

## PENGARUH KOMPETENSI KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA SERTA KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA RUMAH SAKIT UMUM DAERAH WANGAYA KOTA DENPASAR

I Dewa Ayu Intan Wulandari<sup>1</sup>, Gde Bayu Surya Parwita<sup>2</sup>, Putu Agus Eka Rismawan<sup>3</sup>

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

Email : [dwayuintan883@gmail.com](mailto:dwayuintan883@gmail.com), [gdebayusurya@unmas.ac.id](mailto:gdebayusurya@unmas.ac.id), [askarismawan@unmas.ac.id](mailto:askarismawan@unmas.ac.id)

### ABSTRACT

*Performance is the quality of work achieved by an employee which in this study has decreased. This study aims to examine the effect of competence, occupational safety and health and organizational commitment on employee performance at the Wangaya Regional General Hospital, Denpasar City. This research was conducted at the Wangaya Regional General Hospital, Denpasar City, using a sample of 82 employees. The sampling technique used in this study was the accidental sampling method. Data was collected through interviews and questionnaires. The data analysis technique used in this study was multiple linear regression analysis which was processed using the Statistical Package Social Science (SPSS) version 26.*

*The results showed that competence and organizational commitment had a positive and significant effect on employee performance, while occupational safety and health had no direct effect on employee performance. The thing that must be improved is to always carry out training by regulating the air temperature in the workplace in order to be able to increase the sense of belonging of an employee. Future research is expected not to rely on the factors in this research, but can add other factors that may affect employee performance.*

*Keywords: competence, occupational safety and health as well as organizational commitment, employee performance*

**Keywords:** *competence, occupational safety and health as well as organizational commitment, employee performance*

## I. PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat Hasibuan (2016 : 10). Oleh karena itu, perusahaan perlu mengoptimalkan penggunaan seluruh sumber daya yang ada, antara lain dengan mengembangkan sumber daya manusia berkualitas yang memiliki keterampilan dan berdaya saing tinggi dalam persaingan global (Edison et al., 2016).

Menurut Mangkunegara (2016: 67) istilah kinerja berasal dari kata prestasi kerja atau *actual performance* (prestasi kerja atau pencapaian aktual yang telah dicapai seseorang). Kinerja adalah kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dicapai oleh seorang pegawai dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya Mangkunegara (2016: 67). Penurunan kinerja karyawan biasanya disebabkan oleh banyak faktor-faktor terutama penurunan kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Daerah Wangaya Kota Denpasar. Penurunan kinerja

karyawan dapat dilihat dari jumlah karyawan yang mengalami penurunan secara signifikan dari tahun 2018 hingga tahun 2020. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara, ditemukan bahwa kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Daerah Wangaya Kota Denpasar diduga dipengaruhi oleh tiga hal yaitu kompetensi, keselamatan dan kesehatan kerja serta komitmen organisasi.

Menurut (Mitchell et al., 2020; Rina et al., 2017) Kompetensi adalah karakteristik dasar seseorang yang menunjukkan cara berpikir, bersikap, dan bertindak serta menarik kesimpulan yang dapat dilakukan dan dipertahankan oleh seseorang pada waktu tertentu. Definisi kompetensi memiliki beberapa arti yang terkandung di dalamnya, misalnya karakteristik dasar kompetensi merupakan bagian dari kepribadian yang mendalam dan melekat pada diri seseorang yang memiliki perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai tugas pekerjaan.

Berdasarkan teori ini ditemukan bahwa fenomena kompetensi yang sering terjadi di Rumah Sakit Umum Daerah Wangaya Kota Denpasar ditunjukkan kurangnya minat karyawan dalam mengikuti pelatihan uji kompetensi pada tiap tahunnya sehingga akan menyulitkan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Penelitian yang berkaitan dengan kompetensi adalah penelitian yang dilakukan oleh Rianti dan Sudibya (2016), diketahui berdasarkan analisis data yang memperoleh hasil kompetensi yang berpengaruh signifikan terhadap

kinerja karyawan di rumah sakit artinya semakin baik kompetensi pegawai maka semakin baik kinerjanya. Demikian juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Penelitian (Renyut et al., 2017; Mubarak, 2018; Mukhtar, 2018), diketahui berdasarkan analisis data yang memperoleh kompetensi memiliki pengaruh positif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja artinya dengan memperhatikan kompetensi akan meningkatkan kinerjanya.

