

**PENGARUH KESELAMATAN, KESEHATAN KERJA DAN KOMITMEN
ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PARAMITHA AUTO GRAHA
DENPASAR**

Ni Kadek Budiani¹

Ni Made Dwi Puspitawati², Ni Luh Gede Putu Purnawati³

¹²³⁾Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

Email: budiani2804@gmail.com,

Abstrak

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dari suatu perusahaan dan memiliki peranan yang menentukan perkembangan perusahaan. Manusia merupakan aset utama dalam perusahaan yang perlu mendapatkan perhatian serius dan dikelola dengan baik. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh keselamatan kerja, kesehatan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan di Paramitha Auto Graha Denpasar. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah karyawan Paramitha Auto Graha Denpasar yang berjumlah 70 orang sebagai responden penelitian. Metode penentuan sampel pada penelitian ini adalah metode *sampling jenuh*. Pengumpulan data dilakukan melalui, observasi, wawancara, metode kuesioner dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda melalui program SPSS versi 25. Berdasarkan hasil analisis, penelitian ini menunjukkan bahwa Keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang berarti semakin meningkat keselamatan kerja maka kinerja pada PT Paramitha Auto Graha Denpasar meningkat. Kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang berarti bahwa semakin baik kesehatan kerja maka kinerja pada PT Paramitha Auto Graha Denpasar akan meningkat. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang berarti bahwa semakin baik komitmen organisasi maka kinerja pada PT Paramitha Auto Graha Denpasar akan meningkat.

Kata kunci: Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja, Komitmen Organisasi, Kinerja Karyawan

Abstract

Human resources are one of the important factors of a company and have a role that determines the development of the company. Humans are the main assets in a company that need to get serious attention and be managed properly. This study aims to determine the effect of occupational safety, occupational health and organizational commitment on employee performance. This research was conducted at Paramitha Auto Graha Denpasar. The population and sample in this study were Paramitha Auto Graha Denpasar employees, totaling 70 people as research respondents. The method of determining the sample in this study is the saturated sampling method. Data collection was carried out through observation, interviews, questionnaires and documentation methods. The data analysis technique used in this study is multiple linear regression analysis through the SPSS version 25 program. Based on the results of the analysis, this study shows that work safety has a positive and significant effect on employee performance, which means that as work safety increases, performance at PT Paramitha Auto Graha Denpasar increase. Occupational health has a positive and significant effect on employee performance, which means that the better the occupational health, the performance at PT Paramitha Auto Graha Denpasar will increase. Organizational commitment has a positive and significant effect on employee performance, which means that the better the organizational commitment, the performance at PT Paramitha Auto Graha Denpasar will increase.

Keywords: Occupational Safety, Occupational Health, Organizational Commitment, Employee Performance

PENDAHULUAN

Perusahaan merupakan suatu lembaga yang dibentuk dan dijalankan untuk menciptakan keuntungan dan berupaya mempertahankan kelangsungan hidupnya di waktu yang akan datang. Untuk mencapai tujuan tersebut perusahaan dituntut menyediakan dan memproduksi barang atau jasa yang dapat melayani permintaan konsumen akan kebutuhan mereka. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dari suatu perusahaan dan memiliki peranan yang menentukan perkembangan perusahaan. Manusia merupakan aset utama dalam organisasi atau perusahaan yang perlu mendapatkan perhatian serius dan perlu dikelola dengan baik. Organisasi merupakan suatu kesatuan yang kompleks yang berusaha mengalokasikan sumber daya manusia secara penuh demi tercapai tujuan organisasi. Apabila suatu organisasi mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan maka dapat dikatakan bahwa organisasi tersebut efektif. Salah satu tujuan organisasi adalah peningkatan kinerja karyawan (Budiana, dkk, 2021).

Menurut Rivai (2017) kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja dapat dilihat dari apa yang dilakukan oleh seorang karyawan dalam pekerjaannya. Kinerja karyawan yang meningkat akan turut mempengaruhi atau meningkatkan prestasi organisasi tempat karyawan yang bersangkutan bekerja, sehingga tujuan organisasi yang telah ditentukan dapat dicapai (Sedarmayanti, 2018).

