

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, MOTIVASI KERJA,
KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3) TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA
PT. PLN (PERSERO) UP3 SURABAYA BARAT**

Pramudyah Hanung Kusuma Wardany
Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya
Email: 1212000087@surel.untag-sby.ac.id

Korespondensi penulis: 1212000087@surel.untag-sby.ac.id

Abstract. *PT. PLN (Persero) UP3 West Surabaya is a business entity in the electricity sector that serves customer needs for various levels of society with a smaller scope. PT. PLN (Persero) UP3 West Surabaya is a forum for the community to interact directly with PT. PLN (Persero) UP3 West Surabaya in the fulfillment of electricity services. PT. PLN (Persero) UP3 West Surabaya which is located at Jl. Raya Taman Barat. No.48D, Kec. Taman, Sidoarjo Regency, East Java. The purpose of this study was to determine the effect of organizational commitment, work motivation, occupational safety and health (K3) on employee performance at PT. PLN (Persero) UP3 West Surabaya. The sampling in this study amounted to 79 people. Sampling in this study the authors used saturated samples where all members of the population were used as research samples. This research is a quantitative study to determine the relationship between the independent variable and the dependent variable. So that this research uses a questionnaire filled out by respondents who are sampled in this study. The analysis technique used is multiple linear regression analysis. Hypothesis testing using the t test, F test, coefficient of determination test, while the data analysis methods used include Validity Test, Reliability Test, Classical assumption test. The results of this study indicate that organizational commitment, work motivation, safety and health are the most important factors in the performance of employees.*

Keywords : *Organizational Commitment, Work Motivation, Occupational Safety and Health (K3), Employee Performance*

Abstrak. PT. PLN (Persero) UP3 Surabaya Barat merupakan suatu badan usaha dalam bidang kelistrikan yang melayani kebutuhan pelanggan untuk berbagai lapisan masyarakat dengan lingkup yang lebih kecil. PT. PLN (Persero) UP3 Surabaya Barat merupakan wadah bagi masyarakat dalam berinteraksi secara langsung dengan PT. PLN (Persero) UP3 Surabaya Barat dalam pemenuhan layanan listrik. PT. PLN (Persero) UP3 Surabaya Barat yang beralamatkan di Jl. Raya Taman Barat. No. 48D, Kec. Taman, Kabupaten Sidoarjo, Jawa Timur. Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi, motivasi kerja, keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 79 orang. Pengambilan sampel dalam penelitian ini penulis menggunakan sampel jenuh dimana semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif untuk mengetahui hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Sehingga penelitian ini menggunakan kuesioner yang diisi oleh responden yang dijadikan sampel penelitian ini. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Pengujian hipotesis menggunakan uji t, uji F, uji koefisien determinasi, Sedangkan metode analisis data yang digunakan antara lain, Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi, motivasi kerja, keselamatan dan kesehatan kerja (K3) memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : Komitmen Organisasi, Motivasi Kerja, Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3), Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Pada umumnya tujuan utama pendirian sebuah perusahaan adalah untuk mencapai sasaran yang telah ditentukan sebelumnya. Penting untuk diakui bahwa keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan tersebut tidak hanya bergantung pada keunggulan teknologi, dana operasional, atau fasilitas yang tersedia, melainkan juga sangat tergantung pada pengelolaan sumber daya manusia yang efektif. Kualitas individu-individu yang bekerja dalam perusahaan berperan penting dalam menentukan kesuksesan perusahaan tersebut. Manajemen sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam memastikan kegiatan perusahaan berjalan dengan efektif dan sebagai penunjang perusahaan untuk terus maju. Di era globalisasi saat ini, pengelolaan sumber daya manusia yang handal menjadi faktor kunci dalam mencapai kesuksesan perusahaan. Oleh karena itu, penting bagi manajemen sumber daya manusia untuk dikelola secara profesional agar dapat memenuhi kebutuhan karyawan sesuai dengan kapasitas dan kebutuhan perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat (Hasibuan, 2019:10).

