya setiap penurunan budaya organisasi sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan (Y) menurun sebesar 0,374 dengan asumsi variabel bebas lainnya adalah konstan atau tetap (*ceteris paribus*)
 3. Variabel keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berkontribusi positif terhadap kinerja karyawan (Y) dengan koefisien regresi sebesar 0,218 menyatakan bahwa setiap kenaikan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,218 atau sebaliknya setiap penurunan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan (Y) menurun sebesar 0,218. dengan asumsi variabel bebas lainnya adalah konstan atau tetap (*ceteris paribus*)

Analisis Koefisien Korelasi

Tabel 4.43 Analisis Koefisien Korelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.772 ^a	.596	.584	1.76292	1.963

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y1

Sumber : Data Primer oleh Penulis 2025

Berdasarkan Tabel 4.43 menunjukkan bahwa besarnya pengaruh budaya organisasi (X_1) dan keselamatan, kesehatan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) yang dihitung dengan nilai korelasi ditunjukkan oleh nilai R sebesar 0,772. Hal ini menunjukkan hubungan nilai R termasuk kategori kuat pada nilai 0,60 - 0,799 antara variabel independen terhadap variabel dependen. Artinya, budaya organisasi dan keselamatan kesehatan kerja (K3) mempunyai hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan.

Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 4.44 Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.772 ^a	.596	.584	1.76292	1.963

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y1

Sumber : Data Primer oleh Penulis 2025

Berdasarkan Tabel 4.44 menunjukkan bahwa besarnya nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,596. Sehingga perhitungan nilai koefisien determinasi adalah sebesar 59,6%. Artinya bahwa pengaruh budaya organisasi (X_1) dan keselamatan, kesehatan kerja (X_2) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 59,6% sedangkan sisanya sebesar 40,4% dipengaruhi oleh faktor - faktor seperti pelaksanaan nilai- nilai, norma, kondisi fisik dan mental karyawan, kesesuaian SOP. Oleh karena itu budaya

organisasi dan keselamatan kesehatan kerja (K3) merupakan faktor penting dalam meningkatkan Kinerja Karyawan CV Sukahati Pratama Tasikmalaya yang maksimal.

Uji Hipotesis

Pengaruh Budaya Organisasi dan Kesehatan Keselamatan Kerja (K3) Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan

Tabel 4.45 Uji Simultan (Uji F)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	294.019	2	147.010	47.302	.000 ^b
	Residual	198.906	64	3.108		
	Total	492.925	66			

a. Dependent Variable: Y1

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber : Data Primer Diolah oleh Penulis 2025

Berdasarkan Tabel 4.45 tingkat signifikansi budaya organisasi dan keselamatan, kesehatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan CV Sukahati Pratama Tasikmalaya dapat dilihat dengan menggunakan perhitungan SPSS versi 26 yaitu nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Diperoleh nilai F hitung sebesar 47.302 dengan nilai signifikansi 0,000. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis *alternatif* (H_a) diterima, hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi dan keselamatan kesehatan kerja (K3) secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV Sukahati Pratama Tasikmalaya. Artinya dalam penelitian ini, budaya organisasi dan keselamatan, kesehatan kerja (K3) dapat bekerja sama untuk memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Yulianti et all (2025) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa Budaya Organisasi dan Kesehatan Keselamatan Kerja (K3) secara simultan memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Budaya Organisasi Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan CV Sukahati Pratama Tasikmalaya

Tabel 4.46 Uji Parsial (Uji t) Variabel Budaya Organisasi

Model		Unstandardized Coefficients		Coefficients ^a		Sig.	Correlations		
		B	Std. Error	Beta	t		Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	34.724	3.555		9.767	.000			
	BUDAYA ORGANISASI	.374	.096	.421	3.906	.000	.371	.439	.417
	KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA	.218	.064	.367	3.400	.001	.310	.391	.363

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Data Primer Diolah oleh Penulis 2025

Berdasarkan tabel 4.46 dihasilkan nilai koefisien korelasi antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan sebesar 0,439 dengan nilai t hitung 3,906 dan nilai signifikansi

0,000 yang juga lebih kecil dari 0,05 yang menunjukkan variabel budaya organisasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan besar pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan secara parsial yaitu $[KD = 0,439^2 \times 100\% = 19,27\%]$. Nilai koefisien korelasi budaya organisasi terhadap kinerja karyawan menunjukkan hubungan positif, maka dapat diartikan ketika budaya organisasi karyawan tinggi maka akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang akan semakin optimal, begitupun sebaliknya. Hal ini diartikan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Semakin kuat budaya organisasi yang dimiliki, maka semakin optimal kinerja perusahaan secara keseluruhan. Budaya organisasi yang baik akan mendorong terciptanya lingkungan kerja yang harmonis, meningkatkan kedisiplinan, memperkuat kerja sama tim. Dengan demikian, budaya organisasi yang signifikan terhadap kinerja bukan hanya berpengaruh pada individu karyawan, tetapi juga menjadi faktor strategis yang menentukan keberhasilan, keberlanjutan, dan pertumbuhan perusahaan dalam jangka panjang.

Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan Secara Parsial CV Sukahati Pratama Tasikmalaya

Tabel 4.47 Uji Parsial (Uji t) Variabel K3

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	34.724	3.555		9.767	.000			
	Budaya Organisasi	.374	.096	.421	3.906	.000	.371	.439	.417
	Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)	.218	.064	.367	3.400	.001	.310	.391	.363

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Data Primer Diolah oleh Penulis 2025

Berdasarkan tabel 4.47 dapat dijelaskan bahwa nilai koefisien korelasi antara keselamatan dan Kesehatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan sebesar sebesar 0,391. Sedangkan besar pengaruh Keselamatan dan Kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan yaitu $[KD = 0,391^2 \times 100\% = 15,28\%]$ dengan nilai *t hitung* 3,400 dan nilai signifikansi 0,001 yang juga lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan arah hubungan positif. Artinya, semakin baik penerapan Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) di perusahaan, maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Penerapan Keselamatan Kesehatan Kerja yang baik menciptakan lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan minim risiko kecelakaan, sehingga karyawan dapat bekerja lebih fokus, produktif, serta mampu menyelesaikan tugas sesuai target perusahaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Risda & Abdul (2023) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa keselamatan dan Kesehatan kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai budaya organisasi dan keselamatan serta kesehatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan CV Sukahati Pratama Tasikmalaya, dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan budaya organisasi, penerapan K3, dan kinerja karyawan bagian produksi berada pada kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa budaya kerja yang kondusif serta perhatian perusahaan terhadap aspek keselamatan dan kesehatan kerja mampu menciptakan kinerja yang optimal. Secara simultan, budaya organisasi dan K3 berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, yang berarti semakin baik budaya organisasi yang terbangun dan semakin tinggi penerapan K3, maka semakin meningkat pula kinerja karyawan. Secara parsial, budaya organisasi terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, demikian pula K3 yang juga berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja. Dengan demikian, budaya organisasi yang kuat serta penerapan K3 yang konsisten merupakan faktor penting dalam menjaga dan meningkatkan kinerja karyawan di CV Sukahati Pratama Tasikmalaya.

DAFTAR PUSTAKA

1. Affandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Zunafa Publishing.
2. Aprillia, D. S., Endang, L., & M, Mustam. 2020. Analisis Penanganan Komplain di PT Perusahaan Listrik Negara (PERSERO) Rayon Gombang. *Jurnal Administrasi Publik*
3. Ardi, A. F., Farid, M., & Fadli, D. 2023. *Pengaruh Budaya Organisasi, Keselamatan Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Perawat di Era New Normal Pada RSD Kota Tidore Kepulauan*. *Jurnal Sinar Manajemen*, 10 (1), 54-63.
4. Arikunto, S. 2019. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik (Edisi Revisi)*. Jakarta: Rineka Cipta.
5. Baka, K.S., Sukwika, T., & Maharani, M. D. D. 2022. *Analisis Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Virtue Dragon Nickel Industry Konawe*. *Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia*, 7 (11), 17878 - 17896.
6. Bayu, A. S. N., & Rahmat, H. K. 2023. *Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja dan Kesehatan dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Anggota TKBM*. *Jurnal Ekonomi Bisnis dan Sosial*. Vol. 1, No. 2, 2987 - 6672
7. Bolung, F. M., Sentosa, E., & Marnis, M. 2021. *Pengaruh Budaya Organisasi, Pengembangan Karir, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Desa Wisata TMII Jakarta*. *Jurnal Manajemen*, 17(2), 141.
8. Darmawan, D., Tinanbunan, A., Ramli, A., Estiana, R., & Zulkifli. 2023. *Manajemen Sumber Daya*
9. Darwis, Remmang, H., Saputra, R., & dkk. 2021. *Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publik*.
10. Daniel, A. S. R. 2022. *Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV Mandar Maju, 229-282.

11. Dewa, G. A.A., Negah, L., & N. Made, D.P. 2022. *Gaya Kepemimpinan, Kesehatan Keselamatan Kerja (K3) Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan LPD di Kecamatan Tampak Siring*. Value 3, 120 - 128.
12. Dian, D. P., Nadya, H.H., Angelina, P. D., & Cut, F. Rostina. 2021. *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kesehatan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PDAM Tirtanadi Medan Cabang Padang Bulan*. Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi dan Akuntansi), Vol. 5, No. 2
13. Doni, M., & Lafenia, M. S. 2023. *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Rotasi Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial Provinsi Sumatera Barat*. Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan, Vol. 3, No. 1
14. Dionis, S., Grestin, A., M, Umai, Y., Regita, C., Samuel, I. S., & Silvia, P. 2025. *Analisis Kesesuaian Penggunaan Mesin dan Peralatan Dengan SOP dalam meningkatkan efisiensi produksi pada toko syaza donat dan bakery*. Jurnal review pendidikan dan pengajaran, Vol. 8 No 2
15. Edward, Y. R. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia Sebuah Pengantar*. In Medan: Gerhana Media Kreasi.
16. Effendy, G. 2022. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mustika*, Jurnal Ilmiah Indonesia, Vol. 7, No. 11
17. Ghozali & Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Universitas Diponegoro.