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah keselamatan kerja (Nasution dan Ichsan,

2020). Setiap karyawan memiliki hak atas perlindungan keselamatannya dalam lingkungan kerja. Keselamatan kerja secara filosofi diartikan sebagai suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmaniah maupun rohaniah tenaga kerja pada khususnya dan manusia pada umumnya (Widodo, 2017). Penelitian oleh Manurung (2019), Nasution dan Ichsan (2020), Tobing dan Simanjuntak (2020), Faizah (2021), Hasanah (2021), Hernilawati, dkk (2021), Malinda (2021) menunjukkan bahwa kesehatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti semakin meningkat keselamatan kerja yang ada maka kinerja karyawan akan meningkat.

Faktor kedua yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah kesehatan kerja (Hernilawati, dkk, 2021). Kesehatan kerja menurut Mondy (2017) adalah respon karyawan terhadap jaminan kesehatan kerja yang diberikan oleh perusahaan. Kesehatan kerja adalah kondisi yang merujuk pada kondisi fisik, mental dan stabilitas emosi secara umum. Penelitian yang dilakukan oleh Manurung (2019), Tobing dan Simanjuntak (2020), Faizah (2021), Hasanah (2021), Hernilawati, dkk (2021), Malinda (2021) menunjukkan bahwa kesehatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin meningkat kesehatan kerja karyawan, maka kinerja akan meningkat.

Faktor lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah komitmen organisasi (Andre dan Hermanto, 2021). Menurut Gibson (2017), komitmen organisasi merupakan identifikasi rasa, keterlibatan loyalitas yang ditampakkan oleh pekerja terhadap

organisasinya atau unit organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh Andre dan Hermanto (2021), Giyanti, dkk (2022), UmpuSinga (2022) menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin meningkat komitmen organisasi, maka kinerja karyawan semakin meningkat.

Berdasarkan hasil observasi pada Paramitha Auto Graha Denpasar permasalahan kinerja karyawan diketahui pada indikator kuantitas tercemin dari data penjualan yang berfluktuasi di setiap bulannya. Permasalahan yang berkaitan dengan keselamatan kerja pada Paramitha Auto Graha Denpasar dapat dilihat pada indikator yaitu lingkungan sosial psikologis. Karyawan berpendapat bahwa kurang adanya jaminan asuransi terhadap para karyawan yang melakukan pekerjaan berbahaya dan resiko, yang kemungkinan terjadi kecelakaan kerja yang sangat besar. Fenomena menyangkut masalah kesehatan kerja diketahui pada indikator lingkungan kerja secara medis. Karyawan berpendapat bahwa ruang kerja yang diberikan kurang memadai sehingga belum mampu mendukung aktivitas karyawan dalam bekerja. Permasalahan yang menyangkut komitmen organisasi yakni masalah pelanggaran aturan hingga berujung pada pemecatan dan mengundurkan diri, di mana merupakan salah satu wujud karyawan yang tidak puas dan tidak memiliki komitmen terhadap perusahaan.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu dan fenomena yang terjadi, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja

Karyawan Pada Paramitha Auto Graha Denpasar”.

TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

1) Teori Penetapan Tujuan (*Goal Setting Theory*)

Goal setting theory yang dikembangkan oleh Locke sejak 1968 telah mulai menarik minat dalam berbagai masalah dan isu organisasi. Menurut *goal setting theory*, individu memiliki beberapa tujuan, memilih tujuan, dan mereka termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan tersebut (Srimindarti, 2017). Teori ini mengasumsikan bahwa faktor utama yang memengaruhi pilihan yang dibuat individu adalah tujuan yang mereka miliki. *Goal setting theory* telah menunjukkan adanya pengaruh signifikan dalam perumusan tujuan (Arsanti, 2017). *Goal setting theory* atau teori penetapan tujuan adalah proses kognitif membangun tujuan dan merupakan determinan perilaku. Prinsip dasar *goal setting theory* adalah *goals* dan *intentions*, yang keduanya merupakan penanggung jawab untuk *human behavior*.

2) Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil suatu pelaksanaan dan pekerjaan, baik bersifat fisik / material maupun non fisik / non material (Widodo, 2017). Kinerja dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang) yaitu hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Sopiah, 2018).

