

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 menghasilkan 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 (2018) kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Sedangkan menurut Fahmi (2018) kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan startegis 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).

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 2022

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 (2022)

Berdasarkan Tabel 1.1 diketahui bahwa jumlah penjualan pada PT Paramitha Auto Graha periode Januari-Desember 2022 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.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kesehatan dan keselamatan kerja (Faizah, 2021). Setiap karyawan memiliki hak atas perlindungan keselamatannya dalam lingkungan kerja. Kesehatan dan 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, 2018). Siagian (2018) berpendapat bahwa pentingnya pemeliharaan Kesehatan dan 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. Kesehatan dan keselamatan kerja menurut Mondy (2018) adalah respon karyawan terhadap jaminan kesehatan kerja yang diberikan oleh perusahaan. Kesehatan dan keselamatan kerja adalah kondisi yang merujuk pada kondisi fisik, mental dan stabilitas emosi secara umum. Kesehatan dan keselamatan 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).

Hasil observasi dan wawancara awal yang peneliti lakukan dengan karyawan pada Paramitha Auto Graha Denpasar menyangkut masalah kesehatan dan keselamatan kerja dapat dilihat dari indikator 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.

Kesehatan dan keselamatan kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Faizah (2021), Hasanah (2021), Hernilawati, dkk (2021), Malinda (2021) menunjukkan bahwa kesehatan dan keselamatan 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 Juniarti, dkk (2018) serta Aviana dan Hardati (2019) menunjukkan bahwa kesehatan dan keselamatan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor berikutnya yang dapat mempengaruhi kinerja adalah komitmen organisasi (Andre dan Hermanto, 2021). Komitmen karyawan terhadap organisasi sangatlah penting karena karyawan yang berkomitmen kepada organisasi akan mendahulukan kepentingan organisasi diatas segalanya, termasuk dirinya sendiri. Menurut Gibson (2018), komitmen organisasi merupakan identifikasi rasa, keterlibatan loyalitas yang ditampakkan oleh pekerja terhadap organisasinya atau unit organisasi. Sedangkan menurut Kusumaputri (2018) 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.

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 diri pada Paramitha Auto Graha Denpasar dalam lima tahun terakhir disajikan pada Tabel 1.2.

Tabel 1.2
Data Karyawan Keluar Pada Paramitha Auto Graha
Denpasar Tahun 2019-2022

Tahun	Jumlah	Karyawan Keluar	Persentase Karyawan Keluar	Karyawan Masuk	Persentase Karyawan Masuk
2019	68	3	4,41%	4	5,88%
2020	69	4	5,78%	4	5,78%
2021	69	5	7,25%	8	13,04%
2022	72	6	8,33%	4	5,56%

Sumber: Paramitha Auto Graha Denpasar (2022)

Tabel 1.2 menunjukkan bahwa peningkatan karyawan yang mengundurkan diri tertinggi terjadi pada tahun 2022 yakni meningkat sebesar 6 orang dengan persentase 8,33 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.

Komitmen organisasi dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Andre dan Hermanto (2021), Giyanti, dkk (2022), Umpusinga (2022) menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin meningkat komitmen organisasi karyawan, maka kinerja 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.

Faktor selanjutnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja (Tajudin dan Supriadi, 2021). Menurut Hasibuan (2018), bahwa disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja sangatlah penting untuk kemajuan perusahaan. Semua aktivitas dalam perusahaan akan berjalan dengan lancar apabila karyawan

melakukan kedisiplinan. Adapun upaya menciptakan suatu kedisiplinan dalam suatu organisasi yaitu tata tertib yang jelas, tata kerja yang sederhana yang dapat dengan mudah diketahui karyawan. Seorang individu yang berdisiplin tinggi cenderung lebih teratur dalam segala hal seperti datang dan pulang tepat waktu, selalu taat pada tata tertib yang berlaku dan membina hubungan baik dengan sesama karyawan, merupakan modal utama lahirnya etos kerja dalam diri seorang yang berakibat tinggi kinerjanya. Pada akhirnya karyawan yang mempunyai kedisiplinan kerja yang tinggi akan mempunyai kinerja yang baik bila dibandingkan dengan para karyawan yang bermalas-malasan, karena waktu kerja dimanfaatkan sebaik mungkin untuk melaksanakan pekerjaan yang sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Semakin disiplin, maka semakin tinggi kinerja karyawan dan perusahaan dapat berjalan dengan baik.

