

**PENGARUH K3 (KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA) KARAKTERISTIK  
PEKERJAAN, DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT.  
JASUINDO**

**TIGA PERKASA TBK**

**Muhammad Nur Farhan** <sup>1)</sup>  
<sup>1)</sup> [farhannur1122@gmail.com](mailto:farhannur1122@gmail.com)

*Program Studi Manajemen Pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardhika Surabaya*

---

**ABSTRAK**

Salah satu sumber daya yang paling utama dalam peningkatan kinerja perusahaan adalah sumber daya manusia atau pekerja. Tujuan penelitian ini yaitu Untuk mengetahui pengaruh K3 (kecelakaan dan kesehatan kerja), karakteristik pekerjaan, dan komitmen organisasi secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan di PT. Jasuindo Tiga Perkasa TBK Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif kuantitatif, pengumpulan data menggunakan kuisioner sampel penelitian sebanyak 80 responden, dengan bantuan sistem komputerisasi SPSS versi 19 dengan menggunakan rumus analisis regresi berganda. Berdasarkan hasil analisis membuktikan bahwa K3 (kecelakaan dan kesehatan kerja), karakteristik pekerjaan, dan komitmen organisasi berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan di PT. Jasuindo Tiga Perkasa TBK

**Kata Kunci:** K3 (keselamatan dan kesehatan kerja), karakteristik pekerjaan, komitmen organisasi kinerja karyawan.

**ABSTRACT**

*One of the most important resources in improving the performance of the company is human resources or workers. The purpose of this research is to find out the influence of K3 (accident and work health), job characteristics, and organizational commitment partially and simultaneously to the performance of employees at PT. Jasuindo Tiga Perkasa TBK The research method used is a descriptive quantitative method, data collection using a questionnaire of research samples as many as 80 respondents, with the help of spss computerized system version 19 by using multiple regression analysis formulas. Based on the results of the analysis proves that K3 (accident and work health), work characteristics, and organizational commitment partially and simultaneously affect the performance of employees at PT. Jasuindo Tiga Perkasa TBK*

**Keywords:** K3 (Safety and work health), work characteristics, organizational commitment performance of employees

**PENDAHULUAN**

Era Globalisasi yang terjadi saat ini memiliki Dampak yang strategis, Globalisasi yang meluas berarti meningkatkannya persaingan perusahaan & persaingan antar perusahaan semakin ketat membuat setiap perusahaan untuk meningkatkan kinerjanya semaksimal mungkin. Salah satu sumber daya yang paling utama dalam peningkatan kinerja perusahaan adalah sumber daya manusia atau pekerja

Permasalahan yang sering di alami oleh beberapa perusahaan adalah masalah pengelolaan pengembangan sumber daya manusia khususnya dalam bidang peningkatan kinerja karyawan, dimana kinerja karyawan itu sangatlah penting untuk di perhatikan. karena banyak masalah yang akan timbul jika tidak diperhatikan. Tonggak keberhasilan suatu perusahaan adalah dengan memperhatikan kinerja karyawan. Suatu organisasi baik perusahaan maupun instansi dalam melakukan aktifitasnya memerlukan sumber daya yang mendukung untuk tercapainya tujuan yang di tetapkan. Bagaimanapun lengkap dan canggihnya sumber – sumber daya non – manusia yang dimiliki perusahaan, tidaklah menjadi jaminan bagi perusahaan tersebut untuk mencapai suatu keberhasilan, jaminan untuk berhasil lebih banyak di tentukan oleh sumber daya yang mengelola, mengendalikan, dan mendayagunakan sumber – sumber daya non manusia yang dimiliki. Kebijakan pemberian balas jasa seperti Upah Insentif merupakan salah satu faktor untuk mendorong seseorang karyawan untuk lebih produktif.

Kesehatan dan keselamatan kerja (K3) merupakan terciptanya kondisi yang sehat dan nyaman bagi pekerja ditunjukkan dengan kondisi fisik dan mental karyawan yang bekerja tanpa mengalami kerugian dari lingkungan (Mangkunegara 2012:161). Masalah kesehatan dan keselamatan kerja seringkali masih terabaikan. Hal ini ditunjukkan dengan masih tingginya angka kecelakaan kerja di indonesia. Tercatat berdasarkan laporan tahunan dari Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS), secara statistik klaim kasus kecelakaan kerja per Desember 2015, terdapat 110.285 kasus yang terdiri 1.166 kasus cacat (1,06%), 530 kasus meninggal (0,48%) dan 107.774 kasus sembuh (97,72%).

Kesehatan dan keselamatan kerja (K3) berperan penting dalam usaha meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan, menurut Mangkuprawira dan Vitalaya (2017:131) dengan memberikan perlindungan terhadap karyawan untuk terbebas dari kecelakaan dan lingkungan yang kurang sehat yang dapat merugikan karyawan maupun perusahaan. Jika perusahaan dapat menurunkan tingkat dan beratnya kecelakaan kerja, penyakit, dan hal-hal yang berkaitan dengan stress, serta mampu meningkatkan kualitas kehidupan kerja dari pekerjanya, perusahaan akan semakin efektif. Peningkatan-peningkatan dalam hal ini akan menghasilkan meningkatnya kinerja karena menurunnya jumlah dari hari kerja yang hilang. Meningkatnya efisiensi dan kualitas pekerja yang lebih berkomitmen. Keselamatan dan kesehatan kerja diharapkan dapat meningkatkan motivasi seorang karyawan. Adanya program kesehatan dan keselamatan kerja selain meminimalisir kecelakaan kerja, diharapkan dapat menjadi tambahan motivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat vital dalam usaha perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Salah satu faktor kinerja karyawan yaitu komitmen organisasi dari para karyawan. Menurut Bodroastuti dan Rulijaji (2016) komitmen organisasi adalah suatu yang membuat seorang karyawan bertekad berjerih payah, berkorban dan bertanggung jawab demi tercapainya tujuan dirinya dan tujuan perusahaan atau organisasi yang telah dirancang dan disepakati sebelumnya

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah karakteristik pekerjaan. Karakteristik pekerjaan merupakan dasar bagi produktivitas organisasi dan kepuasan kerja karyawan yang memainkan peranan penting dalam kesuksesan dan kelangsungan hidup organisasi. Dalam kondisi persaingan yang semakin meningkat, pekerjaan yang dirancang dengan baik akan mampu menarik dan mempertahankan tenaga kerja dan memberikan motivasi untuk menghasilkan produk dan jasa yang berkualitas. Simamora, H (2014) mengatakan bahwa karakteristik pekerjaan merupakan suatu pendekatan terhadap pemerdayaan pekerjaan.