Menurut Sedarmayanti (2018:373) Pengertian keselamatan dan kesehatan kerja (K3) secara teknis diartikan sebagai upaya perlindungan yang bertujuan untuk menjamin agar pekerja/buruh dan orang lain di tempat kerja dalam keadaan aman dan sehat, sehingga setiap sumber produksi dapat digunakan terus menerus, aman dan efisien. Keselamatan dan Kesehatan Kerja diperlukan untuk pekerjaan yang aman lingkungan sehingga dapat menjamin keselamatan dan kesehatan pekerja dan orang lain yang berada di lingkungan kerja (Gbadago et al., 2017).

Berdasarkan teori ini ditemukan bahwa fenomena keselamatan dan kesehatan kerja yang sering terjadi di Rumah Sakit Umum Daerah Wangaya Kota Denpasar ditunjukkan kurangnya kurang tersedianya fasilitas alat kesehatan karyawan sehingga karyawan tidak dapat melakukan pekerjaan dengan baik contohnya adalah kurang tersedianya alat kesehatan seperti masker dalam melayani pasien.

Penelitian yang berkaitan dengan kompetensi adalah penelitian

yang dilakukan oleh Penelitian yang dilakukan oleh (Ary dan Sriathi 2020), berdasarkan analisis data yang memperoleh keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Dewi Khoirun dan Nisak Isharijadi (2017) menyatakan keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut Supriyadi (2020), Zena (2020) dan Cahyono (2020) Komitmen organisasi mengacu pada tindakan organisasi terhadap dan perlakuan terhadap karyawannya yang tercermin dalam kepeduliannya terhadap karyawan kesejahteraan dan kepuasan. Menurut Wagiman (2018) menjelaskan secara lebih rinci tiga dimensi komitmen organisasi: Dimensi komitmen afektif adalah sejauh mana karyawan terikat secara emosional, akrab, dan terlibat dalam organisasi. Dimensi komitmen berkelanjutan adalah penilaian biaya yang terkait dengan meninggalkan organisasi. Dimensi komitmen normatif mengacu pada sejauh mana seseorang secara psikologis terikat untuk menjadi karyawan suatu organisasi berdasarkan perasaan seperti kesetiaan, kasih sayang, kehangatan, kepemilikan, kebanggaan, kesenangan, kebahagiaan, dan sebagainya. Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel komitmen organisasi merupakan ikatan psikologis seseorang dengan suatu organisasi yang mendorongnya untuk selalu berusaha mempertahankan keanggotaannya dalam suatu organisasi.

Berdasarkan teori ini ditemukan bahwa fenomena komitmen organisasi yang sering terjadi di Rumah Sakit Umum Daerah Wangaya Kota Denpasar ditunjukkan kurangnya keterikatan perasaan karyawan terhadap perusahaan dan karyawan kurang merasakan nilai yang diperoleh dengan bertahan di perusahaan contohnya seperti kemajuan ekonomi dan sosial yang dirasakan oleh karyawan.

Penelitian yang berkaitan dengan komitmen organisasi adalah penelitian yang dilakukan oleh Asbari, Santoso & Purwanto (2019), berdasarkan analisis data yang memperoleh komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan artinya jika komitmen organisasi meningkat maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Demikian juga dengan penelitian Sawitri dkk (2016) komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan artinya jika komitmen organisasi meningkat maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

Berdasarkan fenomena hasil penelitian dan masalah yang terdapat pada Rumah Sakit Umum Daerah Wangaya Kota Denpasar maka dalam penelitian ini perlu dikaji mengenai “Pengaruh Kompetensi, Keselamatan dan Kesehatan Kerja serta Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Wangaya Kota Denpasar “

## 1.2 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang diatas, adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Daerah Wangaya Kota Denpasar.
2. Untuk mengetahui pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Daerah Wangaya Kota Denpasar.
3. Untuk mengetahui komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Daerah Wangaya Kota Denpasar.