Perusahaan akan semakin banyak menghadapi tantangan dan hambatan serta tuntutan seiring dengan kemajuan dan perkembangan perusahaan tersebut, oleh karena itu perusahaan dituntut agar bagaimana perusahaan mampu meningkatkan kinerja karyawan di dalamnya. Menurut Mangkunegara (2014:89), mendefinisikan kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Sedangkan menurut Robbin (2016:260) mendefinisikan kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Faktanya kinerja perusahaan yang baik didukung oleh potensi karyawannya,

kinerja karyawan sangat penting untuk mencapai tujuannya karena kinerja karyawan akan menghasilkan kualitas yang baik juga untuk perusahaan. Oleh karena itu, seluruh sumber daya yang tersedia dalam suatu perusahaan harus digunakan dan dimanfaatkan sebaik mungkin demi mencapai tujuan, dengan faktor utamanya yaitu sumber daya manusia. Setiap karyawan harus memiliki kemampuan untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada mereka. Dengan kinerja yang baik, setiap karyawan memiliki kemampuan untuk menyelesaikan semua tanggung jawab yang ada di perusahaan. Kinerja ini dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas pelaksanaan pekerjaan karyawan, yang pada akhirnya akan menguntungkan perusahaan juga. Perusahaan dianggap berhasil jika kinerja sumber daya manusia tersebut mampu mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Komponen-komponen seperti komitmen organisasi, motivasi kerja, keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dapat membantu meningkatkan kinerja karyawan. Komitmen organisasi merupakan komponen yang memiliki peranan penting di dalam perusahaan dan memengaruhi berbagai aspek operasional dan keberhasilan jangka panjang. Komitmen organisasi mampu meningkatkan produktivitas karyawan. Karyawan yang memiliki tingkat komitmen tinggi cenderung lebih termotivasi dan berkinerja lebih baik. Mereka cenderung bekerja lebih keras dan lebih fokus untuk mencapai tujuan dan target perusahaan. Menurut Allen dan Meyer (2016:117) komitmen organisasi adalah sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan di mana anggota organisasinya mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan. Motivasi kerja adalah faktor krusial dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan membangun organisasi yang sukses. Perusahaan yang memahami dan memelihara motivasi karyawan cenderung lebih mampu mencapai tujuan dan mempertahankan keunggulan kompetitif. Motivasi kerja memainkan peran kunci dalam meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan di dalam perusahaan. Menurut Mangkunegara (2016) motivasi kerja yaitu kondisi yang menggerakkan

karyawan agar mampu mencapai tujuan dari motifnya. Menurut Mangkunegara (2016), istilah K3 mencakup dua hal yaitu risiko keselamatan dan risiko kesehatan. Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) adalah upaya dan kebijakan yang bertujuan untuk melindungi dan memelihara kesejahteraan dan keselamatan para pekerja di lingkungan kerja. Hal ini mencakup serangkaian langkah dan praktik yang dirancang untuk mencegah kecelakaan, cedera, dan penyakit terkait pekerjaan. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) merupakan aspek kritis dari pengelolaan suatu organisasi atau perusahaan. Hal ini bertujuan untuk membantu melindungi karyawan, mengurangi biaya terkait cedera atau penyakit kerja, dan menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan berkelanjutan. Selain itu, menurut Wirawan (2015:506) keselamatan dan kesehatan kerja (K3) adalah segala kegiatan untuk menjamin dan melindungi keselamatan dan kesehatan tenaga kerja melalui upaya pencegahan kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja. Dengan adanya hal tersebut yang bertujuan untuk melindungi dan memelihara kesejahteraan serta keselamatan para pekerja di lingkungan kerja maka dapat menciptakan kinerja yang baik untuk karyawan.

Berdasarkan hasil observasi, peneliti menemukan fenomena tuntutan tugas kerja dan fenomena risiko kecelakaan kerja, karyawan teknis harus selalu memperhatikan keselamatan dan kesehatan dirinya sesuai dengan SOP yang telah ditetapkan perusahaan, fenomena yang dimaksud adalah karyawan harus menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan pimpinan dengan tingkat perhitungan dan ketelitian yang tinggi, tingkat pemahaman yang matang sesuai dengan perencanaan dan waktu yang sudah ditetapkan oleh perusahaan agar tidak terjadi kesalahan-kesalahan yang dapat merugikan perusahaan, akibat dari tuntutan tugas kerja tersebut waktu kerja yang optimal banyak yang tidak tercapai dan berdampak pada rendahnya loyalitas karyawan terhadap perusahaan, motivasi karyawan dalam bekerja melemah, dan kesehatan karyawan menurun sehingga mengakibatkan kinerja karyawan rendah. Berdasarkan latar belakang penelitian sebagaimana yang telah dipaparkan di atas, permasalahan dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Surabaya Barat?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Surabaya Barat?
3. Apakah keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Surabaya Barat?
4. Apakah komitmen organisasi, motivasi kerja, keselamatan dan kesehatan kerja (K3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Surabaya Barat?