Berdasarkan observasi bahwa adanya kesenjangan dan permasalahan dalam organisasi di PT. Jasuindo Tiga Perkasa, Tbk. terdapat indikasi masalah pada tingkat kinerja karyawan di PT. Jasuindo Tiga Perkasa, Tbk belum optimal, hal ini dapat dibuktikan dengan Produktivitas target yang tidak menentu dalam setiap bulanannya.

Berdasarkan data produktivitas kerja bahwa dalam 12 bulan terakhir, terdapat 8 bulan yang tidak mencapai target dan tidak stabil dalam pencapaian target produksinya, Kinerja karyawan khususnya dalam bisnis percetakan tidak hanya tergantung pada seberapa besar hasil yang telah dicapai dalam melaksanakan tugasnya, tetapi juga tergantung pada kualitas barang yang telah dikerjakannya. Kualitas yang baik akan membutuhkan tingkat konsentrasi karyawan yang tinggi. Namun setiap individu dari karyawan tersebut memiliki tingkat stres atau tingkat konsentrasi yang berbeda-beda. Berbagai kekhawatiran dan permasalahan yang dialami oleh karyawan sedikit banyak telah menimbulkan ketegangan atau stres dalam melaksanakan tugas sehari-hari dalam perusahaan. Apabila berlebihan akan mengancam dan mengganggu pelaksanaan kerja karyawan.

Dari uraian yang peneliti jabarkan diatas, peneliti sangat tertarik untuk mengambil judul “Pengaruh K3 (keselamatan dan kesehatan kerja) karakteristik pekerjaan, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di PT. Jasinindo Tiga Perkasa TBK”

## **KAJIAN PUSTAKA**

### **Kesehatan dan Keselamatan Kerja**

Kesehatan dan keselamatan kerja (K3) merupakan salah satu aspek penting dalam usaha meningkatkan kinerja karyawan dengan memberikan perlindungan terhadap karyawan untuk terbebas dari kecelakaan dan lingkungan yang kurang sehat yang dapat merugikan karyawan maupun perusahaan. Keselamatan dan kesehatan kerja menurut Mangkunegara dalam Agatha Finona Fatoni, M. Djudi Mukzan dan Yuniadi Mayowan (2018:40) adalah kesehatan dan keselamatan kerja menunjukkan pada kondisi yang bebas dari gangguan fisik, mental, emosi atau rasa sakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja. Menurut Kuswana dalam Eggy Aupal Marom Dan Bambang Swasto Sunuharyo (2014:22) kesehatan dan keselamatan kerja merupakan upaya atau pemikiran serta penerapannya yang ditunjukkan untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmaniah maupun rohaniah tenaga kerja khususnya dan manusia pada umumnya, hasil karya dan budaya, untuk meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja. Dengan diterapkannya program Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3) yang menciptakan rasa aman dan nyaman bagi karyawan dalam bekerja maka akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih produktif

### **Karakteristik Pekerjaan**

Karakteristik pekerjaan menurut Purwaningsih (2014) adalah sifat yang berbeda antara jenis pekerjaan yang satu dengan pekerjaan lainnya yang bersifat khusus dan merupakan inti pekerjaan yang berisikan sifat – sifat yang ada didalam semua pekerjaan serta dirasakan oleh para pekerja sehingga mempengaruhi perilaku kerja terhadap pekerjaannya. Jatmiko (2011) Karakteristik pekerjaan adalah menunjukkan seberapa besar pengambilan keputusan yang dibuat oleh karyawan kepada pekerjaannya, dan seberapa banyak tugas yang harus dirampungkan oleh karyawan. Berdasarkan uraian diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa karakteristik pekerjaan adalah sifat yang berbeda antara jenis pekerjaan yang satu dengan pekerjaan yang lainnya yang ada dalam semua pekerjaan dalam pelaksanaannya. Pada dasarnya setiap pekerjaan pasti mempunyai karakteristik yang berbeda antara satu pekerjaan dengan pekerjaan yang lain.

### **Komitmen Organisasi**

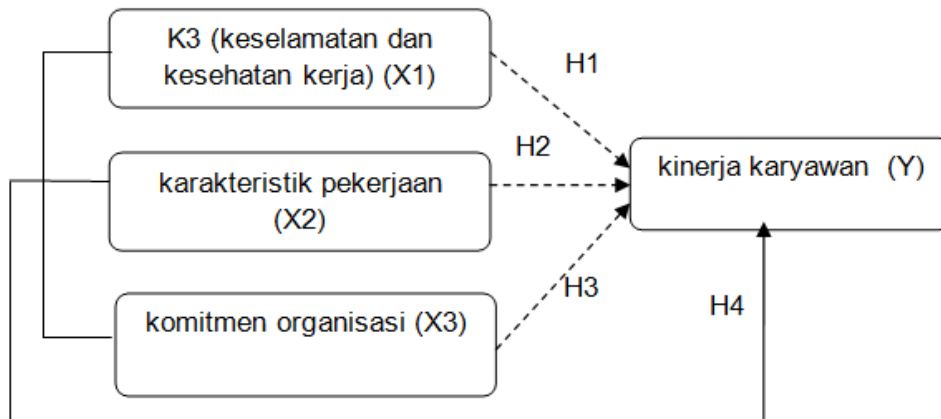
Menurut Kotler dan Armstrong (2018) *Digital marketing* merupakan bentuk usaha dari perusahaan untuk memasarkan produk dan jasanya serta membangun hubungan dengan pelanggan melalui media internet. Bentuk pemasaran ini pada dasarnya merupakan situs publik yang sangat besar di jaringan komputer dengan berbagai tipe yang berbeda dan berasal dari berbagai negara di seluruh dunia satu sama lainnya kedalam suatu wadah informasi yang sangat besar Menurut Mohammed, Fisher, & Jaworski, (2016) Pemasaran digital (*digital marketing*)

adalah proses membangun dan menjaga hubungan dengan pelanggan melalui aktifitas secara online untuk memfasilitasi pertukaran ide-ide, produk, dan layanan yang dapat memuaskan tujuan dari kedua belah pihak. Menurut Boone dan Kurtz (2015), *digital marketing* adalah salah satu komponen dalam e-commerce dengan kepentingan khusus oleh marketer, yakni strategi proses pembuatan, pendistribusian, promosi, dan penetapan harga barang dan jasa kepada pangsa pasar internet atau melalui peralatan digital lainnya

