

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di era global saat ini sumber daya manusia dalam suatu organisasi merupakan faktor yang sangat penting bagi efektivitas berjalannya suatu kegiatan dalam organisasi tersebut. Setiap perusahaan apapun bentuknya dan jenisnya, akan memerlukan sumber daya manusia yang memiliki kemampuan berpikir, bertindak serta terampil dalam menghadapi kesuksesan dari suatu perusahaan. Untuk itu, perusahaan dituntut untuk meningkatkan kualitas sumberdaya sehingga terjadi peningkatan kinerja pegawai dan dapat memberikan kontribusi bagi peningkatan kinerja perusahaan. Akilah (2019) menyebutkan, sumber daya manusia merupakan aset penting dan memegang peranan penting dalam pelaksanaan setiap fungsi atau kegiatan instansi, sehingga harus dikelola dengan baik dengan bantuan manajemen sumber daya manusia.

Tambingon dan Tewal (2019) menyebutkan, kinerja merupakan tingkat efektivitas dan efisiensi yang ditunjukkan oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sehari-hari di suatu organisasi atau perusahaan pada periode tertentu. Menurut Afandi (2018) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing untuk pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Suntono dan Kadafi (2019) menyatakan, peningkatan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena

keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup organisasi tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Semakin banyak pegawai yang memiliki kinerja tinggi, maka efektivitas dan efisiensi kerja dalam kegiatan perusahaan akan maksimal. Kinerja tidak hanya dilihat dari segi efektifitas dan efisiensi, tetapi juga berkaitan dengan sikap mental karyawan yang selalu menginginkan peningkatan terus menerus.

PT.Tirta Investama (Danone AQUA) atau yang dikenal dengan Aqua merupakan sebuah perusahaan pelopor air mineral dalam kemasan di Indonesia yang terletak di Desa Mambal, Kecamatan Abiansemal, Kabupaten Badung. Pimpinan benar-benar memperhatikan kinerja pegawainya, sebab keberhasilan dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi di PT.Tirta Investama Mambal berkaitan dengan kinerja pegawainya.

Kinerja PT.Tirta Investama Mambal dapat dilihat dari kemampuan dan motivasi pegawainya. Sebagaimana disebutkan oleh Afandi (2018) tentang indikator kinerja, maka kinerja yang baik dapat dilihat dari kuantitas dan kualitas kerja, efisiensi saat pelaksanaan tugas, disiplin, inisiatif, ketelitian, kepemimpinan, kejujuran dan kreatifitas. Berdasarkan penelitian pendahuluan di PT.Tirta Investama Mambal, diketahui kinerja pegawai PT.Tirta Investama Mambal periode 2021 mengalami penurunan, terlihat dari adanya kesalahan yang dilakukan selama proses pekerjaan, pegawai yang datang terlambat, pegawai yang menunda-nunda waktu, keterlambatan produksi, maupun produk rusak yang lolos *quality control*. Data mengenai penurunan kinerja pegawai PT.Tirta Investama Mambal disajikan pada tabel di bawah ini:

Tabel 1.1
Penurunan Kinerja Pegawai pada PT.Tirta Investama Mambal
Periode 2020 – 2021

| No. | Jenis Penurunan Kinerja | Tahun 2020 (kali) | Tahun 2021 (kali) | Persentase |
|---------------|---|----------------------|----------------------|------------|
| 1 | Kesalahan produksi | 20 | 23 | 15,00% |
| 2 | Keterlambatan pegawai | 39 | 43 | 10,25% |
| 3 | Teguran akibat pekerjaan yang tertunda | 12 | 13 | 8,33% |
| 4 | Komplain karena keterlambatan produksi | 2 | 2 | 0% |
| 5 | Produk rusak lolos <i>quality control</i> | 89 | 101 | 13,48% |
| Jumlah | | 162 | 182 | |

Sumber: PT.Tirta Investama Mambal (2022)

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa indikasi penurunan kinerja ditemukan kesalahan produksi di tahun 2020 adalah sebanyak 20 kali, meningkat di tahun 2021 menjadi sebanyak 23 kali (meningkat 15%). Keterlambatan pegawai ditemukan 39 kali di tahun 2020, menjadi 43 kali di tahun 2021 (meningkat 10,25%). Teguran karena pekerjaan tertunda terjadi sebanyak 12 kali di tahun 2020 dan 13 kali di tahun 2021 (meningkat 8,33%). Jumlah komplain karena keterlambatan produksi di tahun 2020 dan 2021 sama sejumlah 2 kali. Produk cacat yang lolos *quality control* ditemukan sebanyak 89 kali di tahun 2020 dan 101 kali di tahun 2021 (meningkat 13,48%).

Puspita, *et al.*,(2020) menyatakan, terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya karakteristik individu, komitmen organisasi, serta keselamatan dan kesehatan kerja. Sukmawati, *et al.*,(2020) menyebutkan, karakteristik individu mempengaruhi keberhasilan tujuan dan sasaran yang ditentukan organisasi. Nasrul, *et al.*,(2021) mengatakan bahwa dalam kaitan antara individu dengan organisasi akan membawa karakteristik individu dalam

karakteristik organisasi yang berkesinambungan dengan komitmen organisasi dan keselamatan dan kesehatan kerja untuk mencapai tujuan perusahaan. Sehingga demi tercapainya kinerja yang baik oleh organisasi maka karakteristik individu, komitmen organisasi serta keselamatan dan kesehatan kerja perlu diperhatikan untuk mendukung keberlangsungan perusahaan.

Sabarofek dan Sawaki (2018) menyatakan faktor pertama yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah faktor karakteristik individu. Sukmawati, *et al.*,(2020) menambahkan, setiap manusia tentunya memiliki karakteristik individu yang berbeda antara individu yang satu dengan yang lainnya. Ahmad (2019), menyebutkan karakteristik individu mencakup sisi kemampuan, nilai, sikap, dan minat untuk membuat orang senang akan objek situasi atau ide-ide tertentu dalam hal meningkatkan kepuasan individu. Minat membuat sikap seseorang senang akan obyek kecenderungan atau ide-ide tertentu. Minat berkontribusi besar dalam pencapaian tujuan perusahaan, menyempurnakan rencana organisasi dan pengawasan serta penelitiannya. Sihombing, *et al.*,(2018) menambahkan, perusahaan tidak akan mencapai hasil yang semestinya dapat dicapai, apabila karyawan tidak dapat menjalankan tugasnya dengan minat gembira.

Dalam kasus PT.Tirta Investama karakteristik individu diukur melalui jumlah kesalahan karyawan. Berdasarkan data yang diperoleh dari PT.Tirta Investama adapun jumlah kesalahan yang terjadi pada karyawan ditunjukkan pada tabel 1.1 sebagai berikut:

Tabel 1.2
Jumlah Kesalahan Karyawan
PT.Tirta Investama Tahun 2018-2021

| Keterangan | Tahun | | | |
|---|----------------|----------------|----------------|----------------|
| | 2018 (kali) | 2019 (kali) | 2020 (kali) | 2021 (kali) |
| Kurang Teliti | 67 | 70 | 65 | 72 |
| Kurang Kerja Sama Sesama Karyawan | 39 | 37 | 40 | 41 |
| Kurangnya Perencanaan Terhadap Pekerjaan | 51 | 48 | 49 | 53 |
| Kurangnya Inisiatif Meningkatkan Kualitas Hasil Pekerjaan | 38 | 42 | 47 | 49 |

Sumber: PT.Tirta Investama Mambal(2022)

Berdasarkan data dari 1.2 tabel diatas, terjadi peningkatan jumlah kesalahan yang dilakukan oleh pegawai selama periode tahun 2018-2021. Merujuk kepada data diatas, peningkatan jumlah kesalahan oleh pegawai terjadi karena karakteristik individu yang rendah. Pegawai PT.Tirta Investama Mambal, masih banyak yang kurang teliti, kurangnya kerja sama antar pegawai, kurangnya perencanaan pada pekerjaan, dan menghiraukan kualitas hasil pekerjaan sehingga hal ini akan berdampak pada kinerja pegawai. Apabila hal tersebut tidak diperhatikan oleh karyawan dan perusahaan maka akan berdampak secara berkesinambungan pada kinerja pegawai kedepannya.

