

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perusahaan merupakan suatu lembaga yang dibentuk dan dijalankan untuk menciptakan keuntungan dan berupaya mempertahankan kelangsungan hidupnya di waktu yang akan datang. Untuk mencapai tujuan tersebut perusahaan dituntut menyediakan dan memproduksi barang atau jasa yang dapat melayani permintaan konsumen akan kebutuhan mereka. Dalam proses produksi, sumber daya manusia merupakan unsur terpenting dalam mengendalikan proses produksi (Sihotang, 2020). Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dari suatu perusahaan dan memiliki peranan yang menentukan perkembangan perusahaan. Manusia merupakan aset utama dalam organisasi atau perusahaan yang perlu mendapatkan perhatian serius dan perlu dikelola dengan baik. Hal ini dimaksudkan agar sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan mampu memberikan kontribusi secara optimal dan dapat menghasikan suatu kinerja yang berkualitas dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan (Faizah, 2021).

Perusahaan berupaya untuk meningkatkan sumber daya manusianya agar mampu bersaing dengan perusahaan lain karena dapat menghasilkan suatu barang atau jasa dengan cara yang efisien. Kinerja merupakan tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan dalam periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibanding dengan berbagai kemungkinan seperti standar hasil kerja, target sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Hal ini dapat mencapai apabila

perusahaan selalu memperhatikan faktor keselamatan dan kesehatan kerja karena hal ini akan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja yang baik merupakan langkah untuk tercapainya tujuan perusahaan, sehingga perlu upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja merupakan suatu hasil kerja dari karyawan baik kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan dari penyelesaian tugas yang diberikan oleh perusahaan (Sihotang, 2020).

Menurut Rivai (2017) kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Sedangkan menurut Fahmi (2017) kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Kinerja dapat dilihat dari apa yang dilakukan oleh seorang karyawan dalam pekerjaannya. Kinerja karyawan yang meningkat akan turut mempengaruhi atau meningkatkan prestasi organisasi tempat karyawan yang bersangkutan bekerja, sehingga tujuan organisasi yang telah ditentukan dapat dicapai (Sedarmayanti, 2018).

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah keselamatan kerja (Nasution dan Ichsan, 2020). Setiap karyawan memiliki hak atas perlindungan keselamatannya dalam lingkungan kerja. Keselamatan kerja secara filosofi diartikan sebagai suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmaniah maupun rohaniah tenaga kerja pada khususnya dan manusia pada umumnya (Widodo, 2017). Siagian (2017) berpendapat bahwa pentingnya pemeliharaan keselamatan kerja para anggota organisasi sudah diakui secara luas di kalangan manajer karena para karyawan yang sehat dan bugar, dalam

arti fisik maupun dalam arti mental, akan mampu menampilkan kinerja yang prima, motivasi yang tinggi dan tingkat kemangkiran yang rendah.

Penelitian mengenai keselamatan kerja terhadap kinerja juga pernah dilakukan oleh beberapa peneliti dan menunjukkan hasil yang berbeda-beda. Manurung (2019), Nasution dan Ichsan (2020), Tobing dan Simanjuntak (2020), Faizah (2021), Hasanah (2021), Hernilawati, dkk (2021), Malinda (2021) menunjukkan bahwa kesehatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti semakin meningkat keselamatan kerja yang ada maka kinerja karyawan akan meningkat. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Utami (2017) dan Juniarti, dkk (2018) menunjukkan bahwa keselamatan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor kedua yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah kesehatan kerja (Hernilawati, dkk, 2021). Perhatian terhadap kesehatan pekerjaan pada mulanya lebih menekankan pada perlindungan pekerjaan dari kerugian atau luka yang disebabkan oleh kecelakaan berkaitan dengan pekerjaan. Kemudian seiring dengan perkembangan industri, perusahaan mulai memperhatikan kesehatan pekerja dalam arti luas yaitu terbebasnya pekerjaan dari kesakitan fisik maupun psikis (Okky, 2017). Kesehatan kerja menurut Mondy (2017) adalah respon karyawan terhadap jaminan kesehatan kerja yang diberikan oleh perusahaan. Kesehatan kerja adalah kondisi yang merujuk pada kondisi fisik, mental dan stabilitas emosi secara umum. Kesehatan kerja menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang menentukan kemajuan perusahaan, karena kondisi kerja yang maksimal dengan rasa aman dan nyaman maka karyawan akan bekerja dengan baik (Aviana, dkk, 2019).

Penelitian mengenai kesehatan kerja terhadap kinerja juga pernah dilakukan oleh beberapa peneliti dan menunjukkan hasil yang berbeda-beda. Manurung (2019), Tobing dan Simanjuntak (2020), Faizah (2021), Hasanah (2021), Hernilawati, dkk (2021), Malinda (2021) menunjukkan bahwa kesehatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin meningkat kesehatan kerja karyawan, maka kinerja akan semakin meningkat. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Juniarti, dkk (2018) dan Aviana dan Hardati (2019) menunjukkan bahwa kesehatan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah komitmen organisasi (Andre dan Hermanto, 2021). Komitmen karyawan terhadap organisasi sangatlah penting karena karyawan yang berkomitmen kepada organisasi akan mendahulukan kepentingan organisasi di atas segalanya, termasuk dirinya sendiri. Menurut Gibson (2017), komitmen organisasi merupakan identifikasi rasa, keterlibatan loyalitas yang ditampakkan oleh pekerja terhadap organisasinya atau unit organisasi. Sedangkan menurut Kusumaputri (2017) komitmen organisasi didefinisikan sebagai keterikatan (*attachment*) dengan organisasi dikarakteristikan melalui kehendak untuk tetap bertahan, identifikasi dengan nilai-nilai dan tujuan organisasi serta kesediaan untuk berusaha lebih dalam perilakunya. Komitmen organisasi yang dijalankan dengan baik akan dapat meningkatkan prestasi dan disiplin kinerja dari para karyawan serta karyawan akan selalu bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang dilaksanakan.

