

**PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU, KOMITMEN ORGANISASI,  
KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA TERHADAP KINERJA  
PEGAWAI DINAS LINGKUNGAN HIDUP DAN KEBERSIHAN  
KABUPATEN BADUNG**

**Ni Luh Putu Putri Ratnasari<sup>1</sup>, Tjok Istri Sri Harwathy<sup>2</sup>, I Wayan Mendra<sup>3</sup>**  
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Mahasaraswati Denpasar

**Abstrak**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh karakteristik individu, komitmen organisasi dan keselamatan dan kesehatan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan di Kantor Lingkungan dan Sanitasi Kabupaten Badung. Jumlah responden dalam penelitian ini adalah 64 orang. Teknik analisis data adalah teknik analisis regresi linier berganda. Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda diperoleh pengaruh karakteristik individu (X1), komitmen organisasi (X2), keselamatan dan kesehatan kerja (X3) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) adalah positif. Secara parsial variabel karakteristik individu (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Selain itu, variabel komitmen organisasi (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Variabel keselamatan dan kesehatan kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan. Karakteristik individu, komitmen organisasi, keselamatan dan kesehatan kerja memiliki hubungan yang sangat kuat dilihat dari nilai korelasi. Jika dilihat dari nilai Adjusted R Square sebesar 0,692 itu berarti bahwa pengaruh karakteristik individu, komitmen organisasi, keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan di Kantor Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kabupaten Badung adalah 69,2 persen sedangkan sisanya 30,8 persen dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

**Kata kunci:** Kinerja karyawan, karakteristik individu, keselamatan dan kesehatan kerja

**Abstract**

*The purpose of this research was to examine the effect of individual characteristics, organizational commitment and safety and health on employee performance. This research was conducted at the Environmental and Sanitation Office of Badung Regency. The number of respondents in this research were 64 people. Data analysis technique is multiple linear regression analysis techniques. Based on the results of multiple linear regression analysis obtained the influence of individual characteristics (X1), organizational commitment (X2), occupational safety and health (X3) on employee performance variables (Y) is positive. Partially the individual characteristics variable (X1) has positive and significant effect on employee performance (Y). Moreover, the organizational commitment variable (X2) has positive and significant effect on employee performance (Y). Occupational safety and health variables (X3) have positive and significant effect*

*on employee performance (Y) with. Individual characteristics, organizational commitment, occupational safety and health have a very strong relationship seen from the correlation value. If seen from the Adjusted R Square value of 0.692 it means that the influence of individual characteristics, organizational commitment, occupational safety and health on employee performance at the Office of Environment and Cleanliness of Badung Regency is 69.2 percent while the remaining 30.8 percent is influenced by other factors outside this research.*

**Keywords:** *Employee performance, individual characteristics, occupational safety and health*

## PENDAHULUAN

Karakteristik individu sangat diutamakan dalam meningkatkan kinerja pegawai, dengan banyaknya target yang dibebankan kepada pegawai, maka pegawai harus siap dituntut memiliki keahlian, keterampilan, dan pengalaman yang lebih profesional. Tetapi faktanya masih banyak kendala yang dihadapi pegawai Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kabupaten Badung untuk menunjang pencapaian kinerja. Seperti ada pegawai yang tidak bisa mengoperasikan komputer dan kurang tanggap dalam melaksanakan tugas. Latar belakang pendidikan disini sangat berpengaruh dalam hal tersebut untuk menunjang kinerja pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh Hidayat, dkk. (2017), hasil penelitian tersebut menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan. Demikian pula penelitian yang dilakukan oleh Ananda, dkk. (2018) menemukan hal yang sama yaitu karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun penelitian yang dilakukan oleh Setiawan, (2016) menemukan bahwa karakteristik

