

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat Hasibuan (2016 : 10). Pengertian Manajemen Menurut George R. Terry dalam Wijaya (2016) mendefinisikan manajemen sebagai suatu proses yang khas yang terdiri dari tindakan-tindakan perencanaan, pengarahan dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran-sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya. Menurut Luther Gullick yang menyebutkan fungsi manajemen adalah *planning, organizing, staffing, directing, coordinating, reporting, budgeting* (R. Supomo, 2018:4). Menurut Kasmir (2016:6) mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan tertentu. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengoptimalkan penggunaan seluruh sumber daya yang ada, antara lain dengan mengembangkan sumber daya manusia berkualitas yang memiliki keterampilan dan berdaya saing tinggi dalam persaingan global (Edison et al., 2016). Salah satu faktor yang

mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja karyawan Moeheriono, (2016).

Menurut Mangkunegara (2016: 67) istilah kinerja berasal dari kata prestasi kerja atau *actual performance* (prestasi kerja atau pencapaian aktual yang telah dicapai seseorang). Kinerja adalah kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dicapai oleh seorang pegawai dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya Mangkunegara (2016: 67). Sedangkan menurut Edison (2016) kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur atas suatu hal tertentu jangka waktu berdasarkan ketentuan atau perjanjian yang telah ditetapkan sebelumnya. Jadi, kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan. Kinerja karyawan merupakan pencapaian karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya dalam jangka waktu yang telah ditentukan (Paramitadewi, 2017). Kinerja karyawan sangat erat kaitannya dengan hasil pekerjaan seseorang dalam suatu organisasi atau perusahaan. Hasil pekerjaan dapat melibatkan kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu, tetapi evaluasi kinerja dalam organisasi perusahaan adalah kunci dalam pengembangan karyawan. Evaluasi kinerja pada prinsipnya merupakan wujud dari bentuk penilaian kinerja pegawai (Irfansyah, 2020). Menurut Muhammad (2019) Kinerja disebut juga dengan prestasi kerja, dimana pekerjaan seseorang menghasilkan sesuatu yang sesuai dengan kemampuannya. Dengan demikian Hasil kinerja dari pekerjaan yang dihasilkan oleh karyawan atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi (Yantika et al., 2018).

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang, salah satunya adalah kompetensi, karena kompetensi sangat mempengaruhi sejauh mana kemampuan

karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya akan diketahui melalui kinerjanya (Sinambela, 2016). Menurut (Mitchell et al., 2020; Rina et al., 2017) Kompetensi adalah karakteristik dasar seseorang yang menunjukkan cara berpikir, bersikap, dan bertindak serta menarik kesimpulan yang dapat dilakukan dan dipertahankan oleh seseorang pada waktu tertentu. Definisi kompetensi memiliki beberapa arti yang terkandung di dalamnya, misalnya karakteristik dasar kompetensi merupakan bagian dari kepribadian yang mendalam dan melekat pada diri seseorang yang memiliki perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai tugas pekerjaan. Menurut Emron dkk (2016) kompetensi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan demikian kompetensi memegang peranan yang sangat penting dalam melaksanakan pekerjaan karyawan di rumah sakit. Kompetensi yang sesuai dapat membantu karyawan dalam menyelesaikan beban tugas yang harus dikerjakan. Namun jika pekerjaan yang dilakukan di luar kompetensinya atau kompetensinya tidak memadai maka akan tidak sesuai dengan tujuan perusahaan.

Dengan demikian, kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan ini dibuktikan dari penelitian sebelumnya oleh Rianti dan Sudibya (2016) yang memperoleh hasil kompetensi yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di rumah sakit artinya semakin baik kompetensi pegawai maka semakin baik kinerjanya. Penelitian (Renyut et al., 2017; Mubarok, 2018; Mukhtar, 2018) membuktikan bahwa kompetensi memiliki pengaruh positif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja artinya dengan memperhatikan kompetensi akan meningkatkan kinerjanya. Penelitian Delima (2016), kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan artinya hasil pengujian ini memberikan bukti

bahwa semakin tinggi kompetensi sumber daya manusia maka semakin baik kinerja karyawan. Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sholehatusya'diah (2017) menunjukkan bahwa kompetensi mampu mempengaruhi kinerja karyawan. Begitu juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Jeffrey dan Ruliyanto (2017) yang menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain kompetensi, kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh keselamatan dan kesehatan kerja karena mencapai standar tertinggi untuk keselamatan karyawan dan kesehatan itu penting yang akan berdampak pada kinerja karyawan dan kinerja organisasi, Marwansyah (2016: 338). Menurut Sedarmayanti (2018:373) Pengertian keselamatan dan kesehatan kerja (K3) secara teknis diartikan sebagai upaya perlindungan yang bertujuan untuk menjamin agar pekerja/buruh dan orang lain di tempat kerja dalam keadaan aman dan sehat, sehingga setiap sumber produksi dapat digunakan terus menerus, aman dan efisien. Keselamatan dan Kesehatan Kerja diperlukan untuk pekerjaan yang aman lingkungan sehingga dapat menjamin keselamatan dan kesehatan pekerja dan orang lain yang berada di lingkungan kerja (Gbadago et al., 2017). Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan implementasi untuk mencegah terjadinya kecelakaan dan penyakit akibat kerja di tempat kerja (Fakhri dkk., 2018). Kurangnya alat pelindung diri terhadap karyawan mengakibatkan tidak nyaman untuk bekerja dan merasa kurang aman dalam menjalankan tugasnya. Semakin tingginya kesediaan tingkat keselamatan dan kesehatan kerja terhadap karyawan, maka semakin meningkatnya kinerja karyawan. Keselamatan dan kesehatan kerja yang tinggi dapat ditunjukkan dengan adanya kesediaan alat pelindung diri

karyawan dalam perusahaan. Keselamatan dan kesehatan kerja (K3), Kasmir (2016: 263) karyawan tidak lepas dari masalah yang berkaitan dengan keselamatan dan kesehatan kerja saat bekerja.

Keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan ini di buktikan dari penelitian sebelumnya oleh Simanjuntak (2016), mengatakan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan karena karyawan yang sehat mampu melakukan pekerjaan dengan baik, (Kasmir, 2016). Penelitian yang dilakukan oleh (Ary dan Sriathi 2020) yang menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian senada dengan dikemukakan oleh (Hidayat & Wahyuni, 2016; Widayatama et al., 2019), yang mengemukakan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja memiliki kontribusi positif dalam meningkatkan kinerja karyawan artinya keselamatan dan kesehatan kerja mempunyai pengaruh terhadap kualitas kerja karena dengan adanya jaminan keselamatan dan kesehatan kerja karyawan akan memberikan rasa aman dan nyaman bagi karyawan dalam bekerja, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian Mintje, Adolfina & Lumitang (2017) menyatakan bahwa kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian oleh (Kartikasari, 2017) membuktikan bahwa kesehatan kerja memiliki pengaruh yang dominan terhadap kinerja karyawan. Kesehatan kerja berpengaruh signifikan karena berdampak langsung pada setiap individu atau karyawan sedangkan keselamatan kerja lebih untuk menjalankan tujuan perusahaan.