Penelitian mengenai komitmen organisasi terhadap kinerja juga pernah dilakukan oleh beberapa peneliti dan menunjukkan hasil yang berbeda-beda. Andre dan Hermanto (2021), Giyanti, dkk (2022), Umpusinga (2022) menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin meningkat komitmen organisasi, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Irjayanti (2019) menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan negatif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan Alam dan Nursiam (2020) menunjukkan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

PT Paramitha Auto Graha merupakan salah satu bengkel *body repair* mobil dan *service* mesin mobil yang ada di Kota Denpasar. PT Paramitha Auto Graha telah berdiri sejak tahun 2002. PT Paramitha Auto Graha (Bengkel PAG) mempunyai visi dan misi yaitu menjadi Bengkel Terbaik di Bali dengan memberikan produk berkualitas dan pelayanan memuaskan kepada pelanggan; bekerja keras dan beretika sesuai dengan nilai-nilai Paramitha Group (setia dan taat kepada Tuhan Yang maha Esa; jujur, profesional; disiplin; beretika sopan santun; kekeluargaan; serta peduli keadaan sosial & lingkungan) untuk mencapai visi dan misi sehingga dapat memuaskan *Stakeholder* (Pemilik, Karyawan, Pemerintah dan Lingkungan). PT Paramitha Auto Graha mengutamakan kepuasan pelanggan, kecepatan dan kualitas. Didukung teknisi yang mumpuni, peralatan modern, serta layanan lain seperti derek 24 jam, *home service*, salon mobil dan *sparepart*. PT Paramitha Auto Graha dipercaya oleh 54 asuransi umum, perusahaan-

perusahaan besar dan instansi pemerintah, juga melayani mobil non asuransi.

Berdasarkan hasil observasi pada Paramitha Auto Graha Denpasar permasalahan kinerja karyawan diketahui pada indikator kuantitas tercemin dari data penjualan yang berfluktuasi di setiap bulannya. Adapun data penjualan pada PT Paramitha Auto Graha periode Januari-Desember 2021 disajikan pada Tabel 1.1 berikut:

Tabel 1.1
Data Penjualan Pada PT Paramitha Auto Graha
Periode Januari – Desember 2021

| Bulan | Penjualan (Rp) | Pertumbuhan (Rp) | Persentase (%) |
|--------------|---------------------------|-----------------------------|---------------------------|
| Januari | 285.424.653 | - | 0 |
| Februari | 316.054.175 | 30.629.522 | 9,69 |
| Maret | 883.680.853 | 567.626.679 | 64,23 |
| April | 399.784.625 | (483.896.228) | -121,04 |
| Mei | 338.226.677 | (61.557.948) | -18,20 |
| Juni | 809.966.377 | 471.739.700 | 58,24 |
| Juli | 457.334.487 | (352.631.890) | -77,11 |
| Agustus | 324.763.632 | (132.570.856) | -40,82 |
| September | 721.596.716 | 396.833.085 | 54,99 |
| Oktober | 550.920.965 | (170.675.751) | -30,98 |
| November | 546.235.962 | (4.685.003) | -0,86 |
| Desember | 643.104.569 | 96.868.606 | 15,06 |

Sumber: Paramitha Auto Graha Denpasar (2021)

Berdasarkan Tabel 1.1 diketahui bahwa jumlah penjualan pada PT Paramitha Auto Graha periode Januari-Desember 2021 berfluktuasi di setiap bulannya. Adapun pertumbuhan penjualan tertinggi terjadi pada bulan Juni yakni sebesar Rp. 471.739.700,- dengan persentase 58,24 persen, sedangkan penurunan penjualan cukup signifikan terjadi pada bulan April sebesar minus Rp. 483.896.228,- dengan persentase minus 121,04 persen. Berdasarkan permasalahan yang muncul di atas, maka hal tersebut harus segera dibenahi agar karyawan pada PT Paramitha Auto Graha di bulan

berikutnya dapat memberikan kinerja yang baik dan mampu mencapai tujuan perusahaan secara maksimal.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara awal yang peneliti lakukan dengan 10 orang karyawan terdapat permasalahan yang berkaitan dengan keselamatan kerja pada Paramitha Auto Graha Denpasar dapat dilihat pada indikator yaitu lingkungan sosial psikologis. Karyawan berpendapat bahwa kurang adanya jaminan asuransi terhadap para karyawan yang melakukan pekerjaan berbahaya dan resiko, yang kemungkinan terjadi kecelakaan kerja yang sangat besar. Kurang adanya asuransi akan menimbulkan ancaman dan ketidaknyamanan karyawan dalam bekerja, sehingga dapat mengganggu operasional pelaksanaan pekerjaan.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara awal yang peneliti lakukan terhadap 10 karyawan di Paramitha Auto Graha Denpasar, fenomena menyangkut masalah kesehatan kerja diketahui pada indikator lingkungan kerja secara medis. Karyawan berpendapat bahwa ruang kerja yang diberikan kurang memadai sehingga belum mampu mendukung aktivitas karyawan dalam bekerja. Di samping itu, Paramitha Auto Graha Denpasar juga kurang memperhatikan hal kecil namun sangat berarti bagi karyawan dalam menciptakan kenyamanan saat bekerja, seperti kurangnya kebersihan lingkungan kerja, suhu udara dan ventilasi ditempat kerja serta sistem pembuangan sampah yang masih belum tertata dengan baik.

