Anthronomics: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia
Volume 3, Nomor 1, 2026: 178-188
e-ISSN 3032-6168

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KESELAMATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT GARDA UTAMA ARTHADARMA INDONESIA JAKARTA SELATAN

Pepoitha Gulo[1*], Dewi Sartika[2]
Universitas Pamulang, Tangerang, Indonesia
gulopepoitha@gmail.com[1], dosen02208@unpam.ac.id[2]

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara parsial dan simultan antara Budaya Organisasi Dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Garda Utama Arthadarma Indonesia Jakarta Selatan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Teknik sampling yang digunakan adalah sampling insidental sampling yaitu menggunakan populasi 182 sampel sebanyak 125 responden. Metode analisis yang digunakan meliputi analisis regresi linier, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi, dan Uji Hipotesis sebagai sarana untuk membuktikan hipotesis. Nilai hasil koefisien korelasi Budaya Organisasi Dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan berada berada pada pada tingkat 0.881 maka tingkat keeratan korelasi antar variabel diartikan sangat kuat. Uji hipotesis diperoleh nilai nilai X1 thitung > ttabel atau (14.859> 1.979) dan nilai (sig) 0,000 < 0,05 dengan demikian menunjukan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Garda Utama Arthadarma Indonesia Jakarta Selatan, Uji hipotesis diperoleh nilai nilai X2 thitung > ttabel atau (19.584> 1.979) dan nilai (sig) 0,000 < 0,05 dengan demikian menunjukan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Garda Utama Arthadarma Indonesia Jakarta Selatan. Hasil penelitian ini adalah Budaya Organisasi (X1) dan Keselamatan Kerja (X2) dengan persamaan regresi Y = 4.397 + 0.234X1 + 0.651X2 yang dapat diartikan Budaya Organisasi Dan Keselamatan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan pada PT Garda Utama Arthadarma Indonesia Jakarta Selatan. Pengujian hipotesis secara parsial atau simultan diperoleh fhitung > ftabel (212.345 > 3.07) dan signifikan < 0,05 (0,000 < 0,05) maka Ho3 ditolak dan Ha3 Diterima, artinya Budaya Organisasi (X1) dan Keselamatan Kerja (X2) berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil analisis koefisien Determinasi yang di uji secara bersama-sama memiliki pengaruh sebesar 0.777 atau sebesar 77.7% sedangkan sisanya sebesar 22.3% dipengaruh faktor lain.
Kata Kunci : Budaya Organisasi, Keselamatan Kerja, Kinerja Karyawan

.

ABSTRACT

This research aims to determine the partial and simultaneous influence of organizational culture and work safety on employee performance at PT Garda Utama Arthadarma Indonesia, South Jakarta. The method used in this research The research method used is a quantitative method with a descriptive approach. The sampling technique used was incidental sampling, namely using a population of 182 samples of

125 respondents. The analytical methods used include linear regression analysis, correlation coefficient analysis, coefficient of determination analysis, and Hypothesis Testing as a means of proving the hypothesis. The correlation coefficient value of Organizational Culture and Work Safety on Employee Performance is at the level of 0.881, so the level of correlation between variables is interpreted as very strong. Hypothesis testing obtained a value of 0.000 < 0.05 thus shows that there is a partial positive and significant influence between Work Safety and Employee Performance at PT Garda Utama Arthadarma Indonesia, South Jakarta. The results of this research are Organizational Culture (X1) and Work Safety (X2) with the regression equation Y = 4.397 + 0.234X1 + 0.651X2 which can be interpreted as Organizational Culture and Work Safety having a positive effect on Employee Performance at PT Garda Utama Arthadarma Indonesia South Jakarta. Partial or simultaneous hypothesis testing obtained fcount > ftable (212,345 > 3.07) and significant < 0.05 (0.000 < 0.05), so Ho3 is rejected and Ha3 is accepted, meaning that Organizational Culture (X1) and Work Safety (X2) have a positive and insignificant effect on Employee Performance. The results of the Determination coefficient analysis which were tested together had an influence of 0.777 or 77.7% while the remaining 22.3% was influenced by other factors.
Keywords: Organizational Culture, Work Safety, Employee Performance

PENDAHULUAN

Dalam pengembangan sumber daya manusia (SDM). dan dinamika kehidupan sosial yang semakin kompleks, kebutuhan akan rasa aman menjadi salah satu prioritas utama bagi masyarakat, pemerintah, dan sektor swasta. Keamanan tidak lagi dipandang sebagai tanggung jawab tunggal aparat negara, tetapi juga menjadi bagian dari pengelolaan profesional oleh lembaga-lembaga swasta. Oleh karena itu, pengelolaan pengamanan secara nasional menjadi isu yang sangat strategis untuk menjamin stabilitas sosial, ekonomi, dan politik.