Hasil observasi dan wawancara awal yang peneliti lakukan dengan karyawan pada Paramitha Auto Graha Denpasar menyangkut masalah disiplin kerja dapat dilihat pada rendahnya ketaatan karyawan pada standar kerja yang berlaku. Rendahnya ketaatan karyawan pada standar kerja yang berlaku juga didukung oleh data absensi karyawan pada Paramitha Auto Graha Denpasar di tahun 2022 yang belum maksimal. Adapun data tingkat absensi karyawan Paramitha Auto Graha Denpasar, disajikan pada Tabel 1.3 berikut.

Tabel 1.3
Data Absensi Karyawan Pada Paramitha Auto Graha
Denpasar Tahun 2022

Bulan	Jumlah Karyawan (orang)	Jumlah Hari Kerja (Hari)	Jumlah Hari Kerja Seharusnya (Hari)	Jumlah hari kerja yg hilang (Hari)	Jumlah Hari Kerja Sebenarnya (Hari)	Persentase Tingkat absensi (%)
1	2	3	4 = 2*3	5	6 = 4-5	$7=5/4 \times 100\%$
Januari	70	26	1820	64	1756	3.52
Pebruari	70	25	1750	62	1688	3.54
Maret	70	26	1820	66	1754	3.63
April	70	25	1750	65	1685	3.71
Mei	70	26	1820	64	1756	3.52
Juni	70	25	1750	63	1687	3.60
Juli	70	26	1820	66	1754	3.63
Agustus	70	26	1820	67	1753	3.68
September	70	25	1750	64	1686	3.66
Oktober	70	26	1820	59	1761	3.24
November	70	25	1750	63	1687	3.60
Desember	70	26	1820	66	1754	3.63
Jumlah		307	21490	769	20721	42.95
Rata-rata		25.58	1790.83	64.08	1726.75	3.58

Sumber: Paramitha Auto Graha Denpasar (2022)

Berdasarkan Tabel 1.1 diketahui bahwa tingkat absensi karyawan cenderung berfluktuasi setiap bulan, dimana persentase tingkat absensi karyawan rata-rata sebesar 3,12%. Tingkat rata-rata presentase absensi ini melebihi tingkat toleransi yang telah ditentukan oleh perusahaan sebesar 3%. Menurut Flipppo (2018) apabila absensi 0 sampai 3 persen dianggap baik, diatas 3 persen sampai 10 persen dianggap tinggi, diatas 10 dianggap tidak wajar maka sangat perlu mendapatkan perhatian serius oleh Paramitha Auto Graha Denpasar dengan mengidentifikasi berbagai faktor yang mampu mempengaruhi kinerja karyawan. Rendahnya ketaatan karyawan pada standar kerja yang tercermin dari absensi, akan mengakibatkan pekerjaan lebih banyak tertunda. Pimpinan berpendapat bahwa dalam melaksanakan pekerjaan, karyawan belum mampu menaati semua standar

kerja yang telah ditetapkan dengan baik, sehingga akan berdampak pada kinerja yang belum maksimal.

Disiplin kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Saraswati, dkk, (2021), Sinaga, dkk (2021), Tajudin dan Supriadi (2021) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin meningkat disiplin kerja yang ada, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Muna dan Isnawati (2022), Permana dan Pracoyo (2022) menemukan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu dan fenomena yang terjadi, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja, Komitmen Organisasi dan Disiplin Kerja 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 kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Paramitha Auto Graha Denpasar?
2. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Paramitha Auto Graha Denpasar?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada 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 dan menganalisis pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan pada Paramitha Auto Graha Denpasar.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada Paramitha Auto Graha Denpasar.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Paramitha Auto Graha Denpasar.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian, maka penelitian ini diharapkan akan memberi manfaat, antara lain sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat bagi mahasiswa dalam rangka membandingkan teori yang diperoleh di bangku kuliah dengan keadaan dimasyarakat dan merupakan syarat untuk meraih gelar sarjana ekonomi program studi manajemen pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar.

2. Manfaat Praktis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberi informasi dan bahan referensi baik pihak-pihak yang berkepentingan dalam mengambil kebijakan yang berkaitan dengan kesehatan dan keselamatan kerja, komitmen organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Paramitha Auto Graha Denpasar.

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, 2018). 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, 2018). 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 berkreativitas 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, 2018). *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, 2018).