3) Keselamatan Kerja

Husni (2017) mengemukakan bahwa keselamatan kerja berhubungan dengan kecelakaan kerja, yaitu kecelakaan yang terjadi di tempat kerja atau dikenal dengan istilah kecelakaan industri. Kecelakaan

industri adalah suatu kejadian yang tidak terduga dan tidak dikehendaki yang mengacaukan proses yang telah diatur dalam suatu aktivitas.

4) Kesehatan Kerja

Mangkunegara (2017) menyatakan program kesehatan kerja menunjukkan pada kondisi yang bebas dari gangguan fisik, mental, emosi atau rasa sakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja”. Resiko kesehatan merupakan faktor-faktor dalam lingkungan kerja yang bekerja melebihi periode waktu yang ditentukan, lingkungan yang dapat membuat stress emosi atau gangguan fisik.

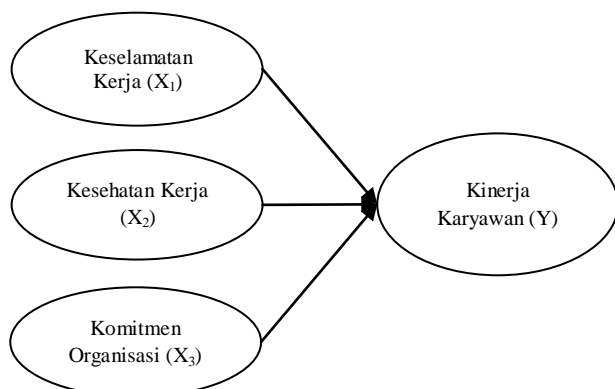
5) Komitmen Organisasi

Komitmen berasal dari bahasa latin “*commiter*” yang berarti menggabungkan, menyatukan, memercayai dan mengerjakannya. Menurut Greenberg & Baron (2017) komitmen organisasi ialah tingkat dimana karyawan terlibat dalam organisasinya dan berkeinginan untuk tetap menjadi anggotanya, dimana didalamnya mengandung sikap kesetiaan dan kesediaan karyawan untuk bekerja secara maksimal bagi organisasi tempat karyawan tersebut bekerja.

6) Hipotesis

Adapun model penelitian pada penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 1 berikut.

Gambar 1
Metode Penelitian



Sumber: Hasil Pemikiran Peneliti (2022)

Hipotesis

H₁: Keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Paramitha Auto Graha Denpasar.

H₂: Kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Paramitha Auto Graha Denpasar.

H₃: Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Paramitha Auto Graha Denpasar.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada Paramitha Auto Graha Denpasar yang berlokasi di Jalan Ahmad Yani No. 999 Peguyangan Utara Denpasar. Latar belakang pemilihan lokasi ini karena ditemukan masalah berkaitan dengan keselamatan kerja, kesehatan kerja, Skomitmen organisasi dan kinerja karyawan. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Paramitha Auto Graha Denpasar yang berjumlah 70 karyawan. Teknik penentuan sampel yang digunakan adalah metode *sampling jenuh* atau metode sensus dikarenakan sampel dalam penelitian ini kurang dari 100. Metode pengumpulan data dilakukan melalui, observasi, wawancara, metode kuesioner dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Analisis ini dipakai untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh secara serempak variabel bebas terhadap variabel terikat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen

Berdasarkan hasil uji validitas disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan dari variabel keselamatan kerja, kesehatan kerja, komitmen organisasi dan kinerja karyawan yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid. Hal tersebut dapat dilihat dari masing-masing item pertanyaan memiliki nilai *Corrected Item-Total Correlation* yang lebih besar dari 0,30.

Berdasarkan hasil uji reliabilitas diketahui bahwa semua variabel yakni keselamatan kerja, kesehatan kerja, komitmen organisasi dan kinerja karyawan memiliki nilai koefisien *CronbachAlpha* berada di atas 0,6 dengan demikian semua instrumen tersebut adalah reliabel, sehingga layak dijadikan instrumen penelitian.

Hasil Analisis Inferensial

1) Uji Asumsi Klasik

Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* menunjukkan tingkat signifikansi sebesar $0,200 > 0,05$ sehingga dapat dikatakan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa

nilai *tolerance* dari variabel bebas yaitu keselamatan kerja, kesehatan kerja dan komitmen organisasi $> 0,10$ dan nilai *VIF* ≤ 10 , maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas antara variabel bebas dalam model regresi (Ghozali, 2018).