## II. KAJIAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

### 2.1 Goal Setting-Theory

Penelitian ini menggunakan *Goal setting theory* merupakan salah satu bagian dari teori motivasi yang dikemukakan oleh Edwin Locke pada tahun 1978. *Goal setting theory* didasarkan pada bukti yang berasumsi bahwa sasaran (ide-ide akan masa depan; keadaan yang diinginkan) memainkan peran penting dalam bertindak. Teori penetapan tujuan yaitu model individual yang menginginkan untuk memiliki tujuan, memilih tujuan dan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan (Birnberg dalam Mahennoko, 2016).

#### 2.1.1 Kompetensi

Menurut Wibowo (2016) kompetensi adalah suatu kemampuan karyawan yang dilandasi oleh keterampilan, pengetahuan, sikap dan karakteristik seseorang yang dapat mempengaruhi dirinya dalam mencapai keberhasilan dalam pekerjaannya. Menurut Wibowo (2016) indikator-indikator kompetensi adalah sebagai berikut:

- a) Keterampilan (*Skill*) pada karyawan  
Keterampilan (*Skill*) sangat penting bagi karyawan guna melaksanakan tugas tertentu.
- b) Pengetahuan karyawan  
Pengetahuan merupakan informasi yang dimiliki seseorang karyawan dalam bidang tertentu.
- c) Konsep diri (sikap) karyawan  
Konsep diri (sikap) adalah sikap yang dimiliki seorang karyawan harus profesionalisime dalam menyelesaikan tugasnya dengan rasa percaya diri dan yakin akan pekerjaan tersebut.
- d) Sifat (*Trait*) karyawan  
Sifat (*Trait*) adalah karakteristik karyawan masih *relative* konstan pada tingkah laku.
- e) Motif karyawan  
Motif karyawan adalah sesuatu yang secara konsisten diinginkan oleh karyawan dalam perusahaan.

#### 2.1.2 Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Menurut Mangkunegara (2016:161) keselamatan dan kesehatan kerja adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan merasa aman serta terbebas dari gangguan yang dapat menimbulkan efek jangka pendek maupun jangka panjang baik secara rohani maupun jasmani. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2016:161) indikator-indikator keselamatan dan kesehatan kerja adalah:

- a) Keadaan tempat lingkungan kerja  
Penyusunan dan penyimpanan barang-barang yang berbahaya kurang di perhitungkan keamanannya sehingga

- menyebabkan ruang kerja terlalu padat dan sesak.
- b) Pengaturan udara di tempat kerja  
Pengaturan udara ruang kerja yang tidak baik artinya ruang kerja yang kotor, berdebu, dan berbau tidak enak serta suhu udara yang tidak dikondisikan pengaturannya.
  - c) Pengaturan penerangan di tempat kerja  
Pengaturan dan penggunaan sumber cahaya yang tidak tepat menyebabkan ruang kerja menjadi kurang cahaya atau remang-remang.
  - d) Pemakaian peralatan kerja  
Pengamanan peralatan kerja yang sudah usang atau rusak serta penggunaan alat keselamatan dan kesehatan tanpa pengamanan yang baik.
  - e) Kondisi fisik dan mental karyawan  
Kerusakan alat indera, stamina karyawan yang tidak stabil, emosi karyawan yang tidak stabil, kepribadian karyawan yang rapuh, cara berfikir dan kemampuan persepsi yang lemah, motivasi kerja yang rendah, sikap karyawan yang ceroboh, kurang pengetahuan dalam penggunaan fasilitas kerja.