KAJIAN PUSTAKA

Manajemen

Secara etimologis, manajemen merupakan seni untuk melaksanakan dan mengatur. Hal tersebut mendasari manajemen sebagai seni mengelola dan mengatur agar tersusun secara rapih. Pengertian Manajemen menurut Hasibuan (dalam Mujito et al., 2023, p. 1) adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Sedangkan menurut Afandi (dalam Dr. Sahat Simbolon, 2022, p. 12) manajemen adalah proses kerja sama antar karyawan untuk mencapai tujuan organisasi sesuai dengan pelaksanaan fungsi-fungsi perencanaan, pengorganisasian, personalia, pengarahan, kepemimpinan, dan pengawasan.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah cabang dari manajemen yang fokus pada pengelolaan aspek-aspek terkait dengan tenaga kerja atau karyawan di sebuah organisasi atau perusahaan dengan tujuan utama yaitu memaksimalkan kontribusi dari karyawan terhadap tujuan dan

tujuan organisasi sambil memperhatikan kebutuhan dan kepentingan karyawan. Manajemen sumber daya manusia adalah tata cara pengelolaan manusia dalam organisasi supaya dapat berperan secara efektif dan efisien. Menurut Hasibuan, (2019:10) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan Masyarakat. Sedangkan menurut Bintoro dan Daryanto (dalam Chaerunnisa A. R. & Dewi Yuniar, 2023, p. 2) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal.

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merupakan komponen yang memiliki peranan penting di dalam perusahaan dan memengaruhi berbagai aspek operasional dan keberhasilan jangka panjang. Komitmen organisasi mampu meningkatkan produktivitas karyawan. Karyawan yang memiliki tingkat komitmen tinggi cenderung lebih termotivasi dan berkinerja lebih baik. Menurut Allen dan Meyer (2016:117) komitmen organisasi adalah sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan di mana anggota organisasinya mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan. Luthan dalam Wijaya & Dewi (2017) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai kekuatan relatif dari identifikasi individu dan keterlibatan dalam organisasi khusus, meliputi kepercayaan, dukungan terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi dan keinginan yang kuat untuk menggunakan upaya yang sungguh-sungguh untuk kepentingan organisasi dan kemauan yang kuat untuk memelihara keanggotaan dalam organisasi. Menurut Shaleh (2018:51) bahwa komitmen organisasi memiliki tiga indikator yakni sebagai berikut: (1) Adanya kemauan karyawan (2) Adanya kesetiaan

karyawan (3) Adanya kebanggaan karyawan pada organisasi.

Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah faktor krusial dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan membangun organisasi yang sukses. Perusahaan yang memahami dan memelihara motivasi karyawan cenderung lebih mampu mencapai tujuan dan mempertahankan keunggulan kompetitif. Motivasi kerja memainkan peran kunci dalam meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan di dalam perusahaan. Menurut Hasibuan (2017) mengartikan motivasi kerja sebagai keinginan yang terdapat dalam diri individu yang merangsangnya untuk mengambil tindakan. Sedangkan menurut Widodo (2015) Motivasi kerja adalah kekuatan yang ada dalam seseorang, yang mendorong perilakunya untuk bertindak. Besarnya kekuatan dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan tugas atau mencapai tujuan menunjukkan sejauh mana tingkat motivasi itu. Menurut Mangkunegara (2016) motivasi kerja yaitu kondisi yang menggerakkan karyawan agar mampu mencapai tujuan dari motifnya. Menurut teori yang dikemukakan Frederick Herzberg dalam Sutrisno (2019:131) ada 6 indikator motivasi kerja yaitu: (1) Kepuasan kerja (2) Prestasi yang diraih (3) Peluang untuk maju (4) Kemungkinan pengembangan karir (5) Tanggung jawab (6) Peningkatan orang lain

Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3)

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah upaya dan kebijakan yang bertujuan untuk melindungi dan memelihara kesejahteraan dan keselamatan para pekerja di lingkungan kerja. Hal ini mencakup serangkaian langkah dan praktik yang dirancang untuk mencegah kecelakaan, cedera, dan penyakit terkait pekerjaan. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) merupakan aspek kritis dari pengelolaan suatu organisasi atau perusahaan. Hal ini bertujuan untuk membantu melindungi karyawan, mengurangi biaya terkait cedera atau penyakit kerja, dan menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan berkelanjutan. Menurut Mangkunegara

(2016), istilah K3 mencakup dua hal yaitu risiko keselamatan dan risiko kesehatan. Menurut (Sedarmayanti, 2017) keselamatan dan kesehatan kerja (K3) merupakan pengawasan terhadap manusia, mesin, material, metode yang mencakup lingkungan kerja agar pekerja tidak mengalami cedera. Menurut Sibarani Mutiara (2012:163), keselamatan dan kesehatan kerja adalah suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmaniah maupun rohaniah tenaga kerja khususnya, dan manusia pada umumnya, hasil karya dan budaya untuk menuju masyarakat adil dan makmur. Indikator keselamatan dan kesehatan kerja (K3) menurut Mangkunegara (2017) yaitu: (1) Keadaan tempat lingkungan kerja (2) Pengaturan udara (3) Pengaturan penerangan (4) Pemakaian peralatan kerja (5) Kondisi fisik dan mental karyawan.

Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan suatu kemampuan yang harus dimiliki oleh setiap karyawan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada mereka. Menurut (Mangkunegara, 2015), kinerja karyawan merupakan capaian kerja oleh karyawan baik kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung-jawab yang diberikan. (Hasibuan, 2016) kinerja diungkapkan sebagai hasil yang telah dicapai dalam menjalankan tugasnya melalui kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. (Robbins, 2013) kinerja adalah capaian optimal sesuai potensi yang dimiliki karyawan, merupakan hal yang menjadi perhatian para pimpinan organisasi. Rivai (2009) mengemukakan 6 indikator umum untuk mengukur kinerja pegawai yakni: (1) Hasil kerja (2) Pengetahuan pekerjaa (3) Inisiatif (4) Kecekatan mental (5) Sikap (6) Disiplin.

Hubungan Antar Variabel Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Komitmen organisasi merupakan komponen yang memiliki peranan penting di dalam perusahaan dan memengaruhi berbagai aspek operasional dan keberhasilan jangka panjang. Komitmen organisasi mampu meningkatkan produktivitas karyawan. Karyawan yang memiliki tingkat

komitmen tinggi cenderung lebih termotivasi dan berkinerja lebih baik.

Menurut Allen dan Meyer (2016:117) komitmen organisasi adalah sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan di mana anggota organisasinya mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan. Komitmen organisasi menunjuk pada pengidentifikasian tujuan pegawai dengan tujuan organisasi, kemauan untuk mengerahkan segala upaya kepentingan organisasi dan keterikatan untuk tetap menjadi bagian organisasi.

Hal tersebut didukung dengan adanya penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Herry Kurniawan (2022) dengan judul *“Literature Review: Analisis Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi Kompensasi Dan Motivasi”*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1). Kompensasi tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi; 2). Kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai; 3). Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi; 4). Motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai; 5). Komitmen organisasi berpengaruh terhadap positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hubungan Antar Variabel Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2016) motivasi kerja yaitu kondisi yang menggerakkan karyawan agar mampu mencapai tujuan dari motifnya.

Motivasi kerja adalah faktor krusial dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan membangun organisasi yang sukses. Perusahaan yang memahami dan memelihara motivasi karyawan cenderung lebih mampu mencapai tujuan dan mempertahankan keunggulan kompetitif. Motivasi kerja memainkan peran kunci dalam meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan di dalam perusahaan.