### **Kinerja Karyawan**

Menurut Fahmi (2014) kinerja yaitu hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang di hasilkan selama satu periode waktu. Sedangkan menurut Bangun (2012) menyatakan kinerja yaitu proses yang dilakukan organisasi untuk mengevaluasi atau menilai keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Penilaian dapat dilakukan dengan membandingkan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar pekerjaan bila hasil kerja yang diperoleh sampai atau melebihi standar pekerjaan dapat dikatakan kinerja seorang karyawan termasuk pada kategori baik. Demikian sebaliknya bila hasil pekerjaannya tidak mencapai standar pekerjaan termasuk pada kinerja yang tidak baik atau berkinerja rendah.

## KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS



**Gambar 1 Kerangka Konseptual**

Sumber : Data diolah, 2021

Adapun hipotesis penelitian ini berdasarkan beberapa referensi penelitian terdahulu di atas adalah sebagai berikut :

- H1 : K3 (keselamatan dan kesehatan kerja) berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Jasuindo Tiga Perkasa TBK
- H2 : karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Jasuindo Tiga Perkasa TBK
- H3 : komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Jasuindo Tiga Perkasa TBK
- H4 : K3 (keselamatan dan kesehatan kerja), karakteristik pekerjaan, dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Jasuindo Tiga Perkasa TBK

## METODE PENELITIAN

### Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yaitu penelitian yang digunakan untuk meneliti populasi dan sampel tertentu dan menggunakan pengumpulan data dengan instrumen penelitian yang bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Informasi yang akan digunakan sebagai sumber data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada responden (Sugiyono, 2011). Metode kuantitatif ini bertujuan untuk memberikan gambaran yang cukup jelas atas masalah yang diteliti. Dalam penelitian ini dapat diperoleh data dengan menggunakan kuesioner tertutup yang telah diberi skor, yang dimana data kuesioner tersebut akan dihitung secara statistik.

### Populasi dan Sampel Penelitian

#### Populasi Penelitian

Populasi adalah kumpulan individu atau objek penelitian yang memiliki kualitas dan ciri-ciri yang telah ditetapkan. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2011). Dalam penelitian ini, yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan di PT. Jasuindo Tiga Perkasa TBK. Sampel adalah bagian dari karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2011 : 81). Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik Nonprobability yaitu sampel jenuh atau sering disebut *total sampling*. Menurut Sugiyono (2011: 124) sampel jenuh yaitu teknik penentuan sampel dengan cara mengambil seluruh anggota populasi sebagai responden atau

sampel. Jadi sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian produksi di PT. Jasuindo Tiga Perkasa TBK yang berjumlah 80 orang

### **Definisi Operasional Variabel**

Definisi operasional adalah suatu definisi yang diberikan kepada suatu variabel atau konstruk dengan cara memberikan arti, atau menspesifikasikan kegiatan, ataupun memberikan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur konstruk atau variabel tersebut (Nazir, 2013)

1. Variabel terikat (*Dependent Variable*) Sebagai variabel terikat pada penelitian ini adalah Kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang secara kualitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya yang sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepada kerjanya.
2. Variabel bebas (*Independent Variable*) Sebagai variabel bebas yang terdiri dari :  
X1 = Kesehatan Dan Keselamatan Kerja  
X2 = Karakteristik Pekerjaan  
X3 = Komitmen organisasi

### **Metode Pengumpulan Data**

Pengumpulan data adalah prosedur yang sistematis dan standar untuk memperoleh data yang diperlukan (Nazir, 2013). Dalam penelitian ini metode pengumpulan data adalah dengan cara pengamatan langsung, melakukan wawancara, dan juga menggunakan daftar pertanyaan yang sering disebutkan secara umum dengan nama kuesioner. Pengamatan data dengan observasi langsung atau dengan pengamatan langsung dilakukan dengan cara melihat langsung dan mengamati lokasi usaha jasa yang berada di lapangan, apakah disekitar lokasi usaha tersebut dekat dengan infrastruktur, lingkungan masyarakat, target pasarnya, dan juga pesaingnya. Kegiatan wawancara dilakukan oleh peneliti dengan pemilik usaha-usaha untuk mengetahui pertimbangan-pertimbangan (preferensi) pemilik usaha. Metode ini digunakan sebagai pendukung/pelengkap metode kuesioner untuk mendapatkan jawaban tentang hal-hal yang belum jelas kaitannya dengan penelitian ini. Dalam penelitian ini metode yang digunakan untuk mengumpulkan data adalah : Angket (kuesioner) Teknik angket adalah suatu cara pengumpulan data dengan menyebarkan pertanyaan kepada responden dan responden akan memberikan respon atas pertanyaan tersebut. Pemilihan teknik angket dalam penelitian ini agar memperoleh data yang akurat secara langsung dari orang-orang yang akan dimintai data.

### **Sumber Data dan Pengumpulan Data**

#### **Sumber Data**

Dalam penelitian ini menggunakan sumber data primer yakni berupa kuesioner Data primer adalah data yang diperoleh dari sumber asli atau pertama. Data primer secara langsung kita ambil dari sumber aslinya, melalui narasumber yang tepat dan yang kita jadikan sebagai responden dalam penelitian Sumber data adalah dari data primer dan data sekunder tersebut yang akan diperoleh dari obyek yang diteliti yaitu data hasil kuesioner dan hasil wawancara serta dokumen publikasi dari PT. Jasuindo Tiga Perkasa TBK. Terdapat dua jenis data penelitian yaitu data primer dan data sekunder. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah: Data primer adalah data yang diperoleh dari sumber pertama baik dari individu maupun perseorangan. Data ini berupa hasil dari pengisian kuesioner mengenai tiap-tiap variabel penelitian. Data sekunder digunakan untuk melengkapi data yang dibutuhkan. Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini adalah berupa profil PT. Jasuindo Tiga Perkasa TBK o.