Pada hasil observasi awal PT.Tirta Investama Mambal ditemukan bahwa terdapat masih banyak kendala yang dihadapi untuk menunjang pencapaian kinerja. Kendala yang dihadapi diantaranya pegawai yang tidak bisa mengoperasikan komputer, penempatan pegawai tidak berdasarkan minat dan latar belakang pendidikan dan terjadinya perbedaan pendapat dengan rekan kerja

karena berbeda persepsi. Kendala tersebut berasal dari kesalahan manajemen yang dipengaruhi oleh karakteristik karyawan itu sendiri.

Manery, *et al.*,(2018) menyatakan, komitmen organisasi dipandang perlu diperhatikan dalam peningkatan kinerja karyawan perusahaan. Menurut Yusuf (2018), komitmen organisasi dapat diartikan sebagai sikap loyalitas karyawan terhadap organisasidengan cara tetap bertahan dalam organisasi, membantu mencapai tujuan organisasi dan tidak memiliki keinginan untuk meninggalkan organisasi dengan alasan apapun. Menurut Hutagalung dan Ritonga (2018) komitmen yang tinggi pada organisasi tersebut juga membuat karyawan mendapatkan kenyamanan dalam bekerja dan menumbuhkan minat untuk mengabdikan sebagai karyawan dengan sebaik-baiknya. Muis, *et al.*,(2018) menyatakan, komitmen organisasi merupakan bagian dari perilaku dalam suatu keadaan dimana karyawan memihak pada suatu organisasi, tujuan dan minat untuk menjaga keanggotaan organisasi tersebut.

Berdasarkan hasil dari wawancara dengan HRD (*Human Resources Development*) permasalahan terkait dengan komitmen organisasi adalah karyawan belum menunjukkan sikap kebanggaan terhadap organisasi, dan para bawahan masih kurang dalam keterlibatannya terhadap organisasi, serta para karyawan belum memiliki keinginan kuat untuk tetap bertahan dalam organisasi. Karyawan dengan komitmen organisasi yang tinggi memiliki perbedaan sikap dibandingkan karyawan yang berkomitmen rendah. Komitmen organisasi yang tinggi menghasilkan performa kerja yang rendah, dan rendahnya tingkat keluar masuk (*turnover*). Sebaliknya, komitmen karyawan yang rendah memiliki dampak negatif. Setiap organisasi akan mengalami kesulitan jika komitmen

karyawan yang rendah secara tidak akan tercapainya tujuan yang ditargetkan oleh perusahaan. Berdasarkan data yang didapat pada PT. Tirta Investama sesuai dengan permasalahan, didapat data jumlah *turnover* karyawan pada tahun 2018 – 2021 :

Tabel 1.3
Data *Turnover* karyawan PT.Tirta Investama

| Tahun | Jumlah Karyawan masuk (orang) | Jumlah Karyawan keluar (orang) |
|--------|-------------------------------|--------------------------------|
| 2018 | 7 | 8 |
| 2019 | 4 | 6 |
| 2020 | 3 | 5 |
| 2021 | 4 | 3 |
| Jumlah | 18 | 22 |

Sumber: PT.Tirta Investama Mambal (2022)

Berdasarkan Tabel 1.3 menunjukkan bahwa dalam empat tahun terakhir jumlah karyawan yang keluar lebih besar dibanding karyawan masuk, yakni 18 orang karyawan masuk dan 22 orang karyawan yang keluar dari perusahaan. Artinya karyawan yang telah bergabung bersama perusahaan memiliki komitmen organisasi yang cukup rendah untuk tetap bertahan pada perusahaan. Hal ini mengindikasikan bahwa komitmen organisasi mengalami penurunan.

Manurung (2019) menyebutkan, selain karakteristik individu dan komitmen organisasi, faktor selanjutnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah keselamatan dan kesehatan kerja. Menurut Parashakti dan Putriawati, (2020) keselamatan kerja adalah perlindungan karyawan dari luka-luka yang disebabkan oleh kecelakaan yang terkait dengan pekerjaan. Resiko keselamatan mencakup aspek-aspek dari lingkungan kerja yang dapat menyebabkan kebakaran, ketakutan aliran listrik terpotong, luka memar, keseleo,

patah tulang, kerugian alat tubuh, penglihatan, pendengaran. Parashakti dan Putriawati (2020) menambahkan, kesehatan kerja merupakan usaha dan aturan aturan dalam menjaga kondisi perubahan dari kejadian maupun keadaan yang dapat merugikan kesehatan dan kesulitaan, baik keadaan yang sempurna fisik, mental maupun sosial yang dapat memungkinkan seseorang bekerja dengan optimal.

Suntono dan Kadafi (2019) menyebutkan, keselamatan dan kesehatan kerja telah menjadi perhatian di kalangan pemerintah sejak lama. Salah bentuk perhatian pemerintah yaitu dengan mendorong perusahaan dan instansi untuk melaksanakan program keselamatan dan kesehatan kerja. Semakin baik pelaksanaan program keselamatan dan keselamatan kerja semakin sedikit kemungkinan terjadinya kecelakaan kerja. Maka dari itu sangat penting bagi perusahaan untuk melaksanakan program ini dengan menyediakan fasilitas keselamatan dan kesehatan kerja. Menurut Priantiningtias dan Sitohang dalam penelitian Barokah (2022) bahwa keselamatan dan kesehatan kerja adalah upaya perlindungan yang ditunjukan agar tenaga kerja dan orang lain ditempat kerja selalu dalam keadaan selamat dan sehat sehingga terhindar dari gangguan fisik dan mental.

Perusahaan yang menyadari produktivitas dari karyawannya tentu akan memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat produktivitas yang berkaitan langsung dengan kinerja perusahaan salah satunya dengan penerapan program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) (Hutabarat, 2020). Program keselamatan dan kesehatan kerja ini mempunyai tujuan untuk melindungi para karyawannya agar selalu sehat dan selamat pada saat melakukan pekerjaan.