### 2.1.3 Komitmen Organisasi

Menurut Dani (2016) komitmen organisasi adalah kemampuan yang dimiliki karyawan untuk mengidentifikasi dirinya dengan nilai-nilai, aturan-aturan, tujuan organisasi atau perusahaan yang mencakup loyalitas yang dimiliki oleh karyawan dan bertujuan untuk memajukan organisasi tempat kerja, berhubungan dengan kemauan menerima nilai serta tujuan dari

organisasi, kesetiaan dan kemauan karyawan berkorban demi pencapaian tujuan organisasi, serta memiliki keinginan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi. Menurut Busro (2018. Hal 86) indikator-indikator dari komitmen organisasi meliputi:

- a) Komitmen Afektif (*Affective Commitment*)  
Kepercayaan yang kuat dan menerima nilai dan tujuan organisasi, loyalitas terhadap organisasi.
- b) Komitmen Kontinu (*Continue Commitment*)  
Memperhitungkan keuntungan untuk tetap bekerja serta memperhitungkan kerugian jika meninggalkan organisasi.
- c) Komitmen Normatif (*Normative Commitment*)  
Kemauan bekerja dan tanggung jawab memajukan lingkungan tempat kerja.

### 2.1.4 Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir (2016:182) kinerja karyawan adalah suatu pencapaian seorang karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas dan juga dalam situasi serta periode tertentu dalam melaksanakan tugas kerja sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Robbins (2016:21) indikator kinerja karyawan adalah:

- a) Kualitas Kerja  
Kualitas kerja karyawan dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan.
- b) Kuantitas Kerja  
Seberapa banyak dan besarnya pekerjaan yang dihasilkan oleh karyawan yang dapat diukur dalam istilah seperti unit, jumlah

- siklus aktivitas yang diselesaikan diberikan oleh pimpinan.
- c) Ketepatan Waktu Kerja  
Kemampuan pimpinan untuk menetapkan waktu kerja yang dianggap paling efektif dan efisien.
  - d) Efektivitas Kerja  
Penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) yang dilaksanakan dengan maksimal untuk menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
  - e) Kemandirian Kerja  
Kemampuan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya.
  - f) Komitmen Kerja  
Suatu komitmen karyawan terhadap pekerjaannya dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap organisasi.

## 2.2 Hipotesis

Jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan.

- H1: Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Daerah Wangaya Kota
- H2: Keselamatan dan Kesehatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Daerah Wangaya Kota Denpasar.
- H3: Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit

Umum Dearah Wangaya Kota Denpasar.

## III. Metode Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Rumah Sakit Umum Daerah Wangaya Kota Denpasar. Obyek penelitian ini adalah kompetensi, keselamatan dan kesehatan kerja serta komitmen organisasi di Rumah Sakit Umum Daerah Wangaya Kota Denpasar.

Populasi pada penelitian ini berjumlah 452 orang karyawan. Teknik pengambilan sampel yaitu menggunakan metode *accidental sampling* dimana setiap karyawan yang secara kebetulan ditemui dijadikan sebagai responden. Dalam menentukan jumlah sampel yang akan diambil dapat menggunakan rumus slovin (Riduwan & Akdon, 2016:249). Pengumpulan data diperoleh dari observasi, wawancara dan dokumentasi.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji instrumen penelitian (uji validitas dan uji reliabilitas), analisis deskriptif, uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas), uji kelayakan model (uji *adjusted* R<sup>2</sup>, dan uji F), serta analisis linear berganda dengan persamaan model sebagai berikut:  $Y = a + b_1 K_1 + b_2 K_2 + b_3 K_3$

Keterangan:

- Y = kinerja karyawan  
a = bilangan konstan  
K<sub>1</sub> = kompetensi  
K<sub>2</sub> = keselamatan dan kesehatan kerja  
K<sub>3</sub> = komitmen organisasi  
b<sub>1</sub> = koefisien regresi K<sub>1</sub>  
b<sub>2</sub> = koefisien regresi K<sub>2</sub>  
b<sub>3</sub> = koefisien regresi K<sub>3</sub>

## IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 4.1 Pengujian Instrumen Penelitian

#### 4.1.1 Uji Validitas

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh koefisien korelasi dari indikator variabel yang diuji nilainya lebih besar dari 0,30 ( $r > 0,3$ ). Hasil tersebut menunjukkan bahwa seluruh indikator yang terdapat pada penelitian ini terbukti *valid*.