Hal tersebut didukung dengan adanya penelitian terdahulu yang dilakukan oleh

Syarifah Ida Farida, Iskandar Zulkarnaen, Andriyan Hidayat (2022) dengan judul *“The Influence of Leadership and Work Motivation on Employee Performance in the Non-Medical Section of Buah Hati Hospital, Ciputat, South Tangerang”*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hubungan Antar Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2016), istilah K3 mencakup dua hal yaitu risiko keselamatan dan risiko kesehatan. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah upaya dan kebijakan yang bertujuan untuk melindungi dan memelihara kesejahteraan dan keselamatan para pekerja di lingkungan kerja. Hal ini mencakup serangkaian langkah dan praktik yang dirancang untuk mencegah kecelakaan, cedera, dan penyakit terkait pekerjaan.

Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) merupakan aspek kritis dari pengelolaan suatu organisasi atau perusahaan. Hal ini bertujuan untuk membantu melindungi karyawan, mengurangi biaya terkait cedera atau penyakit kerja, dan menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan berkelanjutan. Selain itu, mematuhi standar K3 juga dapat meningkatkan reputasi perusahaan dan memperkuat hubungan dengan karyawan.

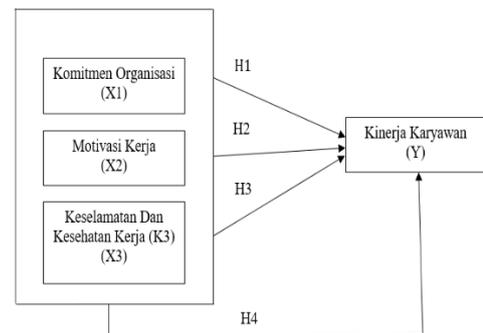
Hal tersebut didukung dengan adanya penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Manda Dwipayani Bhastary, Kusri Suwardi (2018) dengan judul *“Analisis Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Samudera Perdana”*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Samudera Perdana.

Kerangka Konseptual

Dalam penelitian ini, kerangka konseptual yang digunakan menunjukkan

adanya hubungan antara berbagai variabel yang berlandaskan pada teori dan dukungan dari penelitian-penelitian sebelumnya. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan, yang berperan sebagai variabel dependen, dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti komitmen organisasi, motivasi kerja, serta keselamatan dan kesehatan kerja (K3), yang merupakan variabel-variabel independen. Kerangka konseptual ini digunakan sebagai alur berpikir dan dasar untuk penelitian, yang diilustrasikan melalui gambar berikut:

Gambar 1. Kerangka Konseptual



Hipotesis Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dan landasan teori serta penelitian terdahulu, maka hipotesis penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

- H1:** Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Surabaya Barat.
- H2:** Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Surabaya Barat.
- H3:** Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Surabaya Barat.
- H4:** Komitmen organisasi, motivasi kerja, keselamatan dan kesehatan kerja (K3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Surabaya Barat.

METODE PENELITIAN

Rancangan / Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan metode pendekatan yang digunakan yaitu deskriptif. Populasi pada penelitian ini yaitu seluruh karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Surabaya Barat yang berjumlah kisaran 92 orang. Sampel pada penelitian ini berjumlah 79 orang. Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel berdasarkan populasi, dengan cara menggunakan teknik sampling jenuh karena jumlah populasi kurang dari 100 orang. Data yang dikumpulkan menggunakan data primer yakni data yang diperoleh secara langsung dari responden karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Surabaya Barat dan data sekunder yang diperoleh secara tidak langsung melalui media perantara seperti studi literatur, jurnal, buku, dan dokumen yang berkaitan dengan judul penelitian. Pengambilan data dilakukan melalui observasi dan menyebarkan kuesioner kepada responden sesuai dengan karakteristik sampel. Hasil penilaian dari responden ditabulasi untuk dilakukan pengujian model hasil penelitian dengan menggunakan aplikasi SPSS Versi 26 kemudian dianalisis.

Instrumen Penelitian

Dalam penelitian ini kuesioner yang digunakan terdiri dari dua bagian, bagian pertama berisi pernyataan umum mengenai identitas responden yang digunakan untuk mengetahui kesesuaian karakteristik responden dengan kriteria jenis kelamin, usia, dan tingkat pendidikan. Bagian yang kedua berisi pernyataan untuk mengumpulkan data tentang variabel penelitian yaitu komitmen organisasi, motivasi kerja, keselamatan dan kesehatan kerja (K3) serta kinerja karyawan.