Pemahaman tentang arti komitmen organisasi sangat penting bagi pegawai agar tercipta kondisi kerja yang kondusif sehingga perusahaan dapat berjalan secara efisien dan efektif, Kuntjoro, (2002). Seperti halnya di mana apabila terdapat mutasi pada instansi tertentu dan dipindahkan ke Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kabupaten Badung, pegawai tersebut membutuhkan waktu untuk beradaptasi dengan budaya kerja di Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kabupaten Badung. Dikarenakan proses adaptasi setiap ASN berbeda, jadi hal tersebut akan turut mempengaruhi kinerja dari ASN itu sendiri bahkan dapat mempengaruhi kinerja Dinas terkait. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Kristanti, dkk. (2017) menemukan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun penelitian Sholichah, (2016) hasil penelitiannya menunjukkan komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Selain karakteristik individu dan komitmen organisasi, yang juga dapat mendukung kinerja adalah keselamatan dan kesehatan kerja. Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan hal utama di dalam sebuah perusahaan. Tanpa adanya keselamatan kerja di dalam perusahaan, maka perusahaan tersebut tidak akan dapat berjalan secara maksimal sesuai dengan visi dan misi yang akan diterapkan di dalam perusahaan. Keadaan perusahaan yang bersih, terjamin keselamatan dan kesehatannya dapat meningkatkan kinerja pegawai. Keselamatan kerja telah menjadi perhatian di kalangan pemerintah sejak lama. Faktor keselamatan dan

kesehatan kerja menjadi penting karena sangat terkait dengan kinerja pegawai dan pada kinerja perusahaan. Semakin tersedianya fasilitas keselamatan kerja semakin sedikit kemungkinan terjadinya kecelakaan kerja. Maka dari itu sangat penting bagi sebuah perusahaan untuk menyediakan fasilitas keselamatan dan kesehatan kerja. Hal ini sejalan dengan pendapat Ardana, (2012) bahwa keselamatan dan kesehatan kerja adalah upaya perlindungan yang ditunjukkan agar tenaga kerja dan orang lain ditempat kerja selalu dalam keadaan selamat dan sehat sehingga terhindar dari gangguan fisik dan mental. Penelitian yang dilakukan oleh Multzam, dkk. (2015) menemukan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Akan tetapi berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Nurbaiti, (2015) yang menemukan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Komitmen bukanlah sesuatu yang bisa hadir begitu saja, karena itu untuk menghasilkan pegawai yang memiliki komitmen yang tinggi bukanlah hal yang mudah. Faktor pengalaman kerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kabupaten Badung sangat bervariasi bila dilihat dari masa kerja maupun dilihat dari pengalaman kerja diluar maupun didalam. Pengalaman diluar adalah pengalaman kerja yang diperoleh pegawai sebelum menjadi pegawai di Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kabupaten Badung. Sedangkan pengalaman didalam yang diperoleh pegawai setelah menjadi pegawai seperti pelatihan, *work shop*, dan sebagainya. Pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kabupaten Badung kesempatan untuk mengikuti pelatihan maupun *work shop* biasanya diprioritaskan pada pegawai yang masih muda dan mempunyai kompetensi dalam bidangnya. Sehingga bila dilihat dari sisi ini maka pegawai yang sudah lama mengabdikan dan umurnya sudah relatif tua akan kurang pengalamannya dalam bidang-bidang tertentu yang menyebabkan kurangnya pengetahuan dan teknologi yang tentu saja dapat menyebabkan penurunan kinerja.

Dari uraian latar belakang dan perbedaan hasil penelitian terdahulu di atas, maka perlu diadakan penelitian kembali untuk menguji apakah ada pengaruh positif dan signifikan antara karakteristik individu, komitmen organisasi, keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kabupaten Badung.

## **KAJIAN LITERATUR**

### **Karakteristik Individu**

Menurut James (2004 : 87) karakteristik individu adalah minat, sikap dan kebutuhan yang dibawa seseorang didalam situasi kerja. Minat adalah sikap yang membuat seseorang senang akan obyek kecenderungan atau ide – ide tertentu. Hal ini diikuti dengan perasaan senang dan kecenderungan untuk mencari obyek yang disenangi itu. Minat mempunyai kontribusi terbesar dalam pencapaian tujuan perusahaan, betapun 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. Menurut Robbins dalam Prasetyo (2008 : 29), karakteristik individu adalah cara memandang ke obyek tertentu dan mencoba menafsirkan apa yang dilihatnya. Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa karakteristik

individu merupakan karakter seorang individu atau ciri – ciri seseorang yang menggambarkan keadaan individu tersebut yang sebenarnya dan membedakannya dari individu yang lain.