Selain kompetensi serta keselamatan dan kesehatan kerja , kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh komitmen organisasi (Artana, 2018). Komitmen

organisasi tercermin dalam keinginan beberapa pekerja untuk tetap anggota organisasi (Colquitt, LePine & Wesson dalam Wibowo, 2016). Menurut Supriyadi (2020), Zena (2020) dan Cahyono (2020) Komitmen organisasi mengacu pada tindakan organisasi terhadap dan perlakuan terhadap karyawannya yang tercermin dalam kepeduliannya terhadap karyawan kesejahteraan dan kepuasan. Menurut Wagiman (2018) menjelaskan secara lebih rinci tiga dimensi komitmen organisasi: Dimensi komitmen afektif adalah sejauh mana karyawan terikat secara emosional, akrab, dan terlibat dalam organisasi. Dimensi komitmen berkelanjutan adalah penilaian biaya yang terkait dengan meninggalkan organisasi. Dimensi komitmen normatif mengacu pada sejauh mana seseorang secara psikologis terikat untuk menjadi karyawan suatu organisasi berdasarkan perasaan seperti kesetiaan, kasih sayang, kehangatan, kepemilikan, kebanggaan, kesenangan, kebahagiaan, dan sebagainya. Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel komitmen organisasi merupakan ikatan psikologis seseorang dengan suatu organisasi yang mendorongnya untuk selalu berusaha mempertahankan keanggotaannya dalam suatu organisasi.

Komitmen organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang dibuktikan dengan penelitian sebelumnya oleh Asbary, Santoso & Purwanto (2019) komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan kinerja karyawan artinya jika komitmen organisasi meningkat maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Penelitian Sawitri dkk (2016) komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan artinya jika komitmen organisasi meningkat maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Penelitian yang dilakukan oleh Mekta (2016) menunjukkan komitmen organisasi berpengaruh

positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Sunarsi (2020) komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian Sularso (2017) menyatakan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan artinya semakin tinggi komitmen organisasi, semakin baik kinerja karyawan.

Rumah Sakit Umum Daerah Wangaya Kota Denpasar merupakan pusat pelayanan kesehatan untuk Bali Selatan yang terletak di Jl. Kartini No. 133, Dauh Puri Kaja, Kec. Denpasar Utara, Kota Denpasar, Bali 80231. Rumah Sakit Umum Daerah Wangaya Kota Denpasar didirikan pada tahun 1921. Pada masa ini pelayanan kesehatan sudah mulai berkembang dengan baik, karena mulainya pemisahan Bali sebagai bagian propinsi Sunda Kecil. Selama kurun waktu 1921 - 2007 Rumah Sakit Umum Daerah Wangaya sudah dipimpin oleh 28 Orang Direktur. dengan terbentuknya Pemerintah Kota Denpasar pada Tahun 1992 maka Rumah Sakit Wangaya Kota Denpasar dibawah naungan Pemerintah Kota Denpasar dan dengan keputusan Walikota Kota Denpasar Nomor 96 Tahun 2008 tentang Penetapan Badan Pelayanan Rumah Sakit Umum Daerah Wangaya Kota Denpasar sebagai Badan Layanan Umum Daerah. Pelayanan kesehatan yang dapat dilakukan dengan Rumah Sakit Umum Daerah Kota Denpasar adalah Rawat Inap dan Rawat Jalan beserta Pelayanan fasilitas kesehatan lainnya.

Dalam melaksanakan kegiatan operasional pelayanannya tidak terlepas dari masalah karyawan yang belum mampu melayani konsumen. Kinerja karyawan yang tinggi merupakan harapan dari setiap perusahaan untuk tercapainya tujuan perusahaan dan menghadapi persaingan dengan perusahaan

sejenis. Berikut tingkat kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Daerah Wangaya Kota Denpasar pada tabel 1.1

Tabel 1.1
Tingkat Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah
Wangaya Kota Denpasar Tahun 2017-2020

No	Tahun	Target			Realisasi			Tercapai (%)
		Output	Mutu	Waktu	Output	Mutu	Waktu	
1	2017	285	100	12 bln	282	80	12 bln	84,98
2	2018	279	100	12 bln	279	80	12 bln	85,33
3	2019	281	100	12 bln	284	77	12 bln	84,69
4	2020	94	100	12 bln	94	77	12 bln	52,58
Jumlah		939				314		76,90
Rata-Rata								

Sumber: Data RSUD Wangaya Kota Denpasar

Dari tabel 1.1 dapat kita ketahui pencapaian target kinerja karyawan pertahun 2017-2020 pada Rumah Sakit Umum Daerah Wangaya Kota Denpasar tidak selalu mengalami peningkatan, penurunan kinerja terjadi pada tahun 2020 dimana target yang harus dicapai 94% sementara terealisasi 77% dengan kecapaian karyawan sebanyak 52,58%. Hal ini menunjukkan menurunnya kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Daerah Wangaya Kota Denpasar yang nanti perlu ditingkatkan lagi untuk pencapaian target yang sudah ditentukan oleh Rumah Sakit pada tahun berikutnya.

Adapun juga hasil observasi dan wawancara dengan beberapa karyawan didapat informasi bahwa di RSUD Wangaya Kota Denpasar kurangnya minat karyawan dalam mengikuti pelatihan uji kompetensi pada tiap tahunnya sehingga akan menyulitkan dalam meningkatkan

kinerja karyawan. Fenomena yang terjadi pada RSUD Wangaya Kota Denpasar tentang keselamatan dan kesehatan kerja adalah kurang tersedianya fasilitas alat kesehatan karyawan sehingga karyawan tidak dapat melakukan pekerjaan dengan baik contohnya adalah kurang tersedianya alat kesehatan seperti masker dalam melayani pasien. Fenomena yang terjadi pada RSUD Wangaya Kota Denpasar tentang komitmen organisasi adalah kurangnya keterikatan perasaan karyawan terhadap perusahaan dan karyawan kurang merasakan nilai yang diperoleh dengan bertahan di perusahaan contohnya seperti kemajuan ekonomi dan sosial yang dirasakan oleh karyawan. Berikut disajikan data karyawan keluar ataupun masuk selama tahun 2018-2020 pada RSUD Wangaya Kota Denpasar dalam tabel berikut ini:

Tabel 1.2
Data Karyawan Keluar ataupun Masuk Pada
Rumah Sakit Umum Daerah Wangaya Kota Denpasar
Tahun 2018-2020

No	Tahun	Jumlah Karyawan			
		Awal	Masuk	Keluar	Akhir
1	2018	1047	20	10	1057
2	2019	1057	35	25	1067
3	2020	1067	10	40	1037
Total			21	25	

Sumber: Data RSUD Wangaya Kota Denpasar

Berdasarkan pada tabel 1.2 menunjukkan bahwa karyawan masuk terbanyak pada tahun 2019 dan terendah pada tahun 2020. Karyawan yang memutuskan untuk keluar dari rumah sakit terbanyak terjadi pada tahun 2020 dan terendah pada tahun 2018. Hal ini menunjukkan kurangnya keterikatan karyawan dan rasa memiliki terhadap Rumah Sakit Umum Daerah Wangaya Kota Denpasar.