#### 4.1.2 Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa masing-masing nilai *Cronbach's Alpha* pada tiap instrumen tersebut lebih besar dari 0,6 (*Cronbach's Alpha*  $> 0,6$ ). Hal tersebut menunjukkan bahwa semua instrumen reliabel sehingga dapat digunakan untuk melakukan penelitian.

### 4.2 Analisis Deskriptif

Hasil statistik deskriptif menerangkan variabel Kinerja Karyawan memiliki nilai rata-rata 3,77. Total Skor terkecil 3,65 pada indikator kuantitas sedangkan total skor terbesar 3,84 pada indikator komitmen kerja. Variabel Kompetensi memiliki nilai rata-rata 3,83. Total skor terkecil 3,55 pada indikator sifat sedangkan total skor terbesar 4,01 pada indikator pengetahuan. Variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja memiliki nilai rata-rata 3,89. Total skor terkecil 3,78 pada indikator pengaturan suhu udara di tempat kerja sedangkan total skor terbesar 4,13 pada indikator penggunaan alat pelindung diri (APD). Variabel Komitmen

Organisasi memiliki nilai rata-rata 3,79. Total skor terkecil 3,52 pada indikator komitmen afektif sedangkan total skor terbesar 3,84 pada indikator normatif.

### 4.3 Uji Asumsi Klasik

#### 4.3.1 Uji Normalitas

Berdasarkan uji normalitas dengan menggunakan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*, menunjukkan bahwa besarnya nilai *Kolmogorov-Smirnov* adalah sebesar 0,200. Nilai *Kolmogorov-Smirnov* tersebut lebih besar dibandingkan dengan nilai *Kolmogorov-Smirnov* tabel sebesar 0,05 maka  $H_0$  diterima yang mengindikasikan bahwa data yang digunakan pada penelitian ini terdistribusi normal, sehingga dapat disimpulkan bahwa model memenuhi asumsi normalitas.

#### 4.3.2 Uji Multikolinearitas

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas nilai *tolerance* semua variabel bebas lebih dari 0,1 dan nilai VIF kurang dari 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi yang dibuat tidak terdapat gejala multikolinieritas.

#### 4.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas terlihat bahwa tidak ada pengaruh variabel independen terhadap *absolute residual* yang ditunjukkan oleh nilai signifikansi dari setiap variabel yang diuji lebih dari 0,05. Dengan demikian, model yang dibuat tidak mengandung gejala heteroskedastisitas, sehingga layak digunakan.

#### 4.4 Analisis Regresi Linear Berganda

**Tabel 4.1**  
**Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Koefisien Regresi			t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-.242	.847		-.286	.775		
	X1	.620	.113	.515	5.500	.000	.121	8.251
	X2	.217	.112	.199	1.932	.057	.110	9.961
	X3	.299	.090	.272	3.332	.001	.159	6.293

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Lampiran 6 Data Primer (Data Diolah 2021)

Berdasarkan Tabel 4.1 dapat ditulis persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:  $Y = -0,242 + 0,620 K_1 + 0,217 K_2 + -,299 K_3$

Konstanta: -0,242 artinya apabila ketiga variabel independen yaitu kompetensi, keselamatan dan kesehatan kerja, serta komitmen organisasi dianggap konstan (bernilai 0), maka variabel dependen, yaitu keputusan pembelian adalah sebesar -0,242.

X<sub>1</sub>: Nilai koefisien untuk variabel kompetensi sebesar 0,620 dengan tingkat signifikansi 0,000 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti bahwa, apabila kompetensi naik satu-satuan, maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,620 satuan, dengan asumsi variabel lainnya konstan.