Pada penelitian ini menggunakan Skala Likert dengan instrumen pengukuran skala 5 jenjang dimana nilai 1 menunjukkan nilai terendah (sangat tidak setuju) dan nilai 5 sebagai nilai tertinggi (sangat setuju) untuk mengukur data yang dibutuhkan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

PT. PLN (Persero) UP3 Surabaya Barat

PT. PLN (Persero) UP3 Surabaya Barat merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dalam pendistribusian aliran listrik yang membantu pengurusan pelayanan pelanggan dan pelayanan jaringan listrik distribusi lebih dekat dengan ruang lingkup wilayah lebih kecil yaitu area Surabaya Barat. PT. PLN (Persero) UP3 Surabaya Barat yang beralamatkan di Jl. Raya Taman Barat. No. 48D, Kec. Taman, Kabupaten Sidoarjo, Jawa Timur merupakan wadah bagi masyarakat dalam berinteraksi secara langsung dengan PT. PLN (Persero) UP3 Surabaya Barat dalam pemenuhan layanan listrik. PT. PLN (Persero) UP3 Surabaya Barat merupakan suatu badan usaha dalam bidang kelistrikan yang melayani kebutuhan pelanggan untuk berbagai lapisan masyarakat dengan lingkup yang lebih kecil mencakup tiga Unit Layanan Pelanggan (ULP) yaitu ULP Menganti, ULP Taman, dan ULP Karang Pilang dengan jumlah karyawan yang dimiliki sebanyak 92 orang.

PT. PLN (Persero) UP3 Surabaya Barat berdiri sejak tanggal 1 Agustus 2003 dengan dasar:

1. Keputusan Direksi nomor 012.K/010/DIR/2003 tanggal 16 Januari 2003.
2. Keputusan General Manager nomor 036.K/021/DIST-JATIM/2003 tanggal 9 Juni 2002.

Data dan Sumber Data Penelitian

Penelitian ini mendapatkan responden sebanyak 79 orang dari banyaknya populasi yaitu 92 orang.

Deskripsi Karakteristik Responden

Responden yang digunakan dalam penelitian ini yaitu karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Surabaya Barat. Sebaran kuesioner menghasilkan 79 responden berdasarkan jenis kelamin, usia dan

pendidikan. Berikut deskripsi hasil karakteristik masing-masing responden:

1. Jenis Kelamin

Dari data jenis kelamin menunjukkan bahwa sebagian besar responden yang merupakan karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Surabaya Barat berjenis kelamin laki-laki sebanyak 50 orang (63.3%). Sedangkan sisanya berjenis kelamin perempuan sebanyak 29 orang (36.7%). Dengan demikian mayoritas karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Surabaya Barat berjenis kelamin laki-laki.

2. Usia

Dari data usia menunjukkan bahwa sebagian besar responden yang merupakan karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Surabaya Barat berusia 26-35 Tahun sebanyak 42 orang (53.2%), berusia 36-45 Tahun sebanyak 21 orang (26.6%), berusia 18-25 Tahun sebanyak 5 (6.3%), dan yang paling sedikit di umur >55 Tahun berjumlah 2 orang (2.5%).

3. Tingkat Pendidikan

Dari data pendidikan menunjukkan bahwa sebagian besar responden yang merupakan karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Surabaya Barat pendidikan terakhir yaitu S1 sebanyak 34 orang (43.0%), SMA/SMK sebanyak 20 orang (25.3%), D1 dan D2 sebanyak 12 orang (15.2%), D3 sebanyak 12 orang (15.2%). Sedangkan yang memiliki frekuensi paling sedikit yaitu pada pendidikan D4 sebanyak 1 orang (1.3%).