Di Indonesia, perkembangan industri jasa pengamanan mengalami peningkatan seiring dengan tumbuhnya kebutuhan akan keamanan di berbagai sektor seperti perkantoran, kawasan industri, pusat perbelanjaan, perbankan, pendidikan, hingga penyelenggaraan acara besar. Pemerintah melalui regulasi seperti Peraturan Kapolri Nomor 24 Tahun 2007 dan Permenakertrans No. 19 Tahun 2012 telah mengatur standar pengelolaan satuan pengamanan (Satpam) agar pelaksanaannya profesional, legal, dan sesuai dengan prinsip perlindungan hukum.

Namun demikian, tantangan pengelolaan pengamanan di tingkat nasional masih cukup kompleks, antara lain terkait kualitas SDM pengamanan, kesenjangan standar antar perusahaan jasa pengamanan, serta belum optimalnya sinergi antara aparat penegak hukum dan penyedia jasa keamanan swasta. Selain itu, transformasi digital dan ancaman siber juga menuntut reformasi dalam pendekatan pengamanan, yang tidak hanya berbasis fisik, tetapi juga teknologi informasi dan manajemen risiko modern.

Tabel 1.1Data Kinerja PT Garda Utama Arthadarma Indonesia Jakarta Selatan

No	Komponen Penilaian	Tahun					
		2022		2023		2024	
		Karyawan	(%)	Karyawan	(%)	Karyawan	(%)
1	Kuantitas Kerja	155	85%	142	78%	70	70%

Copyright © 2026 Pada Penulis
(cc) BY

2	Kualitas Kerja	160	88%	146	80%	74	74%
3	Kerjasama	137	75%	124	68%	60	60%
4	Tanggung Jawab	149	82%	140	77%	72	72%
5	Inisiatif	146	80%	133	73%	65	65%
Rata – rata Penilian		**82%**		**75%**		**68%**	
Keterangan		**Sangat Baik**		**Baik**		**Cukup Baik**	

Sumber : PT Garda Utama Arthadarma Indonesia Jakarta Selatan 2025

Berdasarkan tabel 1.1 angka dalam kurung menunjukkan jumlah karyawan dari total 182 orang yang dinilai memiliki kinerja baik pada indikator tersebut di masing-masing tahun. Terdapat tren penurunan konsisten pada seluruh indikator selama periode 2022 hingga 2024. Pada 2022, tingkat pencapaian kuantitas kerja berada pada 85%, masuk kategori sangat baik. Artinya sebagian besar karyawan mampu memenuhi target volume pekerjaan. Pada 2023, angka turun menjadi 78%, yang berarti pencapaian target sudah mulai menurun dan hanya berada pada kategori baik.

Pada 2024, penurunan berlanjut hingga 70%, menunjukkan bahwa lebih sedikit karyawan yang dapat memenuhi target jumlah pekerjaan yang diberikan. Kuantitas kerja menggambarkan jumlah atau volume pekerjaan yang mampu diselesaikan oleh karyawan dalam periode waktu tertentu. Penilaian ini mencakup kemampuan karyawan memenuhi target, menyelesaikan tugas tepat waktu, serta menjaga konsistensi output. Pada konteks data di atas, penurunan kuantitas kerja dari tahun ke tahun menunjukkan bahwa semakin sedikit karyawan yang mampu memenuhi target yang ditetapkan perusahaan.

Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka dapat dirumuskan bahwa masalah yang dihadapi terkait Budaya Organisasi Dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Garda Utama Arthadarma Indonesia Jakarta Selatan adalah sebagai berikut:

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Garda Utama Arthadarma Indonesia Jakarta Selatan?
2. Apakah keselamatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Garda Utama Arthadarma Indonesia Jakarta Selatan?
3. Apakah budaya organisasi dan keselamatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Garda Utama Arthadarma Indonesia Jakarta Selatan?