X<sub>2</sub>: Nilai koefisien untuk variabel keselamatan dan kesehatan kerja organisasi sebesar 0,217 dengan tingkat signifikansi 0,057 dimana nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Hal ini berarti bahwa, keselamatan dan kesehatan kerja tidak

berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

X<sub>3</sub>: Nilai koefisien untuk variabel komitmen organisasi sebesar 0,299 dengan tingkat signifikansi 0,001 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti bahwa, apabila komitmen organisasi naik satu-satuan, maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,299 satuan, dengan asumsi variabel lainnya konstan.

#### 4.5 Analisis Korelasi Berganda

Analisis korelasi berganda berdasarkan Tabel 4.1 tersebut diperoleh hasil bahwa hubungan antara kompetensi, keselamatan dan kesehatan kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan yang dihitung dengan koefisien korelasi adalah sebesar 0,958. Nilai tersebut masuk ke dalam interval 0,800 – 1,000, hal ini berarti tingkat pengaruh antara variabel X terhadap variabel Y yang diteliti sangat kuat.

#### 4.6 Analisis Determinasi

Analisis determinasi berdasarkan Tabel 4.1 tersebut dapat diketahui bahwa nilai *Adjusted R*<sup>2</sup>

sebesar 0,914 atau 91,4%. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan sudah mampu dijelaskan oleh kompetensi, keselamatan dan kesehatan kerja, dan komitmen organisasi sebesar 91,4%; sedangkan sisanya sebesar 8,6% dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian ini.

#### 4.7 Uji t

Uji parsial (uji t) digunakan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel bebas (variabel Kompetensi, variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja, variabel Komitmen Organisasi) terhadap variabel terikat (Kinerja Karyawan).

- 1) Berdasarkan hasil analisis diatas dapat dijelaskan bahwa variabel kompetensi memiliki nilai  $t_{hitung}$  sebesar 5,500 dengan tingkat signifikansi 0,000 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 yang berarti bahwa kompetensi secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sehingga  $H_1$  diterima.
- 2) Berdasarkan hasil analisis diatas dapat dijelaskan variabel keselamatan dan kesehatan kerjamemiliki nilai  $t_{hitung}$  sebesar 1,932 dengan tingkat signifikansi 0,057 dimana nilai tersebut lebih besar dari 0,05 yang berarti bahwa keselamatan dan kesehatan kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sehingga  $H_2$  ditolak.
- 3) Berdasarkan hasil analisis diatas dapat dijelaskan variabel komitmen organisasi memiliki nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,332 dengan tingkat signifikansi 0,001 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 yang berarti bahwa komitmen

organisasisecara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sehingga  $H_3$  diterima.

#### 4.8 Pembahasan

##### 4.8.1 Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan pengolahan data SPSS dihasilkan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Berdasarkan nilai pengujian tersebut, dapat dilihat dengan statistik bahwa uji jatuh pada penolakan  $H_0$  ditolak dan  $H_i$  diterima untuk hipotesis pertama. Hal tersebut menyatakan penerimaan hipotesis yang bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Umum Daerah Wangaya Kota Denpasar. Koefisien variabel  $X_1$  adalah positif 5,500 artinya Kompetensiberpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Apabila Kompetensi meningkat sedangkan Keselamatan dan Kesehatan Kerja serta Komitmen Organisasi tetap, maka Kinerja karyawan akan meningkat sebesar 5,500. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Zulfikar (2019), dan Solaiman (2019) yang menyimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

##### 4.8.2 Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan pengolahan data SPSS dihasilkan tingkat signifikansi  $0,057 > 0,05$ . Berdasarkan nilai pengujian tersebut, dapat dilihat dengan statistik bahwa uji jatuh pada penolakan  $H_0$  diterima dan  $H_i$  ditolak untuk hipotesis pertama. Hal tersebut

menyatakan penolakan hipotesis yang bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan antara Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Umum Daerah Wangaya Kota Denpasar. Koefisien variabel  $X_2$  adalah positif 1,932 artinya Keselamatan dan Kesehatan Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Apabila Keselamatan dan Kesehatan Kerja meningkat sedangkan Kompetensi dan Komitmen Organisasi tetap, maka Kinerja karyawan akan meningkat sebesar 1,932. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Dewi Khoirun dan Nisak Isharijadi (2017) menyatakan keselamatan dan kesehatan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

