

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan penggerak utama jalannya suatu organisasi. Sumber daya ini dapat dilatih, dikembangkan, dan dijaga untuk masa depan organisasi bahkan dapat menjadi penentu kelangsungan organisasi tersebut. Tanpa sumber daya manusia, semua kegiatan atau rencana yang telah disiapkan oleh organisasi tidak akan bisa berjalan. Katakanlah rencana yang akan dijalankan adalah melakukan pelayanan berbasis online, memang pada realisasi pelayanannya tidak ada pegawai yang berinteraksi secara langsung dengan customer, namun dibalik pelayanan online tersebut ada programmer atau petugas khusus yang bertanggungjawab atas kelancaran pelayanan.

Setiap organisasi atau instansi pemerintahan menginginkan karyawan memiliki kinerja yang tinggi, sehingga akan berdampak positif pada output yang dihasilkan. Hal ini tidak terlepas dari ketersediaan fasilitas, motivasi dan keamanan kerja karyawan. Semakin tinggi penyediaan fasilitas maka akan semakin tinggi kinerja dari karyawan. Semakin tinggi motivasi kerja karyawan akan semakin tinggi pula tingkat kinerja karyawan. Begitu pula dengan keamanan kerja, semakin tinggi keamanan kerja yang didapat akan semakin tinggi pula hasil kinerja para karyawan.

Kinerja adalah hasil-hasil fungsi pekerjaan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi pada periode waktu tertentu yang merefleksikan seberapa baik seseorang atau kelompok tersebut memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi (Putri, 2020). Kinerja adalah tingkat

pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan (Nurjaya, 2021). Kinerja merupakan gambaran tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi (Aziz dan Fauzah, 2018). Kinerja merupakan kesediaan seseorang atau suatu kelompok untuk melakukan kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan (Arisanti dkk, 2019).

Dalam upaya peningkatan kinerja karyawan perlu dilakukan pendekatan dengan memperhatikan faktor-faktor psikologis yang melekat pada diri karyawan seperti motivasi, ketenangan, kepribadian, emosional dan lain sebagainya. Pada dasarnya karyawan akan merasa nyaman dan betah bekerja apabila tersedia fasilitas kerja dan rasa aman yang memungkinkan terpenuhinya kebutuhan-kebutuhan mereka sebagai manusia, bukan sebagai alat produksi semata.

Fasilitas adalah sarana pendukung yang digunakan dalam bentuk benda, alat ataupun uang atau lainnya yang dapat menunjang kinerja karyawan dan kelancaran penyelenggaraan usaha tertentu (Budi dkk, 2019 : 224). Menurut Sarumaha dan Wasiman (2020 : 397) Fasilitas kerja ialah elemen yang tidak dapat dipisahkan dari kalangan kerja karena penting bagi karyawan dalam mempersiapkan pekerjaan di lingkungan perusahaan untuk mencapai suatu tujuan. Menurut Sitompul (2018 : 32) Fasilitas kerja merupakan sarana penunjang kegiatan fisik perusahaan dan digunakan dalam aktivitas normal

perusahaan, mempunyai jangka waktu kegunaan yang relatif tetap dan memberikan keuntungan di masa yang akan datang. Fasilitas kerja sangat penting bagi perusahaan, karena dapat menunjang kinerja karyawan dalam menjalankan pekerjaan. Menurut Baskoro (2019: 11) fasilitas kerja merupakan suatu bentuk pelayanan perusahaan terhadap karyawan agar menunjang kinerja dalam memenuhi kebutuhan karyawan, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Rifai (2019: 5) fasilitas kerja adalah segala sesuatu yang digunakan dan dipakai oleh pegawai untuk melaksanakan tugas yang dapat memudahkan dan memperlancar pelaksanaan segala sesuatu pekerjaan. Berdasarkan pengertian fasilitas kerja menurut para ahli maka dapat disimpulkan bahwa fasilitas kerja merupakan sarana untuk memudahkan dan melancarkan suatu pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan agar pekerjaan dapat diselesaikan sesuai dengan yang diharapkan.

Hasil penelitian dari Ali Akbar, 2018; Sulfia Fahmytr, 2018; M. Rizki, 2021 dan Nurul Jihan Pratiwi, 2019, menyatakan bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang artinya bahwa fasilitas kerja adalah salah satu sarana dalam perubahan positif dalam mendorong hasil kinerja dari karyawan. Sedangkan menurut Emanuel Mantero, 2022 dan Terry Awitanto dkk, 2018, menyatakan bahwa fasilitas kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang artinya bahwa fasilitas kerja bukan salah satu sarana dalam perubahan positif dalam mendorong hasil kinerja dari karyawan.

Dalam mencapai tujuan perusahaan, karyawan memerlukan motivasi untuk bekerja lebih baik. Tanpa motivasi perusahaan akan sulit untuk mencapai

kesuksesannya yang optimum. Dengan adanya motivasi kerja yang tinggi, dapat membawa pengaruh terhadap karyawan agar bekerja lebih giat lagi. Motivasi pada karyawan dapat berasal dari kebutuhan akan uang, penghargaan, kekuasaan, dan pengakuan. Motivasi dari luar dapat berasal dari keluarga, teman kerja maupun atasan pada perusahaan. Karena perusahaan menuntut karyawan maupun pegawai untuk mampu mencapai hasil kerja yang optimal. Hasil optimal dapat dicapai jika pegawai tersebut memiliki motivasi kerja yang baik (Gumilang dkk, 2018). Menurut Hary (2018:162) motivasi merupakan suatu proses dimana seseorang berusaha dengan energi, terarah, dan berkelanjutan demi tercapainya suatu tujuan tertentu. Motivasi dijelaskan dengan adanya tiga elemen kunci yakni energi, terarah, dan ketekunan. Energi yang dimaksud merupakan intensitas, atau dorongan seseorang untuk melakukan sesuatu (melakukan usaha). Usaha kemudian harus diarahkan kepada suatu tujuan yang ingin dicapai dengan ketekunan dan konsisten. Berdasarkan pengertian motivasi kerja menurut para ahli maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan sesuatu hal yang menyebabkan timbulnya semangat atau dorongan untuk kerja atau melakukan sesuatu.

Hasil penelitian Andika Kafrawijafar, 2018; Harland Goni dkk, 2021; Hadi Priyatno, 2022 dan Indah Prisna 2022, menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang artinya bahwa motivasi kerja adalah salah satu dorongan atau keinginan yang dimiliki oleh setiap individu dalam perubahan positif dalam mendorong hasil kinerja dari karyawan. Sedangkan menurut Rahmat Hidayat, 2021 dan Meita Pragiwani dkk, 2020, menyatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh

signifikan terhadap kinerja karyawan yang artinya bahwa motivasi kerja bukan menjadi salah satu dorongan yang dimiliki oleh setiap individu dalam perubahan positif dalam mendorong hasil kinerja dari karyawan.

Tidak hanya fasilitas dan motivasi kerja, di sisi lain keamanan kerja yang efektif pada perusahaan juga diperlukan untuk menghasilkan kinerja yang diinginkan perusahaan. Pengertian Keamanan menurut KBBI adalah keadaan bebas dari bahaya. Istilah ini bisa digunakan dengan hubungan kepada kejahatan, segala bentuk kecelakaan, dan lain-lain. Keamanan merupakan topik yang luas termasuk keamanan nasional terhadap serangan teroris, keamanan komputer terhadap hacker atau cracker, keamanan rumah terhadap maling dan penyusup lainnya, keamanan finansial terhadap kehancuran ekonomi dan banyak situasi berhubungan lainnya. Konsep dasar keamanan terkait dengan kemampuan seseorang dalam menghindari bahaya, yang ditentukan oleh pengetahuan dan kesadaran serta motivasi orang tersebut untuk melakukan tindakan pencegahan. Ada tiga faktor penting yang terkait dengan keamanan yaitu: tingkat pengetahuan dan kesadaran individu, kemampuan fisik dan mental untuk melakukan upaya pencegahan, serta lingkungan fisik yang membahayakan atau berpotensi menimbulkan bahaya (Roper, 2014). Keamanan tidak hanya mencegah rasa sakit atau cedera tapi keamanan juga dapat membuat individu aman dalam aktifitasnya, mengurangi stres dan meningkatkan kesehatan umum. Keamanan fisik (biologic safety) merupakan keadaan fisik yang aman terbebas dari ancaman kecelakaan dan cedera (injury) baik secara mekanis, thermis, elektris maupun bakteriologis. Kebutuhan keamanan fisik merupakan kebutuhan untuk melindungi diri dari bahaya yang

mengancam kesehatan fisik, yang pada pembahasan ini akan difokuskan pada providing for safety atau memberikan lingkungan yang aman (Fatmawati, 2014). Berdasarkan pengertian menurut para ahli dapat disimpulkan bahwa keamanan kerja adalah suatu usaha untuk menjaga dan melindungi pekerja dan fasilitas/aset yang dimiliki, baik yang berada di dalam Kantor maupun yang berada di luar lingkungan Kantor.