2.1.2 Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Bangun (2018) kinerja merupakan hasil dari pencapaian pekerjaan dengan syarat-syarat yang telah ditentukan. Gibson (2018) 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, 2018). Kinerja adalah hasil suatu pelaksanaan dan pekerjaan, baik bersifat fisik / material maupun non fisik / non material (Widodo, 2018). 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 (2018) 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 (Afandi, 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, 2018). 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, 2018).

Menurut Kasmir (2018) kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Sinambela (2018) berpendapat bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi. Sedangkan menurut Edison (2018) kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Sutrisno (2018) 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 berbagai pernyataan diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah suatu hasil kerja seorang karyawan sesuai dengan sasaran dan kriteria yang telah di tentukan dengan jangka waktu tertentu. Kinerja adalah kemampuan karyawan dalam mencapai kerja yang dapat dipertanggung jawabkan.

2. Faktor-Faktor Kinerja Karyawan

Menurut Mahmudi (2018) 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.
- 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

3. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2018) 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 Kesehatan dan Keselamatan Kerja

1. Pengertian Kesehatan dan Keselamatan Kerja

Menurut Bangun (2018) kesehatan dan keselamatan kerja adalah perlindungan atas keamanan kerja yang dialami pekerja, baik fisik maupun

mental dalam lingkungan pekerjaannya. Kesehatan dan 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. Kesehatan dan keselamatan kerja menunjukkan kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian di tempat kerja. Resiko kesehatan dan keselamatan kerja merupakan aspek-aspek dari lingkungan kerja yang dapat menyebabkan kebakaran, luka memar, keseleo, patah tulang, gangguan pengelihatatan 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, 2018).

Husni (2018) mengemukakan bahwa kesehatan dan 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 (2018) 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 kesehatan dan 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 (2018) kesehatan dan keselamatan kerja merupakan suatu bentuk keadaan yang menghindarkan kesalahan dan kerusakan kerja yang dilakukan oleh pekerja atau karyawan. Sedangkan menurut Hastono (2018) kesehatan dan keselamatan kerja dapat diartikan sebagai keadaan terhindar dari bahaya selama melakukan pekerjaan. Dengan kata lain kesehatan dan keselamatan kerja merupakan salah satu faktor yang harus dilakukan selama bekerja karena tidak ada yang menginginkan terjadinya kecelakaan kerja.

Berdasarkan berbagai pernyataan diatas dapat disimpulkan bahwa kesehatan dan keselamatan kerja adalah 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 yang Mempengaruhi Kesehatan dan Keselamatan Kerja

Menurut Kasmir (2018) 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 Kesehatan dan Keselamatan Kerja

Menurut Moenir (2018) 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.

d. 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.

e. Pemeliharaan Kesehatan Tenaga Kerja

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

2.1.4 Komitmen Organisasi

1. Pengertian Komitmen Organisasi

Komitmen berasal dari bahasa latin “*commiter*” yang berarti menggabungkan, menyatukan, memercayai dan mengerjakannya. Menurut Greenberg & Baron (2018) 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 (2018) komitmen organisasi adalah tingkat saat seorang karyawan memilih 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 berbagai pernyataan diatas 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 Purwaningsih (2018), 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 (2018) 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.

2.1.5 Disiplin Kerja

1. Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Siswanto (2018) definisi disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksi apabila ia

melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Rivai (2018) disiplin kerja adalah suatu alat dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan. Sutrisno (2018) mengatakan bahwa disiplin karyawan adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis.

Menurut Hasibuan (2018) mengemukakan bahwa kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma- norma sosial. Wiratama dan Sintaasih (2018) mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah tindakan manajemen untuk mendorong kesadaran dan kesediaan para anggotanya untuk mentaati semua peraturan yang telah ditentukan oleh organisasi atau perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku secara sukarela. Holil dan Sriyanto (2018) menyatakan bahwa dari perspektif organisasi, disiplin kerja dapat dirumuskan sebagai ketaatan setiap anggota organisasi terhadap semua aturan yang berlaku di dalam organisasi tersebut, yang terwujud melalui sikap, perilaku dan perbuatan yang baik sehingga tercipta keteraturan, keharmonisan, tidak ada perselisihan, serta keadaan-keadaan baik lainnya.

Menurut Afandi (2018) disiplin adalah suatu alat yang digunakan para manajemen untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan karyawan menaati semua peraturan organisasi dan

norma-norma sosial yang berlaku sehingga hal ini dijadikan sebagai alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku mereka mengikuti aturan main yang ditetapkan. Sutrisno (2018) menyatakan bahwa disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis.