Namun walaupun sudah menerapkan program K3 masih terdapat kasus kecelakaan kerja pada karyawan PT Tirta Investama. Adapun data kecelakaan kerja pada PT Tirta Investama selama tahun 2018-2021 sebagai berikut:

Tabel 1.4
Jumlah Kecelakaan Kerja pada PT.Tirta Investama Mambal
Tahun 2018-2021

| Tahun | Klasifikasi | | | Jumlah (kali) |
|--------------|---------------|---------------|--------------|---------------|
| | Ringan (kali) | Sedang (kali) | Berat (kali) | |
| 2018 | 4 | 2 | 0 | 6 |
| 2019 | 2 | 1 | 0 | 3 |
| 2020 | 5 | 3 | 0 | 8 |
| 2021 | 7 | 2 | 0 | 9 |
| Total | | | | 26 |

Sumber: PT.Tirta Investama Periode (2022)

Merujuk kepada data tabel 1.4 diatas terjadi peningkatan jumlah kecelakaan kerja pada karyawan Pada PT.Tirta Investama Mambal Tahun 2018-2021. Kecelakaan kerja yang awalnya berjumlah 6 kali di tahun 2018 hingga meningkat menjadi 9 kali pada tahun 2021. PT.Tirta InvestamaMambal mengelompokan kecelakaan kerja menjadi tiga klasifikasi yaitu ringan, sedang, dan berat. Ringan artinya kecelakaan kerja yang memerlukan tindakan perawatan ringan. Sedang artinya kecelakaan kerja yang tidak memerlukan tindakan perawatan lanjutan. Berat artinya kecelakaan kerja yang menyebabkan karyawan meninggal. Selama ini PT.Tirta Investama belum pernah terjadi kecelakaan kerja berat hingga mengakibatkan karyawan meninggal.Penyebab terjadinya kecelakaan karyawan karena terdapat kurangnya kesadaran dari karyawan dalam mengimplementasikan K3 yang ditunjukkan dengan masih banyak karyawan yang tidak menggunakan APD dalam bekerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Ahmad (2019) menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang positif dan signifikan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini didukung oleh hasil penelitian Ananda, *et al.*, (2018) yang menunjukkan bahwa karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun hasil penelitian yang dilakukan oleh (Sihombing, *et al.*, 2018) menunjukkan bahwa karakteristik individu tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.PLN (Persero) area Manado Selatan. Hasil kedua penelitian tersebut menunjukkan terdapat gap penelitian, dimana pada penelitian Muis, *et al.*, (2018) terdapat hubungan yang positif antara kinerja dan karakteristik pegawai, hal ini dikarenakan penempatan pegawai yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan yang dimiliki, kurangnya keahlian dalam memahami dan melaksanakan tugas dan pengalaman kerja yang kurang dalam memberikan kontribusi pada bidang tugas, sehingga masalah karakteristik individu dapat berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Pada penelitian Sihombing, *et al.*, (2018) mendapatkan hasil bahwa karakteristik individu tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Sihombing, *et al.*, (2018) PT.PLN (Persero) merupakan perusahaan yang berada di bawah naungan BUMN, ditemukan bahwa halnya penempatan pegawai sudah disesuaikan pada pengalaman kerja serta tingkat pendidikan, selain itu PT.PLN (Persero) telah memberikan bekal keahlian serta pelatihan kerja bagi seluruh pegawai, sehingga karakteristik individu pada penelitian ini mendapatkan hasil tidak berpengaruh secara signifikan. Melihat gap penelitian yang terjadi maka peneliti ingin meneliti apakah ada hubungan

antara karakteristik individu terhadap kinerja karyawan pada PT.Tirta Investama Mambal.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Muis, *et al.*,(2018) menemukan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun penelitian Sylvia dan Sitio (2021) hasil penelitiannya menunjukkan komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan kedua penelitian tersebut, terdapat gap penelitian, dimana pada penelitian Muis, *et al.*,(2018) hubungan yang positif antara komitmen organisasi terhadap kinerja diakibatkan karena adanya harapan pegawai kepada perusahaan untuk memberikan fasilitas-fasilitas yang mendukung pekerjaan pegawai, sehingga komitmen pegawai akan meningkat, sedangkan pada penelitian yang dilakukan Sylvia dan Sitio (2021) mengungkapkan bahwa tidak ada pengaruh antara komitmen dan kinerja pegawai diakibatkan pada penelitian tersebut pegawai telah menerima perlakuan yang sesuai dengan tugas serta fasilitas yang didapatkan sehingga tidak menimbulkan hasil hubungan yang signifikan antara komitmen terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian tersebut terlihat gap penelitian yang cukup jelas sehingga peneliti tertarik untuk meneliti kembali hubungan antar komitmen perusahaan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Hutabarat (2020) kesehatan kerja dan keselamatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. Mitra *Leveransir Wood*. Namun penelitian yang dilakukan oleh Nurbaiti (2018) yang menemukan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pengaruh positif pada penelitian Hutabarat (2020)

diakibatkan jenis industri yang digunakan merupakan pabrik pengolahan kayu, penerapan keselamatan kerja pada CV. Mitra *Leveransir Wood* sangat berdampak pada kinerja karyawan, sedangkan pada penelitian Nurbaiti tingkat keselamatan tidak berpengaruh secara signifikan karena resiko kerja pada perusahaan yang diteliti tidak memiliki tingkat bahaya yang tinggi.

Merujuk latar belakang yang telah dipaparkan peneliti maka penelitian memiliki keterarikan untuk meneliti mengenai pengaruh karakteristik individu, komitmen organisasi, keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja pegawai pada PT.Tirta Investama Mambal.

1.2 Rumusan Masalah

Bertitik tolak dari latar belakang diatas, maka yang menjadi pokok permasalahan dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja pegawai pada PT.Tirta Investama Mambal?
2. Bagaimana pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada PT.Tirta Investama Mambal?
3. Bagaimana pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja pegawai pada PT.Tirta Investama Mambal?

1.3 Tujuan Penelitian

Sebagaimana telah dijelaskan pada latar belakang masalah, penelitian ini bermaksud untuk menguji pengaruh karakteristik individu, komitmen organisasi, keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja pegawai. Secara spesifik, tujuan penelitian ini adalah untuk:

1. Untuk mengetahui pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja pegawai pada PT.Tirta Investama Mambal.
2. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai PT.Tirta Investama Mambal.
3. Untuk mengetahui pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja pegawai pada PT.Tirta Investama Mambal.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini dibagi menjadi tiga bagian utama yaitu sebagai berikut:

1. Bagi Mahasiswa/Peneliti

Dengan penelitian ini diharapkan peneliti dapat menerapkan ilmu yang diperoleh selama perkuliahan dan menambah pengalaman, wawasan serta belajar sebagai praktisi dalam menganalisis suatu masalah kemudian mengambil keputusan dan kesimpulan.

2. Bagi PT.Tirta Investama Mambal

Hasil penelitian diharapkan dapat dijadikan sebagai evaluasi bagi PT.Tirta Investama Mambal dalam menentukan langkah yang diambil terutama dalam bidang personalia yang berkaitan dengan karakteristik individu, komitmen organisasi, keselamatan dan kesehatan kerja guna meningkatkan kinerja pegawai.

3. Bagi Lembaga

Hasil penelitian ini diharapkan nantinya dapat menambah khasanah ilmu pengetahuan, serta dapat dijadikan acuan untuk penelitian yang sejenis atau lebih lanjut.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Goal Setting Theory*

Goal setting theory merupakan bagian dari teori motivasi yang dikemukakan oleh *Locke* (1968). Menurut *Locke and Latham* (2002) *Goal setting theory* menjelaskan hubungan antara tujuan yang ditetapkan dengan kinerja yang dicapai. Teori ini didasarkan pada konsep seberapa besar pemahaman seseorang pada tujuan yang ingin dicapainya yang akan mempengaruhi perilakunya dalam bekerja. Penekanan yang disampaikan dalam teori ini adalah perilaku seseorang diatur oleh ide (pemikiran) dan niat seseorang. Sasaran dapat dipandang sebagai tujuan atau tingkat kinerja yang ingin dicapai oleh setiap individu. *Goal setting theory* juga menjelaskan bahwa penetapan tujuan yang menantang atau standar kinerja yang tinggi dapat diukur hasilnya sebagai usaha peningkatan kinerja yang diikuti dengan tingkat kemampuan dan keterampilan kerja yang dimiliki. Apabila seseorang individu, memiliki keyakinan atas kemampuannya untuk mencapai tujuan yang ditetapkan, maka hal tersebut akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsekuensi kerjanya.