Hasil penelitian dari Sitanggang, 2020; Ansriyadi, 2018; Widodo 2020 dan Rahmawati dkk, 2020, menyatakan bahwa keamanan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang artinya bahwa keamanan kerja adalah salah satu sarana dalam perubahan positif dalam mendorong hasil kinerja dari karyawan. Sedangkan menurut Safriansyah dan Muh. Rezky Naim, 2019, menyatakan bahwa keamanan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang artinya bahwa keamanan kerja bukan menjadi salah satu sarana dalam perubahan positif dalam mendorong hasil kinerja dari karyawan.

Kantor Pengamat Pengairan Daerah Irigasi Kedewatan yang berlokasi di Jalan Raya Sayan, Ubud, Gianyar adalah instansi pemerintah yang bertanggung jawab langsung kepada dinas PUPR Provinsi Bali dalam mengurus Bendung Kedewatan. Bendung Kedewatan yang berlokasi di kawasan Desa Kedewatan, Kec.Ubud, Kab.Gianyar adalah salah satu bendung yang sangat strategis. Hal ini disebabkan karena bendung ini mengairi sawah-sawah yang terletak pada tiga kabupaten/kota, yakni di Kab. Gianyar, Kab. Badung dan Kota Denpasar. Sementara itu, bendung ini berlokasi di kawasan Sungai Ayung, yang merupakan kawasan sungai yang sarat dengan kegiatan komponen pariwisata.

Di tebing-tebing kawasan bagian hulu sungai, dibangun hotel-hotel internasional yang sangat mahal, dan pada bagian hilir aliran sungai dikembangkan beberapa aktivitas rafting. Hotel mengambil air dari aliran sungai ayung, dan rafting sangat memerlukan air yang cukup agar kegiatan rafting dapat berjalan dengan optimal. Belum lagi kebutuhan air untuk bahan baku PDAM Denpasar. Sumber daya manusia pada kantor ini sebagian besar merupakan karyawan lapangan yang langsung terjun ke pengairan di sungai-sungai yang memiliki resiko cukup besar. Maka dari itu, perlunya fasilitas, motivasi dan keamanan yang memadai dan mendukung bagi karyawan.

Fenomena permasalahan yang sering terjadi terjadi pada kantor Pengamat Pengairan Daerah Irigasi Tukad Ayung Kedewatan adalah kurangnya fasilitas yang memadai untuk menunjang pekerjaan karyawan. Selain itu fenomena yang terjadi dapat dilihat dari karyawan yang datang bekerja terlihat kurang semangat hal ini dikarenakan kurangnya motivasi dari diri sendiri dalam bekerja. Kurangnya keamanan kerja yang dirasakan oleh karyawan juga menjadi fenomena yang terjadi saat ini, karyawan merasa kurang mendapatkan alat-alat keamanan dalam bekerja selain itu karyawan tidak mendapatkan APD yang memadai seperti helm proyek, sepatu, jas hujan, dll. Dengan fenomena yang terjadi diatas sangat mempengaruhi kinerja karyawan pada Kantor Pengamat Pengairan Daerah Irigasi Tukad Ayung Kedewatan, karyawan sering tidak mencapai target kerja harian maupun bulanan yang telah diberikan oleh kantor kepada setiap individu.

Tabel 1.1

Fasilitas Kerja

No.	Nama Fasilitas Kerja	Jumlah	Keterangan
1.	Mesin Potong Rumput	5	2 Bermasalah
2.	Cangkul	8	2 Bermasalah
3.	Skop	2	2 Bermasalah
4.	Gerobak Bangunan/ Tangan	2	1 Bermasalah
5.	Sabit	28	8 Bermasalah

Sumber : Kantor Pengamat Pengairan Daerah Irigasi Kedewatan.

Berdasarkan dengan fenomena dan hasil penelitian sebelumnya, maka peneliti bermaksud mengadakan penelitian untuk mengetahui Pengaruh Fasilitas Kerja, Motivasi Kerja Dan Keamanan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pengamat Pengairan Daerah Irigasi Tukad Ayung Kedewatan, untuk itu peneliti mengambil judul **“Pengaruh Fasilitas Kerja, Motivasi Kerja Dan Keamanan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pengamat Pengairan Daerah Irigasi Tukad Ayung Kedewatan”**

1.2 Rumusan Masalah

Dengan demikian, berdasarkan uraian di atas ,maka yang menjadi rumusan masalah pada penelitian ini adalah :

- 1) Apakah fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pengamat Pengairan Daerah Irigasi Tukad Ayung Kedewatan?
- 2) Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pengamat Pengairan Daerah Irigasi Tukad Ayung Kedewatan?

- 3) Apakah keamanan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pengamat Pengairan Daerah Irigasi Tukad Ayung Kedewatan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan:

- 1) Mengetahui pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pengamat Pengairan Daerah Irigasi Tukad Ayung Kedewatan.
- 2) Mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pengamat Pengairan Daerah Irigasi Tukad Ayung Kedewatan.
- 3) Mengetahui pengaruh keamanan kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pengamat Pengairan Daerah Irigasi Tukad Ayung Kedewatan.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah :

- 1) Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan sebagai bahan pertimbangan bagi Kantor Pengamat Pengairan Daerah Irigasi Tukad Ayung Kedewatan dalam mengambil langkah-langkah perbaikan untuk masa yang akan datang agar dapat lebih baik lagi

- 2) Manfaat Teoritis

Penulis berharap agar hasil penelitian ini dapat memperkaya wawasan dan bermanfaat bagi pembaca sebagai sumber referensi untuk penelitian selanjutnya

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

Landasan teori dalam penelitian ini berisi mengenai definisi dan konsep yang disusun secara sistematis mengenai variabel penelitian. Landasan teori ini juga berfungsi untuk mengaitkan dengan pengetahuan yang baru dan juga mempermudah penelitian untuk menyusun sebuah hipotesis serta metodologi penelitian. Jika dikaitkan dengan fasilitas kerja, motivasi kerja, keamanan kerja dan kinerja karyawan maka teori yang sesuai dijadikan landasan untuk dalam melakukan kajian dalam penelitian ini. Adapun landasan teori yang mendasari dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

2.1.1 *Goal-Setting Theory*

Penelitian ini menggunakan *Goal-Setting Theory* yang dikemukakan oleh Locke (1968) sebagai teori utama (*grand theory*) yang menyatakan adanya hubungan yang tidak terpisahkan antara penetapan tujuan dan kinerja. *Goal-Setting Theory* menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan. Konsep dasarnya yaitu seseorang yang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh organisasi, maka pemahaman tersebut akan mempengaruhi perilaku kerjanya. *Goal-Setting Theory* mengisyaratkan bahwa seorang individu berkomitmen pada tujuan. Jika seorang individu memiliki komitmen untuk mencapai tujuannya, maka komitmen tersebut akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsekuensi kinerjanya.

Capaian atas sasaran (tujuan) yang ditetapkan dapat dipandang sebagai tujuan/tingkat kinerja yang ingin dicapai oleh individu. Secara keseluruhan, niat dalam hubungannya dengan tujuan-tujuan yang ditetapkan, merupakan motivasi yang kuat dalam mewujudkan kinerjanya. Individu harus mempunyai keterampilan, mempunyai tujuan dan menerima umpan balik untuk menilai kinerjanya. Capaian atas sasaran (tujuan) mempunyai pengaruh terhadap perilaku karyawan dan kinerja dalam organisasi (Lunenburg, 2011:3).