TINJAUAN PUSTAKA

1. Pengertian Manajemen

Manajemen adalah ilmu dan seni perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan terhadap usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan yang telah di tetapkan sebelumnya. Manajemen memiliki kegiatan memimpin, mengatur, mengelola, mengendalikan, dan mengembangkan.

2. Fungsi Manajemen

Fungsi manajemen adalah elemen-elemen dasar yang akan selalu ada dan melekat didalam proses manajemen yang akan dijadikan acuan oleh manajer dalam melaksanakan kegiatan untuk mencapai tujuan. Menurut Henry Frayol (2018:180) Manajer menjalankan fungsi manajemen, yaitu merencanakan, mengorganisasi,

mengkoordinasi, dan mengendalikan dan biasa juga dengan: perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian.

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajmen sumber daya manusia terdiri dari dua konsep yaitu manajemen dan sumber daya manusia. Sebagaimana dijelaskan diatas dapat disimpulkan secara singkat bahwa manajemen adalah ilmu seni yang mengatur proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan kegiatan-kegiatan dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi tersebut.

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Supardi, (2018:45) "mengungkapkan bahwa yang dimaksud dengan kinerja adalah suatu kegiatan yang dilakukan untuk melaksanakan dan menyelesaikan tugas tertentu dengan penuh tanggung jawab sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya".

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana dan terstruktur dengan jelas.

Sugiyono (2017:13) mendefinisikan metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif statik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Untuk melakukan penelitian yang akan dibahas maka metode yang akan dilakukan adalah deskriptif kuantitatif yang dilakukan dengan cara *survey*. Sebagaimana informasi yang dikumpulkan dari responden didapatkan dengan menggunakan kuesioner.

Tempat penelitian dilakukan pada karyawan PT Garda Utama Arthadarma Indonesia Jakarta Selatan yang beralamat di RS Jantung dan Pembuluh Darah Harapan Kita Jl. Kalibata Timur I No.45, RT.9/RW.1, Kalibata, Pancoran, Kota Jakarta Selatan, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 12740

Populasi didefinisikan sebagai kelompok subjek yang hendak di kenai generelisasi hasil penelitian (Sugiyono, 2016: 115). Populasi juga di definisikan sebagai keseluruhan objek penelitian. Populasi yang di maksud adalah seluruh karyawan PT Garda Utama Arthadarma Indonesia Jakarta Selatan sebanyak 182 karyawan.

Menurut Arikunto (2019:131), "sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti". Untuk menentukan ukuran sampel dari suatu populasi, rumus yang digunakan adalah Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *eccidental* sampling. Dalam teknik *eccidental* sampling, penentuan sampel berdasarkan kebetulan, yaitu siapa saja yang secara kebetulan/insidental bertemu dengan peneliti dapat digunakan sebagai sampel. Bila dipandang orang yang kebetulan ditemui itu cocok sebagai sumber data.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Copyright © 2026 Pada Penulis

4.1.1 Asumsi klasik

Uji asumsi klasik dalam penelitian ini dengan melakukan pengujian normalitas, multikolonieritas, dan heteroskedastisitas.

1. Hasil Uji Normalitas

Tabel 4.11 Hasil Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		125
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.46783318
Most Extreme Differences	Absolute	.134
	Positive	.134
	Negative	-.106
Test Statistic		.134
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200[c]

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.

2. Uji Multikolinearitas

Tabel 4.12 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.397	1.597		2.754	.007		
	Budaya Organisasi	.234	.071	.252	3.279	.001	.309	3.239
	Keselamatan Kerja	.651	.076	.660	8.579	.000	.309	3.239

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber: Data diolah SPSS v.26 2025

Berdasarkan tabel 4.12 diatas, dapat diketahui bahwa nilai tolerance dan VIF jika hanya menggunakan dua variabel independen pada penelitian maka ketiga variabel hasilnya tidak akan senilai. Hasil pengujian menunjukan untuk masing-masing variabel penelitian yaitu variabel budaya organisasi dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan nilai tolerance sebesar 0.309, 0.309 > 0.10 dengan nilai VIF untuk variabel budaya organisasi dan keselamatan kerja sebesar 3.239, 3.239 > 0.10 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel independen pada penelitian ini dinyatakan tidak terjadi gejala multikolinearitas