Berkaitan dengan variabel komitmen organisasi yang mempengaruhi kinerja karyawan, berdasarkan hasil observasi awal dengan bagian *Human Resource Development* pada Paramitha Auto Graha Denpasar diketahui bahwa permasalahan yang menyangkut komitmen organisasi yakni masalah pelanggaran aturan hingga berujung pada pemecatan dan mengundurkan

diri, di mana merupakan salah satu wujud karyawan yang tidak puas dan tidak memiliki komitmen terhadap perusahaan. Rendahnya komitmen karyawan dalam mempertahankan pekerjaannya dapat diketahui dari terjadi peningkatan jumlah karyawan yang mengundurkan diri pada Paramitha Auto Graha Denpasar. Data karyawan yang mengundurkan pada Paramitha Auto Graha Denpasar dalam lima tahun terakhir disajikan pada Tabel 1.2 berikut.

Tabel 1.2
Data Karyawan Keluar Pada Paramitha Auto Graha Denpasar

| No | Tahun | Jumlah Karyawan Keluar (orang) | Selisih Karyawan Keluar (orang) | Persentase Karyawan Keluar (%) |
|----|-------|--------------------------------|---------------------------------|--------------------------------|
| 1 | 2017 | 16 | 0 | 0 |
| 2 | 2018 | 19 | 3 | 15,79 |
| 3 | 2019 | 12 | 7 | 58,33 |
| 4 | 2020 | 17 | 5 | 29,41 |
| 5 | 2021 | 27 | 10 | 37,04 |

Sumber: Paramitha Auto Graha Denpasar (2022)

Berdasarkan Tabel 1.1 menunjukkan bahwa peningkatan karyawan yang mengundurkan diri tertinggi terjadi pada tahun 2021 yakni meningkat sebesar 10 orang dengan persentase 37,04 persen. Karyawan yang berhenti dari Paramitha Auto Graha Denpasar karena karyawan ingin mencari pekerjaan di tempat lain. Hal tersebut terjadi dikarenakan jam istirahat kerja yang kurang, jam pulang kerja yang waktunya tidak sesuai dengan peraturan yang berlaku. Komitmen organisasi menjadi faktor yang cukup penting bagi perusahaan karena dengan komitmen karyawan yang tinggi terhadap perusahaan sangat memungkinkan perusahaan tersebut akan dapat berkembang dengan cepat.

Berdasarkan penelitian terdahulu dan fenomena yang terjadi maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Paramitha Auto Graha Denpasar”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

- 1) Apakah keselamatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Paramitha Auto Graha Denpasar?
- 2) Apakah kesehatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Paramitha Auto Graha Denpasar?
- 3) Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Paramitha Auto Graha Denpasar?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah di atas maka yang menjadi tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Untuk mengetahui pengaruh keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan pada Paramitha Auto Graha Denpasar.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan pada Paramitha Auto Graha Denpasar.
- 3) Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada Paramitha Auto Graha Denpasar.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian, maka penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat ganda baik teoritis maupun praktis sebagai berikut:

1) Kegunaan Teoritis

- a) Bagi peneliti, sebagai sarana untuk melatih berfikir secara ilmiah dengan berdasar pada disiplin ilmu yang diperoleh di bangku kuliah khususnya yang berhubungan dengan keselamatan kerja, kesehatan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.
- b) Bagi peneliti lain, untuk menambah informasi, sumbangan pemikiran dan bahan kajian dalam penelitian tentang pengaruh keselamatan kerja, kesehatan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

2) Kegunaan Praktis

- a) Bagi lembaga atau instansi yang lain untuk mengetahui seberapa besar keselamatan kerja, kesehatan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Kemudian hasilnya dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam menyusun strategi dan menyusun kebijakan pemimpin untuk meningkatkan kinerja karyawan.
- b) Bagi para akademisi sebagai implikasi lebih lanjut dalam memberikan informasi guna menciptakan peningkatan kemampuan dan pemahaman.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Teori Penetapan Tujuan (*Goal Setting Theory*)

Goal setting theory yang dikembangkan oleh Locke sejak 1968 telah mulai menarik minat dalam berbagai masalah dan isu organisasi. Menurut *goal setting theory*, individu memiliki beberapa tujuan, memilih tujuan, dan mereka termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan tersebut (Srimindarti, 2017). Teori ini mengasumsikan bahwa faktor utama yang memengaruhi pilihan yang dibuat individu adalah tujuan yang mereka miliki. *Goal setting theory* telah menunjukkan adanya pengaruh signifikan dalam perumusan tujuan (Arsanti, 2017). Kekhususan dan kesulitan merupakan atribut dari penetapan tujuan. Umumnya, semakin sulit dan spesifik tujuan yang ditetapkan, semakin tinggi tingkat prestasi yang akan dihasilkan.

Salah satu karakteristik dari *goal setting* adalah tingkat kesulitan tujuan. Tingkat kesulitan tujuan yang berbeda akan memberikan motivasi yang berbeda bagi individu untuk mencapai kinerja tertentu. Tingkat kesulitan tujuan yang rendah akan membuat individu memandang bahwa tujuan sebagai pencapaian rutin yang mudah dicapai sehingga akan menurunkan motivasi individu untuk berkeaktifan dan mengembangkan kemampuannya. Sedangkan pada tingkat kesulitan tujuan yang lebih tinggi tetapi mungkin untuk dicapai, individu akan termotivasi untuk berfikir cara pencapaian tujuan tersebut. Proses ini akan menjadi sarana berkembangnya kreatifitas dan kemampuan individu untuk mencapai tujuan tersebut (Matana, 2017).

Goal setting theory atau teori penetapan tujuan adalah proses kognitif membangun tujuan dan merupakan determinan perilaku. Prinsip dasar *goal setting theory* adalah *goals* dan *intentions*, yang keduanya merupakan penanggung jawab untuk *human behavior*. Dalam studi mengenai *goal setting*, *goal* menunjukkan pencapaian standar khusus dari suatu keahlian terhadap tugas dalam batasan waktu tertentu. *Harder goal* akan dapat tercapai bila ada usaha dan perhatian yang lebih besar dan membutuhkan lebih banyak *knowledge* dan *skill* dari pada *easy goal*.