Berdasarkan pendekatan *Goal-Setting Theory*, keberhasilan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan dengan baik merupakan tujuan yang ingin dicapai oleh Kantor Pengamat Pengairan Daerah Irigasi Tukad Ayung Kedewatan yang dapat berpengaruh pula pada pencapaian visi Kantor Pengamat Pengairan Daerah Irigasi Kedewatan yaitu menjadi kantor pengamat pengairan yang terpercaya terjangkau pada setiap lapisan masyarakat. Variabel Fasilitas, motivasi, dan keamanan kerja merupakan faktor penentu keberhasilan pencapaian tujuan. Semakin tinggi faktor penentu tersebut maka akan semakin tinggi pula kemungkinan pencapaian tujuannya.

2.1.2 Kinerja Karyawan

a) Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan

kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Para atasan atau manajer sering tidak memperhatikan kecuali sudah amat buruk atau segala sesuatu jadi serba salah. Terlalu sering manajer tidak mengetahui betapa buruknya kinerja telah merosot sehingga perusahaan/instansi menghadapi krisis yang serius.

Kinerja adalah hasil-hasil fungsi pekerjaan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi pada periode waktu tertentu yang merefleksikan seberapa baik seseorang atau kelompok tersebut memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi (Putri, 2020). Kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan (Nurjaya, 2021). Kinerja merupakan gambaran tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi (Aziz dan Fauzah, 2018). Kinerja merupakan kesediaan seseorang atau suatu kelompok untuk melakukan kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan (Arisanti dkk, 2019).

Jadi, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan atau menyempurnakan sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

b) **Hakikat Kinerja**

Sangatlah sulit untuk menetapkan suatu definisi kinerja yang dapat memberikan pengertian yang komprehensif. Penggunaan kata kinerja sendiripun kadang-kadang disamaratakan dengan prestasi kerja, efektivitas kerja, hasil kerja, pencapaian tujuan, produktivitas kerja, dan berbagai istilah lainnya. Sesungguhnya sekalipun ada persamaan pengertian kinerja dengan berbagai istilah tersebut, akan tetapi terdapat perbedaan pengertian dasar maupun prosesnya. Untuk mengetahui terlaksana atau tidak tanggung jawabnya sudah barang tentu memerlukan standar. Oleh sebab itu, sebelum melakukan tugas dan tanggungjawab perlu ditentukan terlebih dahulu kriteria berhasil tidaknya pekerjaan yang akan dilaksanakan.

Penilaian kinerja yang baik harus memperhatikan elemen pokok yaitu deskripsi jabatan yang akan menguraikan tugas dan tanggungjawab suatu jabatan sehingga pejabat yang akan melakukannya tahu secara pasti apa yang harus dilakukan. Misalnya, untuk meningkatkan kinerja seorang guru tentu saja guru tersebut harus tahu apa yang harus dilakukannya, dan bagaimana melakukannya. Bidang hasil dengan indikator kinerja haruslah jelas, artinya seorang guru harusnya mengetahui indikator keberhasilan tugastugasnya. Selain penetapan indikator pelaksanaan tugas, guru tentu saja harus ada standar kinerja yang menunjukkan berhasil atau tidaknya tugas yang dilaksanakan tersebut. Dengan melaksanakan ketiga elemen tersebut secara sistematis diharapkan tujuan yang sudah ditetapkan tersebut akan dicapai.

Gibson sebagaimana yang dikutip oleh Khaerul Umam mengemukakan bahwa ada tiga faktor yang berpengaruh terhadap kinerja, yaitu:

- 1) faktor individu: kemampuan dan keterampilan, latar belakang atau pengalaman kerja, tingkat sosial, dan demografi seseorang.
- 2) faktor psikologi: persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi, dan kepuasan kerja.
- 3) faktor organisasi: struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, sumber daya, dan sistem penghargaan.

c) **Dimensi Kinerja**

Kinerja memiliki tiga dimensi yaitu kemampuan, motivasi dan peluang. Ketiga dimensi tersebut saling terkait dan saling berhubungan satu dengan yang lain.

Donelly, Gibson, dan Ivancevich sebagaimana yang dikutip oleh Sinambella, bahwa “kinerja individu dipengaruhi oleh enam faktor yaitu: harapan mengenai imbalan, dorongan, kemampuan kebutuhan sifat, persepsi terhadap tugas, imbalan internal dan eksternal, dan persepsi tentang tingkat imbalan dan kepuasan kerja”.

d) **Tujuan Penilaian Kinerja**

Tujuan penilaian kinerja perusahaan menurut Munawir (2000:31) adalah sebagai berikut:

- 1) Untuk mengetahui tingkat likuiditas, yaitu kemampuan perusahaan untuk memperoleh kewajibannya yang harus segera dipenuhi atau

kemampuan perusahaan untuk memenuhi keuangannya pada saat ditagih.

- 2) Untuk mengetahui tingkat solvabilitas, yaitu kemampuan perusahaan untuk memenuhi kewajiban keuangannya apabila perusahaan tersebut dilikuidasi baik kewajiban keuangan jangka pendek maupun jangka panjang.
- 3) Untuk mengetahui tingkat rentabilitas atau profitabilitas, yaitu menunjukkan kemampuan perusahaan untuk menghasilkan laba selama periode tertentu.
- 4) Untuk mengetahui tingkat stabilitas usaha, yaitu kemampuan perusahaan untuk melakukan usahanya dengan stabil, yang diukur dengan mempertimbangkan kemampuan perusahaan untuk membayar beban bunga atas hutang-hutangnya termasuk membayar kembali pokok hutangnya tepat pada waktunya serta kemampuan membayar deviden secara teratur kepada para pemegang saham tanpa mengalami hambatan atau krisis keuangan.

e) **Manfaat Penilaian Kerja**

Adapun manfaat dari penilaian kinerja perusahaan adalah sebagai berikut:

- 1) Untuk mengukur prestasi yang dicapai oleh suatu organisasi dalam suatu periode tertentu yang mencerminkan tingkat keberhasilan pelaksanaan kegiatannya.
- 2) Selain digunakan untuk melihat kinerja organisasi secara keseluruhan, maka pengukuran kinerja juga dapat digunakan untuk menilai kontribusi suatu bagian dalam pencapaian tujuan perusahaan secara keseluruhan.

- 3) Dapat digunakan sebagai dasar penentuan strategi perusahaan untuk masa yang akan datang.
- 4) Memberi petunjuk dalam pembuatan keputusan dan kegiatan organisasi pada umumnya dan divisi atau bagian organisasi pada khususnya.
- 5) Sebagai dasar penentuan kebijaksanaan penanaman modal agar dapat meningkatkan efisiensi dan produktivitas perusahaan.

f) **Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja**

Sutrisno (2016:151) mengatakan bahwa terdapat dua faktor yang mempengaruhi kinerja atau prestasi kerja yaitu faktor individu dan faktor lingkungan, faktor-faktor individu yang dimaksud adalah:

- 1) Faktor Individu
 - a) Usaha (effort) yang menunjukkan sejumlah sinergi fisik dan mental yang digunakan dalam menyelenggarakan gerakan tugas.
 - b) Abilities, yaitu sifat-sifat personal yang diperlukan untuk melaksanakan suatu tugas.
 - c) Role/ Task Perception, yaitu segala perilaku dan aktivitas yang dirasa perlu oleh individu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.
- 2) Faktor Lingkungan, yang meliputi
 - a) Kondisi fisik
 - b) Peralatan
 - c) Waktu
 - d) Material
 - e) Pendidikan
 - f) Supervisi

- g) Desain organisasi
- h) Pelatihan
- i) Keberuntungan

g) **Indikator Kinerja**

Menurut Robbins (2016:260) indikator kinerja adalah alat untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja karyawan. Berikut beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan adalah:

- a) Kualitas Kerja.
- b) Ketepatan Waktu.
- c) Efektifitas.
- d) Kemandirian.

Kualitas kerja karyawan dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan (Robbins, 2016: 260). Kualitas kerja dapat digambarkan dari tingkat baik buruknya hasil kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan juga kemampuan dan keterampilan karyawan dalam mengerjakan tugas yang diberikan padanya.