### **Komitmen organisasi**

Komitmen bukanlah sesuatu yang bisa hadir begitu saja, karena itu untuk menghasilkan pegawai yang memiliki komitmen yang tinggi bukanlah hal yang mudah. Hal ini sesuai dengan temuan Kuntari dan Salim (dalam Martini dan Rostiana, 2003) bahwa komitmen organisasi di Indonesia tampaknya masih merupakan sesuatu yang langka, sulit dipertahankan dan tidak dapat diperoleh dengan mudah. Pengertian tentang komitmen terhadap organisasi (*organizational commitment*) telah banyak dikemukakan oleh para ahli. Steers (dalam Damayanti dan Suhariadi, 2003) menyatakan bahwa komitmen terhadap organisasi merupakan peristiwa dimana individu sangat tertarik pada (atau merupakan ketertarikan individu terhadap) tujuan, nilai-nilai dan sasaran organisasi. Jadi komitmen lebih dari sekedar keanggotaan, karena meliputi kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi, demi memperlancar pencapaian tujuan.

Berdasarkan uraian di atas, maka komitmen organisasi adalah hubungan antara pegawai dengan organisasi dengan ditunjukkan adanya keinginan kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam suatu organisasi, melibatkan diri dalam kegiatan perusahaan, menerima nilai-nilai dan tujuan organisasi serta bersedia untuk berusaha keras demi tercapainya tujuan dan kelangsungan organisasi.

### **Keselamatan dan kesehatan kerja**

Menurut Mathis dan Jackson (2006) keselamatan dan kesehatan kerja adalah kegiatan yang menjamin terciptanya kondisi kerja yang aman, terhindar dari gangguan fisik dan mental melalui pembinaan dan pelatihan, pengarahan dan kontrol terhadap pelaksanaan tugas dari pegawai dan pemberian bantuan sesuai dengan aturan yang berlaku, baik dari lembaga pemerintah maupun perusahaan dimana mereka bekerja. Menurut Ardana (2012), keselamatan dan kesehatan kerja adalah upaya perlindungan yang ditujukan agar tenaga kerja dan orang lain ditempat kerja selalu dalam keadaan selamat dan sehat sehingga setiap sumber produksi dapat digunakan secara aman dan efisien. Dari beberapa pengertian tersebut dapat disimpulkan pengertian keselamatan dan kesehatan kerja adalah suatu usaha untuk membuat perlindungan dan keamanan dari kecelakaan, bahaya fisik, mental ataupun emosional pada pekerja, perusahaan, orang – orang dan lingkungan kerja.

### **Kinerja Pegawai**

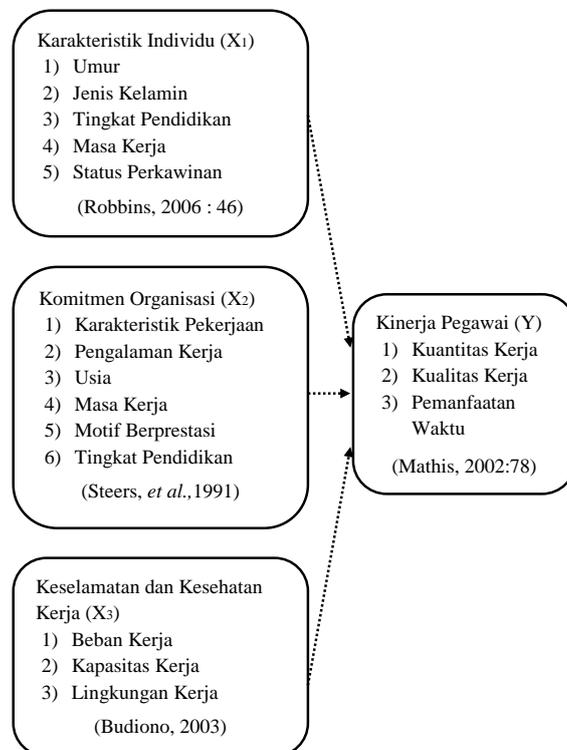
Menurut Efendy (2003:194), kinerja adalah unjuk kerja yang merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi, sedangkan menurut Bernadin dan Russel yang dikutip Faustino (2010:135), kinerja adalah *outcome* yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama satu periode tertentu. 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. Jadi menurut pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja mempunyai hubungan erat dengan masalah produktivitas karena merupakan indikator dalam penentuan bagaimana usaha untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi dalam suatu perusahaan.

## KERANGKA KONSEPTUAL PENELITIAN DAN HIPOTESIS

### Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.