3. Uji Autokorelasi

Tabel 4.14 Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson

1	.881[a]	.777	.773	2.48798	2.180

a. Predictors: (Constant), Keselamatan Kerja, Budaya Organisasi
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber: Data diolah SPSS v.26 2025

Berdasarkan tabel 4.14 menunjukan hasil pengelohan data yang diperoleh statistik Durbin watson (DW) sebesar 2.180 > 0.05 dari data Durbin watson (DW) sehingga tidak ada autokorelasi.

4. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4.15 Hasil Uji Heteroskedasitas Uji Gleser

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.422	1.070		-.395	.694
	Budaya Organisasi	.059	.048	.197	1.232	.220
	Keselamatan Kerja	.001	.051	.002	.012	.991

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber: Data diolah SPSS v.26 2025

Berdasarkan tabel 4.15 dapat dilihat bahwa nilai signifikasi variabel budaya organisasi (X_1) yaitu 0.220 > 0.05 arti nya tidak terjadi heteroskedastisitas, keselamatan kerja (X_2) yaitu 0.991 > 0.05 arti nya tidak terjadi heteroskedastisitas.

Pengujian juga dapat dilakukan dengan melihat grafik scatter plot antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dan nilai residualnya (SRESID) dengan ketentuan sebagai berikut:

Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat digunakan metode grafik Scatter plot yang dihasilkan dari output program SPSS versi 26, Apabila pada Gambar 4.4 menunjukkan bahwa titik-titik menyebar seJeka acak serta tersebar, baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka hal ini dapat disimpulkan tidak terjadi adanya heteroskedastisitas pada model regresi, Ghozali (2019:139).

4.1.2 Pengujian Hipotesis

1. Uji t (Uji Parsial)

a. Hasil Uji t (Parsial) Variabel Budaya Organisasi (X_1) terhadapVariabel Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4.24 Hasil Uji t (Parsial) Variabel Budaya Organiasi terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.247	1.883		4.911	.000
	Budaya Organisasi	.742	.050	.801	14.859	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber: Data diolah SPSS v.26 2025

Copyright © 2026 Pada Penulis

Berdasarkan tabel 4.24 di atas, dengan menggunakan tabel distribusi t yang dicari pada α = 5% uji 2 sisi, dengan df (*degree of freedom*) n-2 atau 125-2= 123, maka diperoleh untuk t-tabel sebesar 1.979, berdasarkan hasil uji variabel X_1

terhadap Y diperoleh nilai $t\text{-}_{hitung}$ > $t\text{-}_{tabel}$ (14.859> 1.979) dan nilai (sig) 0,000 < 0,05.

2. Uji F (Simultan)

Tabel 4.25 Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2628.847	2	1314.424	212.345	.000[b]
	Residual	755.185	122	6.190		
	Total	3384.032	124			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber: Data diolah SPSS v.26 2025

Dari tabel 4.25 diatas diperoleh nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} sebesar 3.07 dengan nilai sigfikasinya lebih kecil dari nilai probabilitas 0,000 dengan melihat tabel F yaitu derajat df1=k-1(3-1) dan df2= n-k (125-3)=122 pada taraf signifikasi 0,05 didapat nilai Fhitung > Ftabel atau 212.345 > 3.07 dan signifikan < 0,05 (0,000 < 0,05), maka Ho3 ditolak dan Ha3 diterima yang artinya variabel budaya organisasi (X_1), keselamatan kerja (X_2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) di PT Garda Utama Arthadarma Indonesia Jakarta Selatan

4.2 Pembahasan Hasil Penelitian

1. Budaya Organisasi (X_1) tehadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan uji hipotesis secara parsial budaya organisasi (X_1) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai $t\text{-}_{hitung}$ > $t\text{-}_{tabel}$ (14.859> 1.979) besarnya pengaruh budaya organisasi (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) yaitu sebesar 64.2% dan sisanya sebesar 35.8% dipengaruhi oleh faktor lain.