Berdasarkan fenomena hasil penelitian dan masalah yang terdapat pada Rumah Sakit Umum Daerah Wangaya Kota Denpasar maka dalam penelitian ini perlu dikaji mengenai “Pengaruh Kompetensi, Keselamatan dan Kesehatan Kerja serta Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Wangaya Kota Denpasar “

1.2 Rumusan Permasalahan

Berdasarkan latar belakang yang telah disampaikan diatas, maka pokok masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Daerah Wangaya Kota Denpasar ?
2. Apakah keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Daerah Wangaya Kota Denpasar?
3. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Daerah Wangaya Kota Denpasar?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas, penelitian mempunyai tujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Daerah Wangaya Kota Denpasar
2. Untuk mengetahui pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Daerah Wangaya Kota Denpasar
3. Untuk mengetahui komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Daerah Wangaya Kota Denpasar

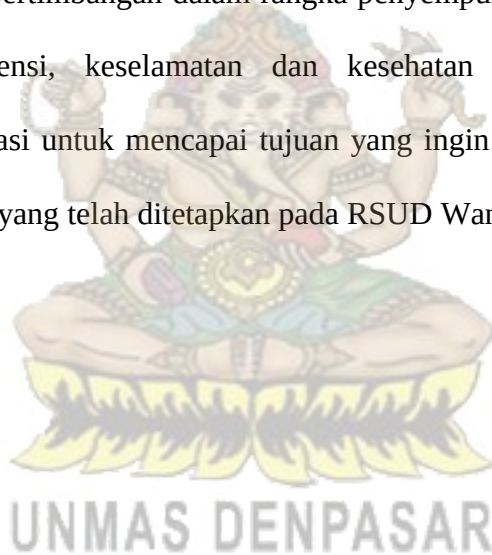
1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritis

Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan informasi dan wawasan yang lebih luas, dapat dijadikan referensi di lingkungan akademis serta bermanfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan dan bermanfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan.

2. Manfaat praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan dijadikan bahan pertimbangan dalam rangka penyempurnaan kebijakan program kompetensi, keselamatan dan kesehatan kerja serta komitmen organisasi untuk mencapai tujuan yang ingin tercapai serta mengikuti kinerja yang telah ditetapkan pada RSUD Wangaya Kota Denpasar.



BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Teori Penetapan Tujuan (*Goal Setting Theory*)

Goal setting theory merupakan salah satu bagian dari teori motivasi yang dikemukakan oleh Edwin Locke pada tahun 1978. *Goal setting theory* didasarkan pada bukti yang berasumsi bahwa sasaran (ide-ide akan masa depan; keadaan yang diinginkan) memainkan peran penting dalam bertindak. Teori penetapan tujuan yaitu model individual yang menginginkan untuk memiliki tujuan, memilih tujuan dan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan (Birnberg dalam Mahennoko, 2016).

Menurut teori ini, salah satu dari karakteristik perilaku yang mempunyai tujuan yang umum diamati ialah bahwa perilaku tersebut terus berlangsung sampai perilaku itu mencapai penyelesaiannya, sekali seseorang mulai sesuatu (seperti suatu pekerjaan, sebuah proyek baru), ia terus mendesak sampai tujuan tercapai. Proses penetapan tujuan (*goal setting*) dapat dilakukan berdasarkan prakarsa sendiri/diwajibkan oleh organisasi sebagai satu kebijakan (Wangmuba dalam Ramandei, 2016). *Goal setting theory* menjelaskan hubungan antara tujuan yang ditetapkan dengan prestasi kerja (kinerja). Konsep dasar teori ini adalah seseorang yang memahami tujuan (apa yang diharapkan organisasi kepadanya) akan mempengaruhi perilakukerjanya.

Teori ini juga menyatakan bahwa perilaku individu diatur oleh ide (pemikiran) dan niat seseorang. Sasaran dipandang sebagai tujuan atau tingkat

kerja yang ingin dicapai oleh individu. Jika seorang individu berkomitmen untuk mencapai tujuannya, maka hal ini akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsekuensi kinerjanya. Teori ini juga menjelaskan bahwa penetapan tujuan yang menantang (sulit) dan dapat diukur hasilnya akan dapat meningkatkan prestasi kerja (kinerja), yang diikuti dengan kemampuan dan keterampilan kerja. Berdasarkan uraian di atas, maka diasumsikan bahwa untuk mencapai kinerja yang optimal harus ada kesesuaian tujuan individu dan organisasi. Dengan menggunakan pendekatan *goal setting theory*, kinerja karyawan yang baik dalam menyelenggarakan pelayanan publik diidentifikasi sebagai tujuannya.

2.1.2 Kompetensi

1) Pengertian Kompetensi

Menurut Marwansyah (2016:36) kompetensi adalah perpaduan pengetahuan, keterampilan, sikap dan karakteristik pribadi lainnya yang diperlukan untuk mencapai keberhasilan dalam sebuah pekerjaan, yang bisa diukur dengan menggunakan standar yang telah disepakati, dan yang dapat ditingkatkan melalui pelatihan dan pengembangan. Kompetensi dalam suatu perusahaan perlu diperhatikan, hal ini disebabkan karena kompetensi mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan. Keterampilan atau kemampuan yang diperlukan karyawan yang ditunjukkan oleh kemampuan dengan konsisten dapat memberikan tingkat kinerja yang memadai atau tinggi dalam suatu perusahaan dan sebaliknya, keterampilan dan kemampuan yang tidak konsisten akan dapat menurunkan kinerja karyawan.

Menurut Wibowo (2016) kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan yang dilandasi atas keterampilan dan pengalaman serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerja. Menurut Sutrisno (2016:202) kompetensi adalah kecakapan, kemampuan dan wewenang yang berarti bahwa keunggulan karyawan terletak pada keterampilan, pengetahuan dan sikap yang baik. Tujuan kompetensi diharapkan akan membentuk suatu karakter kerja pegawai yang menghasilkan kinerja yang baik dan memuaskan, maka dari itu perusahaan seharusnya menegaskan perlunya kompetensi dalam perusahaan. Oleh karena itu hendaknya diupayakan agar kompetensi memadai dan tinggi sehingga dapat menjamin keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Emron, Yohny, Imas (2017,P.140) kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan, keahlian dan sikap. Konsep dasar kompetensi berawal dari konsep individu yang bertujuan untuk mengidentifikasi, memperoleh dan mengembangkan kemampuan individu sehingga mereka dapat bekerja dengan hasil kerja yang luar biasa. Perusahaan dapat unggul apabila karyawan itu mampu bekerja sesuai dengan tanggung jawab dan kemampuan yang dimilikinya dan dapat memberikan kontribusi maksimal kepada perusahaan (Busro, 2018)

Menurut Edison dkk (2016) kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan, keterampilan dan sikap. Pada dasarnya setiap karyawan mempunyai ciri atau memiliki karakter berdasarkan kemampuan yang harus dikuasainya. Dan itu pun harus melalui tahap dan proses sehingga kompetensi yang dimiliki dapat berguna di dunia kerja.