Lebih lanjut *Locke dan Latham* (2019) melakukan penelitian tentang *goal setting theory*, menemukan bahwa selain tujuan yang ditetapkan, pengetahuan diperluas tentang mediator dan moderator yang relevan serta menunjukkan aplikasi terbaru. Penemuan ini meliputi kapan harus mengatur pembelajaran daripada tujuan kinerja, pengaruh tujuan prima di alam bawah sadar pada kinerja

pekerjaan, dan peningkatan efek tujuan itu dengan membuat orang menulis panjang lebar tentangnya.

Rivai dan Mulyadi (2017) menyebutkan, kemampuan seseorang secara psikologis terdiri dari tingkat kecerdasan seseorang dan kemampuan *reality* (*knowledge* dan *skill*). Tingkat kecerdasan tidak hanya terdiri dari kecerdasan intelektual yang merupakan kemampuan untuk berpikir dan memecahkan masalah, namun untuk memperoleh pencapaian yang tinggi dibutuhkan pula kecerdasan lainnya, yaitu kecerdasan emosional, yang membantu pegawai untuk dapat menguasai dan mengelola emosinya sehingga dapat membina hubungan baik dengan orang lain dan kecerdasan spiritual yang memberikan kemampuan untuk memaknai segala tindakan yang dilakukan agar selalu dilandasi norma dan nilai-nilai positif. Pegawai harus memahami betul mengenai sifat-sifat dasar yang membentuk kecerdasan manusia, sehingga dapat memahami bagaimana seseorang berperilaku berbeda satu dengan lainnya dalam suatu kerja sama. Selain itu, *locus of control* yang menentukan tingkat keyakinan seseorang mengenai penyebab kesuksesan dan kegagalan yang dialaminya terjadi karena adanya factor internal atau factor eksternal. Tingkat keyakinan tersebut akan membantu seseorang untuk dapat memanfaatkan tingkat kecerdasan yang dimiliki untuk mencapai tingkat kinerja yang ingin dicapai.

Ahmad (2019) menyebutkan, karakteristik individu adalah keseluruhan kelakuan dan kemampuan yang ada pada individu sebagai hasil dari pembawaan dan lingkungannya. Setiap karyawan memiliki karakteristik individu yang berbeda antara satu dengan yang lainnya. Individu tertentu sebagai seorang

karyawan bagi organisasi atau perusahaan memiliki kemampuan, kebutuhan, pengharapan, serta pengalaman masa lalu yang berbeda dengan individu lainnya.

Karakteristik individu adalah perbedaan individu dengan individu lainnya. Sumber daya yang terpenting dalam organisasi adalah sumber daya manusia, orang-orang memberikan tenaga, bakat, kreatifitas dan usaha mereka dalam organisasi. Aktarina, (2019) menyampaikan setiap manusia memiliki karakteristik individu yang berbeda antara yang satu dengan yang lainnya. Hanifah (2019) menyebutkan karakteristik individu adalah setiap orang mempunyai pandangan, tujuan, kebutuhan dan kemampuan yang berbeda satu sama lainnya.

Menurut Gusti (2017), perbedaan karakteristik akan terbawa dalam dunia kerja, yang akan menyebabkan kepuasan satu orang dengan yang lainnya berbeda pula, meskipun bekerja di tempat yang sama. Hal ini diikuti dengan perasaan senang dan kecenderungan untuk mencari obyek yang disenangi itu. Minat mempunyai kontribusi terbesar dalam pencapaian tujuan perusahaan, betapa pun sempurnanya rencana organisasi dan pengawasan serta penelitiannya. Bila pegawai tidak dapat menjalankan tugasnya dengan minat gembira maka suatu perusahaan tidak akan mencapai hasil yang semestinya dicapai. Sedangkan menurut Damuri (2017) pengertian karakteristik individu adalah suatu sifat atau watak atau kepribadian yang khas dari seseorang. Hidayat dan Cavorina (2017) mendefinisikan karakteristik individu adalah kepribadian, persepsi, sikap, kemampuan, pengalaman, kepercayaan, pengharapan, dan kebutuhan. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa karakteristik individu merupakan karakter seorang individu atau ciri-ciri seseorang yang menggambarkan keadaan individu

tersebut yang sebenarnya dan membedakannya dari individu yang lain. Lebih lanjut Achmad dan Pongtulan (2019) menyatakan, sejumlah sifat yang berbeda tersebut merupakan karakteristik individual dalam membentuk perilaku individu dalam organisasi.

Berdasarkan uraian di atas, hubungan kinerja dengan karakteristik individu sebagai berikut: individu yang berlainan akan mempunyai pandangan, tujuan, kebutuhan dan kemampuan yang berbeda-beda pula. Achmad dan Pongtulan (2019), menyatakan: pandangan, tujuan, kebutuhan, kemampuan, pengharapan dan pengalaman yang berbeda-beda dari pegawai dapat meningkatkan kepuasan individu tersebut dalam bekerja. Adanya keragaman dari setiap individu baik dari sisi kemampuan, nilai yang didapat dari pekerjaan, sikap dan minat yang tinggi dapat mendorong rasa puas dari setiap individu terhadap pekerjaannya sehingga kinerjanya semakin baik.

Membahas tentang hubungan komitmen organisasi dengan kinerja, terlebih dahulu kita melihat definisi komitmen organisasi. Yusuf dan Syarif (2018) menyebutkan, komitmen organisasi adalah sikap loyalitas karyawan terhadap organisasi, membantu mencapai tujuan organisasi dan tidak memiliki keinginan untuk meninggalkan organisasi dengan alasan apapun. Menurut Angkawijaya (2019) komitmen organisasi adalah keadaan psikologis yang dicirikan dari hubungan antara pekerja dengan organisasi serta keputusannya dalam bertahan atau meninggalkan organisasi. Menurut Lestari, *et al.*, (2021) komitmen organisasi adalah kesetiaan seseorang terhadap organisasi (keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi yang bersangkutan), serta mau bekerja keras untuk mencapai tujuan organisasi (keinginan memajukan

organisasi untuk mencapai tujuan organisasi). Sedangkan Menurut Kaswan (2017) komitmen organisasi merupakan ukuran kesediaan karyawan untuk bertahan dengan sebuah perusahaan di waktu yang akan datang. Komitmen kerap kali mencerminkan kepercayaan karyawan terhadap misi dan tujuan organisasi, kesediaan melakukan usaha dalam menyelesaikan pekerjaan dan hasrat untuk terus bekerja diperusahaan tersebut. Berdasarkan beberapa definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah kesetiaan seseorang terhadap organisasi sehingga bersedia berusaha sebaik mungkin untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan demikian, hubungan kinerja dengan komitmen organisasi yakni, karyawan yang memiliki komitmen organisasi percaya terhadap misi dan tujuan organisasi, berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan menunjukkan kinerja yang baik.