2.1.3 Fasilitas Kerja

a) **Pengertian Fasilitas Kerja**

Fasilitas adalah sarana pendukung yang digunakan dalam bentuk benda, alat ataupun uang atau lainnya yang dapat menunjang kinerja karyawan dan kelancaran penyelenggaraan usaha tertentu (Budi dkk, 2019 : 224). Menurut Sarumaha dan Wasiman (2020 : 397) Fasilitas kerja ialah elemen yang tidak

dapat dipisahkan dari kalangan kerja karena penting bagi karyawan dalam mempersiapkan pekerjaan di lingkungan perusahaan untuk mencapai suatu tujuan. Menurut Sitompul (2018 : 32) Fasilitas kerja merupakan sarana penunjang kegiatan fisik perusahaan dan digunakan dalam aktivitas normal perusahaan, mempunyai jangka waktu kegunaan yang relatif tetap dan memberikan keuntungan di masa yang akan datang. Fasilitas kerja sangat penting bagi perusahaan, karena dapat menunjang kinerja karyawan dalam menjalankan pekerjaan. Menurut Baskoro (2019: 11) fasilitas kerja merupakan suatu bentuk pelayanan perusahaan terhadap karyawan agar menunjang kinerja dalam memenuhi kebutuhan karyawan, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Rifai (2019: 5) fasilitas kerja adalah segala sesuatu yang digunakan dan dipakai oleh pegawai untuk melaksanakan tugas yang dapat memudahkan dan memperlancar pelaksanaan segala sesuatu pekerjaan.

Berdasarkan pengertian fasilitas kerja menurut para ahli maka dapat disimpulkan bahwa fasilitas kerja merupakan sarana untuk memudahkan dan melancarkan suatu pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan agar pekerjaan dapat diselesaikan sesuai dengan yang diharapkan.

b) Fungsi Fasilitas Kerja

Menurut (Moenir, 2016 : 119) terdapat beberapa fungsi dari fasilitas kerja yaitu:

- 1) Proses implementasi pekerjaan dipercepat, agar bisa mengurangi waktu.
- 2) Barang atau jasa yang dapat meningkatkan produktivitas.

- 3) Mutu barang yang lebih terjamin.
- 4) Ketelitian dalam susunan dan kestabilan standar terjamin.
- 5) Semakin mudah dengan dorongan para pelakunya.
- 6) Membuat rasa ketenteraman bagi mereka yang bersangkutan agar bisa menurunkan emosional mereka.

c) Jenis Fasilitas Kerja

Sofyan berpendapat bahwa, jenis-jenis fasilitas kerja itu terdiri dari :

- 1) Mesin dan peralatannya yang merupakan keseluruhan peralatan yang digunakan untuk mendukung proses produksi yang ada diperusahaan.
- 2) Prasarana, yaitu fasilitas pendukung yang digunakan untuk memperlancar aktivitas perusahaan, diantaranya adalah jembatan, jalan, pagar dan lainnya.
- 3) Perlengkapan kantor, yaitu fasilitas yang mendukung aktivitas kegiatan yang ada diperkantoran, seperti perabot kantor (meja, kursi, lemari, dan lainnya). Peralatan laboratorium dan peralatan elektronik (computer, mesin foto copy, printer, dan alat hitung lainnya).
- 4) Peralatan inventaris, yaitu peralatan yang dianggap sebagai alat-alat yang digunakan dalam perusahaan seperti inventaris kendaraan. Inventaris kantor, inventaris pabrik, inventaris laboratorium, inventaris gudang, dan lainnya.
- 5) Tanah, yaitu aset yang terhampar luas baik yang digunakan ditempat bangunan, maupun merupakan lahan kosong yang digunakan untuk aktivitas perusahaan.

- 6) Bangunan, yaitu fasilitas yang mendukung aktivitas sentral kegiatan perusahaan utama seperti perkantoran dan pergudangan.
- 7) Alat transportasi, yaitu semua jenis peralatan yang digunakan untuk membantu terlaksananya aktivitas perusahaan seperti kendaraan (truk, traktor, mobil, motor, dan lainnya).

d) Karakteristik Fasilitas Kerja

Menurut Hartanto karakteristik dari sarana pendukung dalam proses aktivitas perusahaan adalah:

- 1) Mempunyai bentuk fisik
- 2) Dipakai atau digunakan secara aktif dalam kegiatan normal perusahaan.
- 3) Dipakai atau digunakan secara aktif dalam kegiatan normal.
- 4) Mempunyai jangka waktu relative permanen lebih dari satu periode akuntansi atau lebih dari satu bulan.

e) Indikator Fasilitas Kerja

Indikator Fasilitas Kerja Ada beberapa indikator – indikator fasilitas kerja menurut (Moenir, 2016 : 120) yaitu :

- 1) Fasilitas alat kerja
- 2) Fasilitas perlengkapan kerja
- 3) Fasilitas sosial

2.1.4 Motivasi Kerja

a) Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan motivasi yang terjadi pada situasi dan lingkungan kerja yang terdapat pada suatu organisasi atau lembaga.

Keberhasilan dan kegagalan pendidikan memang sering dikaitkan dengan motivasi kerja guru. Pada dasarnya manusia selalu menginginkan hal yang baik-baik saja, sehingga daya pendorong atau penggerak yang memotivasi semangat kerjanya tergantung dari harapan yang akan diperoleh mendatang jika harapan itu menjadi kenyataan maka seseorang akan cenderung meningkatkan motivasi kerjanya.

Dalam mencapai tujuan perusahaan, karyawan memerlukan motivasi untuk bekerja lebih baik. Tanpa motivasi perusahaan akan sulit untuk mencapai kesuksesannya yang optimum. Dengan adanya motivasi kerja yang tinggi, dapat membawa pengaruh terhadap karyawan agar bekerja lebih giat lagi. Motivasi pada karyawan dapat berasal dari kebutuhan akan uang, penghargaan, kekuasaan, dan pengakuan. Motivasi dari luar dapat berasal dari keluarga, teman kerja maupun atasan pada perusahaan. Karena perusahaan menuntut karyawan maupun pegawai untuk mampu mencapai hasil kerja yang optimal. Hasil optimal dapat dicapai jika pegawai tersebut memiliki motivasi kerja yang baik (Gumilang dkk, 2018). Menurut Hary (2018:162) motivasi merupakan suatu proses dimana seseorang berusaha dengan energi, terarah, dan berkelanjutan demi tercapainya suatu tujuan tertentu. Motivasi dijelaskan dengan adanya tiga elemen kunci yakni energi, terarah, dan ketekunan. Energi yang dimaksud merupakan intensitas, atau dorongan seseorang untuk melakukan sesuatu (melakukan usaha).

Dengan demikian motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan / kegiatan,

yang berlangsung secara sadar. Dari pengertian tersebut berarti pula semua teori motivasi bertolak dari prinsip utama bahwa : “manusia (seseorang) hanya melakukan kegiatan yang menyenangkan untuk dilakukan.” Prinsip itu tidak menutup kondisi bahwa dalam keadaan terpaksa seseorang mungkin saja melakukan sesuatu yang tidak disukainya..

b) Jenis-Jenis Motivasi

Jenis-jenis motivasi dapat dikelompokkan menjadi dua jenis menurut Malayu S. P Hasibuan (2006: 150), yaitu:

- 1) Motivasi positif (insentif positif), manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi baik. Dengan motivasi positif ini semangat kerja bawahan akan meningkat, karena manusia pada umumnya senang menerima yang baik-baik saja.
- 2) Motivasi negatif (insentif negatif), manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik (prestasi rendah). Dengan memotivasi negatif ini semangat kerja bawahan dalam waktu pendek akan meningkat, karena takut dihukum.