#### **Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode survey melalui penyebaran angket atau kuesioner yang bertujuan untuk mendapatkan data primer, dan untuk mendapatkan data yang dilakukan melalui wawancara langsung kepada

narasumber. Wawancara ini dilakukan terhadap responden yaitu karyawan PT. Jasuindo Tiga Perkasa TBK Sedangkan teknik pembuatan skala dalam penelitian ini termasuk dalam skala *Likert* yaitu berhubungan dengan pernyataan tentang sikap seseorang terhadap sesuatu, yang terdiri dari 5 tingkatan

### **Analisis Data**

Metode analisis data menggunakan uji kualitas data, analisis regresi linier berganda, analisis koefisien korelasi (R) dan koefisien determinasi (R<sup>2</sup>).

#### **a. Analisis Regresi Linier Berganda**

Metode yang akan digunakan peneliti adalah regresi linier berganda. Regresi linier berganda merupakan suatu hubungan secara *linear* antara dua atau lebih variabel independen (X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub>, ..., X<sub>n</sub>) dengan variabel dependen (Y). regresi linier berganda ini bertujuan untuk memprediksi seberapa besar pengaruh variabel dependen dengan variabel independen (Santoso, 2004:163) berpengaruh terhadap variabel dependen, , adapun rumus yang digunakan:

$$Y = a + \beta X_1 + \beta X_2 + \beta X_3 + e$$

Dimana:

Y = kinerja karyawan

X<sub>1</sub> = K3

X<sub>2</sub> = Karakteristik pekerjaan

X<sub>3</sub> = Komitmen Organisasi

a = Bilangan Konstanta

e = *error* yang ditolerir (5%)

### **1. Pengujian Hipotesis**

Pengujian dilakukan melalui :

#### **a. Uji Statistik t**

Yaitu menguji koefisien regresi secara sendiri-sendiri apakah berpengaruh antara variabel bebas ke variabel terikat

Uji t berfungsi untuk mengetahui bagaimana pengaruh antara kedua variabel. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang signifikan dari variabel masing-masing variabel bebas yaitu: Kedekatan dengan infrastruktur, Lingkungan bisnis dan Kedekatan dengan konsumen terhadap satu variabel terikat, yaitu Kesuksesan usaha, maka nilai signifikan t dibandingkan dengan derajat kepercayaannya.

Apabila sig t lebih besar dari 0,05 maka Ho diterima. sebaliknya jika sig t lebih kecil dari 0,05, maka Ho ditolak. Bila Ho ditolak ini berarti terdapat hubungan yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen (Sugiyono, 2011 : 141).

Uji t dimaksudkan unntuk melihat signifikan dari pengaruh variabel independent secara individu terhadap variabel dependent, dengan menganggap variabel lain bersifat konstan.

1. Apabila taraf signifikan lebih kecil dari  $\alpha < 0,05$  berarti variabel bebas mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel terikat.
2. Apabila taraf signifikan lebih besar dari  $\alpha > 0,05$  berarti variabel bebas tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

#### **b. Uji Statistik Fisher (F)**

Yaitu menguji koefisien regresi secara bersamaan atau serentak apakah berpengaruh antara variabel bebas ke variabel terikat Model regresi linier berganda yang telah dijelaskan diatas, berguna untuk membuktikan bahwa variabel independen secara simultan memiliki

pengaruh terhadap variabel dependen, maka dilakukan uji F yang bertujuan untuk menguji keseluruhan variabel bebas, terhadap satu variabel terikat. Secara bebas dengan signifikan sebesar 0,05 ((Sugiyono, 2011 : 150).

- 1) Jika nilai signifikan < 0,05 maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, ini berarti menyatakan bahwa semua variabel independen atau bebas tidak mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat.
- 2) Jika nilai signifikan > 0,05 maka  $H_a$  ditolak dan  $H_0$  diterima, memiliki arti bahwa variabel independen mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

### c. Koefisien Determinan (*Adjusted R<sup>2</sup>*)

Koefisien determinasi memiliki tujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model yang dapat menjelaskan variasi variabel dependen. Pada pengujian yang pertama koefisien determinasi dilihat dari seberapa besarnya nilai (*Adjusted R<sup>2</sup>*) untuk mengetahui seberapa jauh variabel bebas terhadap variabel terikat. Nilai (*Adjusted R<sup>2</sup>*) mempunyai interval antara 0 dan 1. Jika nilai *Adjusted R<sup>2</sup>* bernilai besar (mendeteksi 1) berarti variabel bebas dapat memberikan hampir seluruh informasi yang dibutuhkan guna memprediksi variabel dependen. Sedangkan apabila (*Adjusted R<sup>2</sup>*) memiliki nilai yang kecil berarti kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel dependen memiliki keterbatasan. Secara umum koefisien determinasi untuk data silang (*crosssection*) relatif rendah dikarenakan memiliki variasi yang besar antara masing-masing pengamatan, sedangkan untuk data runtun waktu (*time series*) biasanya mempunyai koefisien determinasi yang tinggi (Sugiyono, 2011 : 167).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Profil Responden

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan departemen *finishing* di PT. Jasuindo Tiga Perkasa Tbk Sidoarjo berjumlah 80 orang karyawan. Pengumpulan data primer dilakukan dengan memberikan beberapa kuesioner kepada karyawan dengan menyebarkan kuesioner kepada 80 responden sebagai sampel dari penelitian. Klasifikasi responden yang ditanyakan pada kuesioner ini antara lain jenis kelamin, usia, dan pendidikan terakhir serta masa kerja. Besaran prosentase masing-masing karakter responden akan dipaparkan ada pada tabel berikut ini:

#### Jenis Kelamin

Tabel .1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
Laki-laki	55	68,8
Perempuan	25	31,2
Jumlah	80	100

Berdasarkan tabel 1 diatas dapat dilihat bahwa responden laki-laki sebanyak 55 orang, dengan persentase sebesar 68,8 %. Sedangkan responden perempuan sebesar 25 orang atau sebanyak 31,2%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT. Jasuindo Tiga Perkasa Tbk Sidoarjo di dominasi oleh karyawan laki-laki.