Berdasarkan berbagai pernyataan diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati dan mentaati segala peraturan perusahaan yang berlaku. Disiplin kerja sangat diperlukan untuk suatu organisasi dalam mengatur tindakan kelompok, dimana setiap anggotanya harus mengendalikan dorongan hatinya dan berkerja sama.

2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2018) faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah sebagai berikut:

a. Besar kecilnya pemberian kompensasi.

Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikorbankan bagi perusahaan.

b. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama.

c. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.

Dengan adanya tindakan terhadap pelanggaran disiplin, sesuai dengan sangsi yang ada, maka semua karyawan akan merasa terlindungi, dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa.

d. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan.

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang telah ditetapkan.

e. Ada tidaknya pengawasan pemimpin.

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.

f. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan.

Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara satu dengan yang lain. Seorang karyawan tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri.

g. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Kebiasaan-kebiasaan positif itu antara lain:

- 1) Saling menghormati, bila bertemu dilingkungan pekerjaan.
- 2) Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya, sehingga para karyawan akan turut merasa bangga dengan pujian tersebut.

- 3) Sering mengikutsertakan karyawan dalam pertemuan-pertemuan, apalagi pertemuan yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaan mereka.
- 4) Memberi tahu bila ingin meninggalkan tempat kepada rekan sekerja, dengan menginformasikan, ke mana dan untuk urusan apa.

3. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Siswanto (2018) indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut:

a. Frekuensi Kehadiran

Frekuensi kehadiran merupakan salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan karyawan. Semakin tinggi frekuensi kehadirannya atau rendahnya tingkat kemangkiran maka karyawan tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi.

b. Tingkat Kewaspadaan

Tingkat kewaspadaan karyawan yang dalam melaksanakan pekerjaannya selalu penuh pertimbangan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi terhadap pekerjaannya.

c. Ketaatan Pada Standar Kerja

Ketaatan pada standar kerja dalam melaksanakan pekerjaannya karyawan diharuskan menaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan pedoman kerja agar kecelakaan kerja dapat dihindari.

d. Ketaatan Pada Peraturan Kerja

Ketaatan pada peraturan kerja dimaksudkan demi kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja.

e. Etika Kerja

Etika kerja diperlukan oleh setiap karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya agar tercipta suasana harmonis, saling menghargai antar sesama karyawan.

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 kesehatan dan keselamatan kerja, komitmen organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Paramitha Auto Graha Denpasar. Adapun penelitian yang dilakukan adalah sebagai berikut:

2.2.1 Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

1. 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.
2. 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.

3. 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.
4. 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 Anugerah Abadi Kertak Hanyar. Secara simultan atau bersama-sama, keselamatan dan kesehatan kerja, kompensasi, dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada CV Berkah Anugerah 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.

5. 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.

2.2.2 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

1. 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.

2. 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.
3. 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.

4. 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.
5. 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.

2.2.3 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

1. Saraswati, dkk, (2021) meneliti tentang Pengaruh Disiplin Kerja dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan di Mediasi oleh Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura Support Bali di Kabupaten Badung. Teknik analisis yang digunakan adalah *Structural Equation Modeling (SEM)* dengan bantuan program *SmartPLS 3.0 For Windows*. Hasil penelitian menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kecerdasan emosional berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja karyawan mampu memediasi pengaruh disiplin kerja dan kecerdasan emosional 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 disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan teknik analisis regresi linier berganda.

2. Sinaga, dkk (2021) meneliti tentang Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan di PT Pelni Lhoksumawe. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menemukan bahwa secara parsial maupun simultan, disiplin kerja dan pengembangan karir berpengaruh 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 disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan teknik analisis regresi linier berganda.
3. Tajudin dan Supriadi (2021) meneliti tentang Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Suara Bersama, Jakarta. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menemukan bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Disiplin kerja dan motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. 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

disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan teknik analisis regresi linier berganda.

4. Muna dan Isnowati (2022) meneliti tentang Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT LKM Demak Sejahtera). Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menemukan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan motivasi kerja dan pengembangan karir 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 disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan teknik analisis regresi linier berganda.
5. Permana dan Pracoyo (2022) meneliti tentang Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan. Teknik analisis yang digunakan adalah Partial Least Square (PLS). Hasil penelitian menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompensasi finansial 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 disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan teknik analisis regresi linier berganda.