Pengunaan kedua motivasi tersebut haruslah diterapkan kepada siapa dan kapan agar dapat berjalan efektif merangsang gairah bawahan dalam bekerja.

c) Tujuan Motivasi

Tingkah laku bawahan dalam suatu organisasi seperti sekolah pada dasarnya berorientasi pada tugas. Maksudnya, bahwa tingkah laku bawahan biasanya didorong oleh keinginan untuk mencapai tujuan harus selalu diamati, diawasi, dan diarahkan dalam kerangka pelaksanaan tugas dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Secara umum tujuan motivasi adalah untuk menggerakkan atau menggugah seseorang agar timbul keinginan dan kemauannya untuk melakukan sesuatu sehingga dapat memperoleh hasil atau mencapai tujuan tertentu (Ngalim Purwanto, 2006: 73)

Sedangkan tujuan motivasi dalam Malayu S. P. Hasibuan (2006: 146) mengungkapkan bahwa:

- 1) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
- 2) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- 3) Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.
- 4) Meningkatkan kedisiplinan absensi karyawan.
- 5) Mengefektifkan pengadaan karyawan.
- 6) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- 7) Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan.
- 8) Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
- 9) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugastugasnya.
- 10) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Tindakan memotivasi akan lebih dapat berhasil jika tujuannya jelas dan disadari oleh yang dimotivasi serta sesuai dengan kebutuhan orang yang dimotivasi. Oleh karena itu, setiap orang yang akan memberikan motivasi harus mengenal dan memahami benar-benar latar belakang kehidupan, kebutuhan, dan kepribadian orang yang akan dimotivasi.

d) Fungsi Motivasi

Menurut Sardiman (2007: 85), fungsi motivasi ada tiga, yaitu:

- 1) Mendorong manusia untuk berbuat, motivasi dalam hal ini merupakan motor penggerak dari setiap kegiatan yang akan dikerjakan.
- 2) Menentukan arah perbuatan, yaitu ke arah tujuan yang hendak dicapai, sehingga motivasi dapat memberikan arah dan kegiatan yang harus dikerjakan sesuai dengan rumusan tujuannya.
- 3) Menyeleksi perbuatan, yaitu menentukan perbuatan-perbuatan apa yang harus dikerjakan yang sesuai guna mencapai tujuan, dengan 16 menyisihkan perbuatan-perbuatan yang tidak bermanfaat bagi tujuan tersebut.

e) Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Menurut Sutrisno (2016: 116-120) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi terbagi menjadi 2 (dua) yaitu :

- 1) Faktor Internal Faktor internal yang dapat mempengaruhi motivasi adalah sebagai berikut:
 - a) Keinginan untuk dapat hidup
 - b) Keinginan untuk dapat memilik
 - c) Keinginan untuk dapat penghargaan

- d) Keinginan untuk memperoleh pengakuan
 - e) Keinginan untuk berkuasa
- 2) Faktor Eksternal Faktor eksternal juga tidak kalah peranannya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang. Faktor-faktor eksternal itu adalah sebagai berikut :
- a) Kondisi lingkungan bekerja
 - b) Kompensasi yang memadai
 - c) Supervisi yang baik
 - d) Adanya jaminan pekerjaan
 - e) Status dan tanggung jawab
 - f) Peraturan yang fleksibel

f) Dampak Motivasi

Menurut Yusuf (2019: 499) pada umumnya banyak individu yang kurang termotivasi untuk berkinerja lebih tinggi lagi karena mereka melihat hubungan yang lemah antara upaya mereka dengan kinerja, antara kinerja dengan penghargaan, dan/atau antara penghargaan yang diterima dengan penghargaan yang diharapkan. Jika seorang menginginkan individu yang bermotivasi tinggi, ia harus melakukan hal yang diperlukan untuk memperkuat hubungan tersebut. Motivasi yang tinggi baik intrinsik maupun ekstrinsik terbukti memiliki dampak yang besar terhadap peningkatan kinerja individu dan pada gilirannya mendorong pertumbuhan kinerja organisasi. Artinya bahwa, makin besar motivasi individu maka akan makin positif kinerja individu dan organisasi.

g) Indikator Motivasi Kerja

Indikator untuk mengukur motivasi kerja menurut Syahyuti(2013:93) yaitu:

1) Dorongan mencapai tujuan

Seseorang yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi maka dalam dirinya mempunyai dorongan yang kuat untuk mencapai kinerja yang maksimal, yang nantinya akan berpengaruh terhadap tujuan dari suatu perusahaan atau instansi.

2) Semangat kerja

Semangat kerja sebagai keadaan psikologis yang baik apabila semangat kerja tersebut menimbulkan kesenangan yang mendorong seseorang untuk bekerja lebih giat dan lebih baik serta konsekuen dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan atau instansi.

3) Inisiatif kreatifitas

Inisiatif diartikan sebagai kekuatan atau kemampuan seseorang karyawan atau pegawai untuk memulai atau meneruskan suatu pekerjaan dengan penuh energy tanpa ada dorongan dari orang lain atau atas kehendak sendiri.

4) Rasa Tanggung Jawab

Sikap individu pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang baik harus mempunyai rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang mereka lakukan sehingga pekerjaan tersebut mampu diselesaikan secara tepat waktu.

2.1.5 Keamanan Kerja

a) Pengertian Keamanan Kerja

Keamanan kerja merupakan kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan dan kerusakan atau kerugian di tempat kerja berupa penggunaan mesin, peralatan, bahan-bahan dan proses pengelolaan, lantai tempat bekerja dan lingkungan kerja, serta metode kerja. Risiko keselamatan kerja dapat terjadi karena aspek-aspek dari lingkungan kerja yang dapat menyebabkan kebakaran, sengatan arus listrik, terpotong, luka memar, keseleo, patah tulang, serta kerusakan anggota tubuh, penglihatan dan pendengaran.

Menurut dasar hukum peraturan perundang-undangan yang diatur dalam Undang-Undang tentang keamanan kerja No.1 Tahun 1970 meliputi seluruh aspek pekerjaan yang berbahaya, dari segala tempat kerja, baik di darat, di dalam tanah, di permukaan air, di dalam air, maupun di udara yang berada di wilayah kekuasaan hukum Republik Indonesia.

Keamanan kerja adalah keamanan yang berhubungan dengan aktivitas kerja manusia baik pada industri manufaktur, yang melibatkan mesin, peralatan, penanganan material, pesawat uap, bejana bertekanan, alat kerja, bahan dan proses pengelolaannya, landasan tempat kerja, dan lingkungannya serta cara-cara melakukan pekerjaan, maupun industri jasa, yang melibatkan peralatan berteknologi canggih, seperti lift, eskalator, peralatan pembersih gedung, sarana transportasi, dan lain-lain. Keselamatan kerja adalah yang berkaitan dengan mesin, peralatan alat kerja, bahan, 25 serta proses pengolahannya, landasan tempat kerja, dan lingkungannya serta cara-cara melakukan pekerjaan.

Berbicara mengenai keamanan kerja ada beberapa definisi yang dikemukakan oleh para ahli. Untuk lebih memahami pengertian keamanan kerja secara luas, maka dibawah ini akan dijelaskan tentang definisi keamanan kerja.

Pengertian Keamanan menurut KBBI adalah keadaan bebas dari bahaya. Istilah ini bisa digunakan dengan hubungan kepada kejahatan, segala bentuk kecelakaan, dan lain-lain. Keamanan merupakan topik yang luas termasuk keamanan nasional terhadap serangan teroris, keamanan komputer terhadap hacker atau cracker, keamanan rumah terhadap maling dan penyelusup lainnya, keamanan finansial terhadap kehancuran ekonomi dan banyak situasi berhubungan lainnya. Konsep dasar keamanan terkait dengan kemampuan seseorang dalam menghindari bahaya, yang ditentukan oleh pengetahuan dan kesadaran serta motivasi orang tersebut untuk melakukan tindakan pencegahan. Ada tiga faktor penting yang terkait dengan keamanan yaitu: tingkat pengetahuan dan kesadaran individu, kemampuan fisik dan mental untuk melakukan upaya pencegahan, serta lingkungan fisik yang membahayakan atau berpotensi menimbulkan bahaya (Roper, 2014). Keamanan tidak hanya mencegah rasa sakit atau cedera tapi keamanan juga dapat membuat individu aman dalam aktifitasnya, mengurangi stres dan meningkatkan kesehatan umum. Keamanan fisik (biologic safety) merupakan keadaan fisik yang aman terbebas dari ancaman kecelakaan dan cedera (injury) baik secara mekanis, thermis, listrik maupun bakteriologis. Kebutuhan keamanan fisik merupakan kebutuhan untuk melindungi diri dari bahaya yang mengancam kesehatan fisik, yang

pada pembahasan ini akan difokuskan pada providing for safety atau memberikan lingkungan yang aman (Fatmawati, 2014).

b) Manfaat Keamanan Kerja

- a) Terciptanya tujuan dari proyek sesuai dengan rencana yang telah ditentukan
- b) Meminimalisasikan kerugian materi
- c) Tercipta suasana kerja yang harmonis
- d) Tingkat keberhasilan pekerjaan yang tinggi

c) Tujuan Keamanan Kerja

- a) Melindungi tenaga kerja atas hak keselamatannya dalam melakukan pekerjaan dan meningkatkan produksi serta produktivitas nasional.
- b) Menjamin keselamatan setiap orang yang berada di tempat kerja
- c) Sumber produksi dipelihara dan dipergunakan secara aman dan efisien
- d) Sasaran utama keselamatan kerja yaitu tempat kerja

d) Indikator Keamanan Kerja

Menurut Manullang (2013:87), ada dua indikator keamanan kerja yang meliputi :

- a) Sarana kesehatan tenaga kerja, yaitu upaya-upaya perusahaan untuk meningkatkan kesehatan dari tenaga kerjanya. Hal ini dapat dilihat dari penyediaan air bersih dan sarana kamar mandi.
- b) Pemeliharaan kesehatan tenaga kerja, yaitu pelayanan kesehatan tenaga kerja.