Aviana, dkk.,(2019) berpendapat bahwa kesehatan kerja adalah suatu pemeliharaan dimana kondisi untuk menjaga kesejahteraan fisik dengan meningkatkan kondisi mental, loyalitas dan kondisifisik karyawan agar tetap bekerja sampai pensiun. Aviana, dkk., (2019) berpendapat bahwa keselamatan kerja adalah keadaan menghindari bahaya pada saat melakukan pekerjaan. Lebih lanjut Aviana,dkk.,(2019) menyatakan bahwa kesehatan dan keselamatan kerja sangat penting untuk menjaga dan melindungi karyawan dari risiko bahaya kerja. Dengan diterapkannya keselamatan dan kesehatan kerja diharapkan karyawan akan lebih tenang dan merasa nyaman dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga dengan demikian karyawan dapat bekerja secara maksimal dan sesuai dengan target perusahaan.

Sinambela (2017) menyebutkan, kesehatan dan keselamatan kerja adalah bidang yang terkait dengan kesehatan, keselamatan, dan kesejahteraan manusia yang bekerja di sebuah institusi maupun lokasi proyek. Disnaker RI (2020) menjelaskan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2012 disebutkan pengertian keselamatan dan kesehatan kerja atau K3 adalah segala kegiatan untuk menjamin dan melindungi keselamatan dan kesehatan tenaga kerja melalui upaya pencegahan kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja. Rohimah (2019) menyebutkan keselamatan kerja adalah keselamatan yang berhubungan dengan mesin, pengangkat, perkakas kerja, bahan dan proses pengolahan, tempat kerja dan lingkungan.

Disnakertrans Banten (2020) menyebutkan pengertian K3 menurut keilmuan, keselamatan dan kesehatan kerja (K3) adalah semua ilmu dan penerapannya untuk mencegah terjadinya kecelakaan kerja, penyakit akibat kerja (PAK), kebakaran, peledakan dan pencemaran lingkungan. Fakultas Kesehatan Masyarakat UI (2022) menyatakan ilmu keselamatan dan kesehatan kerja merupakan bagian dari Ilmu Kesehatan Masyarakat, adalah ilmu dan seni dalam pengelolaan bahaya (antisipasi, rekognisi, evaluasi dan pengendalian) di tempat kerja yang berpotensi menurunkan derajat kesehatan dan kesejahteraan pekerja

Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan pengertian keselamatan dan kesehatan kerja adalah suatu usaha untuk membuat perlindungan dan keamanan dari kecelakaan, bahaya fisik, mental maupun emosional pada pekerja, perusahaan, orang-orang dan lingkungan kerja. Program keselamatan dan kesehatan yang baik akan menguntungkan para pegawai secara material, karena pegawai akan lebih jarang absen, bekerja dengan lingkungan

yang lebih menyenangkan, sehingga secara keseluruhan pegawai akan mampu bekerja lebih lama. Pegawai dapat bekerja lebih lama dengan perasaan tenang dan nyaman dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga dengan demikian karyawan dapat bekerja secara maksimal dan sesuai dengan target perusahaan. Berdasarkan uraian tersebut, dapat dilihat hubungan kinerja dengan kesehatan dan keselamatan kerja yakni, kesehatan dan keselamatan kerja pegawai yang terjamin dapat berkontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai. Kondisi lingkungan kerja yang sehat dan selamat menimbulkan persaaanaman dan nyaman, dengan demikian pegawai bekerja lebih lama, memiliki ketahanan tubuh yang kuat, sehingga kinerja bisa meningkat.

2.1.2 Kinerja Pegawai

1. Pengertian Kinerja

Menurut Afandi (2018) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Sedarmayanti, (2017) kinerja adalah hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan). Menurut Mangkunegara (2017), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai

oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja bagian dari produktivitas kerja, produktivitas berasal dari kata produktif artinya sesuatu yang mengandung potensi untuk digali, sehingga produktivitas dapat dikatakan suatu proses kegiatan yang terstruktur guna menggali potensi yang ada dalam sebuah komoditi atau objek.

Filosofi produktivitas sebenarnya dapat mengandung arti keinginan dan usaha dari setiap manusia (individu maupun kelompok) untuk selalu meningkatkan mutu kehidupan dan penghidupannya, untuk dapat mengetahui lebih jelas lagi dalam penjelasan mengenai kinerja, berikut ini ada beberapa pengertian kinerja menurut para ahli : Menurut Fahmi (2017) kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Kinerja bukan merupakan karakteristik individu, seperti bakat, atau kemampuan, namun merupakan perwujudan dari bakat dan kemampuan itu sendiri.

Menurut Priansa (2018) kinerja merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata. Kinerja merupakan hasil dari kerja yang dicapai pegawai dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang berasal dari organisasi. Sedangkan menurut Samsuddin (2018) menyatakan kinerja hasil dari usaha seseorang yang dicapai dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu untuk mencapai tujuan perusahaan, maka perusahaan harus selalu mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan. Busro (2018) menyebutkan, kinerja karyawan ditunjukkan dengan adanya wujud

kerja karyawan dalam perusahaan. Dalam arti, pelaksanaan tugas yang dapat dilaksanakan dengan baik sesuai dengan peraturan yang berlaku serta ketentuan target perusahaan. Kelangsungan hidup suatu organisasi tergantung dari segi kecakapan, keterampilan, pengetahuan dan keunggulan pegawai yang bersangkutan.

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan yaitu suatu hasil kerja seseorang atau kelompok di dalam suatu perusahaan, yang berhasil dicapai dalam tugas dan tanggung jawabnya terhadap suatu pekerjaan. Hasil pekerjaan ini erat kaitannya dengan tercapainya tujuan perusahaan.

2. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Davis dalam Mangkunegara, (2017), faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*) yaitu:

a. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge skill*). Artinya, pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110 — 120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan Yang sesuai dengan (*right job*).

b. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (attitude) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (situation) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal.

3. Indikator Kinerja

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

a. Kuantitas Kerja

Segala macam bentuk suatu ukuran yang berhubungan dengan jumlah hasil kerja yang bisa dinyatakan dalam ukuran angka atau pandangan angka lainnya.

b. Kualitas Kerja

Segala macam bentuk suatu ukuran yang berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran angka atau pandangan angka lainnya.

c. Efisiensi dalam Melaksanakan Tugas

Berbagai sumber daya secara bijaksana dan dengan cara yang menghemat

d. Disiplin Kerja

Taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku.

e. Inisiatif

Kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberi tahu, mampu menemukan apa yang seharusnya dikerjakan

terhadap sesuatu yang ada di sekitar, berusaha untuk terus bergerak untuk melakukan beberapa hal walau keadaan terasa semakin sulit.

f. Ketelitian

Tingkat kesesuaian hasil pengukuran kerja apakah kerja itu sudah mencapai tujuan atau belum.

g. Kepemimpinan

Proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

h. Kejujuran

Salah satu sifat manusia yang cukup sulit untuk diterapkan.

i. Kreativitas

Proses mental yang melibatkan pemunculan gagasan atau yang melibatkan pemunculan gagasan.

2.1.3 Karakteristik Individu

1. Pengertian Karakteristik Individu

Karakteristik individu adalah perbedaan individu dengan individu lainnya. Sumber daya yang terpenting dalam organisasi adalah sumber daya manusia, orang-orang memberikan tenaga, bakat, kreatifitas dan usaha mereka dalam organisasi. Aktarina, (2019) menyampaikan setiap manusia memiliki karakteristik individu yang berbeda antara yang satu dengan yang lainnya. Hanifah (2019) menyebutkan karakteristik individu adalah setiap orang mempunyai pandangan, tujuan, kebutuhan dan kemampuan yang berbeda satu sama lainnya.