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas, menunjukkan bahwa semua variabel bebas yaitu keselamatan kerja, kesehatan kerja dan komitmen organisasi memiliki nilai signifikansi yaitu: 0,051; 0,177 dan 0,413 menunjukkan bahwa nilai signifikansinya $> 0,05$ maka dapat disimpulkan variabel bebas yang digunakan pada penelitian ini tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikatnya yaitu *absolute error*, maka dari itu, penelitian ini bebas dari gejala heteroskedastisitas.

2) Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh antara keselamatan kerja, kesehatan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Paramitha Auto Graha Denpasar secara parsial dilakukan dengan bantuan program SPSS *version 25.0 for Window* dapat dilihat pada Tabel 1 berikut:

Tabel 1
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	0,783	0,937		0,835	0,407
Keselamatan Kerja	0,701	0,153	0,409	4,581	0,000
Kesehatan Kerja	0,215	0,098	0,125	2,185	0,032
Komitmen Organisasi	0,664	0,120	0,471	5,550	0,000
R					0,942
<i>R Square</i>					0,888
<i>Adjusted R Square</i>					0,883
<i>F Statistic</i>					174,436
Signifikansi uji F					0,000 ^b

Sumber: Data di olah (2022)

Dari hasil Tabel 1, maka persamaan regresi berganda menjadi:

$$Y = 0,783 + 0,701X_1 + 0,215X_2 + 0,664X_3$$

Dari persamaan tersebut di atas, dapat diartikan sebagai berikut:

$b_1 = 0,701$, berarti apabila keselamatan kerja (X_1) meningkat sedangkan kesehatan kerja (X_2) dan komitmen organisasi (X_3) tetap maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat.

$b_2 = 0,215$, berarti apabila kesehatan kerja (X_2) meningkat sedangkan keselamatan kerja (X_1) dan dan komitmen organisasi (X_3) tetap maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat.

$b_3 = 0,664$, berarti apabila komitmen organisasi (X_3) meningkat sedangkan keselamatan kerja (X_1) dan kesehatan kerja (X_2) tetap maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat.

3) Hasil Analisis Korelasi Berganda

Berdasarkan Tabel 1 diketahui nilai korelasi (R) sebesar 0,942, artinya hubungan sangat kuat antara keselamatan kerja, kesehatan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

4) Analisis Determinasi (R^2)

Berdasarkan Tabel 1 diatas, besarnya *Adjusted R Square* adalah 0,883 atau 88,3% artinya keselamatan kerja, kesehatan kerja dan komitmen organisasi sebesar 88,3% mempengaruhi kinerja karyawan sedangkan 11,7% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti.

5) Uji F

Berdasarkan Tabel 1 menunjukkan bahwa nilai signifikansi uji F 0,000 lebih kecil dari 0,05, model regresi dikatakan fit atau layak untuk menguji data selanjutnya.

6) Uji t (t-test)

Pengujian t-test terlihat pada Tabel 1 di atas, dengan penjelasan sebagai berikut:

a) Pengaruh Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan Tabel 1 diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 4,581 dengan signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa keselamatan kerjaberpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Paramitha Auto Graha Denpasar, sehingga hipotesis pertama (H_1) diterima.

b) Pengaruh Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan Tabel 1 diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,185 dengan signifikan sebesar $0,032 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Paramitha Auto Graha Denpasar, sehingga hipotesis kedua (H_2) diterima.

c) Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan Tabel 1 diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 5,550 dengan signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Paramitha Auto Graha Denpasar, sehingga hipotesis ketiga (H_3) diterima.

Pembahasan Hasil Penelitian

1) Pengaruh Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan semakin meningkat keselamatan kerja, maka semakin meningkat kinerja karyawan pada PT Paramitha Auto Graha Denpasar. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori menurut Nasution dan Ichsan (2020) yang

menyatakan bahwa keselamatan kerja merupakan aspek yang sangat penting dan perlu mendapatkan perhatian sejalan dengan berkembangnya teknologi di kalangan industri yang semakin canggih, hal ini menuntut perlunya keamanan dan kenyamanan sumber daya manusia dalam bekerja. Setiap karyawan memiliki hak atas perlindungan keselamatannya dalam lingkungan kerja. Keselamatan kerja menunjukkan kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian di tempat kerja. Keselamatan kerja perlu diperhatikan untuk meningkatkan hasil pekerjaan di dalam perusahaan masalah ini sangat berpengaruh terhadap sehat tidaknya karyawan untuk melaksanakan tugasnya. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Manurung (2019), Nasution dan Ichsan (2020), Tobing dan Simanjuntak (2020), Faizah (2021), Hasanah (2021), Hernilawati, dkk (2021), Malinda (2021) menunjukkan bahwa kesehatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti semakin meningkat keselamatan kerja yang ada maka kinerja karyawan akan meningkat.