Mengacu pada Locke's model yakni *setting theory* atau teori penetapan tujuan mempunyai empat mekanisme dalam memotivasi individu untuk mencapai kinerja. Pertama, penetapan tujuan dapat mengarahkan perhatian individu untuk lebih fokus pada pencapaian tujuan tersebut. Kedua, tujuan dapat membantu mengatur usaha yang diberikan oleh individu untuk mencapai tujuan. Ketiga, adanya tujuan dapat meningkatkan ketekunan individu dalam mencapai tujuan tersebut. Keempat, tujuan membantu individu untuk menetapkan strategi dan melakukan tindakan sesuai yang direncanakan. Dengan demikian, dengan adanya penetapan tujuan dapat meningkatkan kinerja individu yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja perusahaan (Arsanti, 2017).

2.1.2. Kinerja Karyawan

1) Pengertian Kinerja

Menurut Bangun (2017) kinerja merupakan hasil dari pencapaian pekerjaan dengan syarat-syarat yang telah ditentukan. Gibson (2017) mendefinisikan kinerja adalah hasil dari perilaku yang telah diinginkan. Singkatnya, kinerja secara jangka panjang maupun pendek dapat diukur dengan melihat pencapaian tujuan organisasi. Standar pekerjaan menjadi

syarat bahwa kinerja telah mencapai tujuan. Kinerja adalah suatu pencapaian kerja atas kualitas dan kuantitas sesuai dengan tugas yang telah menjadi tanggung jawabnya dan akan dinilai sebagai prestasi kerja (Mangkunegara, 2017). Kinerja adalah hasil suatu pelaksanaan dan pekerjaan, baik bersifat fisik / material maupun non fisik / non material (Widodo, 2017). Kinerja dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang) yaitu hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Sopiah, 2018).

Menurut Hasibuan (2017) kinerja merupakan pencapaian hasil kerja dalam menyelesaikan tugasnya dengan cakap, usaha, sungguh-sungguh, tepat waktu dan memanfaatkan kesempatan. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum, dan tidak bertentangan dengan moral dan etika (Afandy, 2018). Kinerja adalah hasil total atau tingkat keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan tugas tertentu dalam kurun waktu tertentu, dibandingkan dengan kemungkinan yang berbeda, seperti standar kerja, indikator atau tujuan, atau standar yang telah melewati kesepakatan kedua belah pihak (Amalia & Fakhri, 2017). Seseorang dengan kinerja tinggi dikarakteristikan oleh rasa tanggung jawab yang tinggi, keberanian untuk mengambil dan menanggung risiko yang dihadapinya, memiliki tujuan yang realistis, memiliki rencana kerja yang komprehensif dan berusaha untuk mencapai tujuan mereka, serta

menggunakan konkrit dalam semua aktivitas pekerjaannya. Umpan balik, mencari peluang untuk mewujudkan rencana yang direncanakan (Bintoro & Daryanto, 2017).

Menurut Kasmir (2017) kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Sinambela (2017) berpendapat bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi. Sedangkan menurut Edison (2017) kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Sutrisno (2017) menyatakan kinerja adalah kesuksesan dalam mencapai tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing.

Berdasarkan penelitian terdahulu, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja baik itu secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai karyawan, dalam menjalankan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan organisasi, dan hasil kerjanya tersebut disesuaikan dengan hasil kerja yang diharapkan organisasi.

2) Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Mahmudi (2017) kinerja merupakan suatu konstruk multidimensional yang mencakup banyak faktor yang memengaruhinya. Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

- a) Faktor kepemimpinan, meliputi aspek kualitas manajer dan team leader dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan

kerja kepada karyawan melalui pemberian insentif, bonus, penghargaan dan lainnya.

- b) Faktor personal atau individual, meliputi unsur pengetahuan keterampilan (*skill*), kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh tiap individu karyawan.
- c) Faktor tim, meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.
- d) Faktor sistem, meliputi: sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur kinerja dalam organisasi.
- e) Faktor kontekstual (situasional), meliputi: tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

Sedangkan menurut Sedarmayanti (2018) dalam kinerja terdapat faktor-faktor yang mempengaruhinya, diantaranya:

- a) Sikap dan mental berupa motivasi kerja, disiplin kerja, dan etika kerja
- b) Pendidikan yang telah atau sedang ditempuh
- c) Keterampilan diri
- d) Manajemen kepemimpinan
- e) Tingkat penghasilan
- f) Gaji dan kesehatan kerja
- g) Jaminan sosial oleh organisasi atau lembaga
- h) Iklim kerja pada tempat kerja
- i) Sarana dan prasarana yang diterima

- j) Teknologi yang digunakan
- k) Kesempatan berprestasi

3) Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2017) indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja adalah sebagai berikut:

a) Kualitas Pekerjaan

Merupakan tingkat baik atau buruknya sesuatu pekerjaan yang diterima bagi seorang karyawan yang dapat dilihat dari segi ketelitian dan kerapian kerja, keterampilan dan kecakapan.

b) Kuantitas Pekerjaan

Merupakan seberapa besarnya beban kerja atau sejumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh seorang karyawan. Diukur dari kemampuan secara kuantitatif di dalam mencapai target atau hasil kerja.

c) Pengetahuan Pekerjaan

Merupakan proses penempatan seorang karyawan yang sesuai dengan background pendidikan atau keahlian dalam suatu pekerjaan. Hal ini ditinjau dari kemampuan karyawan dalam memahami hal-hal yang berkaitan dengan tugas yang mereka lakukan.

d) Kerjasama Tim

Melihat bagaimana seorang karyawan bekerja dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Kerjasama tidak hanya sebatas secara vertical ataupun kerjasama antar karyawan, tetapi kerjasama secara horizontal merupakan faktor yang terpenting dalam suatu kehidupan organisasi yaitu dimana antar pemimpin organisasi dengan karyawannya

terjalin suatu hubungan yang kondusif dan timbal balik yang saling menguntungkan.

e) Inisiatif

Melingkupi beberapa aspek seperti kemampuan untuk mengambil langkah yang tepat dalam menghadapi kesulitan, kemampuan untuk melakukan sesuatu pekerjaan tanpa bantuan, kemampuan untuk mengambil tahapan pertama dalam kegiatan.