#### Usia

Tabel 2 Karakteristik responden berdasarkan usia

Usia	Jumlah	Persentase (%)
20-25 Th	6	7,5
26-30 Th	20	25,0
31-35 Th	32	40,0
>36 Th	22	27,5



Jumlah	80	100%
--------	----	------

Berdasarkan tabel 2 diatas dapat dilihat hasil bahwa responden pada karyawan PT. Jasuindo Tiga Perkasa Tbk Sidoarjo semua berusia produktif namun yang paling tinggi persentasenya yakni rentan usia 31-35 tahun sebanyak 32 karyawan atau sebesar 40%.

### Tingkat Pendidikan

Tabel 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
SD	0	0
SMP	0	0
SMA/SMK	68	85,0
Sarjana / Diploma	12	15,0
Jumlah	80	100

Sumber : diolah penulis (2020)

Berdasarkan Tabel di atas menunjukkan bahwa dari 80 responden karyawan PT. Jasuindo Tiga Perkasa Tbk Sidoarjo, tidak ada yang memiliki tingkat pendidikan SD, dan SMP, terdapat sebanyak 68 responden (85%) berpendidikan terakhir SMA/SMK dan terdapat 12 responden (15%) berpendidikan terakhir Sarjana /Diploma. Maka dapat disimpulkan bahwa sebagian responden dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Jasuindo Tiga Perkasa Tbk Sidoarjo dengan pendidikan terakhir Sekolah Menengah Atas (SMA)

## Masa Kerja

Tabel 4 Karakteristik responden berdasarkan masa kerja

Masa kerja	Jumlah	Persentase (%)
< 1 thn	13	16,3
1 -5 thn	22	27,4
5 - 10 thn	28	35,0
< 10 thn	17	21,3
Jumlah	80	100%

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa responden yang masa kerja 5-10 tahun memiliki prosentase tertinggi yaitu sebesar 35% yaitu sebanyak 28 karyawan. Hal ini dapat disimpulkan karyawan PT. Jasuindo Tiga Perkasa Tbk Sidoarjo hampir setengahnya memiliki durasi masa kerja 5-10 tahun.

## Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 5 Regresi Linier Berganda  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.573	2.156		1.194	.236
Kesehatan Dan Keselamatan Kerja	.526	.087	.426	6.012	.000
Karakteristik Pekerjaan	.282	.077	.252	3.666	.000
Komitmen Organisasi	.268	.051	.375	5.244	.000

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber : Output Data SPSS, 20.0

Berdasarkan tabel di atas dapat diperoleh model persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$
$$Y = 2,573 + 0,526 X_1 + 0,282 X_2 + 0,268 X_3 + e$$

Berdasarkan persamaan diatas dapat disimpulkan beberapa hal antara lain:

### 1. Konstanta (a)

a merupakan nilai konstanta yang bernilai 2,573. Hal ini menunjukkan jika variabel Kesehatan Dan Keselamatan Kerja, Komitmen Organisasi, Karakteristik Pekerjaan turun atau berpengaruh dalam satu satuan, maka variabel kinerja karyawan (Y) juga turun.

### 2. Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (X1)

Koesfisien bernilai positif (0,526) antara Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (X1) dengan variabel kinerja karyawan (Y). Dapat diartikan bahwa variabel tersebut memiliki hubungan positif. Maka dapat disimpulkan bahwa jika variabel Kesehatan Dan Keselamatan Kerja mengalami kenaikan satu satuan, maka variabel kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,526 satuan. Hal ini berarti semakin baik Kesehatan Dan Keselamatan Kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

### 3. Karakteristik Pekerjaan (X2)

Nilai koefisien bernilai positif (0,282) antara variabel Karakteristik Pekerjaan (X2) dan variabel kinerja karyawan (Y) yang artinya variabel tersebut memiliki hubungan positif. Maka dapat disimpulkan bahwa Jika variabel Karakteristik Pekerjaan mengalami kenaikan satu satuan maka variabel kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,282 satuan. Hal ini berarti semakin baik Karakteristik Pekerjaan maka kinerja karyawan juga akan meningkat

### 4. Komitmen Organisasi (X3)

Nilai koefisien bernilai positif (0,268) antara variabel Komitmen Organisasi (X3) dan variabel kinerja karyawan (Y) yang artinya variabel tersebut memiliki hubungan positif. Maka dapat disimpulkan bahwa Jika variabel kompensasi mengalami kenaikan satu satuan maka variabel kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,268 satuan. Hal ini berarti semakin baik komitmen organisasi maka kinerja karyawan juga akan meningkat

## Pengujian Hipotesis

### 1. Uji T (Uji Parsial)

Tabel 6 Uji t (parsial)

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.573	2.156		1.194	.236
Kesehatan Dan Keselamatan Kerja	.526	.087	.426	6.012	.000
Karakteristik Pekerjaan	.282	.077	.252	3.666	.000
Komitmen Organisasi	.268	.051	.375	5.244	.000

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Dari hasil tampilan output SPSS diatas dapat dilihat bahwa:

1. Pada Variabel Kesehatan Dan Keselamatan Kerja nilai signifikan sebesar 0,000 yang berarti terdapat pengaruh secara parsial terhadap Kinerja karyawan.
2. Pada Variabel Karakteristik Pekerjaan nilai signifikan sebesar 0,000 yang berarti terdapat pengaruh secara parsial terhadap Kinerja karyawan
3. Pada Variabel komitmen organisasi nilai signifikan sebesar 0,000 yang berarti terdapat pengaruh secara parsial terhadap Kinerja karyawan.