Deskripsi Variabel Penelitian

Gambaran hasil jawaban responden didapat dari besarnya interval kelas mean, dengan cara pembuatan rentang skala sehingga dapat diketahui rata-rata penilaian responden terhadap setiap variabel yang dipertanyakan. Hasil dari pengumpulan data di lapangan yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner maka dapat dihasilkan gambaran umum dari jawaban responden sebagai berikut:

1. Komitmen Organisasi

Dari data yang diperoleh menunjukkan bahwa pada variabel komitmen organisasi dari 79 responden terlihat bahwa frekuensi

jawaban responden atas indikator variabel ini secara keseluruhan pernyataan variabel komitmen organisasi mendapat nilai rata-rata sebesar 3.94 yang berarti bahwa responden memberikan penilaian setuju.

2. Motivasi Kerja

Dari data yang diperoleh menunjukkan bahwa pada variabel motivasi kerja dari 79 responden terlihat bahwa frekuensi jawaban responden atas indikator variabel ini secara keseluruhan pernyataan variabel motivasi kerja mendapat nilai rata-rata sebesar 3.99 yang berarti bahwa responden memberikan penilaian setuju.

3. Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3)

Dari data yang diperoleh menunjukkan bahwa pada variabel keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dari 79 responden terlihat bahwa frekuensi jawaban responden atas indikator variabel ini secara keseluruhan pernyataan variabel keselamatan dan kesehatan kerja (K3) mendapat nilai rata-rata sebesar 3.97 yang berarti bahwa responden memberikan penilaian setuju.

4. Kinerja Karyawan

Dari data yang diperoleh menunjukkan bahwa pada variabel kinerja karyawan dari 79 responden terlihat bahwa frekuensi jawaban responden atas indikator variabel ini secara keseluruhan pernyataan variabel kinerja karyawan mendapat nilai rata-rata sebesar 3.99 yang berarti bahwa responden memberikan penilaian setuju.

Analisis Hasil Penelitian

Analisa data yang digunakan pada penelitian ini yaitu menggunakan program SPSS Versi 26 yang menghasilkan uji instrumen (uji validitas dan uji reliabilitas), uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinearitas, uji autokorelasi, dan uji heteroskedastisitas), pengujian asumsi regresi linier berganda dan pengujian hipotesis (uji t, uji F, dan uji koefisien determinasi).

Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Dari data yang diperoleh dapat diketahui bahwa hasil dari uji validitas indikator dari variabel komitmen organisasi, motivasi kerja, keselamatan dan kesehatan kerja (K3), dan kinerja karyawan menunjukkan nilai $r - \text{hitung} > r - \text{tabel}$ sehingga dinyatakan bahwa semua variabel penelitian dinyatakan **valid**. Untuk memperoleh r tabel dengan jumlah 79 orang, maka $df = n-2 = 79-2 = 77$, di peroleh r tabel tingkat signifikansi untuk uji 2 arah 0.05 sebesar 0.221.

2. Uji Reliabilitas

Dari data yang diperoleh bahwa variabel komitmen organisasi memiliki nilai sebesar $0.718 > 0.211$, motivasi kerja memiliki nilai sebesar $0.813 > 0.211$, keselamatan dan kesehatan kerja (K3) memiliki nilai sebesar $0.785 > 0.211$, dan kinerja karyawan memiliki nilai sebesar $0.823 > 0.211$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel bersifat **reliabel** karena nilai *Cronbach Alpha* $> r - \text{tabel}$.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk pengujian nilai residual yang dihasilkan dari regresi apakah terdistribusi secara normal atau tidak. Uji yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji statistik dengan pendekatan Kolmogorov-Smirnov (Ghozali, 2018). Dasar pengambilan keputusan dengan menggunakan Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov adalah :

- Jika signifikansi ≥ 0.05 maka data berdistribusi normal.
- Jika signifikansi ≤ 0.05 maka data tidak berdistribusi normal.

Dari data yang diperoleh dapat disimpulkan nilai asymp sig. komitmen organisasi (X1) sebesar 0.059, motivasi kerja (X2) sebesar 0.078, keselamatan dan kesehatan kerja (X3) sebesar 0.060, dan kinerja karyawan (Y) sebesar 0.198. Karena asymp sig > 0.05 maka dalam penelitian ini data variabel komitmen organisasi, motivasi kerja, keselamatan dan kesehatan kerja serta kinerja karyawan **terdistribusi normal**.