Gambar 1  
Kerangka Konseptual

### Hipotesis penelitian

Berdasarkan kajian teoritis, penelitian sebelumnya dan kerangka berpikir yang telah dikemukakan, maka dalam penelitian ini dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut::

H<sub>1</sub> :Karakteristik Individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kabupaten Badung

- H<sub>2</sub> :Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kabupaten Badung.
- H<sub>3</sub> :Keselamatan dan Kesehatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kabupaten Badung

## METODE PENELITIAN

Sumber data primer dalam penelitian ini adalah jawaban-jawaban yang diberikan oleh responden atas pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner yang berhubungan dengan penelitian ini. populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kabupaten Badung yang berjumlah 175 orang. Teknik penentuan jumlah sampel menggunakan metode Slovin sehingga sampel dalam penelitian ini adalah 64 orang diambil secara proporsional dari masing-masing bidang yang ada. Metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara observasi, wawancara dan kuesioner. Pengujian instrument dengan Uji validitas dan reliabilitas. Uji asumsi klasik dilakukan sebelum melakukan analisis regresi linear berganda. Teknik analisis data yang lain yaitu dengan menggunakan korelasi berganda, determinasi, Uji F dan Uji t.

## HASIL ANALISIS DATA

### 1. Analisis Regresi Linear Berganda

Pengaruh variabel karakteristik individu, komitmen organisasi serta keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja pegawai dapat diketahui dengan analisis regresi linier berganda sebagai berikut:

**Tabel 1**  
**Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	0,130	0,368		0,353	0,725
Karakteristik Individu (X <sub>1</sub> )	0,220	0,086	0,261	2,571	0,013
Komitmen Organisasi (X <sub>2</sub> )	0,588	0,128	0,531	4,581	0,000
Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (X <sub>3</sub> )	0,186	0,083	0,190	2,250	0,028
R Korelasi = 0,841					
R Square = 0,707					
Adj R Square = 0,692					
F-Hitung = 48,169					
Sig F = 0,000					

#### a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Dari hasil Tabel 1 diperoleh nilai a = 0,130, nilai b<sub>1</sub> = 0,220, nilai b<sub>2</sub> = 0,588 dan nilai b<sub>3</sub> = 0,186 maka persamaan regresi berganda menjadi:

$$Y = 0,130 + 0,220 X_1 + 0,588 X_2 + 0,186 X_3.$$

Berdasarkan hasil persamaan ini, dapat dijelaskan pada pengaruh karakteristik individu (X<sub>1</sub>), komitmen organisasi (X<sub>2</sub>), keselamatan dan kesehatan kerja (X<sub>3</sub>) terhadap kinerja pegawai (Y) yaitu sebagai berikut:

- a) a = 0,130, hal ini berarti apabila karakteristik individu (X<sub>1</sub>), komitmen organisasi (X<sub>2</sub>), keselamatan dan kesehatan kerja (X<sub>3</sub>) tidak mengalami

perubahan (sama dengan 0) atau *constant* maka besarnya kinerja pegawai (Y) adalah 0,130.

- b)  $b_1 = 0,220$ , hal ini berarti apabila karakteristik individu ( $X_1$ ) meningkat maka akan diikuti peningkatan kinerja pegawai (Y) apabila variabel lain diasumsikan tetap.
- c)  $b_2 = 0,588$ , hal ini berarti apabila komitmen organisasi ( $X_2$ ) meningkat maka akan diikuti peningkatan kinerja pegawai (Y) apabila variabel lain diasumsikan tetap.
- d)  $b_3 = 0,186$ , hal ini berarti apabila keselamatan dan kesehatan kerja ( $X_3$ ) meningkat maka akan diikuti peningkatan kinerja pegawai (Y) apabila variabel lain diasumsikan tetap.

Berdasarkan hasil persamaan regresi linier berganda di atas dapat disimpulkan bahwa pengaruh variabel karakteristik individu ( $X_1$ ), komitmen organisasi ( $X_2$ ), keselamatan dan kesehatan kerja ( $X_3$ ) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah positif.

## 2. Analisis Korelasi

Berdasarkan Tabel 1 dapat diuraikan bahwa nilai koefisien korelasi (R) adalah 0,841 yang berarti hubungan variabel karakteristik individu, komitmen organisasi, keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kabupaten Badung adalah sangat kuat karena berada pada kategori 0,800 – 1,000.