### 2. Uji F (Uji Simultan)

Tabel 7 Uji f (simultan)

#### ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	607.335	3	202.445	40.362	.000 <sup>a</sup>
	Residual	481.505	76	5.016		
	Total	1088.840	79			

a. Predictors: (Constant), Kesehatan Dan Keselamatan Kerja, Komitmen Organisasi, Karakteristik Pekerjaan

b. Dependent Variable: kinerja karyawan

Berdasarkan hasil tampilan output SPSS dapat dilihat bahwa :  $F_{hitung}$  sebesar 40,362 dan tingkat signifikan 0,000 hal ini berarti bahwa variabel bebas yang terdiri dari Kesehatan Dan Keselamatan Kerja, Karakteristik Pekerjaan dan komitmen organisasi secara simultan mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan karena nilai sig dibawah 0,05

### 3. Analisis Koefisien Determinan

Tabel 8 Koefisien Determinan  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	<i>Durbin-Watson</i>
1	.760 <sup>a</sup>	.578	.565	1.571	1.774

a. Predictors: (Constant), Kesehatan Dan Keselamatan Kerja, Komitmen Organisasi, Karakteristik Pekerjaan

b. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber : Output Data SPSS, 20.0

Sumber : Hasil SPSS (2020)

Dari hasil tampilan output SPSS model summary besarnya R square ( $R^2$ ) adalah 0,578. Hal ini berarti 57,8 % variabel terikat yaitu kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh ketiga variabel bebas yang terdiri dari Kesehatan Dan Keselamatan Kerja, Karakteristik Pekerjaan, dan komitmen organisasi sedangkan sisanya 42,8 % dijelaskan oleh faktor yang lain diluar model atau variabel yang tidak diteliti.

### Pembahasan

#### **K3 (keselamatan dan kesehatan kerja) berpengaruh terhadap kinerja karyawan**

Berdasarkan hasil pengujian, didapat hasil bahwa Kesehatan Dan Keselamatan Kerja nilai signifikan sebesar 0,000 yang berarti terdapat pengaruh secara parsial terhadap Kinerja karyawan, lebih lanjut Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (X1) dengan variabel kinerja karyawan (Y). memiliki hubungan positif. Hal ini berarti semakin baik Kesehatan Dan Keselamatan Kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

Keselamatan kerja ini mencakup kondisi tempat kerja yang meliputi layout perusahaan, sistem penerangan, penyediaan perlengkapan pencegahan, pertolongan. Selain itu juga mencakup kondisi kerja yang meliputi kondisi fisik (tata letak peralatan kerja, penyediaan perlengkapan perlindungan tenaga kerja) dan kondisi psikologis (asuransi tenaga kerja, tunjangan kecelakaan kerja). Di PT. Jasuindo Tiga Perkasa TBK memiliki penataan kelengkapan yang baik dan memiliki penerangan lampu yang tepat untuk menunjang kegiatan karyawan dalam bekerja. Kondisi perlengkapan sebagai pencegahan kondisi darurat juga tersedia seperti tabung oksigen, pintu darurat, P3K, tabung apar (alat pemadam kebakaran). Selain itu perlengkapan sebagai perlindungan karyawan terhadap kondisi fisiknya sudah memadai. Di PT. Jasuindo Tiga Perkasa TBK juga memberikan tunjangan bagi karyawannya sesuai dengan standar yang diberikan oleh perusahaan misalnya asuransi tenaga kerja dan tunjangan kecelakaan kerja, sehingga dapat membantu meningkatkan kinerja karyawan. Apabila keselamatan kerja yang disediakan PT. Jasuindo Tiga Perkasa TBK melebihi dari yang diberikan saat ini, maka kinerja karyawan akan menurun. Keselamatan kerja merupakan hal yang berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan sudah semestinya memperhatikan keselamatan kondisi tempat kerja dan kondisi kerja bagi karyawannya.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian dari Makadao, dkk (2017) yang menyimpulkan bahwa variabel keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan memiliki hubungan positif. perusahaan perlu memperhatikan keselamatan dan kesehatan kerja di dalam menjalankan kegiatan operasional perusahaan, untuk meningkatkan kinerja karyawan dari perusahaan tersebut. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Bhastary dan, Suwardi (2018) yang membuktikan bahwa variabel Keselamatan dan Kesehatan kerja (K3) secara parsial menunjukkan pengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan

Menurut Simamora, (2004:185) mengatakan perusahaan memberikan perhatian pada kesehatan dan keselamatan kerja karyawan maka perhatian yang selaras dengan fungsi manajemen sumber daya manusia yaitu mempertahankan kondisi fisik, mental dan sikap karyawan agar mereka tetap loyal dan produktif untuk menunjang tujuan perusahaan. Manajemen keselamatan dan kesehatan kerja pada dasarnya mencari dan mengungkapkan kelemahan optimal yang memungkinkan terjadinya kecelakaan kerja. Menurut (Suma'mur, 1996:67) bahwa dalam pencapaian kinerja karyawan diperlukan program keselamatan dan kesehatan kerja, dengan fungsi : (1) melindungi karyawan terhadap kondisi yang membahayakan keselamatan dan kesehatan kerja, (2) membantu penyesuaian mental/fisik karyawan sehingga karyawan sehat dan produktif, (3) membantu tercapainya dan terpeliharanya derajat kesehatan fisik dan mental serta kinerja karyawan setinggi-tingginya

Adanya program keselamatan kerja yang sudah dilaksanakan di PT. Jasuindo Tiga Perkasa TBK antara lain, memberikan program keselamatan kerja yang baik dan efisien; menyediakan alat pelindung keselamatan kerja bagi karyawan dan memberikan jaminan kerja berupa asuransi atas kecelakaan kerja terhadap karyawan sehingga karyawan merasa terlindungi. Program keselamatan kerja yang sudah diterapkan dapat melindungi setiap tenaga kerja, menjamin mesin, alat produksi, digunakan secara aman, sehingga meningkatkan kinerja karyawan

Lingkungan kerja secara medis mencakup kebersihan lingkungan kerja, kinerja karyawan dapat meningkat dengan bersihnya lingkungan kerja yang tidak mengganggu proses kegiatan kerja karyawan tersebut. Suhu udara dan ventilasi di dalam ruangan karyawan tersebut sudah baik dan memenuhi standar. Sistem pembuangan sampah yang tidak mengganggu kinerja karyawan tersebut. Sarana kesehatan tenaga kerja mencakup penyediaan air bersih yang berada di perusahaan sudah memadai. Sarana kamar mandi/WC yang berada di perusahaan sudah memadai dan bersih. Pemeliharaan kesehatan tenaga kerja mencakup jaminan kesehatan perusahaan yang diberikan perusahaan sudah optimal. Perusahaan memberikan pelayanan kesehatan bagi karyawannya sudah baik. Di dalam perusahaan sudah ada program pemeriksaan kesehatan bagi karyawannya yang memadai. Kesehatan kerja memiliki peran yang signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Apabila kinerja karyawannya baik maka perusahaan dapat mencapai target dan tujuan dengan optimal