2. Keselamatan Kerja (X_2) tehadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan uji hipotesis secara parsial keselamatan kerja (X_2) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai $t\text{-}_{hitung}$ > $t\text{-}_{tabel}$ (19.584 > 1.979) besarnya pengaruh keselamatan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) yaitu sebesar 74.7% dan sisanya sebesar 25.3% dipengaruhi oleh faktor lain.

3. Budaya Organiasi (X_1) dan Keselamatan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan uji hipotesis bahwa secara simultan budaya organisasi (X_1), keselamatan kerja (X_2) secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai $F\text{-}_{hitung}$ > $F\text{-}_{tabel}$ atau 212.345 > 3.07 dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Besarnya pengaruh simultan budaya organisasi (X_1), keselamatan kerja (X_2), memiliki kontribusi terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 77.7% dan sisanya sebesar 22.3% dipengaruhi oleh faktor lain, dengan Persamaan regresi diatas mempunyai $Y = 4.397 + 0.234X_1 + 0.651X_2$. Menyatakan bahwa jika variabel bebas dianggap konstata karena memiliki nilai positif, maka berpengaruh

yang baik untuk tingkat kinerja karyawan pada PT Garda Utama Arthadarma Indonesia Jakarta Selatan

Kesimpulan

Berdasarkan uraian pada bab-bab sebelumnya , dan dari hasil analisis serta pembahasan mengenai pengaruh budaya organisasi dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Garda Utama Arthadarma Indonesia Jakarta Selatan, sebagai berkut :

1. Terdapat pengaruh yang signifikan variabel budaya organisasi (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y), ditunjukkan oleh persamaan regresi linier sederhana yaitu $Y = 9.247 + 0.742X_1$. Hal ini dibuktikan dengan t_{hitung} (14,859> t_{tabel} 1,979), hal tersebut diperkuat juga dengan nilai ρ value < Sig.0,05 atau (0,000 < 0,05).
2. Terdapat pengaruh yang signifikan pengaruh variabel keselamatan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y), ditunjukkan oleh persamaan regresi linier sederhana $Y = 5.546 + 0.858X_2$. Hal ini dibuktikan dengan nilai t_{hitung} (19,584 > t_{tabel} 1,979), hal tersebut diperkuat juga dengan nilai ρ value < Sig.0,05 atau (0,000 < 0,05).
3. Terdapat pengaruh yang signifikan pengaruh secara simultan antara budaya organisasi dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan ditunjukkan oleh persamaan regresi linier berganda $Y = 4.397 + 0.234X_1 + 0.651X_2$. Nilai koefisien korelasi 0,881 artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat, dengan koefisien determinasi 77,7 atau 77,7%. Dan uji hipotesis diperoleh nilai nilai nilai f_{hitung} (212,345 > 3,07), hal tersebut juga diperkuat dengan probability signifikansi (0,000 < 0,05). Dengan demikian H03 ditolak dan Ha3 diterima. Artinya terdapat pengaruh yang positif dan tidak signifikan secara simultan antara budaya organisasi (X_1) keselamatan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y).

5.1 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini telah diusahakan dan dilaksanakan sesuai dengan prosedur ilmiah, namun demikian masih memiliki keterbatasan, yaitu:

1. Penelitian ini hanya dilakukan pada karyawan PT Garda Utama Arthadarma Indonesia Jakarta Selatan, sehingga hasil temuan belum dapat digeneralisasikan ke seluruh cabang perusahaan di daerah lain.
2. Jumlah karyawan yang dijadikan responden dalam penelitian ini relatif terbatas, sehingga mungkin belum mencerminkan keseluruhan dengan kinerja.
3. Pengumpulan data dilakukan dalam periode waktu yang terbatas, sehingga tidak dapat menangkap perubahan perilaku kerja sama tim dan kinerja yang bersifat dinamis atau musiman. Perubahan kondisi internal perusahaan maupun eksternal juga tidak terakomodasi secara menyeluruh dalam penelitian ini.