2.1.3 Keselamatan Kerja

1) Pengertian Keselamatan Kerja

Menurut Bangun (2017) keselamatan kerja adalah perlindungan atas keamanan kerja yang dialami pekerja, baik fisik maupun mental dalam lingkungan pekerjaannya. Keselamatan kerja karyawan merupakan aspek yang sangat penting dan perlu mendapatkan perhatian sejalan dengan berkembangnya teknologi di kalangan industri yang semakin canggih, hal ini menuntut perlunya keamanan dan kenyamanan sumber daya manusia dalam bekerja. Setiap karyawan memiliki hak atas perlindungan keselamatannya dalam lingkungan kerja. Keselamatan kerja menunjukkan kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian di tempat kerja. Resiko keselamatan merupakan aspek-aspek dari lingkungan kerja yang dapat menyebabkan kebakaran, luka memar, keseleo, patah tulang, gangguan pengelihatn dan pendengaran. Kondisi aman tersebut bisa berasal dari internal maupun eksternal. Dari lingkungan internal adalah kemampuan dalam menjaga diri dan lingkungan eksternal adalah bahaya yang terjadi dari luar (Mangkunegara, 2017).

Husni (2017) mengemukakan bahwa keselamatan kerja berhubungan dengan kecelakaan kerja, yaitu kecelakaan yang terjadi di tempat kerja atau dikenal dengan istilah kecelakaan industri. Kecelakaan industri adalah suatu kejadian yang tidak terduga dan tidak dikehendaki yang mengacaukan proses yang telah diatur dalam suatu aktivitas. Sedangkan Mathis dan Jackson (2017) menyatakan bahwa program keselamatan kerja merujuk pada perlindungan terhadap kesejahteraan fisik orang-orang. Tujuan utama dari program keselamatan yang efektif dalam organisasi adalah mencegah luka-luka dan kecelakaan yang berhubungan dengan pekerjaan. Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 juga menyatakan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja adalah suatu upaya yang bertujuan untuk memberikan jaminan selamat dan meningkatkan derajat kesehatan para buruh dengan cara mencegah kecelakaan dan penyakit akibat kerja, pengendalian bahaya di tempat kerja, promosi kesehatan, pengobatan dan rehabilitasi.

Program keselamatan kerja merupakan hal terpenting dalam melakukan suatu pekerjaan dimana karyawan merasa aman dalam melakukan pekerjaan sehari-hari untuk meningkatkan kinerjanya sehingga barang yang diproduksi memenuhi target yang sudah ditentukan. Karyawan harus memperoleh perlindungan dari permasalahan yang terjadi disekitarnya yang mengganggu dirinya dan pekerjaannya. Menurut Widodo (2017) keselamatan kerja merupakan suatu bentuk keadaan yang menghindarkan kesalahan dan kerusakan kerja yang dilakukan oleh pekerja atau karyawan. Sedangkan menurut Hastono (2017) keselamatan kerja dapat diartikan sebagai keadaan terhindar dari

bahaya selama melakukan pekerjaan. Dengan kata lain keselamatan kerja merupakan salah satu faktor yang harus dilakukan selama bekerja karena tidak ada yang menginginkan terjadinya kecelakaan kerja.

Berdasarkan penelitian terdahulu, maka dapat disimpulkan bahwa keselamatan kerja merupakan perlindungan fisik karyawan untuk menciptakan kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian di tempat kerja dan terhindarkan dari kecelakaan kerja.

2) Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Keselamatan Kerja

Keselamatan kerja karyawan tergantung kepada faktor lain, yang secara langsung maupun tidak langsung terhadap pekerjaan. Menurut Kasmir (2017) faktor-faktor yang mempengaruhi keselamatan kerja karyawan sebagai berikut:

a) Kelengkapan peralatan kerja

Peralatan keselamatan kerja yang lengkap sangat diperlukan. Artinya makin lengkap peralatan keselamatan kerja yang dimiliki, maka keselamatan kerja makin baik. Demikian pula sebaliknya jika perlengkapan keselamatan kerja tidak lengkap atau kurang, maka keselamatan kerja juga tidak terjamin.

b) Kualitas peralatan kerja

Peralatan kerja yang dimiliki juga harus diperhatikan kualitas dari perlengkapan keselamatan kerja. Kualitas dari peralatan keselamatan kerja akan mempengaruhi keselamatan kerja itu sendiri.

c) Kedisiplinan karyawan.