Menurut Gusti (2017), perbedaan karakteristik akan terbawa dalam dunia kerja, yang akan menyebabkan kepuasan satu orang dengan yang lainnya berbeda pula, meskipun bekerja di tempat yang sama. Hal ini diikuti dengan perasaan senang dan kecenderungan untuk mencari obyek yang disenangi itu. Minat mempunyai kontribusi terbesar dalam pencapaian tujuan perusahaan, betapa pun sempurnanya rencana organisasi dan pengawasan serta penelitiannya. Bila pegawai tidak dapat menjalankan tugasnya dengan minat gembira maka suatu perusahaan tidak akan mencapai hasil yang semestinya dicapai. Sedangkan menurut Damuri (2017) pengertian karakteristik individu adalah suatu sifat atau watak atau kepribadian yang khas dari seseorang. Menurut Hidayat dan Cavorina (2017) mendefinisikan karakteristik individu adalah kepribadian, persepsi, sikap, kemampuan, pengalaman, kepercayaan, pengharapan, dan kebutuhan. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa karakteristik individu merupakan karakter seorang individu atau ciri-ciri seseorang yang menggambarkan keadaan individu tersebut yang sebenarnya dan membedakannya dari individu yang lain.

2. Faktor-Faktor Karakteristik Individu

Menurut Ulfah (2018) karakteristik individu mencakup usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, status perkawinan, dan masa kerja dalam organisasi.

a. Umur

Hubungan kinerja dengan umur sangat erat kaitannya, alasannya adalah adanya keyakinan yang meluas bahwa kinerja merosot dengan meningkatnya usia. Pada karyawan yang berumur tua juga dianggap kurang

luwes dan menolak teknologi baru. Namun di lain pihak ada sejumlah kualitas positif yang ada pada karyawan yang lebih tua, meliputi pengalaman, pertimbangan, etika kerja yang kuat, dan komitmen terhadap mutu. Karyawan yang lebih muda cenderung mempunyai fisik yang kuat, sehingga diharapkan dapat bekerja keras dan pada umumnya mereka belum berkeluarga atau bila sudah berkeluarga anaknya relatif masih kecil. Karyawan yang lebih muda umumnya kurang berdisiplin, kurang bertanggung jawab dan sering berpindah-pindah pekerjaan dibandingkan karyawan yang lebih tua.

b. Jenis Kelamin

Tidak ada perbedaan yang konsisten antara pria dan wanita dalam kemampuan memecahkan masalah, keterampilan analisis, dorongan kompetitif, motivasi, sosialitas, atau kemampuan belajar. Namun studi psikologi telah menemukan bahwa wanita lebih bersedia untuk mematuhi wewenang, dan pria lebih agresif dan lebih besar kemungkinannya daripada wanita dalam memiliki pengharapan untuk sukses. Bukti yang konsisten juga menyatakan bahwa wanita mempunyai tingkat kemangkiran yang lebih tinggi daripada pria.

c. Masa Kerja

Masa kerja dan kepuasan saling berkaitan positif. Ketika usia dan masa kerja diperlakukan secara terpisah, tampaknya masa kerja akan menjadi indikator perkiraan yang lebih konsisten dan mantap atas kepuasan kerja dari pada usia kronologis.

d. Tingkat Pendidikan

Semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang maka akan mempengaruhi pola pikir yang nantinya berdampak pada tingkat kepuasan kerja. Pendapat lain juga menyebutkan bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan maka tuntutan terhadap aspek-aspek kepuasan kerja ditempat kerja akan semakin meningkat.

e. Status Perkawinan

Status perkawinan adalah ikatan lahir batin antara seorang pria dan seorang wanita sebagai suami istri dengan tujuan membentuk keluarga yang bahagia. Salah satu riset menunjukkan bahwa karyawan yang menikah lebih sedikit absensinya, mengalami pergantian yang lebih rendah dan lebih sedikit puas dengan pekerjaan mereka daripada rekan kerjanya yang bujangan. Pemahaman terhadap perilaku individu sangatlah penting, karena dengan memahami perilaku individu lain seperti rekan kerja, atasan atau bawahan baik di lingkungan organisasi maupun masyarakat umum dapat membuat kita mampu beradaptasi dengan lingkungan. Karakteristik ini akan membawa individu dalam lingkungan organisasi.

3. Indikator Karakteristik Individu

Menurut Ahmad (2019) bahwa setiap orang mempunyai pandangan, tujuan, kebutuhan dan kemampuan yang berbeda satu sama lain. Perbedaan ini akan terbawa dalam dunia kerja, yang akan menyebabkan kepuasan satu orang dengan orang lain berbeda pula, meskipun bekerja di tempat yang sama. Ada empat indikator karakteristik individu menurut Nur Hanifah (2019) yaitu :

a. Kemampuan (*Ability*)

Kemampuan (*Ability*) adalah orang yang mampu menampilkan kemampuan kerja dan melaksanakan tugas dengan baik, misalnya seseorang yang dapat menyelesaikan tugas tanpa kesalahan dalam batas waktu yang telah ditentukan.

b. Nilai

Nilai seseorang didasarkan pada pekerjaan yang memuaskan, dapat dinikmati, hubungan dengan orang-orang, pengembangan intelektual dan waktu untuk keluarga.

c. Sikap (*attitude*)

Pernyataan-pernyataan *evaluative*, baik yang menguntungkan atau tidak menguntungkan mengenai objek, orang, atau peristiwa. Dalam penelitian ini sikap akan difokuskan bagaimana seseorang merasakan atas pekerjaan, kelompok kerja, penyediaan organisasi.

d. Minat (*interest*)

Minat adalah sikap yang membuat orang senang akan objek situasi atau ideide tertentu. Hal ini diikuti oleh perasaan senang dan kecendrungan untuk mencari objek yang disenangi itu. Pola-pola minat seseorang merupakan salah satu faktor yang menentukan kesesuaian orang dengan pekerjaannya. Minat orang terhadap jenis pekerjaan pun berbeda-beda merupakan salah satu faktor yang menentukan kesesuaian orang dengan pekerjaannya.

Sedangkan menurut Hearia (2018) terdapat 4 indikator karakteristik individu yaitu:

a. Sikap

Sikap individu berasal dari hal-hal atau akibat-akibat yang berhubungan dengan perasaannya seperti senang atau suka terhadap suatu hal baik yang berwujud maupun abstrak, baik benda hidup ataupun benda mati.

b. Minat

Minat merupakan keinginan dan kecenderungan seseorang untuk melakukan perilaku dan untuk berkembang maupun maju dalam beraktivitas.

c. Nilai

Nilai seseorang didasarkan pada pekerjaan yang memuaskan, dapat dinikmati, pengembangan intelektual dan waktu untuk keluarga.

d. Kemampuan

Kemampuan adalah kapasitas seorang pegawai dalam melakukan dan menyelesaikan tugas dan pekerjaannya baik secara mental maupun fisik.

2.1.4 Komitmen Organisasi

1. Pengertian Komitmen Organisasi

Menurut Yusuf dan Syarif (2018) komitmen organisasi adalah sikap loyalitas karyawan terhadap organisasi, membantu mencapai tujuan organisasi dan tidak memiliki keinginan untuk meninggalkan organisasi dengan alasan apapun. Menurut Angkawijaya (2019) komitmen organisasi adalah keadaan psikologis yang dicirikan dari hubungan antara pekerja dengan organisasi serta keputusannya dalam bertahan atau meninggalkan organisasi. Menurut Lestari, *et al.*, (2021) komitmen organisasi adalah kesetiaan seseorang terhadap organisasi (keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi yang

bersangkutan), serta mau bekerja keras untuk mencapai tujuan organisasi (keinginan memajukan organisasi untuk mencapai tujuan organisasi).