Berdasarkan pendapat di atas maka dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan kompetensi adalah suatu kemampuan yang dilandasi oleh keterampilan, pengetahuan, sikap dan karakteristik seseorang untuk mencapai keberhasilan dalam pekerjaannya.

2) Faktor-Faktor Kompetensi

Faktor-faktor kompetensi yang diuraikan oleh Wibowo (2016) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kompetensi yang memadai, diantaranya sebagai berikut :

- a) Kepercayaan dan Nilai dalam faktor yang mempengaruhi kompetensi itu tercermin dari sikap dan perilaku seseorang. Sikap dan perilaku tersebut sudah melekat pada diri seseorang. Seseorang yang tidak kreatif dan tidak inovatif dalam pekerjaan cenderung seseorang tersebut tidak dapat bersikap untuk menemukan sesuatu yang baru dan menantang bagi dirinya.
- b) Keahlian atau Keterampilan memegang peranan yang sangat penting dalam perusahaan. Keahlian atau keterampilan seseorang menjadi faktor penentu suksesnya kompetensi yang dimiliki

seseorang. Untuk keahlian atau keterampilan seseorang dapat dilakukan dengan cara dilatih, dipraktikkan serta dikembangkan dalam bidang yang sesuai. Pengembangan keahlian atau keterampilan yang berhubungan dengan kompetensi dapat meningkatkan kecakapan seseorang dalam perusahaan.

- c) Pengalaman seseorang yang dapat mempengaruhi faktor kompetensi. Dimana seseorang yang mengalami banyak pengalaman dalam suatu bidang pekerjaan dapat meningkatkan kompetensi dibandingkan dengan orang yang tidak memiliki pengalaman. Dengan adanya pengalaman seseorang dapat menemukan sesuatu hal yang baru dalam bidangnya yang perlu dipelajari, dikembangkan untuk meningkatkan kompetensi seseorang berdasarkan pengalaman yang diperoleh.
- d) Karakteristik Personal yang diartikan sebagai karakteristik kepribadian seseorang. Karakteristik kepribadian seseorang dapat berpengaruh terhadap kompetensi. Setiap orang mempunyai kepribadian yang berbeda-beda. Dari kepribadian seseorang tersebut dapat dilihat dari 15 kegiatan sehari-hari. Apakah seseorang tersebut memiliki sifat yang pemarah atau penyabar, rajin atau pemalas. Dengan karakteristik personal yang dimiliki seseorang dapat meingkatkan maupun menghambat terbentuknya kompetensi seseorang tergantung sifat seseorang. Kepribadian seseorang dapat berubah meskipun dapat diubah, tetapi cenderung tidak mudah.

- e) Motivasi seseorang terhadap suatu pekerjaan akan berpengaruh terhadap hasil yang dicapai. Dengan memberikan dorongan, apresiasi terhadap karyawan dapat memberikan pengaruh yang positif terhadap kompetensi. Jadi, dengan adanya motivasi karyawan dapat meningkatkan kompetensi seseorang dalam suatu bidang, karena motivasi tersebut memberikan manfaat yang positif terhadap kompetensi.
- f) Isu-isu Emosional yang mempengaruhi kompetensi. Dalam artian isu-isu tersebut adalah suatu hambatan emosional yang dapat membatasi terbentuknya kompetensi seseorang antara lain ketakutan karyawan dalam melaksanakan tugasnya, perasaan malu atau kurangnya percaya diri terhadap suatu hal, selalu berfikir negative terhadap seseorang. Demikian hambatan emosional dapat dicegah dengan cara menciptakan lingkungan kerja yang positif, memilih teman bicara atau rekan kerja yang sesuai sehingga kompetensi individu dapat terbentuk serta mengembangkan kompetensinya sesuai dengan kemampuan.
- g) Kapasitas Intelektual artinya seseorang akan berpengaruh terhadap penguasaan kompetensi. Kompetensi seseorang tergantung pada tingkat kemampuan berfikir yang berbeda-beda. Perbedaan tingkat kemampuan berfikir seseorang dalam kompetensi akan berpengaruh pada pengambilan keputusan dalam perusahaan dan mengatasi berbagai konflik yang terjadi. Dapat disimpulkan bahwa kapasitas intelektual tersebut mengacu pada bagaimana seseorang

dapat mengelola tingkat kemampuan berfikirnya dalam mengembangkan kompetensi individu di dalam perusahaan.

3) Indikator Kompetensi

Menurut Wibowo (2016) indikator-indikator kompetensi adalah sebagai berikut:

- a) Keterampilan (*Skill*) merupakan kemampuan yang menunjukkan system atau urutan perilaku yang secara fungsional berhubungan dengan pencapaian tujuan kinerja. Dalam hal ini keterampilan juga dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang dalam melaksanakan tugas tertentu dalam sebuah bidang yang sesuai dengan standart kerja dan target dalam perusahaan.
- b) Pengetahuan adalah informasi yang dimiliki seseorang dalam bidang tertentu. Karyawan harus mengetahui dan memahami ilmu-ilmu pengetahuan atau informasi dibidang masing-masing.
- c) Konsep diri (sikap) adalah sikap yang dimiliki seorang karyawan harus profesionalisme dalam menyelesaikan tugasnya dengan rasa percaya diri dan yakin akan pekerjaan tersebut dapat dilaksanakan dengan baik sesuai yang telah ditetapkan oleh perusahaan.
- d) Sifat (*Trait*) adalah karakteristik yang relative konstan pada tingkah laku seseorang. Setiap karyawan mempunyai watak (sifat) yang berbeda beda dalam menyelesaikan tugas pekerjaannya.
- e) Motif adalah sesuatu yang secara konsisten dipikirkan atau diinginkan oleh seseorang yang menyebabkan suatu tindakan.

Motif mendorong, mengarahkan, dan memilih perilaku menuju tindakan atau tujuan tertentu.

Sedangkan menurut Sugiyanto & Santoso (2018), terdapat beberapa indikator kompetensi yaitu:

- a) Pengetahuan (*knowledge*) yaitu kesadaran dalam bidang kognitif. Misalnya seorang karyawan mengetahui cara melakukan identifikasi belajar dan bagaimana melakukan pembelajaran yang baik sesuai dengan kebutuhan yang ada dengan efektif dan efisien di perusahaan.
- b) Pemahaman (*understanding*) yaitu kedalam kognitif dan afektif yang dimiliki individu. Misalnya seorang karyawan dalam melaksanakan pembelajaran harus mempunyai pemahaman yang baik tentang karakteristik dan kondisi secara efektif dan efisien.
- c) Kemampuan/Keterampilan (*skill*) yaitu sesuatu yang dimiliki oleh individu yang melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Misalnya, kemampuan karyawan dalam memilih metode kerja yang dianggap lebih efektif dan efisien.
- d) Nilai (*value*) yaitu suatu standar perilaku yang telah ditekuni dan secara psikologis telah menyatu dalam diri seseorang. Misalnya, standar perilaku para karyawan dalam melaksanakan tugas (kejujuran, keterbukaan, demokratis dan lain- lain).
- e) Sikap (*attitude*) yaitu perasaan (senang-tidak senang, suka-tidak suka) atau reaksi terhadap suatu rangsangan yang datang dari luar.