2.1.6 Hubungan Antar Variabel

a) Pengaruh Fasilitas terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Novi Syahrianti yang berjudul “Pengaruh Fasilitas Kerja, Pengawasan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor KPU Provinsi Sulawesi Selatan” dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor KPU Provinsi Sulawesi Selatan.

Fasilitas ini disediakan sebagai cara untuk membuat pekerja tetap semangat dan mampu memberikan performa terbaik mereka di kantor.

b) Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Handari Nawawi dalam bukunya manajemen sumberdaya manusia (2003 : 351-360) motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan yang berlangsung secara sadar. Dari pengertian tersebut berarti pula semua teori motivasi bertolak dari prinsip utama bahwa : “ manusia (seseorang) hanya melakukan suatu kegiatan, yang menyenangkannya untuk dilakukan.” Prinsip itu tidak menutup kondisi bahwa dalam keadaan terpaksa seseorang mungkin saja melakukan sesuatu yang tidak disukainya. Dalam kenyataanya kegiatan yang didorong oleh sesuatu yang tidak disukai berupa kegiatan yang terpaksa dilakukan, cenderung berlangsung tidak efektif dan efisien.

Motivasi Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Maka dapat dikatakan Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

c) Pengaruh Keamanan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Pada umumnya keamanan kerja terdiri dari keselamatan dan kesehatan kerja. Hal inilah keamanan kerja dapat meningkatkan kepuasan kerja maka berdasarkan penjelasan diatas telah dibuktikan melalui penelitian yang telah dilakukan Rohadi Widodo bahwa Keamanan kerja berpengaruh positif terhadap turnover intention dengan dimediasi kepuasan kerja sebesar 0,278 serta 43. Sugiyono, Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif R&D, (Bandung: Alfabet, 2012), Hlm. 64-43 penelitian oleh Abdul Jawad Muhammad bahwa keamanan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan tingkat signifikan sebesar 0,182.

Keamanan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Maka dapat dikatakan Keamanan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

2.2 Penelitian Sebelumnya

2.2.1 Pengaruh Variabel Fasilitas Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

- a) Ali Akbar (2018), Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pu Bina Marga Prov. Sul-Sel

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh fasilitas kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan pada Kantor Dinas Bina Marga Provinsi Sulawesi Selatan. Penelitian ini merupakan jenis penelitian metodologi kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah 515 orang dan sampel yang diambil hanya 40 orang.

Data primer dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner dan data sekunder dikumpulkan dari studi pustaka. Metode analisis data yang digunakan adalah teknik analisis regresi linear sederhana.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. R Square sebesar 0,620 artinya 62,0% kinerja karyawan dipengaruhi oleh fasilitas kerja dan sisanya sebesar 38,0% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini yaitu motivasi kerja, budaya kerja dan sebagainya. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

- b) Sulfia Fahmytr (2018) Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Enrekang

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Enrekang. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan eksplanatori. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 47 responden.

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Enrekang. Penelitian ini menggunakan analisis regresi sederhana dan menggunakan data yang bersumber dari responden dan dokumentasi Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil kabupaten Enrekang. Hasil uji regresi berdasarkan uji nilai signifikan (sig)

dengan ketentuan jika nilai sig $<0,05$ diperoleh nilai sig 0,025 yang berarti $<0,05$.

Dengan demikian dapat disimpulkan persamaan regresi dari penelitian tersebut diperoleh bahwa fasilitas kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Enrekang.

- c) M. Rizki (2021) Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Lampung Selatan

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Lampung Selatan.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian Asosiatif Kausal dengan pendekatan deskriptif kuantitatif. Penelitian ini berdasarkan fakta pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Lampung Selatan. Jenis data yang digunakan pada penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Populasi pada penelitian ini ialah seluruh pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Lampung Selatan, dengan sampel sebanyak 78 dengan menggunakan metode sampling jenuh.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial dapat disimpulkan bahwa fasilitas kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Lampung Selatan. Kata Kunci: Fasilitas Kerja, Pengawasan, Kinerja

- d) Nurul Jihan Pratiwi (2019) Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Sekretariat Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui penggunaan fasilitas kerja, terhadap kinerja pegawai pada bagian Sekretariat Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. Maka dari itu, untuk mencapai tujuan tersebut peneliti menggunakan teknik pengumpulan data dengan observasi, angket, serta dokumentasi dengan jumlah populasi sebanyak 35 orang. Sedangkan teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis statistik deskriptif dengan menggunakan persentase dan untuk teknik analisis statistik inferensial menggunakan uji normalitas data, analisis korelasi product moment, dan analisis regresi linear sederhana.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Fasilitas Kerja Pada Bagian Sekretariat Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan dalam kategori baik, ditinjau dari indikator: 1) Mesin dan Peralatannya, 2) Prasarana, 3) Perlengkapan Kerja, 4) Tanah, dan 5) Bangunan. Untuk Kinerja Pegawai Pada Bagian Sekretariat Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan dalam kategori baik, yang ditinjau dari: 1) Kualitas, 2) Kuantitas, 3) Ketepatan Waktu, 4) Efektivitas, dan 5) Kemandirian. Berdasarkan analisis uji korelasi product moment dinyatakan ada pengaruh yang positif dan signifikan penggunaan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai pada bagian Sekretariat Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan sebesar 17,00%, dinyatakan diterima dengan tingkat pengaruh sedang. Dari hasil analisis regresi linear

sederhana menunjukkan bahwa terdapat pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Sekretariat Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan.

- e) Terry Awitanto, Dkk. (2018) Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Bukit Mas Prima Persada Depo Madiun

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh fasilitas kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Bukit Mas Prima Persada Depo Madiun. Jenis Penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Bukit Mas Prima Persada Depo Madiun. Dengan populasi sekaligus mejadi sampel 100 karyawan (responden). Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik sampel jenuh. Pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan observasi, wawancara dan angket (kuesioner) sistem pemberian skor berdasarkan skala likert.

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukan bahwa Fasilitas Kerja secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bukit Mas Prima Persada Depo Madiun. Lingkungan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan Fasilitas Kerja dan Lingkungan Kerja Secara silmutan (bersama-sama) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bukit Mas Prima Persada Depo Madiun.

- f) Emanuel Mantero (2022) Pengaruh Fasilitas Kerja, Pelatihan Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Kemas Industry

Tujuan Penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Fasilitas Kerja, Pelatihan, dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kemas Industry. Dalam mengatasi masalah Sumber Daya Manusia (SDM) yang paling utama memperhatikan perkembangannya karena dengan adanya SDM yang baik dan professional maka kinerja yang dihasilkan oleh perusahaan akan menunjang kemajuan perusahaan. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah, observasi dan studi dokumentasi. Populasi Penelitian ini berjumlah 92 responden pada PT. Kemas Industry dengan jumlah sampel ditetapkan menggunakan metode sampling jenuh. Analisis yang digunakan meliputi uji t, uji f, analisis regresi linear berganda dan Koefisien determinan (R^2). Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan menggunakan Software SPSS23.

Hasil penelitian ini adalah fasilitas kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan pelatihan dan kedisiplinan secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2.2.2 Pengaruh Variabel Motivasi Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

- a) Andika Kafrawijafar (2018) Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Asuransi Jiwa Bersama Bumi Putra 1912 Cabang Gowa

penelitian ini dilaksanakan pada PT. Asuransi jiwa bersama bumi putra 1912 cabang gowa, populasi penelitian adalah seluruh karyawan PT. Asuransi jiwa bersama bumi putra 1912 cabang gowa dan sebanyak 42 karyawan sedangkan besarnya sampel ditetapkan menggunakan metode

slovin sebanyak 42 karyawan sampel. Pengumpulan data menggunakan teknik observasi, kuesioner, sedangkan analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji regresi linear sederhana, koefisien determinasi. serta uji hipotesis menggunakan uji signifikan sprial (uji statistik t).