Perilaku karyawannya dalam menggunakan peralatan keselamatan kerja. Karyawan yang kurang disiplin dalam menggunakan perlengkapan keselamatan kerja, maka keselamatan kerjanya makin tidak terjamin.

d) Ketegasan pemimpin

Ketegasan pimpinan dalam menerapkan aturan penggunaan peralatan keselamatan kerja. Apabila tidak disiplinnya pimpinan untuk mengawasi dan menindak karyawan yang melanggar ketentuan digunakannya perlengkapan kerja maka akan berpengaruh terhadap keselamatan kerja karyawan.

e) Motivasi kerja

Motivasi karyawan untuk bekerja juga akan kuat jika peralatan keselamatan kerja yang lengkap, baik dan sempurna. Demikian pula sebaliknya jika peralatan keselamatan kerja yang tidak lengkap, buruk dan tidak sempurna maka motivasi kerja karyawan juga akan lemah.

f) Pengawasan

Karyawan harus diawasi dalam menggunakan peralatan keselamatan kerja. Jika tidak diawasi banyak karyawan yang akan melanggar. Universitas Sumatera Utara Hali ini tentu mempengaruhi keselamatan kerjanya, terutama bagi mereka yang tidak terawasi secara baik.

g) Umur alat kerja

Umur dari peralatan kerja juga akan mempengaruhi keselamatan kerja karyawan. Peralatan kerja yang sudah melewati umur ekonomisnya maka akan membahayakan keselamatan kerja karyawan, demikian

pula sebaliknya. Oleh karena itu sebaiknya peralatan yang sudah lewat umur ekonomisnya harus diganti dengan yang baru.

3) Indikator Keselamatan Kerja

Menurut Moenir (2017) indikator yang digunakan untuk mengukur keselamatan kerja yaitu sebagai berikut:

a) Lingkungan Kerja Fisik

Penyediaan perlengkapan yang mampu untuk digunakan sebagai alat pencegahan, pertolongan dan perlindungan. Perlengkapan pencegahan misalnya: alat pencegahan kebakaran dan pintu darurat.

b) Lingkungan Sosial Psikologis

Perawatan dan pemeliharaan asuransi terhadap para karyawan yang melakukan pekerjaan berbahaya dan resiko, yang kemungkinan terjadi kecelakaan kerja yang sangat besar. Asuransi meliputi jenis dan tingkat penderitaan yang di alami pada kecelakaan. Adanya asuransi jelas menimbulkan ketenangan karyawan dalam bekerja dan menimbulkan ketenangan akan dapat ditingkatkan karenanya.

c) Kebijakan Keselamatan Kerja

Menyatakan tujuan pengorganisasian untuk memastikan kesehatan dan keselamatan kerja orang-orang yang bekerja di dalamnya atau yang mungkin di pengaruhi oleh kegiatan perusahaan.

2.1.4. Kesehatan Kerja

1) Pengertian Kesehatan Kerja

Menurut Husni (2017) kesehatan kerja adalah bagian dari ilmu kesehatan yang bertujuan agar tenaga kerja memperoleh keadaan kesehatan yang sempurna baik fisik, mental, sosial, sehingga

memungkinkan dapat bekerja secara optimal. Kesehatan kerja karyawan merupakan salah satu aspek yang perlu mendapat perhatian sebagai akibat berkembangnya ilmu pengetahuan dan teknologi serta penerapannya terutama di kalangan industri, disamping usaha mencegah karyawan mengalami kecelakaan perusahaan perlu memelihara kesehatan para karyawan. Kesehatan para karyawan bisa terganggu karena penyakit akibat kerja. Kesehatan ini menyangkut kesehatan fisik maupun mental, kesehatan para karyawan bisa terganggu karena penyakit, stress maupun karena kecelakaan.

Mangkunegara (2017) menyatakan program kesehatan kerja menunjukkan pada kondisi yang bebas dari gangguan fisik, mental, emosi atau rasa sakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja". Resiko kesehatan merupakan faktor-faktor dalam lingkungan kerja yang bekerja melebihi periode waktu yang ditentukan, lingkungan yang dapat membuat stress emosi atau gangguan fisik. Hal serupa diungkapkan oleh Moenir (2017) kesehatan kerja adalah suatu usaha dan keadaan yang memungkinkan seseorang mempertahankan kondisi kesehatannya dalam pekerjaan.

Menurut Silalahi dan Rumondang (2017) kesehatan kerja yaitu terhindarnya dari penyakit yang mungkin akan timbul setelah memulai pekerjaannya. Kesehatan kerja bertujuan untuk peningkatan dan pemeliharaan derajat kesehatan fisik, mental dan sosial bagi pekerja di semua jenis pekerjaan, pencegahan terhadap gangguan kesehatan pekerja yang disebabkan oleh kondisi pekerjaan, perlindungan bagi pekerja dalam pekerjaannya dari risiko akibat faktor yang merugikan kesehatan dan penempatan serta pemeliharaan pekerja dalam suatu lingkungan

kerja yang disesuaikan dengan kondisi fisiologi dan psikologisnya. Kondisi karyawan yang nyaman dan sehat juga dapat meningkatkan produktivitas perusahaan.

Berdasarkan penelitian terdahulu, maka dapat disimpulkan bahwa kesehatan kerja adalah upaya untuk menciptakan kondisi yang bebas dari gangguan fisik, mental, emosi atau rasa sakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja dan mempertahankan kondisi kesehatan karyawan sehingga memungkinkan karyawan dapat bekerja secara optimal.

2) Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kesehatan Kerja

Menurut Kasmir (2017) faktor-faktor yang sering memengaruhi kesehatan kerja karyawan, yaitu:

a) Udara

Kondisi udara di tempat bekerja harus membuat karyawan tenang dan nyaman. Misalnya diruangan tertutup tentu perlu diberikan pendingin ruangan yang cukup. Di ruangan yang terbuka, seperti pabrik kualitas udara harus dikelola secara baik. Karena kualitas udara sangat memengaruhi kesehatan karyawan seperti panas atau berdebu. Solusi yang diberikan adalah penutup mulut untuk kondisi udara berdebu.

b) Cahaya

Pada ruangan yang terlalu gelap atau cahayanya kurang tentu akan merusak kesehatan karyawan, terutama kesehatan mata. Demikian pula jika terlalu banyak cahaya (membuat silau) yang juga membahayakan kesehatan mata harus segera diatasi. Oleh karena faktor pencahayaan perlu diperhatikan agar kesehatanmata karyawan juga terjamin, terutama mata.