5.2 Saran

Berdasarkan pada hasil kesimpulan di atas sebagai hasil penelitian, maka penulis memberikan saran sebagai berikut:

1. Budaya organisasi pernyataan yang paling lemah adalah pernyataan ke 2 dengan nilai terkecil terdapat pada pernyataan “Inovasi tidak dianggap penting dalam budaya kerja perusahaan ini.” memiliki rata rata score sebesar 2,98 yang dimana mempunyai kriteria “Kurang Baik” dengan asumsi rata rata score

Copyright © 2026 Pada Penulis
(cc) BY

terkecil. Peneliti menyarankan untuk point terkecil pernyataan ke 2 yang dimana perusahaan perlu menanamkan pemahaman bahwa inovasi bukan hanya tentang menciptakan produk baru, tetapi juga tentang perbaikan proses kerja, efisiensi biaya, serta peningkatan kualitas layanan. Hal ini bisa dimulai dengan sosialisasi nilai-nilai inovasi dalam setiap rapat atau program internal.

2. Keselamatan kerja pernyataan yang paling lemah adalah pernyataan ke 7 dengan nilai terkecil terdapat pada pernyataan "Saya merasa aman saat bekerja karena perusahaan memberikan jaminan keselamatan kerja." memiliki rata rata score sebesar 2,88 yang dimana mempunyai kriteria "Kurang Baik" dengan asumsi rata rata score terkecil. Peneliti menyarankan untuk point terkecil, perusahaan sebaiknya terus menjaga dan meningkatkan standar keselamatan kerja yang sudah ada. Protokol keselamatan perlu diperbarui secara berkala sesuai perkembangan teknologi, regulasi, dan kondisi lapangan, memberikan pelatihan rutin mengenai prosedur keselamatan, penggunaan alat pelindung diri (APD), serta penanganan keadaan darurat agar setiap karyawan lebih siap menghadapi potensi risiko.
3. Kinerja karyawan pernyataan ke 3 dengan nilai terkecil terdapat pada pernyataan "Saya selalu memastikan pekerjaan saya bebas dari kesalahan sebelum diserahkan." memiliki rata rata score sebesar 2,91 yang dimana mempunyai kriteria "Kurang Baik" dengan asumsi rata rata score terkecil. Peneliti menyarankan untuk point terkecil kebiasaan memastikan pekerjaan bebas dari kesalahan perlu terus dipertahankan, karena menunjukkan sikap profesional, teliti, dan bertanggung jawab. Untuk lebih menjamin akurasi, perusahaan dapat menerapkan sistem *double check* (periksa ulang) atau *peer review* (tinjauan), sehingga hasil pekerjaan tidak hanya bergantung pada pemeriksaan individu tetapi juga diverifikasi oleh rekan kerja atau atasan.

DAFTAR PUSTAKA

Algifari, F. (2020). *Karinding Attack: Transformasi Kesenian Tradisional Karinding Di Kota Bandung* (2008-2017) (Doctoral dissertation, Universitas Pendidikan Indonesia).

Andi Supangat. (2020). *Statistika Untuk Ekonomi dan Bisnis*. Bandung: Penerbit Pustaka

Arikunto, S. (2021). *Penelitian tindakan kelas*: Edisi revisi. Bumi Aksara.

Barthos, Basir.(2021).*Manajemen Sumber Daya Manusia Suatu Pendekatan Makro*,PT BumiAksara, Jakarta.

Darmadi, N Lilis Suryani, Ratna Sari Vol. 4 No. 3 (2024): Praxis: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat P*engaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia Desa Cicalengka Tangerang*

Elfrianto (2020). *Pelatihan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Rangka Peningkatan Mutu Lulusan*. Jurnal EduTech. 2(2), 46-58.

Ghozali, I. (2020) "*Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26 Update PLS Regresi*", Semarang: Universitas Diponegoro.

Handoko, T. H. (2020). *Manajemen*. Yogyakarta : BPFE.

Hasibuan, M. (2020) "*Manajemen Sumber Daya Manusia*", Edisi Revisi, Jakarta:Bumi Aksara.