#### **4.8.3 Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan pengolahan data SPSS dihasilkan tingkat signifikansi  $0,001 < 0,05$ . Berdasarkan nilai pengujian tersebut, dapat dilihat dengan statistik bahwa uji jatuh pada penolakan  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima untuk hipotesis pertama. Hal tersebut menyatakan penerimaan hipotesis yang bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Umum Daerah Wangaya Kota Denpasar. Koefisien variabel  $X_3$  adalah positif 3,332 artinya Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Apabila Komitmen Organisasi meningkat sedangkan Kompetensi serta Keselamatan dan Kesehatan Kerja tetap, maka Kinerja karyawan akan

meningkat sebesar 3,332. Hasil penelitian ini senada dengan yang dilakukan oleh Meutia et al., (2019) yang menyimpulkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **V. SIMPULAN DAN SARAN**

### **5.1 Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan diatas, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini berarti semakin baik Kompetensi, maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Umum Daerah Wangaya Kota Denpasar.
- 2) Keselamatan dan Kesehatan Kerja secara langsung tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Wangaya Kota Denpasar. Hal ini berarti untuk mencapai kinerja yang baik, maka keselamatan dan kesehatan kerja perlu ditingkatkan sehingga para karyawan merasa nyaman saat melaksanakan pekerjaan yang telah diberikan.
- 3) Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan. Hal ini berarti semakin tingginya Komitmen Organisasi, maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Umum Daerah Wangaya Kota Denpasar

## 5.2 Keterbatasan dan Saran

### 5.2.1 Keterbatasan

- 1) Bagi Penelitian Selanjutnya
  - a) Diharapkan pada peneliti selanjutnya tidak berpaku pada faktor-faktor dalam penelitian ini yaitu Kompetensi, Keselamatan dan Kesehatan Kerja serta Komitmen Organisasi dalam meneliti, namun dapat menambah faktor-faktor lain yang mungkin mempengaruhi Kinerja Karyawan.

### 5.2.2 Saran

- 1) Bagi Perusahaan
  - a) Berdasarkan hasil tanggapan responden pada variabel kompetensi indikator saya merasa sifat yang dimiliki karyawan tidak tetap dalam mengikuti pelatihan maka memiliki skor rata-rata terendah, maka disarankan kepada manajemen dan karyawan Rumah Sakit Umum Dearah Wangaya Kota Denpasar agar mampu meningkatkan peran serta kepada karyawan untuk mensosialisasikan pentingnya mengikuti pelatihan agar tercipta suatu kinerja yang baik demi kepentingan bersama.
  - b) Berdasarkan hasil tanggapan responden pada variabel keselamatan dan kesehatan kerja indikator pengaturan suhu udara ditempat kerja mampu membantu dalam penyelesaian pekerjaan memiliki skor rata-rata terendah, maka disarankan kepada manajemen Rumah

- Sakit Umum Daerah Wangaya Kota Denpasar agar lebih mempertimbangkan suhu udara dalam bekerja agar tercipta kondisi ruangan yang nyaman.
- c) Berdasarkan hasil tanggapan responden pada variabel komitmen organisasi indikator komitmen kontinyu memiliki skor rata-rata terendah, maka disarankan kepada manajemen dan karyawan Rumah Sakit Umum Daerah Wangaya Kota Denpasar agar mampu meningkatkan rasa memiliki dari seorang karyawan agar karyawan dapat memberikan kontribusi yang maksimal kepada perusahaan.