### **Karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan**

Berdasarkan hasil pengujian, didapat hasil bahwa Karakteristik Pekerjaan nilai signifikan sebesar 0,000 yang berarti terdapat pengaruh secara parsial terhadap Kinerja karyawan, lebih lanjut bahwa Nilai koefisien bernilai positif (0,282) antara variabel Karakteristik Pekerjaan (X2) dan variabel kinerja karyawan (Y) yang artinya variabel tersebut memiliki hubungan positif. Hal ini berarti semakin baik Karakteristik Pekerjaan maka kinerja karyawan juga akan meningkat

Menurut Stoner dan Freemand dalam Sumarsono (2014:170) Karakteristik pekerjaan adalah atribut dari tugas karyawan dan meliputi besarnya tanggungjawab, variasi tugas, dan sejauh mana pekerjaan itu sendiri memberikan kepuasan. Karakteristik pekerjaan juga menentukan kesesuaian orang dengan suatu bidang pekerjaan tertentu dan mempengaruhi seseorang untuk lebih berhasil dalam bidang yang di tekuninya. Pemahaman karyawan terhadap karakteristik pekerjaan akan menjadikan karyawan semakin berorientasi di bidang pekerjaannya dan akan menekuni pekerjaan dengan konsentrasi yang disertai tanggung jawab. Jadi karakteristik pekerjaan yang sesuai dengan karyawan akan berdampak terhadap kinerja karyawan

Menurut Panggabean (2014:130), Karakteristik pekerjaan berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri dimana ia berkaitan dengan cara bagaimana karyawan menilai tugas-tugas yang ada dalam pekerjaannya. Setiap dimensi inti dari pekerjaan mencakup aspek besar materi pekerjaan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja seseorang, semakin besarnya keragaman aktivitas pekerjaan yang dilakukan maka seseorang akan merasa pekerjaannya semakin berarti. Apabila

seseorang melakukan pekerjaan yang sama, sederhana, dan berulang-ulang maka akan menyebabkan rasa kejenuhan atau kebosanan. Dalam Simamora (2004:129) model karakteristik pekerjaan (job characteristics models) merupakan suatu pendekatan terhadap pemerikayaan pekerjaan (job enrichment)

Hasil ini sejalan atau mendukung penelitian dari Sudja dan Mujiati (2018) yang menyimpulkan bahwa Karakteristik pekerjaan, penempatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Sekretariat Daerah Kota Denpasar, kemudian penelitian Affandy (2016) juga menyimpulkan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Divisi Sarana PT. Kereta Api Indonesia (Persero)

Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Prastowo (2011) kecocokan karakteristik pekerjaan mempengaruhi kinerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan memahami secara baik bidang tugasnya yang berkaitan dengan variasi pekerjaan, peluang menggunakan keahliannya, memahami dengan baik prosedur yang dikerjakan dan pekerjaan yang dilakukan penting bagi pihak lain (konsumen) dan intern organisasi dan karyawan menerima umpan balik yang baik tentang pelaksanaan hasil pekerjaannya. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Hermanto (2015) yang menyatakan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa persepsi karyawan terhadap karakteristik pekerjaan yang tinggi berkaitan dengan penempatan karyawan sesuai dengan kemampuan dan keahlian sehingga mereka dapat memaksimalkan kemampuan dan keahlian yang dimiliki, karyawan menyadari bahwa tugas dan pekerjaannya sangat bermanfaat bagi pihak diluar organisasi dan masyarakat pada umumnya, serta bermanfaat bagi pihak perusahaan, karyawan memahami dengan baik ruang lingkup tugas dan prosedur pelaksanaan tugas yang dikerjakan, tetapi kebebasan merencanakan pekerjaan, kebebasan dalam mengambil keputusan terkait dengan pelaksanaan tugas belum diberikan secara penuh, serta karyawan dengan leluasa mendapatkan informasi dan mengetahui kemajuan dan prestasi dalam bekerja akan meningkatkan kinerja kerjanya.

Tanaka (2002) Jenis dan tingkat otonomi yang dimiliki karyawan akan mempengaruhi penggunaan jenis fasilitas kantor yang dibutuhkan guna mengoptimalkan kinerja mereka. Seperti ruang kerja karyawan yang membutuhkan tingkat interaksi yang tinggi dengan anggota timnya yang lain, akan sangat berbeda dengan ruang kerja yang karyawan yang kurang membutuhkan interaksi sosial (Quible dalam Sukoco, 2007). Subyantoro (2009) karakteristik pekerjaan berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Senada dengan yang diutarakan oleh Krishnan et al., (2010) yang menyatakan bahwa dimensi karakteristik pekerjaan (otonomi kerja, ragam kerja dan signifikansi kerja memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, dan hasil penelitian Prastowo (2011) yang menyatakan karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja karyawan.

### **Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan**

Berdasarkan hasil pengujian, didapat hasil bahwa komitmen organisasi nilai signifikan sebesar 0,000 yang berarti terdapat pengaruh secara parsial terhadap Kinerja karyawan, lebih lanjut bahwa Nilai koefisien bernilai positif (0,268) antara variabel Komitmen Organisasi (X3) dan variabel kinerja karyawan (Y) yang artinya variabel tersebut memiliki hubungan positif. Hal ini berarti semakin baik komitmen organisasi maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

Hasil ini sejalan atau mendukung penelitian dari Nugroho, dkk (2016) yang menyimpulkan bahwa Komitmen Organisasi, secara parsial berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan PT Wangsa Jatra Lestari dan penelitian Herdijanto (2017) juga menyimpulkan bahwa Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Menurut Rudhianto (2016) Komitmen organisasi juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Komitmen organisasi merupakan suatu dorongan dari dalam diri individu untuk berbuat

sesuatu agar dapat menunjang keberhasilan organisasi sesuai dengan tujuan dan lebih mengutamakan kepentingan organisasi.

Komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Jadi keterlibatan pekerjaan yang tinggi berarti memihak pada pekerjaan tertentu seorang individu menurut Kharis (2014). Komitmen organisasi yang berupa keyakinan, Kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi yang tinggi akan berdampak baik bagi perusahaan berupa kinerja yang akan semakin baik karena kesadaran karyawan akan tujuan perusahaan tersebut

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, indikator komitmen kelanjutan memiliki persentase paling tinggi yaitu sebesar 68,90%. Hal ini terjadi karena karyawan mempunyai keinginan untuk terus berusaha semaksimal mungkin dalam bekerja. Hal ini ditunjukkan dengan hasil kerja karyawan yang sudah sesuai dengan harapan perusahaan. Sedangkan indikator komitmen afektif memiliki persentase yang paling rendah yaitu sebesar 64,15%.

### **K3 (keselamatan dan kesehatan kerja), karakteristik pekerjaan, dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan**

Berdasarkan hasil pengujian, didapat hasil bahwa Kesehatan Dan Keselamatan Kerja, Karakteristik Pekerjaan dan komitmen organisasi secara simultan mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan karena nilai sig dibawah 0,05, lebih lanjut bahwa besarnya R square ( $R^2$ ) adalah 0,578. Hal ini berarti 57,8 % variabel terikat yaitu kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh ketiga variabel bebas yang terdiri dari Kesehatan Dan Keselamatan Kerja, Karakteristik Pekerjaan, dan komitmen organisasi sedangkan sisanya 42,8 % dijelaskan oleh faktor yang lain diluar model atau variabel yang tidak diteliti.

Hasil ini sejalan atau mendukung penelian dari Wicaksono (2019) yang menyimpulkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Bangka Cakra Karya Cabang Palembang. Hasil analisis parsial menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bangka Cakra Karya Cabang Palembang

## KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil dari penelitian dan pembahasan yang telah dijelaskan diatas, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. K3 (keselamatan dan kesehatan kerja) berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Jasuindo Tiga Perkasa TBK
2. Karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Jasuindo Tiga Perkasa TBK
3. Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Jasuindo Tiga Perkasa TBK
4. K3 (keselamatan dan kesehatan kerja), karakteristik pekerjaan, dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Jasuindo Tiga Perkasa TBK

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat direkomendasikan beberapa hal antara lain:

1. Bagi karyawan disarankan agar diberi selalu meningkatkan kinerja sehingga mampu memberikan manfaat bagi perusahaan maupun bagi karyawan yang bersangkutan.
2. Bagi Pimpinan maupun para pemangku kebijakan senantiasa memotivasi para karyawan agar mereka berkarya sepenuh hati dan meningkatnya kinerja kerja di PT. Jasuindo Tiga Perkasa, Tbk melalui Forum Grup discussion kepada para karyawan
3. Bagi perusahaan untuk meningkatkan fasilitas K3 dan mempromosikan pentingnya K3 agar diharapkan semua karyawan mampu menerapkan sehingga kecelakaan kerja dapat diminimalisir

## DAFTAR PUSTAKA

- Busyairi, Muhammad, La Ode Ahmad Safar Tosungku dan Ayu Oktavian. (2014) *Pengaruh Kesehatan Dan Keselamatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. XYZ*. Jurnal Program Studi Teknik Lingkungan, Fakultas Teknik, Universitas Mulawarma
- Daft, Richard L. 2012. *Manajemen*, Edisi Kelima Jilid Satu, Erlangga, Jakarta.
- Ghozali, Imam. 2013. *Pengantar Statistik Dan Aplikasi SPSS*. Bandung: Salemba empat.
- Hasibuan, M.S.P. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi. Jakarta:PT.Bumi Akasara.**
- Hofstede, Geert 2014 *Cultures and Organizations Software Of The Mind*. New York : McGraw Hill
- Hotlan, Purba. 2015. *Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Kantor Camat Doloksanggul*. Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Sisingamangaraja XII Tapanuli Silangit
- Ihsani, Eviyan. 2017. *Hubungan Budaya Organisasi Dengan Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Mitra Konservasi Indonesia (Cico Resort)*. Jurnal Fakultas Ekonomi – Universitas Pakuan Bogor
- Jatmiko, Andrie. 2011. *Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Budaya Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Koperasi Nusantara Kantor Unit Soreang*. Skripsi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pasundan Bandung.
- Luthans, Fred.2013. *"Perilaku Organisasi" edisi 10*.Yogyakarta:Penerbit ANDI
- Mangkunegara. A.A.Anwar Prabu. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. PT.Remaja Rosda Karya, Bandung**
- Panudju, Agung. 2013. *Pengaruh Kompensasi Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*.
- Purwaningsih, Indah. 2014. *Hubungan Antara Karakteristik Pekerjaan Dengan Komitmen Organisasi*. Jurnal Fakultas Psikologi. Universitas Muhammadiyah Surakarta. Quarterly.
- Ravianto, J. 2011, *Produktivitas dan Manusia Indonesia*. Jakarta. Siup.



- Rees, David dan Richard McBain (eds.). 2013. *People Management: Teori dan Strategi (Tantangan dan Peluang)*. Jakarta: Kencana.
- Robbins, Stephen .2012."Perilaku Organisasi" edisi 16.Jakarta.Salemba Empat
- Sandy Martha, Muhammad. 2015. "Karakteristik Pekerjaan dan Kinerja Dosen Luar Biasa UIN Sunan Gunung Djati Bandung: Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderating". Tesis di Universitas Widayatama Bandung.
- Sedarmayanti. (2014). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju.
- Simamora, Henry, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua.STIE : YKPN
- Simanjuntak P J. 2013. *Pengantar Ekonomi Sumberdaya Manusia*. Jakarta: FE UI.
- Soetjipto, 2014, *Budaya Organisasi dan Perubahan*. Penerbit PT. Elex Media Komputindo. Jakarta.
- Sugiyono. 2016. *Metodologi Penelitian Bisnis. Edisi Kedua*. Bandung: Alfabeta