Ichsani (2019) menyebutkan komitmen organisasi adalah suatu perasaan yang muncul pada seorang pekerja menyangkut identifikasi, loyalitas dan pelibatannya terhadap keputusan untuk melanjutkan keanggotaan dalam organisasi. Sedangkan Menurut Kaswan (2017) komitmen organisasi merupakan ukuran kesediaan karyawan untuk bertahan dengan sebuah perusahaan di waktu yang akan datang. Komitmen kerap kali mencerminkan kepercayaan karyawan terhadap misi dan tujuan organisasi, kesediaan melakukan usaha dalam menyelesaikan pekerjaan dan hasrat untuk terus bekerja disana. Berdasarkan beberapa definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah kesetiaan seseorang terhadap organisasi sehingga bersedia berusaha sebaik mungkin untuk mencapai tujuan organisasi.

2. Dimensi-Dimensi Komitmen Organisasi

Menurut Shaleh (2018) dimensi komitmen organisasi dapat dilihat dari tiga dimensi yaitu:

- a. Komitmen efektif yang merupakan bentuk emosi karyawan seperti identifikasi dan keterlibatan pada organisasi.
- b. Komitmen kontinyu berupa keterlibatan mendasarkan pada keuntungan dan biaya.
- c. Komitmen normative yang berupa keterikatan pada aturan atau keharusan.

3. Indikator Komitmen Organisasi

Busro (2018) menyebutkan, komitmen organisasi dapat diukur dengan dimensi dan indikator sebagai berikut:

- a. *Affective commitment* berkaitan dengan hubungan emosional anggota terhadap organisasinya dalam bentuk perasaan cinta untuk organisasi, dengan indikator identifikasi dengan organisasi dan keterlibatan anggota dengan kegiatan organisasi.
- b. *Continuance commitment* berkaitan dengan kesadaran anggota organisasi akan mengalami kerugian jika meninggalkan organisasi, indikator loyalitas dalam organisasi dan memiliki kebutuhan untuk menjadi anggota organisasi tersebut.
- c. *Normative commitment* menjadi anggota suatu organisasi karena merasa mempunyai kewajiban, dengan indikator menjalankan tugas untuk memenuhi tujuan.

2.1.5 Keselamatan dan Kesehatan Kerja

1. Pengertian Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan suatu hal penting dan perlu diperhatikan oleh pihak pengusaha. Karena dengan adanya program keselamatan dan kesehatan yang baik akan menguntungkan para pegawai secara material, karena pegawai akan lebih jarang absen, bekerja dengan lingkungan yang lebih menyenangkan, sehingga secara keseluruhan pegawai akan mampu bekerja lebih lama. Aviana, *et al.* (2019) berpendapat bahwa kesehatan kerja adalah suatu pemeliharaan dimana kondisi untuk menjaga kesejahteraan fisik dengan meningkatkan kondisi mental, loyalitas dan kondisi fisik

karyawan agar tetap bekerja sampai pensiun. Aviana, dkk. (2019) berpendapat bahwa keselamatan kerja adalah keadaan menghindari bahaya pada saat melakukan pekerjaan.

Berdasarkan pendapat di atas, keselamatan kerja merupakan salah satu faktor yang harus dilakukan selama bekerja. Keselamatan kerja sangat tergantung pada jenis, bentuk dan lingkungan dimana pekerjaan itu dilakukan. Keselamatan kerja adalah kondisi keselamatan yang bebas dari resiko kecelakaan dan kerusakan di tempat kerja yang meliputi kondisi bangunan, kondisi mesin, peralatan keselamatan dan kondisi pekerja.

Aviana, *et al.* (2019) menyatakan bahwa kesehatan dan keselamatan kerja sangat penting untuk menjaga dan melindungi karyawan dari risiko bahaya kerja. Dengan diterapkannya keselamatan dan kesehatan kerja diharapkan karyawan akan lebih tenang dan merasa nyaman dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga dengan demikian karyawan dapat bekerja secara maksimal dan sesuai dengan target perusahaan. Sinambela (2017) menyebutkan, kesehatan dan keselamatan kerja adalah bidang yang terkait dengan kesehatan, keselamatan, dan kesejahteraan manusia yang bekerja di sebuah institusi maupun lokasi proyek. Disnaker RI (2020) menjelaskan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2012 disebutkan pengertian keselamatan dan kesehatan kerja atau K3 adalah segala kegiatan untuk menjamin dan melindungi keselamatan dan kesehatan tenaga kerja melalui upaya pencegahan kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja. Rohimah (2019) menyebutkan keselamatan kerja adalah keselamatan yang berhubungan dengan

mesin, pengangkat, perkakas kerja, bahan dan proses pengolahan, tempat kerja dan lingkungan.

Disnakertrans Banten (2020) menyebutkan pengertian K3 menurut keilmuan, keselamatan dan kesehatan kerja (K3) adalah semua ilmu dan penerapannya untuk mencegah terjadinya kecelakaan kerja, penyakit akibat kerja (PAK), kebakaran, peledakan dan pencemaran lingkungan. Fakultas Kesehatan Masyarakat UI (2022) menyatakan ilmu keselamatan dan kesehatan kerja merupakan bagian dari Ilmu Kesehatan Masyarakat, adalah ilmu dan seni dalam pengelolaan bahaya (antisipasi, rekognisi, evaluasi dan pengendalian) di tempat kerja yang berpotensi menurunkan derajat kesehatan dan kesejahteraan pekerja

Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan pengertian keselamatan dan kesehatan kerja adalah suatu usaha untuk membuat perlindungan dan keamanan dari kecelakaan, bahaya fisik, mental maupun emosional pada pekerja, perusahaan, orang-orang dan lingkungan kerja.

2. Tujuan Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Menurut Sinambela (2017) tujuan K3 adalah menjaga kesehatan dan keselamatan lingkungan kerja, sekaligus melindungi rekan kerja, keluarga pekerja, konsumen, dan orang lain yang mungkin terkena dampak kondisi lingkungan kerja. Sedangkan menurut Mangkunegara (2017) tujuan kesehatan dan keselamatan kerja adalah sebagai berikut:

- a. Agar setiap pegawai mendapat jaminan keselamatan dan kesehatan kerja baik secara fisik, sosial maupun psikologis

- b. Agar setiap peralatan dan perlengkapan kerja digunakan dengan sebaikbaiknya dan seefektif mungkin
- c. Agar semua hasil produksi terjaga dengan aman
- d. Agar ada jaminan pemeliharaan dan peningkatan kesehatan gizi karyawan
- e. Agar meningkatkan semangat, keserasian kerja dan kerja keikutsertaan
- f. Agar terhindar dari gangguan kesehatan yang disebabkan oleh lingkungan atau kondisi kerja
- g. Agar setiap karyawan merasa aman dan terlindungi dalam bekerja

3. Faktor-Faktor yang mempengaruhi Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi keselamatan dan kesehatan kerja menurut Kasmir (2018) sebagai berikut :

a. Kelengkapan peralatan kerja

Semakin lengkap peralatan keselamatan kerja yang dimiliki, maka akan semakin baik untuk para pekerja.

b. Kualitas peralatan kerja

Selain peralatan lengkap, juga harus diperhatikan kualitas peralatan kerja yang digunakan oleh para pekerja.

c. Kedisiplinan Pegawai

Berkaitan dengan perilaku karyawan dalam menggunakan peralatan keselamatan kerja.

d. Ketegasan Pimpinan

Pimpinan yang tegas akan mempengaruhi karyawan untuk menggunakan perlengkapan keselamatan kerja.

e. Semangat Kerja

Peralatan keselamatan kerja yang lengkap, baik dan sempurna akan memberikan semangat kerja yang tinggi.

f. Motivasi Kerja

Motivasi karyawan akan kuat jika peralatan kerja dalam kondisi lengkap, dan baik.

g. Pengawasan

Setiap karyawan harus diawasi dalam menggunakan perlengkapan dan peralatan kesehatan dan keselamatan kerja, dengan demikian tidak terjadi pelanggaran.

h. Umur alat kerja

Peralatan kerja yang sudah melewati umur ekonomisnya dapat membahayakan keselamatan kerja karyawan.