## 3. Analisis Determinasi

Pada Tabel 1 di atas, besarnya *Adjusted R Square* adalah 0,692. Ini berarti pengaruh karakteristik individu, komitmen organisasi, keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kabupaten Badung sebesar 69,2% sedangkan sisanya 30,8% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

## 4. Uji F (F-test)

Berdasarkan Tabel 5.1 di atas, diperoleh nilai Sig F = 0,000 lebih kecil dari 0,05, ini berarti bahwa secara simultan karakteristik individu ( $X_1$ ), komitmen organisasi ( $X_2$ ), keselamatan dan kesehatan kerja ( $X_3$ ) berpengaruh signifikan (nyata) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kabupaten Badung. Maka uji model bisa dilanjutkan.

## 5. Uji t (t-test)

Pengujian statistik t-test digunakan untuk menguji secara parsial pengaruh karakteristik individu ( $X_1$ ), komitmen organisasi ( $X_2$ ), keselamatan dan kesehatan kerja ( $X_3$ ) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kabupaten Badung.

### a) Variabel Karakteristik Individu

Dilihat dari Tabel 5.1 di atas, variabel karakteristik individu ( $X_1$ ) dengan nilai *Standardized Coefficients Beta* sebesar 0,261 dan nilai sig = 0,013 < 0,05, sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Maka karakteristik

individu ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan (nyata) terhadap kinerja pegawai (Y). Dengan demikian hipotesis teruji kebenarannya.

b) Variabel Komitmen Organisasi

Variabel komitmen organisasi ( $X_2$ ) dengan nilai *Standardized Coefficients Beta* sebesar 0,531 dan nilai sig = 0,000 < 0,05, sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Maka komitmen organisasi ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan (nyata) terhadap kinerja pegawai (Y). Dengan demikian hipotesis teruji kebenarannya.

c) Variabel Keselamatan Dan Kesehatan Kerja

Variabel keselamatan dan kesehatan kerja ( $X_3$ ) dengan nilai *Standardized Coefficients Beta* sebesar 0,190 dan nilai sig = 0,028 < 0,05, sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Maka keselamatan dan kesehatan kerja ( $X_3$ ) berpengaruh positif dan signifikan (nyata) terhadap kinerja pegawai (Y). Dengan demikian hipotesis teruji kebenarannya.

## PEMBAHASAN

### 1) Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil analisis data secara statistik membuktikan bahwa karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan (nyata) terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kabupaten Badung. Artinya setiap ada peningkatan pada item-item karakteristik individu akan meningkatkan kinerja karyawan. Kondisi ini mengindikasikan bahwa manusia merupakan motor penggerak dari sumber daya yang ada dalam rangka aktifitas di suatu perusahaan. Sebagaimana diketahui sebuah organisasi atau perusahaan, didalamnya terdiri dari berbagai macam individu yang tergolong dari berbagai status yang mana status tersebut berupa pendidikan, jabatan dan golongan, pengalaman, jenis kelamin, serta tingkat usia dari masing - masing individu tersebut.

Hasil penelitian ini searah dengan kajian yang dilakukan oleh Iskandar (2017), hasil penelitiannya menunjukkan bahwa karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Tetapi tidak searah dengan kajian yang dilakukan oleh Setiawan (2016) yang menemukan bahwa karakteristik individu tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

### 2) Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil analisis data secara statistik membuktikan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan (nyata) terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kabupaten Badung. Artinya pengaruh budaya organisasi bisa menciptakan situasi yang dapat mendorong karyawan agar meningkatkan kinerja yang mereka miliki. Karena dengan adanya suatu budaya organisasi yang baik dan terarah dapat menjalankan pekerjaan dengan runtun dengan hasil yang maksimal. Tanpa adanya budaya organisasi yang diterapkan pada suatu organisasi atau perusahaan, maka akan sangat sulit organisasi atau perusahaan tersebut mencapai tujuan yang diinginkan.