Misalnya, reaksi terhadap krisis ekonomi, perasaan terhadap kenaikan gaji dan sebagainya.

- f) Minat (*interest*) yaitu kecenderungan seseorang untuk melakukan suatu perbuatan. Misalnya, melakukan sesuatu aktivitas tugas.

2.1.3 Keselamatan dan Kesehatan Kerja

1) Pengertian Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Keselamatan harus ditanamkan dan menjadi kebiasaan hidup yang dipraktekkan sehari-hari. Salah satu bentuk perhatian perusahaan kepada karyawan untuk meminimalisir resiko kecelakaan kerja adalah dengan memaksimalkan program keselamatan dan kesehatan kerja di dalam perusahaan. Kecelakaan bisa timbul akibat adanya kesalahan dalam prosedur maka perusahaan selanjutnya harus menyediakan peralatan kerja yang sesuai standar keselamatan kerja. Apabila keselamatan dan kesehatan kerja karyawan berjalan baik, akan menyebabkan motivasi kerja yang tinggi sehingga karyawan dapat meningkatkan kinerja. Dalam hal ini keselamatan dan kesehatan kerja menunjukan pada kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan, atau kerugian di tempat kerja. Menurut Mangkunegara (2016:161) keselamatan dan kesehatan kerja menunjukan pada kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan, atau kerugian di tempat kerja indikator keselamatan dan kesehatan kerja adalah keadaan tempat lingkungan kerja, penerangan, pemakaian peralatan kerja, kondisi fisik dan mental pegawai.

Keselamatan kerja menunjukkan kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian ditempat kerja. Sinambela (2017:365) berpendapat bahwa kesehatan dan keselamatan kerja adalah bidang yang terkait dengan kesehatan, keselamatan, dan kesejahteraan manusia yang bekerja disebuah institusi maupun perusahaan. Sedangkan Menurut Taher (2016) keselamatan dan kesehatan kerja bagi karyawan sangatlah penting karena bertujuan untuk menciptakan sistem keselamatan dan kesehatan kerja dengan melibatkan unsur tenaga kerja, kondisi dan lingkungan kerja yang terintegrasi dalam rangka mengurangi kecelakaan.

Menurut Wirawan (2016:506) keselamatan dan kesehatan kerja adalah segala kegiatan untuk menjamin dan melindungi keselamatan dan kesehatan tenaga kerja melalui upaya pencegahan kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja. Sedangkan Menurut Siti Al Fajar dan Tri Heru (2016:102) keselamatan dan kesehatan karyawan menunjukan pada psikologis fisik dan psikologis tenaga kerja yang diakibatkan oleh lingkungan kerja perusahaan, apabila sebuah perusahaan melaksanakan tindakantindakan keselamatan dan kesehatan yang efektif, maka penderita cedera atau penyakit-penyakit jangka pendek maupun jangka panjang akan makin berkurang.

Berdasarkan pembahasan diatas, dapat disimpulkan keselamatan dan kesehatan kerja adalah suatu keadaan dimana seorang pekerja merasa aman saat berada dilokasi tempat bekerja, terbebas dari

gangguan yang dapat menimbulkan efek jangka pendek maupun jangka panjang baik secara rohani maupun jasmani.

1) Tujuan Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Menurut Sinambela (2017:360) tujuan K3 adalah untuk memelihara kesehatan dan keselamatan lingkungan kerja, selain itu juga melindungi rekan kerja, keluarga pekerja, konsumen, dan orang lain yang mungkin terpengaruh kondisi lingkungan kerja.

Sedangkan Menurut Mangkunegara (2017:386) tujuan dari kesehatan dan keselamatan kerja adalah sebagai berikut:

- a) Agar setiap pegawai mendapat jaminan Keselamatan dan Kesehatan Kerja baik secara fisik, sosial maupun psikologis
- b) Agar setiap perlengkapan dan peralatan kerja digunakan sebaik-baiknya dan seefektif mungkin
- c) Agar semua hasil produksi dipelihara keamanannya
- d) Agar adanya jaminan atas pemeliharaan dan peningkatan kesehatan gizi pegawai
- e) Agar meningkatkan kegairahan, keserasian kerja dan partisipasi kerja
- f) Agar terhindar dari gangguan kesehatan yang disebabkan oleh lingkungan atau kondisi kerja
- g) Agar setiap pegawai merasa aman dan terlindungi dalam bekerja.

2) Faktor-faktor Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Menurut Kasmir (2016:274) Faktor-faktor yang mempengaruhi keselamatan kerja karyawan, yaitu:

- a) Kelengkapan peralatan kerja artinya makin lengkap peralatan keselamatan kerja yang dimiliki, maka keselamatan kerja makin baik. Demikian pula sebaliknya
- b) Kualitas peralatan kerja artinya di samping lengkap peralatan kerja yang dimiliki juga harus diperhatikan kualitas dari perlengkapan keselamatan kerja
- c) Kedisiplinan karyawan yaitu berkaitan dengan perilaku karyawannya dalam menggunakan peralatan keselamatan kerja. Karyawan yang kurang disiplin dalam menggunakan perlengkapan keselamatan kerja, maka keselamatan kerja makin tak terjamin
- d) Ketegasan pimpinan yang tegas akan mempengaruhi karyawan untuk menggunakan perlengkapan keselamatan kerja, demikian pula sebaliknya jika pimpinan tidak tegas, maka karyawan banyak yang bertindak masa bodoh
- e) Semangat kerja artinya peralatan keselamatan kerja yang lengkap, baik dan sempurna maka akan memberikan semangat kerja yang tinggi
- f) Motivasi kerja sama dengan semangat kerja, motivasi karyawan untuk bekerja juga akan kuat jika peralatan

keselamatan kerja yang lengkap, baik dan sempurna

- g) Pengawasan artinya setiap karyawan harus diawasi dalam menggunakan peralatan keselamatan kerja. Jika tidak diawasi banyak karyawan yang melanggar
- h) Umur alat kerja yaitu peralatan kerja yang sudah melewati umur ekonomisnya maka akan membahayakan keselamatan kerja karyawan, demikian pula sebaliknya

Menurut Kasmir (2016:277) Faktor-faktor yang mempengaruhi kesehatan kerja karyawan, yaitu:

- a) Udara yaitu kondisi udara diruangan tempat bekerja harus membuat karyawan tenang dan nyaman
- b) Cahaya diruangan juga akan sangat mempengaruhi kesehatan karyawan
- c) Kebisingan artinya suara yang ada di dalam ruangan atau lokasi bekerja. Ruangan yang terlalu berisik atau bising tentu akan mempengaruhi kualitas pendengaran
- d) Aroma berbau artinya ruangan yang memiliki aroma yang kurang sedap maka kesehatan akan sangat terganggu
- e) Layout ruangan yaitu faktor layout ruangan perlu diperhatikan, misalnya penempatan tempat pembuangan limbah dan sampah

3) Indikator Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Indikator-indikator keselamatan dan kesehatan kerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2016:161) adalah sebagai berikut:

a) Keadaan tempat lingkungan kerja

Penyusunan dan penyimpanan barang-barang yang berbahaya kurang di perhitungkan keamanannya. Ruang kerja yang terlalu padat dan sesak.

b) Pengaturan udara

Pergantian udara di ruang kerja yang tidak baik (ruang kerja yang kotor, berdebu, dan berbau tidak enak) dan suhu udara yang tidak dikondisikan pengaturannya.

c) Pengaturan penerangan

Pengaturan dan penggunaan sumber cahaya yang tidak tepat. Ruang kerja yang kurang cahaya atau remang-remang.

d) Pemakaian peralatan kerja

Pengamanan peralatan kerja yang sudah usang atau rusak. Penggunaan mesin, alat elektronik tanpa pengamanan yang baik.

e) Kondisi fisik dan mental karyawan

Kerusakan alat indera, stamina karyawan yang tidak stabil. Emosi karyawan yang tidak stabil, kepribadian karyawan yang rapuh, cara berfikir dan kemampuan persepsi yang lemah, motivasi kerja yang

rendah, sikap karyawan yang ceroboh, kurang pengetahuan dalam penggunaan fasilitas kerja terutama fasilitas kerja yang membawa resiko bahaya.

Menurut Moenir (2019) indikator keselamatan kerja dapat dilihat dari lingkungan kerja secara fisik antara lain:

- a) Penempatan benda atau barang sehingga tidak membahayakan atau mencelakakan orang-orang yang berada ditempat kerja atau sekitarnya.
- b) Perlindungan pada pekerja yang melayani alat-alat kerja yang dapat menyebabkan kecelakaan, dengan cara memberikan alat-alat perlindungan yang sesuai dan baik.
- c) Penyediaan perlengkapan yang mampu digunakan sebagai alat pencegah, pertolongan dan perlindungan.
- d) Penyediaan program sosialisasi pencegah kecelakaan yang diberikan oleh perusahaan terhadap pekerja.

Menurut Manullang (2016) indikator kesehatan kerja yaitu:

- a) Lingkungan secara medis hal ini lingkungan kerja secara medis dapat dilihat dari sikap perusahaan dalam menangani hal-hal sebagai berikut: a) Kebersihan lingkungan kerja b) Suhu udara dan ventilasi di tempat kerja c) Sistem pembuangan sampah dan limbah industri.
- b) Lingkungan kesehatan tenaga kerja artinya upaya-upaya

dari perusahaan untuk meningkatkan kesehatan dari tenaga kerjanya hal ini dapat dilihat dari penyediaan air bersih dan sarana kamar mandi.

- c) Pemeliharaan kesehatan tenaga kerja yaitu pelayanan kesehatan tenaga kerja.

Menurut kasmir (2018) indikator dari keselamatan dan kesehatan kerja terdiri dari tiga indikator yakni kondisi kerja, pelayanan kesehatan dan lingkungan kerja. Ketiga indikator ini sangat berpengaruh terhadap keselamatan dan kecelakaan kerja. Dengan kondisi kerja yang baik, dalam hal ini pekerja dalam keadaan sehat maka kecelakaan kerja juga akan dapat diminimalisir.

2.1.4 Komitmen Organisasi

1) Pengertian Komitmen Organisasi

Menurut Dani (2016) komitmen organisasi dapat diartikan sebagai identifikasi, loyalitas, dan keterlibatan yang dinyatakan oleh karyawan untuk organisasi atau unit dari suatu organisasi, termasuk pada saat pengelolaan konflik yang membutuhkan komitmen organisasi yang tinggi. Sedangkan menurut Allen & Meyer (Dewi, 2016) menyatakan bahwa komitmen organisasi merupakan kondisi psikologis yang menunjukkan karakteristik hubungan antara pekerja dengan organisasi dan mempunyai pengaruh dalam keputusan untuk tetap melanjutkan keanggotaannya didalam organisasi tersebut.

Menurut Triatna (2016:120) komitmen adalah suatu kada kesetiaan karyawan terhadap perusahaan yang dicirikan oleh keinginan untuk tetap menjadi bagian organisasi, berbuat yang terbaik untuk organisasi dan selalu menjaga nama baik organisasi. Sedangkan Menurut Kaswan (2017) komitmen organisasi merupakan ukuran kesediaan karyawan untuk bertahan dengan sebuah perusahaan di waktu yang akan datang. Komitmen kerap kali mencerminkan kepercayaan karyawan terhadap misi dan tujuan organisasi, kesediaan melakukan usaha dalam menyelesaikan pekerjaan dan hasrat untuk terus bekerja disana.

Menurut (Busro, 2018) komitmen organisasi adalah suatu bentuk yang muncul atas kerelaan, keikhlasan dan kesadaran individu yang senantiasa berada di dalam organisasi yang diwujudkan atas seberapa besar ikhtiar, motivasi dan kepercayaan dalam mewujudkan visi, misi dan tujuan bersama. Komitmen organisasi merupakan salah satu topik yang akan selalu menjadi tinjauan baik bagi pihak manajemen dalam sebuah organisasi maupun bagi para peneliti yang khususnya berfokus pada perilaku manusia. Komitmen organisasi menjadi penting khususnya bagi organisasi yang ada saat ini dikarenakan dengan melihat sejauh mana keberpihakan seorang karyawan terhadap organisasi, dan sejauh mana karyawan tersebut berniat untuk memelihara keanggotaanya dengan organisasi maka dapat

diukur pula sebaik apa komitmen seorang karyawan terhadap organisasinya (Mardiana,Syarif,2018).

Berdasarkan berbagai pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah kemampuan karyawan dalam mengidentifikasi dirinya dengan nilai-nilai, aturan-aturan, tujuan organisasi atau perusahaan yang mencakup loyalitas yang dimiliki oleh karyawan dan bertujuan untuk memajukan organisasi tempat kerja, berhubungan dengan kemauan menerima nilai serta tujuan dari organisasi, kesetiaan dan kemauan karyawan berkorban demi pencapaian tujuan organisasi, serta memiliki keinginan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi.