4. Indikator Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Adapun beberapa indikator yang mempengaruhi keselamatan dan kesehatan kerja menurut Kasmir (2018) yaitu:

- a. Kondisi kerja adalah keadaan pekerja saat memasuki lapangan kerja sudah siap, tidak mengidap penyakit atau sakit, keadaan segar (tidak lelah).
- b. Pelayanan kesehatan adalah manakala ada salah satu pekerja yang sedang sakit saat bekerja atau terdapat pekerja yang mengalami musibah saat saat bekerja mendapat pelayanan kesehatan dari pihak perusahaan.
- c. Lingkungan kerja, yaitu manakala keadaan lingkungan yang tidak memastikan seperti kerusakan mesin yang tidak diketahui tanpa pengecekan

mesin kerja terlebih dahulu, atau keadaan pencemaran yang terdapat didalam pabrik sehingga mengganggu kesehatan pekerja.

2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya

2.2.1 Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Pegawai

1. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Gaffar, dkk. (2017) yang berjudul Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sumber Alfaria Trijaya di Makassar. Berdasarkan hasil analisis pengaruh karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengaruh ini memiliki arti yaitu semakin tinggi karakteristik individu maka akan meningkatkan kinerja karyawan terhadap PT Sumber Alfaria Trijaya di Makassar.
2. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Loah, dkk. (2019) yang melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Karakteristik Individu, dan Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada Usaha Rumah Kopi di Manado. Berdasarkan hasil analisis variabel karakteristik individu mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengaruh ini memiliki arti yaitu semakin tinggi karakteristik individu maka kinerja karyawan pada Usaha Rumah Kopi di Manado akan meningkat.
3. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Tambingon, dkk. (2019) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja, Karakteristik Individu dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Coco Prima Lelema Indonesia yaitu hasil analisis variabel karakteristik individu menemukan bahwa karakteristik individu tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini menjadi

indikator bahwa karakteristik individu tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan sehingga naik turunnya kinerja karyawan dalam melakukan pekerjaan tidak dipengaruhi oleh karakteristik individu.

4. Penelitian yang dilakukan oleh Nainggolan, et al., (2021) dengan judul *“Analysis of the Effect of Work Discipline and Individual Characteristics on Employee Performance”*. *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen*. Vol 11, pp-30-50 dengan jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 42 karyawan. Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan analisis deskriptif kualitatif dan kuantitatif. Hasil penelitian ini menemukan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara variabel independen (disiplin kerja dan karakteristik individu) dengan variabel dependen (kinerja karyawan).
5. Penelitian Ananda, dkk. (2018) dengan judul *Pengaruh Karakteristik Individu dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Variabel Mediator Motivasi Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Petrokimia Gresik)*. Hasil penelitiannya menunjukkan karakteristik individu berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja karyawan dengan nilai signifikansi sebesar 0,022, karakteristik pekerjaan berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja karyawan dengan nilai signifikansi sebesar 0,000, motivasi kerja 33 karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi sebesar 0,000, karakteristik individu berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi sebesar 0,006, dan

karakteristik pekerjaan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi sebesar 0,000.

2.2.2 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

1. Al-Fakeh, *et.al.*, (2020) yang berjudul *The moderating effects of organizational commitment on the relationship between employee satisfaction and employee performance in Jordanian Islamic banks*. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan *simple random sampling* yang melibatkan 303 responden. Penelitian ini menggunakan struktural parsial kuadrat terkecil dengan hasil penelitian komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang sama-sama mengkaji pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini adalah tempat penelitian yang berbeda.
2. Cesário (2020) yang berjudul *Linking Organizational Commitment and Work Engagement to Employee Performance*. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan *random sampling* yang melibatkan 274 responden. Hasil penelitian menunjukkan komitmen organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang sama-sama mengkaji pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini adalah tempat penelitian yang berbeda.
3. Febriana, dan Syamsir (2020) yang berjudul *The Influence Of Integrity And Commitment Organizational On Employee Performance*. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif asosiatif yang melibatkan

108 responden. Hasil penelitian menunjukkan komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang sama-sama mengkaji pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini adalah tempat penelitian yang berbeda.

4. Renyut, *et.al.*, (2017) yang berjudul *The Effect Of Organizational Commitment, Competence On Job Satisfaction And Employees Performance In Maluku Governor's Office*. Pengujian hipotesis penelitian dilakukan dengan *Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)* dengan WarpPLS4.0. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 244 responden. Hasil penelitian menunjukkan komitmen organisasi berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang sama- sama mengkaji pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini adalah tempat penelitian yang berbeda.
5. Saumina, dkk., (2020) yang berjudul *The Effect of Managerial Coaching Behavior, Organizational Commitment, and Employee Psychological Capital on Job Satisfaction and Employee Performance in Regional Office of DJKN Aceh*. Jumlah sampel ditentukan dengan cara sensus yang melibatkan 128 responden. Hasil penelitian menunjukkan komitmen organisasi 35 berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang sama-sama mengkaji pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini adalah tempat penelitian yang berbeda.

2.2.3 Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja

1. Penelitian Mubarak (2017) dari Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta dengan judul Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT Krakatau Wajatama. Teknik analisis yang digunakan yaitu Uji Validitas, Uji Reabilitas, Uji Asumsi Klasik (Uji Normalitas < Uji Multikolinieritas, Uji Heterokedastisitas). Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja, kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai PT. Krakatau Wajatama, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa, keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Krakatau Wajatama, Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Krakatau Wajatama, Keselamatan dan Kesehatan kerja, kompensasi, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan secara bersama- sama (simulant) terhadap kinerja pegawai PT. Krakatau Wajatama.
2. Harini, dkk., (2019) meneliti *Occupational Health Safety and Physical Work Environment Conditions on Employee Performance*. Teknik analisis data yang digunakan adalah teknik jenuh. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Nihayati, dkk., (2021) meneliti *The Importance of Work Stress and K3 (Occupational Health and Safety) in Assessing Employee Performance*. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi berganda. Hasil

penelitian menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan.

4. Lestari, dkk., (2021) meneliti *Effect of Occupational Health and Safety, and Work Environment on Employee Performance with Working Satisfaction as Mediation*. Teknik analisis data yang digunakan adalah *Structural equation model based variance* (Smart PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
5. Ikaningtyas, dkk., (2018) meneliti *Effect of Occupational Safety Health and Incentives On Work Motivation and Employee Performance (Study In Employess Of PT. YTL-Paiton Province East Java)*. Teknik analisis data yang digunakan adalah teknik *proportional random sampling*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.