Hasil penelitian ini searah dengan kajian yang dilakukan oleh Kristanti, dkk. (2017), hasil penelitiannya menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Tetapi tidak

searah dengan kajian yang dilakukan oleh Sunarso, dkk. (2016) yang menemukan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

### 3) Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis data secara statistik membuktikan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan (nyata) terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kabupaten Badung. Keselamatan dan kesehatan kerja harus diupayakan agar tetap kondusif, bahkan meningkat. Hal ini sangat penting karena dapat membuat karyawan merasa aman dan menjadi bersemangat untuk bekerja. Selanjutnya jika karyawan yang sudah merasa keselamatannya terjamin dan bersemangat untuk bekerja, maka diharapkan dengan adanya penerapan keselamatan dan kesehatan kerja yang kondusif, para karyawan akan termotivasi untuk dapat bekerja lebih giat dan lebih bersemangat lagi dalam meningkatkan kinerjanya. Oleh karena itu keselamatan dan kesehatan kerja perlu diperhatikan dan ditingkatkan.

Hasil penelitian ini searah dengan kajian yang dilakukan oleh Multzam, dkk. (2015), hasil penelitiannya menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Tetapi tidak searah dengan kajian yang dilakukan oleh Nurbaiti (2015) yang menemukan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

## **PENUTUP**

### **Simpulan**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan mengenai pengaruh karakteristik individu, komitmen organisasi, keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kabupaten Badung dapat disimpulkan sebagai berikut :

- 1) Karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kabupaten Badung. Hal tersebut menunjukkan bahwa karakteristik individu yang tepat akan meningkatkan kinerja pegawai.
- 2) Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kabupaten Badung. Hal tersebut menunjukkan bahwa komitmen organisasi yang tinggi akan meningkatkan kinerja pegawai.
- 3) Keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kabupaten Badung. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin baik keselamatan dan kesehatan kerja akan meningkatkan kinerja pegawai.

### **Saran**

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian yang telah diuraikan di atas selanjutnya ditemukan hasil implikasi sebagai berikut:

- 1) Pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja pegawai dapat dijelaskan dengan beberapa faktor. Tingkat pendidikan (X1.3) memiliki skor terendah yaitu 4,00 dari hasil tanggapan responden dengan pernyataan di

- kuesioner yang menjelaskan bahwa “Tingkat pendidikan sangat berpengaruh dalam pola pikir dan kepuasan kerja karyawan”. Dengan adanya hal tersebut, maka pihak Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kabupaten Badung diharapkan mampu memberikan tugas atau tanggungjawab yang sesuai dengan latar belakang pendidikan sehingga tidak ada kendala dalam menyelesaikannya. Dengan adanya hal tersebut akan membantu meningkatkan kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kabupaten Badung.
- 2) Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai dapat dijelaskan dengan beberapa faktor. Pengalaman kerja (X2.2) memiliki skor terendah yaitu 3,91 dari hasil tanggapan responden dengan pernyataan di kuesioner yang menjelaskan bahwa “Pengalaman kerja mempengaruhi kelekatan psikologis saya terhadap instansi/perusahaan”. Dengan adanya hal tersebut, maka pihak Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kabupaten Badung diharapkan mampu memberikan pelatihan tentang pengetahuan dan teknologi modern kepada pegawai yang sudah lama mengabdikan dan umurnya sudah relatif tua. Sehingga akan mendapatkan pengalaman yang dapat membantu dalam menyelesaikan pekerjaan. Dengan adanya hal tersebut akan membantu meningkatkan kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kabupaten Badung.
  - 3) Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja pegawai dapat dijelaskan dengan beberapa faktor. Lingkungan kerja (X3.3) memiliki skor terendah yaitu 4,31 dari hasil tanggapan responden dengan pernyataan di kuesioner yang menjelaskan bahwa “Kapasitas kerja mempengaruhi kesehatan saya”. Dengan adanya hal tersebut, maka pihak Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kabupaten Badung diharapkan mampu menciptakan suasana kerja yang nyaman dan aman bagi pegawainya. Dengan adanya hal tersebut akan membantu meningkatkan kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kabupaten Badung.
  - 4) Bagi peneliti selanjutnya, apabila ingin meneliti tentang kinerja pegawai agar mengambil variabel selain karakteristik individu, komitmen organisasi, keselamatan dan kesehatan kerja misalnya promosi jabatan, prestasi kerja, senioritas, rekrutmen, stres kerja dengan jumlah sampel yang lebih banyak dan juga tempat penelitian yang berbeda.