2) Faktor-faktor Komitmen Organisasi

Darmadi (2018, Hal. 209) mengemukakan faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi yaitu :

- a) Faktor Personal, misalnya Usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, kepribadian, dll. Termasuk faktor kepribadian antara lain etos kerja, kesediaan untuk memberi keuntungan pada organisasi dari apa yang dikerjakan dan keinginan untuk mengaktualisasikan diri dan pengembangan karir
- b) Faktor Organisasional, meliputi kepekaan terhadap loyalitas organisasi, keamanan kerja dan insentif ekonomi
- c) Faktor Relasional, meliputi kepercayaan dari atasan, komunikasi dengan atasan dan rekan kerja serta umpan balik

positif dari pimpinan atau klien

Sedangkan menurut Priansa (2018, Hal. 245) menyatakan faktor yang mempengaruhi komitmen organisasional yaitu:

- a) Keadilan dan Kepuasan Kerja artinya hal yang paling mempengaruhi loyalitas pegawai adalah pengalaman kerja positif dan adil. Komitmen organisasional akan sulit dicapai apabila pegawai menghadapi beban kerja yang meningkat namun justru keuntungan yang diperoleh organisasi hanya dinikmati oleh pimpinan atau manajer tingkat atas saja.
- b) Keamanan Kerja yaitu pegawai membutuhkan hubungan kerja yang saling timbal balik dengan organisasi. Keamanan kerja harus diperhatikan untuk memelihara hubungan dimana pegawai percaya usaha mereka akan dihargai oleh organisasi, pimpinan, maupun manajer organisasi.
- c) Pemahaman organisasi, merupakan identifikasi secara personal terhadap organisasi. Sikap ini akan menguat ketika pegawai memiliki pemahaman yang kuat tentang organisasi.
- d) Keterlibatan pegawai, pegawai merasa menjadi bagian dari organisasi ketika mereka berpartisipasi dalam pengambilan keputusan yang menyangkut masa depan organisasi.
- e) Kepercayaan pegawai, kepercayaan juga merupakan sebuah aktivitas timbal balik. Oleh karena itu, kedua belah pihak harus saling mempercayai.

3) Dimensi Komitmen Organisasi

Menurut Busro (2018, Hal. 78) mengemukakan bahwa terdapat tiga dimensi terpisah komitmen organisasi, yaitu :

- a) *Affective commitment*, yakni berkaitan dengan adanya keinginan untuk terikat pada organisasi atau keterikatan emosional karyawan. Identifikasi dan keterlibatan dalam organisasi terjadi apabila karyawan ingin menjadi bagian dari organisasi karena adanya ikatan emosional atau merasa mempunyai nilai sama dengan organisasi.
- b) *Continuance commitment*, yakni suatu kesadaran akan biaya-biaya yang harus dikeluarkan atau ditanggung (kerugian baik finansial maupun kerugian lain) berhubungan dengan keluarnya pegawai dari organisasi.
- c) *Normative commitment*, yakni suatu perasaan wajib dari pegawai untuk tetap tinggal dalam suatu organisasi karena adanya perasaan utang budi pada organisasi.

Sedangkan Yusuf (2018, Hal. 39) menyebutkan dimensi komitmen organisasi antara lain adalah:

- a) Identifikasi dengan organisasi yaitu penerimaan tujuan organisasi, dimana penerimaan ini merupakan dasar komitmen organisasi.
- b) Keterlibatan yaitu adanya kesediaan untuk berusaha sungguh-sungguh pada organisasi.

- c) Loyalitas yaitu adanya keinginan yang kuat untuk menjaga keanggotaan di dalam organisasi.

4) Indikator Komitmen Organisasi

Menurut Busro (2018. Hal 86) indikator-indikator komitmen organisasi adalah sebagai berikut:

- a) Indikator Komitmen Afektif (*Affective Commitment*) meliputi : (a) kepercayaan yang kuat dan menerima nilai dan tujuan organisasi, (b) loyalitas terhadap organisasi, dan (c) kerelaan menggunakan upaya demi kepentingan organisasi.
- b) Indikator Komitmen Kontinu (*Continue Commitment*) meliputi : (a) memperhitungkan keuntungan untuk tetap bekerja dalam organisasi, (b) memperhitungkan kerugian jika meninggalkan organisasi.
- c) Indikator Komitmen Normatif (*Normative Commitment*) meliputi : (a) kemauan bekerja dan (b) tanggung jawab memajukan organisasi.

Menurut Shaleh (2018, Hal. 51) indikator komitmen organisasi adalah sebagai berikut:

- a) Adanya kemauan karyawan, dimana adanya keinginan karyawan untuk mengusahakan agar tercapainya kepentingan organisasi.
- b) Adanya kesetiaan karyawan, yang mana karyawan berkeinginan untuk mempertahankan keanggotaannya untuk terus menjadi salah satu bagian dari organisasi.

- c) Adanya kebanggaan karyawan pada organisasi, ditandai dengan karyawan merasa bangga telah menjadi bagian dari organisasi yang diikutinya dan merasa bahwa organisasi tersebut telah menjadi bagian dalam hidupnya.

2.1.5 Kinerja Karyawan

1) Pengertian Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2017, Hal. 67) menjelaskan bahwa istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberi kepadanya. Kinerja karyawan adalah fungsi pekerjaan seseorang atau kelompok dalam organisasi dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu (Waliningtuti, Al Musaddeq and Hamid, 2017).

Kinerja bukan merupakan karakteristik individu, seperti bakat, atau kemampuan, namun merupakan perwujudan dari bakat dan kemampuan itu sendiri. Kinerja merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata. Kinerja merupakan hasil dari kerja yang dicapai pegawai dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang berasal dari organisasi. Priansa (2018, Hal. 269).

Kasim (2016:182) menyatakan kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-

tugas dan tanggungjawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Kinerja karyawan sering kali menjadi masalah yang harus dihadapi dan diselesaikan guna membantu perusahaan di dalam mencapai tujuannya. Samsuddin (2018, Hal. 77) menyatakan kinerja hasil dari usaha seseorang yang dicapai dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu.

Untuk mencapai tujuan perusahaan, maka perusahaan harus selalu mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja karyawan ditunjukkan dengan adanya wujud kerja karyawan dalam perusahaan. Dalam arti, pelaksanaan tugas yang dapat dilaksanakan dengan baik sesuai dengan peraturan yang berlaku serta ketentuan target perusahaan. Kelangsungan hidup suatu organisasi tergantung dari segi kecakapan, keterampilan, pengetahuan dan keunggulan pegawai yang bersangkutan (Busro, 2018)

Berdasarkan berbagai pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu pencapaian seorang karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas dan juga dalam situasi serta periode tertentu untuk mencapai tujuan perusahaan.

2) Fungsi Standar Kinerja

Menurut Abdullah (2016) standar kinerja memiliki fungsi antara lain yaitu:

- a) Sebagai tolak ukur (*benchmark*) untuk menentukan keberhasilan dan ketidakberhasilan kinerja ternilai.
- b) Memotivasi karyawan agar bekerja lebih keras untuk

mencapai standar. Untuk menjadi standar kinerja yang benar-benar dapat memotivasi karyawan perlu dikaitkan dengan *reward* atau imbalan dalam sistem kompensasi

- c) Memberikan arah pelaksanaan pekerjaan yang harus dicapai baik kuantitas maupun kualitas
- d) Memberikan pedoman kepada karyawan berkenaan dengan proses pelaksanaan pekerjaan guna mencapai standar kinerja yang ditetapkan.