c) Kebisingan

Suara yang ada di dalam suatu ruangan atau lokasi bekerja. Ruangan yang terlalu berisik atau bising tentu akan memengaruhi kualitas pendengaran. Untuk itu perlu dibuatkan ruangan yang kedap suara, atau disediakan penutup telinga sehingga pendengaran karyawan tidak terganggu.

d) Aroma berbau

Untuk ruangan yang memiliki aroma yang kurang sedap maka kesehatan akan sangat terganggu. Aroma yang dikeluarkan dari zat-zat tertentu yang membahayakan, misalnya zat kimia. Oleh karena itu perlu disiapkan masker agar terhindar dari bau yang kurang sedap atau membahayakan tersebut.

e) *Layout* ruangan

Tata letak ruangan sangat memengaruhi kesehatan karyawan, misalnya tata letak kursi, meja serta peralatan lainnya. Oleh karena itu, agar karyawan tetap sehat faktor layout ruangan perlu diperhatikan. Misalnya penempatan tempat pembuangan limbah atau sampah.

3) Indikator Kesehatan Kerja

Menurut Manullang (2017) indikator yang digunakan kesehatan kerja adalah sebagai berikut:

a) Lingkungan Kerja Secara Medis

Lingkungan kerja adalah lingkungan yang lebih luas dari tempat kerja yang mendukung aktivitas karyawan dalam bekerja. Dalam hal ini lingkungan kerja secara medis dapat dilihat dari sikap perusahaan dalam menangani hal-hal kebersihan lingkungan kerja, suhu udara dan

ventilasi ditempat kerja serta sistem pembuangan sampah dan limbah industri.

b) Sarana Kesehatan Tenaga Kerja

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

Pemeliharaan kesehatan tenaga kerja merupakan perlindungan karyawan dengan memberikan fasilitas untuk menunjang kesejahteraan karyawan.

2.1.5. Komitmen Organisasi

1) Pengertian Komitmen Organisasi

Komitmen berasal dari bahasa latin "*commiter*" yang berarti menggabungkan, menyatukan, memercayai dan mengerjakannya. Menurut Greenberg & Baron (2017) komitmen organisasi ialah tingkat dimana karyawan terlibat dalam organisasinya dan berkeinginan untuk tetap menjadi anggotanya, dimana didalamnya mengandung sikap kesetiaan dan kesediaan karyawan untuk bekerja secara maksimal bagi organisasi tempat karyawan tersebut bekerja. Sedangkan menurut Robbins dan Judge (2017) komitmen organisasi adalah tingkat saat seorang karyawan memihak organisasinya serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut.

Sopiah (2018) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai derajat dimana karyawan percaya dan mau menerima tujuan-tujuan organisasi

dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasinya. Menurut Purwaningsih (2018) komitmen organisasi merupakan unsur orientasi hubungan (aktif) antara individu dan organisasinya, orientasi hubungan tersebut mengakibatkan individu (pekerja) atas kehendak sendiri bersedia memberikan sesuatu, dan sesuatu yang diberikan itu demi merefleksikan dukungannya bagi tercapainya tujuan organisasi.

Berdasarkan penelitian terdahulu, maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi merupakan suatu sikap yang merefleksikan perasaan suka atau tidak suka terhadap organisasi dan keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi, keinginan untuk berusaha keras sesuai dengan organisasi dimana individu mengidentifikasi dirinya terhadap tujuan-tujuan dan harapan-harapan tempat ia bekerja serta menjaga keanggotaan dalam organisasi.

2) Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Sopiah (2018) mengemukakan ada 5 faktor yang berpengaruh terhadap komitmen organisasi, yaitu budaya keterbukaan, kepuasan kerja, kesempatan personal untuk berkembang, arah organisasi, dan penghargaan kerja yang sesuai dengan kebutuhan. Menurut Puspitawati (2017), ada tiga faktor yang mempengaruhi komitmen organisasional karyawan pada organisasi, yaitu:

a) Faktor Personal

Faktor personal terdiri dari *job satisfaction*, *psychological contract*, *job choice factors*, dan karakteristik personal. Keseluruhan faktor ini akan membentuk komitmen awal dalam berorganisasi.

b) Faktor Organisasi

Faktor organisasi meliputi *initialworks experiences, job scope, supervision, goal consistency organizational*. Keseluruhan faktor ini akan membentuk atau memunculkan tanggung jawab.

c) Faktor Non Organisasi

Faktor non organisasi merupakan faktor yang tidak berasal dari dalam organisasi, misalnya ada tidaknya alternatif pekerjaan lain.

3) Indikator Komitmen Organisasi

Kwon dan Banks (2017) menyatakan bahwa telah dikembangkan tiga bagian dari dimensi komitmen organisasional yaitu keyakinan dan penerimaan yang kuat dari tujuan dan nilai organisasi; kesediaan untuk bekerja keras sebagai bagian dari organisasi, dan keinginan yang kuat untuk mengingat organisasi. Menurut Sopiah (2018) indikator yang digunakan untuk mengukur komitmen organisasi adalah sebagai berikut:

- a) Komitmen Afektif (*Affective commitment*) yaitu terjadi apabila karyawan ingin menjadi bagian dari organisasi karena adanya ikatan emosional.
- b) Komitmen Berkelanjutan (*Continuance commitment*) yaitu muncul apabila karyawan tetap bertahan pada suatu organisasi karena membutuhkan gaji dan keuntungan-keuntungan lain, atau karena karyawan tersebut tidak menemukan pekerjaan lain.
- c) Komitmen Normatif (*Normative commitment*) yaitu timbul dari nilai-nilai dalam diri karyawan. Karyawan bertahan menjadi anggota organisasi karena adanya kesadaran bahwa komitmen terhadap organisasi merupakan hal yang seharusnya dilakukan.