Larasati, S. (2019). "*Manajemen Sumber Daya Manusia*", Yogyakarta: CV Budi

Lilis Mangean, Anwar Ramli, Romansyah Sahabuddin, Tenri Sayu Puspitaningsih

Dipoatmodjo dan Rezky Amalia Hamka, Halaman 5566-5576 Volume 8Nomor 1 Tahun 2024, ISSN: 2614-6754 (print) ISSN: 2614-3097(online) *Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sulotco Jaya Abadi Bittuang Tana Toraja*

M. Hilman Zainuri, Vol. 13 No. 1 (2025): Juni ISSN:2598-3252 JurnalPendidikanEkonomi *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasiterhadap Kinerja Karyawan Yayasan Sasmita Jaya Staf Universitas Pamulangtangerang Selatan*

Mangkunegara, A. (2021). "*Manajemen Sumber Daya Manusia*", Bandung: Remaja Rosdakarya.

Mangkuprawira, S. (2019). *Strategi peningkatan kapasitas modal sosial dan kualitas sumber daya manusia pendamping pembangunan pertanian*. In Forum penelitian agro ekonomi (Vol. 28, No. 1, pp. 19-34).

Nasir dkk. (2020*). Manajemen Sumber Daya Manusia:Pengadaan dan Retensi SDM* di Perguruan Tinggi Swasta (Teori Dan Praktek). Bandung: Alfabeta.

Peraturan Kapolri Nomor 24 Tahun 2007 dan Permenakertrans No. 19 Tahun 2012 *telah mengatur standar pengelolaan satuan pengamanan (Satpam) agar pelaksanaannya profesional, legal*

Rahmi Hermawati, Mariza Mariza, Jurnal Semarak Vol. 2 No. 3 (2019) ISSN 2615-6849 *Pengaruh Keselamatan Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Aerofood Catering Service Divisi Laundry Tangerang*

Rif'an Ahmadi, Ari Sulistyowati, Bayu Seno Pitoyo, Tyna Yunita dan Jumawan, Indonesian Journal of Economics, Management, and Accounting Vol. 1, No. 7, July 2024 Hal 814-827 ISSN : 3032-0550 P-ISSN : 3032-1891 *Pengaruh K3 (Keselamatan Dan Kesehatan Kerja), Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada PT. Artha Envirotama*

Rindia, Hammam Zaki, dan Dr. Bakaruddin, Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka EMBA Vol.3, No.1, Tahun. 2024, Hal 207-223, e-ISSN: 2962-0708 *Pengaruh Fasilitas Kerja, Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Surya Perkasa Beton*

Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Sagala. 2019.*Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : Dari Teori ke Praktik.* Edisi Kedua. Cetakan Kelima. PT. Rajagrafindo Persada. Jakarta.

Rojali, Sri Mulyani Vol. 2 No. 3 (2024): JULY, ISSN : 2985-4768 JORAPI : *Journal of Research and Publication Innovation Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Pusat Standardisasi Instrumen Kualitas Lingkungan Hidup (KLHK)*

Santoso, S. (2019). *Konsep dasar dan Aplikasi SEM dengan AMOS 24*. Elex Media Komputindo

Sedarmayanti. (2021) . *Manajemen Sumber Daya Manusia reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, Bandung: PT Refika Aditama.

Siagian, Sondang. (2019).*Kita Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Cetakan Kedua. *Rineka* Cipta. Jakarta.

Simamora, H. E. (2019)*Strategi Peningkatan Kinerja Balai Penelitian dan Pengembangan Lingkungan Hidup dan Kehutanan Aek Nauli di Sumatera Utara.* (Doctoral dissertation, Bogor Agricultural University (IPB)).

Siswanto, B. (2021). *Pengantar Manajemen*. Bumi Aksara.

Stefanus Freinademetz Landi, Jaenab dan Ikbal Irawan, eISSN 3048-3573 Vol. 2,No. 1,

Copyright © 2026 Pada Penulis

Tahun 2024 Hal.141-147 *Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Bima*

Sugiyono. 2019.*Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan Keenambelas. CV Alfabeta. Bandung.

Supardi, E. (2020). *Pengembangan Karir Kontribusinya Terhadap Kinerja Pegawai*. Jurnal Geografi Gea, 9(1).

Sutrisno, H. E. (2019). *Budaya Organisasi*. Prenada Media.

Triton, B. P. (2020). *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Tugu Publisher.

Veronika Septiana RoringTinneke M. Tumbel dan Sandra Ingried Asaloei, Productivity, Vol. 5. No. 2, 2024 (e-ISSN. 2723-0112) *Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Kinerja Karyawan di PT. Kawanua Dasa Pratama Cabang Paniki Manado*