### DAFTAR PUSTAKA

- Ary, I. R., & Sriathi, A. A. A. (2020). Pengaruh Self Efficacy Dan Locus Of Control Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Ramayana Mal Bali). *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*,8(1),30.
- Asbari, M., Purwanto, A., & Santoso, P. B. (2019). Influence of Leadership, Motivation, Competence, Commitment and Culture on ISO 9001:2015 Performance in Packaging Industry. *Scholars Journal of Economics, Business and Management*, 8875, 577–582.
- Busro, Muhammad. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Dani, A.K. (2016). Hubungan komunikasi organisasi dan komitmen organisasi dengan manajemen konflik pada guru di sekolah islam bunga bangsa

- Samarinda. *eJournal Psikologi*, 4(2), 189-199.
- Dewi, N. M. S., & Sudibya, I. G. A. (2016). Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(11), 7473–7499.
- Dewi Khoirun , Nisak Isharijadi, Juli Murwani, 2017. “Pengaruh K3 (Kesehatan Dan Keselamatan Kerja) Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pln (Persero) Area Ponorogo, *Jurnal Forum Ilmiah Pendidikan*, Vol. 5, No. 1:633-645.
- Edison. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Gbadago, Patrick, et.,al. 2017. The Impact of Occupational Health and Safety Measures on Employee Performance at the South Tongu District Hospital.
- Hasibuan, Malayu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Mahennoko, Anandhika Angga. 2016. Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Bidang Keuangan Pada Pemerintah Daerah Kabupaten Demak. Skripsi. Progam Sarjana Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro.
- Mangkunegara. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Meutia, Kardinah Indrianna, Cahyadi Husada. 2019. Organisasi Dan, Komitmen Organisasi, Terhadap Kinerja, and Karyawan *Jurnal*. “246-Article Text-460-3-10-20190303” 4 (1): 119–26.
- Mitchell, R., Schuster, L., & Jin, H. S. (2020). Gamification and the impact of extrinsic motivation on needs satisfaction: Making work fun? *Journal of Business Research*, 106(November 2017), 323–330.
- Mubarok, E.S. and Putra, H., 2018. Employees Performance of Workers Social Security Agency in Banten Province, Indonesia. *Journal of Economics and Sustainable Development*, 9(4), 129-139.
- Mukhtar, A., 2018. The effect of competence and organization culture to work satisfaction and employee performance of Sharia banks in Makassar city. *International Journal of Scientific & Technology Research*, 7(10), 1-6.
- Riduwan, dan Akdon. 2016. *Rumus dan Data dalam Aplikasi Statistika*, Bandung: Alfabeta.
- Robbins, Stephen P & Judge, Timothy A. 2016. *Organizational Behavior Edition 15*. New Jersey: Pearson Education.
- Sawitri, Dyah, dkk. (2018). Pengaruh Kualitas Pelayanan Jasa Dan Kualitas Harga Terhadap Kepuasan Konsumen Pada Hotel Purnama Dimediasi Oleh Kepercayaan. *Jurnal Inovasi Bisnis dan Manajemen Volume 1, Nomor 4*,
- Sedarmayanti. (2018). *Pengembangan Kepribadian Pegawai*. Bandung : Mandar Maju.
- Solaiman, Afifi. (2019). Pengaruh Kompetensi, Empati dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekobis Dewantara*, 2(2).
- Supriadi, O., Musthan, . Z., Cahyono., Saodah, ., Nurjehan, . R., Haryanti, . Y. D., Marwal, . M. R., Purwanto, . A., Mufid, . A., Yulianto, . R. A., Farhan, . M., Fitri, . A. A., Fahlevi, .

- M.&Sumartiningsih,.S. (2020) Did Transformational, Transactional Leadership Style and Organizational Learning Influence Innovation Capabilities of School Teachers during Covid-19 Pandemic?. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11 (9), 299-311. doi:10.31838/srp.2020.9.47
- Kadiyono, A. L., Sulistiobudi, . R. Wagiman, S. Sutanto, A H. 2018. Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Wilayah Semarang). *Jurnal Prosiding SENDI U*. Volume 3. No. 1. Hal. 566-574.
- Wibowo, 2016. *Manajemen Kinerja*, Edisi Kelima, PT.Rajagrafindo Persada Jakarta-14240.
- Zulfikar, Vicky Achmad. (2019). Pengaruh Kompetensi dan Komitmen Terhadap Kinerja. *Bisnis dan Iptek*, 12(1), 2502-15