### Daftar Referansi

- Ananda, Selvia dan Sunuharyo. 2018. Pengaruh Karakteristik Individu Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Variabel Mediator Terhadap Motivasi (Studi Pada Karyawan CV . Bintang Timur Semarang). Jurnal Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bongaya Makassar.
- Ardana. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Arikunto, Suharsimi. 1998. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Azwar. 1997. Metode Penelitian Jilid I .Yogyakarta: pustaka pelajar.
- Damayanti, Komi dan Fendy Suhariadi. 2003. Hubungan Antara Persepsi Terhadap Keadilan Organisasi dengan Komitmen Karyawan pada

- Organisasi di PT Haji Ali Sejahtera Surabaya. Jurnal Insan. Surabaya: Universitas Airlangga. Vol. 5. No. 2 (125-150).
- Ghozali, Imam. 2006. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS (Edisi Ke 4). Semarang:Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasan, M. Iqbal. 2003. Pokok-Pokok Materi Statistik 1 (Statistik Deskriptif). Edisi Kedua, Penerbit PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara. Jakarta.
- Hidayat, Rahmat dan Anna Cavorina. 2017. Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Cladtek Bi Metal Manufacturing. Jurnal Administrasi Bisnis Terapan Politeknik Negeri Batam.
- Iskandar .2017. Pengaruh Karakteristik Individu, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Tengah. Jurnal Manajemen Pascasarjana Universitas Tadulako.
- James L., 2004, Perilaku organisasi. Rineka Cipta. Jakarta
- Kristanti, Erlina. 2017. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Stres Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja (Studi Pada Kantor Bersama Samsat Mojokerto Kota). Jurnal Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Surabaya.
- Kuntjoro, Z.S. 2002. Komitmen Organisasi. Diperoleh dari : <http://www.e-psikologi.com/masalah/250702.htm>
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2001. Manajemen Sumber Daya Perusahaan, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Martini, Yuliano dan Rostiana. 2003. Komitmen Organisasi Ditinjau Berdasarkan Iklim Organisasi dan Motivasi Berprestasi. Phronesis Vol 5, no. 9, 21-31.
- Mathis Robert, Jackson John. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Salemba empat.
- Mc Clelland, David C. 2009. Entrepreneur Behavior and Characteristics of Entrepreneurs.The Achieving Society.
- McNeese-Smith, D. 1996. Increasing Employee Productivity, Job Satisfaction, and Organizational Commitment, Hospital and Health Services Ad Vol. 41No. 2, p. 160-175.
- Multzam HT. 2015. Pengaruh Kesehatandan Keselamatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Semen Tonasadi Kabupaten Pangkep.
- Nugroho, Agung. 2005. Strategi Jitu Memilih Metode Statistic Penelitian Dengan SPSS, Andi Yogyakarta, Yogyakarta.
- Nurbaiti, Dina. 2015. Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Bagian Workshop Ducting PT. Karya Intertek Kencana). Skripsi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Prasetyo, Dimas. 2008. Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik organisasi, dan karakteristik Pekerjaan Terhadap kinerja Karyawan pada PT. Polysindo Eka Perkasa di Kaliwungu, Kendal. Jurnal Manajemen dan Akuntansi. Vol.3, No.1. Hal. 5-40.
- Rahman, Abdul. 2013. Pengaruh Karakteristik Individu, Motivasi Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Keluarga Berencana Dan

- Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Donggala : Jurnal E-Jurnal Katalogis, Volume I Nomor 2.
- Sedarmayanti. 2001. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: Mandar Maju.
- \_\_\_\_\_. 2006. Perilaku Organisasi. Edisi kesepuluh. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia
- Setiawan. 2016. Pengaruh Karakteristik Individu dan Faktor-Faktor Pekerjaan.
- Sholichah, Atika. 2016. Pengaruh Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Bangun Drajat Warga Yogyakarta. Skripsi Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga.
- Steers, R. M., and Porter, L. W. 1991. Motivation and work behavior, 3rd ad Singapore : Mc Graw-Hill.
- Sugiyono. 2007. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- \_\_\_\_\_. 2010. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta
- \_\_\_\_\_. 2017. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta, CV.
- Sunarso. 2016. Pengaruh Komitmen Organisasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Dimediasi Kepuasan Kerja (Studi Kasus Pada Guru SMA Kesatrian Dalam Yayasan Pendidikan Kesatrian 67 Semarang). Jurnal Universitas Stikubank Semarang.
- Supardi. 2005. Metodologi Penelitian Ekonomi dan Bisnis. Yogyakarta: UII Press.
- Umar, Husein. 2003. Metodologi Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis, Jakarta : PT. Gramedia Pustaka.