Hasil analisis data menunjukkan bahwa variabel motivasi dengan kinerja karyawan pada PT.Asuransi jiwa bersama bumi putra 1912 cabang gowa, yang di tunjukkan dengan uji validitas lebi besar dari r 0,423 (valid), uji reliabilitas diperoleh nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari r (Cronbach's Alpha 0,738 > r 0,423), uji regresi linear sederhana $Y = a+bX$ atau ($Y = 10,026 + 0,964X$) (bernilai positif), koefisien determinasi 0,788, sedangkan untuk uji hipotesis diperoleh nilai lebih besar dari t ($t 9,056 > t 2,068$) pada taraf signifikan 5%

- b) Geovanno Harland Goni, dkk. (2021) Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Tahuna

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Tahuna. Variabel Motivasi di Uji Menggunakan 3 indikator dengan sub indikator 8, dan Variabel Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Tahuna Menggunakan 5 Indikator dengan sub. Indikator 11. Metodologi penelitian ini menggunakan purposive sampling Pendekatan penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah metode kuantitatif komperatif. Teknik sampling yang digunakan adalah dengan jumlah

populasi tidak terhingga dan sampel 41 responden. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan melakukan observasi ke lapangan dan menyebarkan kuesioner responden, dengan menggunakan regresi linier sederhana.

Hasil Penelitian yaitu artinya Motivasi Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Maka dapat dikatakan Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

c) Namira Indah Prisna (2022) Lingkungan Kerja Memoderasi Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Graha Widya Bhakti

Proses bisnis yang terjadi dalam sebuah perusahaan merupakan hasil dari kinerja yang dilakukan oleh seluruh karyawan yang ada dalam perusahaan tersebut. Demi terciptanya kinerja karyawan yang baik dan dapat mendukung pencapaian tujuan perusahaan maka perlu adanya peran serta dari seluruh karyawan dalam menciptakan kinerja yang berkualitas. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan serta lingkungan kerja sebagai variabel moderasi.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang menggunakan kuisisioner sebagai media pengumpulan data. Data yang terkumpul merupakan respon dari 35 orang karyawan PT Graha Widya Bhakti. Metode sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah purposive sampling yakni merupakan pemilihan sampel dengan memberikan beberapa kriteria yang disesuaikan dengan tujuan penelitian. Teknik analisis dalam penelitian ini menggunakan SEM-PLS yang dijalankan menggunakan software WarpPLS 7.0.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Graha Widya Bhakti, serta lingkungan kerja dapat memoderasi pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Graha Widya Bhakti.

d) Surtaman Hadi Priyatno (2022) Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Asuransi Jiwa Tugu Mandiri

Setiap perusahaan membutuhkan karyawan yang memiliki kinerja yang sangat baik, untuk dapat memberikan hasil yang maksimal, oleh sebab itu perlu diberikan suatu motivasi yang dapat meningkatkan kinerja para karyawannya. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Jiwa Tugu Mandiri. Dari hasil penelitian yang telah dilakukan oleh penulis didapat bahwa untuk hasil perhitungan dari koefisien korelasi diperoleh nilai sebesar $r = 0,833$, ini berarti bahwa hubungan antara motivasi dengan kinerja karyawan adalah positif dengan tingkat signifikansi sangat kuat, sedangkan hasil perhitungan dengan menggunakan rumus koefisien determinasi di dapat hasil sebesar $R\text{-Square} = 0,694$ atau sebesar 69,4% ini menunjukkan bahwa pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan sebesar 69,4%, sedangkan sisanya yaitu 30,6% di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh penulis.

Sedangkan dari hasil perhitungan menggunakan rumus persamaan regresi $Y=24,981+0,430X+e$ yang berarti terdapat pengaruh antara variabel motivasi terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 0,430, sehingga jika motivasi meningkat maka akan dibarengi dengan meningkatnya kinerja karyawan sebesar 0,430, sedangkan nilai konstanta persamaan regresi

sebesar 24,981, artinya jika tidak ada motivasi kerja ($X=0$) maka nilai kinerja karyawan sebesar 24,981, dan yang terakhir adalah hasil perhitungan dari nilai t-hitung adalah sebesar 10,423, hal ini dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Jiwa Tugu Mandiri.

- e) Rahmat Hidayat (2021) Pengaruh Motivasi, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Surya Yoda Indonesia.

Salah satu masalah yang dikeluhkan oleh karyawan PT. Surya Yoda Indonesia, yaitu Promosi, pengembangan dan peningkatan karir serta penghargaan yang mana mereka berpendapat masih belum pantas dengan pekerjaan yang mereka hasilkan, sehingga hal tersebut dapat mengakibatkan tingkat motivasi menurun yang menyebabkan kinerja karyawan yang rendah dapat disebabkan kompetensi karyawan yang tidak kompeten. Pengambilan sampel dari populasi yang berjumlah 50 orang karyawan tersebut menggunakan teknik *non probability sampling*. Berdasarkan dari hasil perhitungan Hipotesis pertama Motivasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Surya Yoda Indonesia.

Artinya Motivasi tidak dapat meningkatkan kinerja karyawan. Kurangnya penghargaan berupa pujian ataupun bonus dari atasan kepada bawahannya dapat mengakibatkan rendahnya Motivasi karyawan dalam bekerja. Berdasarkan dari hasil perhitungan Hipotesis kedua Kompetensi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Surya Yoda Indonesia. Artinya Kompetensi tidak dapat meningkatkan kinerja karyawan. Karena Perusahaan kurang mempertimbangkan keahlian dan pengalaman yang

dimiliki oleh karyawan sehingga kinerja karyawan kurang optimal di bidangnya. Berdasarkan dari hasil perhitungan Hipotesis ketiga Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Surya Yoda Indonesia. Artinya Disiplin Kerja dapat meningkatkan Kinerja Karyawan. Karyawan memiliki tingkat disiplin yang tinggi dilihat dari absen kehadiran yang selalu meningkat. Karena Disiplin Kerja dapat menghasilkan Kinerja Karyawan yang baik untuk membantu perusahaan mencapai produktivitas yang optimal.

- f) Meita Pragiwani, Dll. (2020) Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Disiplin Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Pt. Tektonindo Henida Jaya Group)

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh Motivasi, Kompetensi, Disiplin dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Tektonindo Henida Jaya Group. Metode penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan menggunakan data primer dan data sekunder. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 128 orang. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan alat analisis SPSS, dan di analisis menggunakan analisis regresi linear berganda. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji validitas, uji reliabilitas, koefisien determinasi, regresi linear berganda, dan uji t.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa, (1) motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan, (2) kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, (3) disiplin berpengaruh

signifikan terhadap kinerja karyawan, (4) Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.2.3 Pengaruh Variabel Keamanan Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

- a) Yusuf Leonardo Sitanggang (2020) Pengaruh Keamanan Kerja Dan Persepsi Dukungan Organisasi Pada Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Pemediasi.

Kinerja merupakan hasil dari suatu peran atau posisi dalam perusahaan yang mana kinerja tersebut merupakan output seorang karyawan dalam melakukan pekerjaan yang diperintahkan. Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu keamanan kerja yang mana dalam beberapa situasi pekerjaan, seorang karyawan mengharapkan pekerjaan jangka panjang dengan adanya keamanan kerja yang diberikan perusahaan untuk kelangsungan hidup karyawan. Selain itu, keberhasilan organisasi juga dipengaruhi oleh dukungan yang diberikan organisasi dan atasan langsung. Dukungan tinggi yang diberikan organisasi akan membuat karyawan memiliki kepuasan kerja yang tinggi pula terhadap perusahaan.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan CV. Sultan Tex Tegal. Pengambilan sampel menggunakan teknik pengambilan proportionate random sampling dan perhitungan jumlah sampel menggunakan rumus proportionate random sampling yang diketahui sebesar 110 karyawan CV. Sultan Tex Tegal. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner dan wawancara. Metode analisis data menggunakan Structural Equation Model-Partial Least Square (SEM-PLS) dengan program WarpPLS 3.