3) Tujuan Penilaian Kinerja

Menurut Mangkunegara (2017:10) tujuan penilaian kinerja adalah sebagai berikut:

- a) Meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan kinerja.
- b) Mencatat dan mengakui hasil kinerja seorang karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu.
- c) Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karier atau terhadap pekerjaan yang diembannya sekarang.
- d) Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya.

- e) Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khusus rencana diklat, dan kemudian menyetujui rencana itu jika tidak ada hal-hal yang perlu diubah.

4) Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Robbins (2016:21) indikator kinerja adalah sebagai berikut:

a) Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

b) Kuantitas

Kuantitas kerja merupakan jumlah yang dihasilkan dan dinyatakan dalam istilah seperti unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

c) Ketepatan waktu

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

d) Efektivitas

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan

maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

e) Kemandirian

Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya.

f) Komitmen Kerja

Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

Menurut Afandi (2018:89) indikator-indikator kinerja adalah sebagai berikut :

- a) Kuantitas hasil kerja, yaitu segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan jumlah hasil kerja yang bisa dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.
- b) Kualitas hasil kerja, yaitu segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.
- c) Efisiensi, yaitu dalam melaksanakan tugas berbagai sumber daya secara bijaksana dan dengan cara yang hemat biaya.
- d) Disiplin kerja, yaitu taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku.
- e) Inisiatif, yaitu kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberi tahu, mampu

menemukan apa yang seharusnya dikerjakan terhadap sesuatu yang ada di sekitar, berusaha untuk terus bergerak untuk melakukan beberapa hal walau keadaan terasa semakin tingkat kesesuaian hasil pengukuran kerja apakah kerja itu udah mencapai tujuan apa belum.

- f) Kepemimpinan, yaitu proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.
- g) Kejujuran, yaitu salah satu sifat manusia yang cukup sulit untuk diterapkan.
- h) Kreativitas, yaitu proses mental yang melibatkan pemunculan gagasan atau yang melibatkan pemunculan gagasan.

2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya

Dalam penelitian ini, peneliti juga menggunakan penelitian-penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh peneliti lain sebagai pedoman/acuan yang menyebabkan peneliti tertarik untuk meneliti permasalahan tentang pengaruh kompetensi, keselamatan dan kesehatan kerja serta komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Adapun penelitian yang dilakukan seperti dibawah ini:

2.2.1 Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

- 1) Tati Hartati (2019) meneliti *Analysis of Influence of Motivation, Competence, Compensation toward Performance of Employee*. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi berganda. Hasil

penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

- 2) Silvia Intan Wardani, Yuly Peristiowati dan Nurwijayanti (2020) meneliti *The Effect of Motivation, Competence and Work Environment on Employee Performance in Brawijaya Hospital Lawang Malang*. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- 3) Dian Indiyati, Astri Ghina, dan Adelia Farhani Romadhona (2021) meneliti *Human Resource Competencies Organizational Culture and Employee Performance*. Teknik analisis data yang digunakan adalah teknik proportional stratified random sampling. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
- 4) Edi Sugiono, Suryono Efendi dan Yani Afrina (2021) meneliti *The Effect of Training, Competence and Compensation on the Performance of New Civil Servants with Organizational Culture as Intervening: Studies at the Ministry of Health of the Republic of Indonesia*. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- 5) Rianasari Bimanti Esthi dan Inggritz Savhira (2019) meneliti *The Influence Of Work Training, Competence and Discipline Of Work On Employee Performance In PT. Lestarindo Perkasa*. Teknik analisis data

yang digunakan adalah analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.2.2 Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Kerja terhadap Kinerja Karyawan

- 1) Sri Harini, Sudarijati dan Muhamad Andri Yani (2019) meneliti *Occupational Health Safety and Physical Work Environment Conditions On Employee Performance*. Teknik analisis data yang digunakan adalah teknik jenuh. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- 2) Indah Nihayati, Moh. Saiful Bahri, Agustina Pujiastuti dan Agung Yatiningrum (2021) meneliti *The Importance of Work Stress and K3 (Occupational Health and Safety) in Assessing Employee Performance*. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan.
- 3) Maharani Ikaningtyas, Mochammad Al Musadieg, dan Arik Prasetya (2018) meneliti *Effect Of Occupationall Safety Health and Incetives On Work Motivation and Employee Performance (Study In Employess Of PT. YTL-Paiton Province East Java)*. Teknik analisis data yang digunakan adalah teknik proportional random sampling. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

- 4) Cut Fitri Rostina, Devy Muhani dan Tresha Sinaga(2020) meneliti *Occupational Health and Safety, Work Discipline, Leadership Style Affect Employee Performance*. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- 5) Lestari, Setyani Dwi, Nafiana, Putri, Yuwono, Indrabudiman dan Amir (2021) meneliti *Effect of Occupational Health and Safety, and Work Environment on Employee Performance with Working Satisfaction as Mediation*. Teknik analisis data yang digunakan adalah *structural equation model based variance* (SmartPLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.2.3 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

- 1) Abduloh, Opan Arifudin, Juhadi, Agung Suharyanto , Mohammad Syaifuddin, Bahtiar Effendi, Wahid Wachyu Adi Winarto, Novendi Arkham Muhtadi, Wanto, Hendri Hermawan Adinugraha, Agus Purwanto, Abdul Mufid, Imam Ali Bashori, Muhammad Masruri dan Nur Aeeni (2020) meneliti *Effect of Organizational Commitment toward Economical, Environment , Social Performance and Sustainability Performance of Indonesian Private Universities*. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

- 2) Andi Amri, Ramadhi dan Zulmi Ramdani (2021) meneliti *Effect Of Organization Commiment, Work Motivation, and Work Discipline On Employee Performance (Case Study PT. PLN (PERSERO) P3B Sumatera UPT Padang)*. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- 3) Erna Paramita, Prihatin Lumbanraja dan Yeni Absah (2020) meneliti *The Influence of Organizational Culture and Organizational Commitment on Employee Performance and Job Satisfaction as a Moderating Variable at PT. Bank Mandiri (Persero), Tbk.* Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- 4) Hengki Degrafe Linggialloa, Sukisno S. Riadia, Sugeng Hariyadia dan Doddy Adhimursandia (2021) meneliti *The effect of predictor variables on employee engagement and organizational commitment and employee performance.* Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- 5) Tamriatin Hidayah dan Diana Sulianti K. Tobing (2018) meneliti *The Influence Of Job Satisfaction, Motivation, And Organizational Commitment To Employee Performance.* Teknik analisis data yang

digunakan adalah analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari segi tahun penelitian, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas pengaruh kompetensi, keselamatan dan kesehatan kerja serta komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian terdahulu masih terdapat kelemahan yaitu pada penggunaan teknik analisis data, dimana tidak mengumpulkan mana alat analisis yang digunakan untuk mencari pengaruh secara parsial dan mana yang digunakan untuk analisis secara simultan. Pada penelitian sekarang ini, kelemahan tersebut akan diperbaiki sehingga bisa mendekati kesempurnaan.