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 keselamatan kerja, kesehatan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada Paramitha Auto Graha Denpasar. Adapun penelitian yang dilakukan seperti dibawah ini:

Utami (2017) meneliti tentang Pengaruh Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Lingkungan Kerja (Studi Pada Divisi Industri PT. Barata Indonesia Gresik). Teknik analisis data yang digunakan adalah *Partial Least Square* (PLS). Hasil penelitian menunjukkan penerapan keselamatan kerja berpengaruh signifikan terhadap lingkungan kerja PT. Barata Indonesia, lingkungan kerja berpengaruh namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Barata Indonesia. Keselamatan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui lingkungan kerja sebagai variabel intervening. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari perbedaan jumlah variabel yang digunakan, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan.

Juniarti, dkk (2018) meneliti tentang Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Putera Sriwijaya Mandiri Palembang. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang

dilaksanakan adalah dari perbedaan jumlah variabel yang digunakan, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas keselamatan kerja dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan dengan teknik analisis regresi linier berganda.

Manurung (2019) meneliti tentang Pengaruh Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sarana Pembangunan Palembang Jaya. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keselamatan kerja dan kesehatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari perbedaan jumlah variabel yang digunakan, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas keselamatan kerja dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan dengan teknik analisis regresi linier berganda.

Nasution dan Ichsan (2020) meneliti tentang Pengaruh Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan II Medan. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari perbedaan jumlah variabel yang digunakan, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan dengan teknik analisis regresi linier berganda.

Tobing dan Simanjuntak (2020) meneliti tentang Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Citra Shipyard. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keselamatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Citra Shipyard. Kesehatan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Citra Shipyard. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari perbedaan jumlah variabel yang digunakan, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas keselamatan kerja dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan dengan teknik analisis regresi linier berganda.

Aviana dan Hardati (2019) meneliti tentang Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus pada PT Pentawira Agraha Sakti Tuban). Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kesehatan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan keselamatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari perbedaan jumlah variabel yang digunakan, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas keselamatan kerja dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan dengan teknik analisis regresi linier berganda.

Faizah (2021) meneliti tentang Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor PT. PLN. Teknik analisis

data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan pada kantor PT PLN (Persero) UP Gondang Wetan Kabupaten Pasuruan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari perbedaan jumlah variabel yang digunakan, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas keselamatan kerja dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan dengan teknik analisis regresi linier berganda.

Hasanah (2021) meneliti tentang Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) terhadap Kinerja Karyawan. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kesehatan kerja dan keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari perbedaan jumlah variabel yang digunakan, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas keselamatan kerja dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan dengan teknik analisis regresi linier berganda.

Hernilawati, dkk (2021) meneliti tentang Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Kompensasi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Berkah Anugerah Abadi Kabupaten Banjar Provinsi Kalimantan Selatan. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja, kompensasi, dan motivasi kerja berpengaruh signifikan

terhadap kinerja secara parsial pada CV Berkah Anugrah Abadi Kertak Hanyar. Secara simultan atau bersama-sama, keselamatan dan kesehatan kerja, kompensasi, dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada CV Berkah Anugrah Abadi Kertak Hanyar. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari perbedaan jumlah variabel yang digunakan, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas keselamatan kerja dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan dengan teknik analisis regresi linier berganda.

Malinda (2021) meneliti tentang Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT PDAM Tirta Merangin. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari perbedaan jumlah variabel yang digunakan, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas keselamatan kerja dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan dengan teknik analisis regresi linier berganda.

Irjayanti (2019) meneliti tentang Pengaruh Komitmen Organisasi, Kecerdasan Spiritual Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan (Study Kasus Universitas Muhammadiyah Jember). Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil

penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan negatif terhadap kinerja karyawan dosen dan berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan karyawan, kecerdasan spiritual berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan baik dosen maupun karyawan, dan kecerdasan emosional berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan baik dosen dan karyawan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari perbedaan jumlah variabel yang digunakan, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan dengan teknik analisis regresi linier berganda.

Alam dan Nursiam (2020) meneliti tentang Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris pada Dinas Sosial dan Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Surakarta). Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi dan komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan untuk gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari perbedaan jumlah variabel yang digunakan, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan dengan teknik analisis regresi linier berganda.

Andre dan Hermanto (2021) meneliti tentang Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Citra Mandiri Cemerlang Prima. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Citra Mandiri Cemerlang Prima. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari perbedaan jumlah variabel yang digunakan, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan dengan teknik analisis regresi linier berganda.

Giyanti, dkk (2022) meneliti tentang Pengaruh Servant Leadership dan Komitmen Organisasi Terhadap Peningkatan Kinerja (Studi Kasus Pada Karyawan di Kelurahan Pekayon Jaya, Kec. Bekasi Selatan, Kota Bekasi). Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Terdapat pengaruh *servant leadership* secara positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja di Kelurahan Pekayon Jaya. Terdapat pengaruh komitmen organisasi secara positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja di Kelurahan Pekayon Jaya. Terdapat pengaruh simultan antara *servant leadership* dan komitmen organisasi secara signifikan terhadap peningkatan kinerja di Kelurahan Pekayon Jaya. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari perbedaan jumlah variabel yang digunakan, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas komitmen

organisasi terhadap kinerja karyawan dengan teknik analisis regresi linier berganda.

Umpusinga (2022) meneliti tentang Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kompensasi Sebagai Variabel Moderasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah MRA (*Moderated Regression Analysis*). Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, komitmen organisasi jika dimoderasi oleh kompensasi tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari perbedaan jumlah variabel yang digunakan, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan dengan teknik analisis regresi linier berganda.