2) Pengaruh Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Jadi semakin meningkat kesehatan kerja, maka akan semakin meningkat kinerja karyawan pada PT Paramitha Auto Graha Denpasar. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori menurut Kasmir (2017) menyatakan bahwa kesehatan kerja merupakan salah satu aspek yang perlu mendapat perhatian sebagai akibat berkembangnya ilmu pengetahuan dan teknologi serta penerapannya terutama di kalangan industri, disamping usaha

mencegah karyawan mengalami kecelakaan perusahaan perlu memelihara kesehatan para karyawan. Kesehatan para karyawan bisa terganggu karena penyakit akibat kerja. Kesehatan ini menyangkut kesehatan fisik maupun mental, kesehatan para karyawan bisa terganggu karena penyakit, stress maupun karena kecelakaan. Karyawan yang terjamin kesehatan kerjanya akan bekerja lebih optimal, sehingga citra organisasi terhadap kinerjanya akan semakin meningkat. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Manurung (2019), Tobing dan Simanjuntak (2020), Faizah (2021), Hasanah (2021), Hernilawati, dkk (2021), Malinda (2021) menunjukkan bahwa kesehatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin meningkat kesehatan kerja karyawan, maka kinerja akan semakin meningkat.

3) Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Paramitha Auto Graha Denpasar. Jadi semakin meningkat komitmen organisasi, maka akan semakin meningkat kinerja karyawan pada PT Paramitha Auto Graha Denpasar. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori menurut Andre dan Hermanto (2021) yang menyatakan bahwa karyawan yang memiliki komitmen terhadap organisasi memiliki potensi untuk memperbaiki kinerja baik secara individual, kelompok maupun organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan memberikan usaha yang maksimal secara sukarela untuk kemajuan organisasi. Mereka akan berusaha mencapai tujuan organisasi dan menjaga

nilai-nilai organisasi. Selain itu, mereka akan berpartisipasi dan terlibat aktif untuk memajukan organisasi. Karyawan yang dimiliki komitmen yang tinggi akan bertanggung jawab dengan bersedia memberikan seluruh kemampuannya karena merasa memiliki organisasi. Rasa memiliki yang kuat akan membuat karyawan merasa berguna dan nyaman berada dalam organisasi. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Andre dan Hermanto (2021), Giyanti, dkk (2022), UmpuSinga (2022) menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin meningkat komitmen organisasi, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan, maka didapat disimpulkan adalah sebagai berikut:

- 1) Keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang berarti semakin meningkat keselamatan kerja maka kinerja pada PT Paramitha Auto Graha Denpasar meningkat.
- 2) Kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang berarti bahwa semakin baik kesehatan kerja maka kinerja pada PT Paramitha Auto Graha Denpasar akan meningkat.
- 3) Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang berarti bahwa semakin baik komitmen organisasi maka kinerja pada PT

Paramitha Auto Graha Denpasar akan meningkat.

Keterbatasan

Adapun keterbatasan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Penelitian ini hanya dilakukan pada PT Paramitha Auto Graha Denpasar. Bagi peneliti selanjutnya disarankan serta diharapkan memperluas objek penelitian, sehingga memberikan suatu pandangan yang lebih serta mampu diimplementasikan secara umum.
- 2) Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R-Square* sebesar 88,3 persen yang menjelaskan bahwa variabel kinerja karyawan hanya mampu dipengaruhi oleh variabel keselamatan kerja, kesehatan kerja dan komitmen organisasi. Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa sisanya sebesar 11,7 persen dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan peneliti adalah sebagai berikut:

- 1) Disarankan kepadapimpinansebaiknya memberikan jaminan asuransi terhadap para karyawan yang melakukan pekerjaan berbahaya, penuh resiko dan memungkinkan terjadinya kecelakaan kerja yang sangat besar agar tidak mengganggu operasional pelaksanaan pekerjaan, sehingga akan meningkatkan kinerja karyawan pada PT Paramitha Auto Graha Denpasar.
- 2) Disarankan kepadapimpinan sebaiknya memberikan karyawan ruang kerja yang memadai dan

mampu mendukung aktivitas karyawan dalam bekerja, seperti menjaga kebersihan lingkungan kerja, suhu udara dan ventilasi ditempat kerja dengan baik, sehingga akan meningkatkan kinerja karyawan pada PT Paramitha Auto Graha Denpasar.

- 3) Disarankan kepadapimpinan sebaiknya memberikan kebijakan waktu kerja sesuai dengan standar jam kerja yang berlaku agar karyawan tidak melanggar aturan perusahaan dan memiliki komitmen terhadap perusahaan, sehingga akan meningkatkan kinerja karyawan pada PT Paramitha Auto Graha Denpasar.
- 4) Disarankan kepadapimpinan sebaiknya membimbing dan memberikan arahan kepada karyawan agar mampu mencapai target penjualan yang telah di tetapkan perusahaan, dapat memberikan kinerja yang baik dan mampu mencapai tujuan perusahaan secara maksimal, sehingga akan meningkatkan kinerja karyawan pada PT Paramitha Auto Graha Denpasar.

DAFTAR PUSTAKA

- Andre, M., & Hermanto, A. 2021. Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Citra Mandiri Cemerlang Prima. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, 9(2), 1-12.
- Arsanti, T. A. 2017. Hubungan antara penetapan tujuan, self-efficacy dan kinerja. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi*, 16(2), 97-110.
- Budiana, I. M. A., Landra, N., & Puspitawati, N. M. D. 2021. Pengaruh Pengembangan Karir, Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Manggis, Kabupaten Karangasem. *Values*, 2(2).
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang
- Gibson. 2017. *Organization, Behavior, Structure & Process*. Boston. USA.
- Giyanti, D., Setyowati, N. W., & Dharmanto, A. 2022. Pengaruh Servant Leadership dan Komitmen Organisasi Terhadap Peningkatan Kinerja (Studi Kasus Pada Pegawai di Kelurahan Pekayon Jaya, Kec. Bekasi Selatan, Kota Bekasi). *Jurnal Inovasi Penelitian*, 2(8), 2451-2464.
- Greenberg, J. and Baron R.A. 2017. *Behavior in Organization*. Pearson Education International. Australia.
- Hasanah, T. 2021. Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 3(1), 48-54.
- Hernilawati, H., Sutriswanto, S., & Rusvitawati, D. 2021. Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja, Kompensasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv Berkah Anugerah Abadi Kabupaten Banjar Provinsi Kalimantan Selatan. *Jurnal Riset Akuntansi Politala*, 4(1), 22-33.
- Husni L. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- Malinda, R. 2021. Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT PDAM Tirta Merangin. *Ekopendia*, 6(1), 14-26.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Manurung, H. E. 2019. Pengaruh Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sarana Pembangunan Palembang Jaya. *Jurnal Manajemen*, 7(4), 11-15.

- Mondy, Noe. 2017. *Human Resource Management United of America*, Jakarta: CV. Andi.
- Nasution, L., & Ichsan, R. N. 2020. Pengaruh Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan II Medan. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 3(2), 452-458.
- Rivai, Veithzal. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sedarmayanti. 2018. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Sopiah. 2018. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Srimindarti, C. 2017. Corporate Governance Memoderasi Earnings Management dan Profitabilitas Terhadap Nilai Perusahaan. *Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu & Call For Papers UNISBANK Ke-3 (SENDI_U 3)*.
- Tobing, A. R., & Simanjuntak, J. 2020. Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Citra Shipyard. *Journal of Technopreneurship on Economics and Business Review*, 2(1), 1-11.
- Umpusinga, H. A. 2022. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kompensasi Sebagai Variabel Moderasi. *Derivatif: Jurnal Manajemen*, 16(1), 120-126.
- Widodo, Suparno Eko. 2017. *Manajemen Pelatihan*. Jakarta: Jaya Media.