Hasil pengujian langsung menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif signifikan antara keamanan kerja pada kinerja karyawan. Persepsi dukungan organisasi memiliki pengaruh positif signifikan pada kinerja karyawan. Keamanan kerja memiliki pengaruh positif signifikan pada kepuasan kerja, dan juga persepsi dukungan organisasi memiliki pengaruh positif signifikan pada kepuasan kerja. Kepuasan kerja memiliki hubungan positif signifikan pada kinerja karyawan. Pada pengujian tidak langsung menunjukkan hasil bahwa kepuasan kerja terbukti memediasi hubungan antara keamanan kerja pada kinerja karyawan, sedangkan kepuasan kerja tidak terbukti memediasi hubungan antara persepsi dukungan organisasi pada kinerja karyawan, yang ditunjukkan dengan nilai koefisien hubungan langsung lebih besar daripada hubungan tidak langsung.

Kesimpulan dari penelitian ini adalah keamanan kerja dan persepsi dukungan organisasi sangat berperan penting untuk meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa untuk meningkatkan kinerja karyawan, manajemen CV. Sultan Tex Tegal harus dapat membuat kebijakan baru mengenai presensi karyawan dan memberikan rewards kepada karyawan yang memiliki presensi penuh selama satu bulan penuh serta mengadakan gathering untuk meningkatkan tingkat kerja sama antar karyawan.

- b) Bobby Ansriyedi (2018) Pengaruh Fasilitas, Keamanan Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Balai Penelitian Sembawa Kabupaten Banyuwangi

Salah satu sarana penting pada manajemen sumber daya manusia dalam sebuah organisasi ialah terciptanya kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan salah satu aspek psikologis yang mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, seseorang akan merasa puas dengan adanya kesesuaian antara kemampuan, keterampilan dan harapannya dengan pekerjaan yang ia hadapi. Tujuan dari penelitian ini dilakukan mengetahui seberapa besar pengaruh fasilitas, keamanan kerja dan komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan.

Pada penelitian ini yang dijadikan sebagai sampel adalah karyawan dari PT. Balai Penelitian Sembawa Kabupaten Banyuasin. Adapun variabel dependen dalam penelitian ini ialah kepuasan kerja, sedangkan untuk variabel independen pada penelitian ini yaitu fasilitas, keamanan kerja dan komunikasi. Pada Penelitian ini teknik sampling yang digunakan ialah simple random sampling dengan teknik penentuan sample yang dilakukan secara acak. Data sampel yang diperoleh dalam penelitian ini sebanyak 92 karyawan dari 1.010 karyawan yang bekerja di PT. Balai Penelitian Sembawa Kabupaten Banyuasin. Teknik analisis pada penelitian menggunakan analisis regresi linier berganda, dengan menggunakan program statistik SPSS 16.

Disimpulkan bahwa hasil penelitian ini menunjukkan variabel fasilitas, variabel keamanan kerja dan variabel komunikasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja.

- c) Rohadi Widodo, Sh (2020) Analisis Pengaruh Keamanan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan Outsourcing

Turnover intention dapat berdampak pada penurunan kinerja karyawan maka perlu diketahui faktor-faktor yang berpengaruh terhadap turnover intention agar turnover intention karyawan dapat ditekan. Menurut Dessler (1992), keberhasilan perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawannya. Berbagai cara bisa ditempuh untuk memperoleh kinerja karyawan yang efektif dan efisien. Hasil survei pendahuluan yang telah dilakukan menunjukkan bahwa jumlah karyawan outsourcing tahun 2009 di PT. PLN (Persero) APJ Yogyakarta adalah 76.15% dari total jumlah karyawan yang ada dengan tingkat turnover mencapai 7.17%. Karyawan outsourcing tersebut menempati posisi-posisi strategi (penting) dalam business unit yang dijalankan PLN. Berdasarkan hal tersebut maka karyawan outsourcing tidak dapat disamakan dengan karyawan tetap karena karyawan outsourcing melakukan aktivitas perusahaan yang didelegasikan kepadanya yang terikat dalam suatu kontrak kerja sama. Oleh karena itu komitmen organisasional dari karyawan outsourcing perlu diteliti karena dapat berdampak pada kinerjanya.

Untuk menjawab permasalahan penelitian, dikembangkan sebuah model penelitian empiris dengan menggunakan empat variabel penelitian yaitu keamanan kerja, komitmen organisasi, turnover intention, dan kinerja karyawan. Dari keempat variabel tersebut dirumuskan lima hipotesis penelitian. Dalam penelitian ini data primer diperoleh secara langsung dari

responden melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan outsourcing PT. PLN (Persero) APJ Yogyakarta. Adapun jumlah responden yang digunakan dalam penelitian ini adalah 142 responden dengan teknik analisis yang digunakan adalah Structural Equation Modeling.

Hasil pengujian hipotesis berdasarkan nilai Critical Ratio (CR) dan nilai probability menunjukkan bahwa keamanan kerja berpengaruh negatif terhadap turn over intention, komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap turn over intention, turnover intention berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, keamanan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

- d) Andi Rahmawati , Aan Khurosani (2020) Analisis Keterlibatan Dan Keamanan Kerja Terhadap Intensi Turnover Karyawan Outsourcing Millenial Melalui Kepuasan Kerja (Studi Empiris Pada Divisi Sentra Operasi (STO) Kantor Pusat PT Bank Rakyat Indonesia Tbk.

Artikel ini untuk menjawab hubungan antara keterikatan kerja dan keamanan kerja terhadap intensi turnover yang diintervensi oleh kepuasan kerja pada Divisi Sentra Operasi Kantor Pusat PT Bank Rakyat Indonesia. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis hubungan antara keterikatan kerja dan keamanan kerja terhadap intensi turnover yang diintervensi oleh kepuasan kerja. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan analisis data Structural Equation Modeling (SEM) dengan pengolahan data menggunakan SmartPLS 3.0. Populasi dalam

penelitian ini adalah 175 karyawan dengan sampel 75 responden dengan menggunakan teknik random sampling.

Hasil dari penelitian ini adalah tidak terdapat pengaruh negatif yang tidak signifikan antara keterlibatan kerja dan kepuasan kerja terhadap turnover intention. Namun, terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara job security terhadap turnover intention. Selain itu, keterlibatan kerja dan jaminan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

- e) Safriansyah dan Muh. Rezky Naim (2019) Analisis Pengaruh Keamanan, Kesehatan dan Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Penanggulangan Bencana Kabupaten Majene.

Penelitian ini dilakukan untuk meningkatkan kemampuan mutu Keamanan, Kesehatan Kerja dan Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Penanggulangan Bencana Kabupaten Majene Provinsi Sulawesi Barat. Tujuan Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Keamanan Kerja terhadap Kinerja pegawai pada Kantor OPD Penanggulangan Bencana Kabupaten Majene Provinsi Sulawesi Barat, menganalisis pengaruh Keselamatan Kerja terhadap Kinerja pegawai pada Kantor OPD Penanggulangan Bencana Kabupaten Majene Provinsi Sulawesi Barat dan menguraikan pengaruh Keselamatan Kerja terhadap Kinerja pegawai pada Kantor OPD Penanggulangan Bencana Kabupaten Majene Provinsi Sulawesi Barat, serta menganalisis yang manakah paling peubah independen dominan berpengaruh terhadap peubah dependen. Data yang digunakan adalah data primer dan sekunder. Populasi penelitian adalah seluruh pegawai/staf pada

Kantor OPD Penanggulangan Bencana Kabupaten Majene Provinsi Sulawesi Barat. Penelitian ini adalah sebanyak 30 orang pegawai dengan teknik sampling. Pengumpulan data dilakukan melalui kusioner, dan dokumentasi. Metode Analisis data menggunakan analisis statistik deskriptif, dan regresi linear berganda menggunakan program SPSS 24.00.

Hasil penelitian menunjukkan secara simultan (bersama-sama) menunjukkan perbedaan Keamanan Kerja sebesar 30,0%, Kesehatan Kerja sebesar 43% dibandingkan dengan Keselamatan Kerja 88,5% atau di atas dari 0,05 ini membuktikan ketiga tersebut berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor OPD Penanggulangan Bencana Kabupaten Majene Provinsi Sulawesi Barat. Hal ini mengindikasikan ada pengaruh bersama-sama Keamanan Kerja, Kesehatan Kerja dan Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai sehingga tujuan penelitian ini melalui analisis, deskripsi dan penguraian pengaruh dari ketiga variabel dapat sesuai dengan hasil analisis khususnya pada Kantor OPD Penanggulangan Bencana Kabupaten Majene Provinsi Sulawesi Barat.