2. Uji Multikolinearitas

Pengujian multikolinearitas merujuk pada situasi di mana model regresi menunjukkan adanya hubungan korelasi yang signifikan antara variabel independen. Untuk menilai keberadaan multikolinearitas dalam suatu model regresi, dapat digunakan perhitungan Variance Inflation Factor (VIF). Jika nilai toleransi $\geq 0,1$ dan nilai VIF ≤ 10 , dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas di antara variabel independen dalam model regresi. Berdasarkan data yang diperoleh dan telah diolah menunjukkan bahwa setiap variabel bebas yang terdiri dari komitmen organisasi (X1) memiliki nilai tolerance 0.223 dan nilai VIF 4.493, motivasi kerja (X2) memiliki nilai tolerance 0.134 dan nilai VIF 7.451, keselamatan dan kesehatan kerja (K3) (X3) memiliki nilai tolerance 0.169 dan nilai VIF 5.928. Sehingga dapat disimpulkan bahwa **tidak terjadi multikolinearitas** antar variabel bebas dalam model regresi ini.

3. Uji Autokorelasi

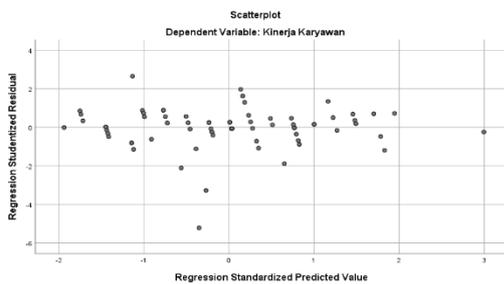
Pengujian autokorelasi merujuk pada situasi di mana terdapat korelasi antara residual pada periode waktu tertentu (t) dengan residual pada periode sebelumnya (t-1) dalam model regresi. Suatu model regresi dianggap baik jika tidak mengalami masalah autokorelasi. Dari data yang telah diolah diperoleh nilai Durbin Watson sebesar 2.003, perbandingan menggunakan nilai signifikansi 5%, jumlah sampel 79 (n), dan jumlah variabel independen 3 (k=3), maka di tabel Durbin Watson akan didapatkan nilai $DU < DW < 4-DU$ ($1.7141 < 2.003 < 2.2859$). DU sebesar 1.7141. Karena nilai DW 2.003 lebih besar dari batas atas (DU) yaitu 1.7141 dan kurang dari $4-DU$ $4-1.7141$ (2.2859). Dapat disimpulkan bahwa **tidak terdapat autokorelasi**.

4. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas mengacu pada kondisi di mana terdapat variasi yang tidak konsisten dari residual antara satu pengamatan ke pengamatan lain dalam model regresi. Keberadaan heteroskedastisitas dapat dideteksi dengan mengamati plot scatter antara nilai prediksi dari variabel independen (ZPRED) dan residual (ZRESID). Berdasarkan dari hasil data penelitian,

maka diperoleh gambar hasil Uji Heterokedastisitas sebagai berikut:

Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas



Berdasarkan gambar 2 di atas diketahui bahwa penyebaran titik-titik data tidak berpola, titik-titik data menyebar di atas dan di bawah atau di sekitar angka 0, penyebaran titik-titik tidak membentuk pola bergelombang, melebar kemudian menyempit dan melebar kembali. Jadi kesimpulannya bahwa **tidak terjadi masalah heteroskedastisitas** dalam model regresi ini.

Pengujian Asumsi Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah metode analisis yang digunakan untuk mengevaluasi dan mengukur seberapa besar pengaruh dua atau lebih variabel independen terhadap sebuah variabel dependen. Selain itu, analisis ini juga bertujuan untuk memprediksi nilai variabel dependen berdasarkan variabel-variabel independen tersebut. Menurut Ghozali (2018), analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 1. Koefisien

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-.171	.392		-.436	.664
Komitmen Organisasi	.094	.030	.054	3.141	.002
Motivasi Kerja	.759	.034	.759	22.157	.000
Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3)	.237	.039	.196	6.116	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: data primer diolah dengan SPSS versi 26

Dari hasil analisis regresi linier berganda di

atas menunjukkan antara kuesioner yang ditujukan kepada karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Surabaya Barat dengan variabel komitmen organisasi (X1), motivasi kerja (X2), keselamatan dan kesehatan kerja (K3) (X3) memiliki pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) dan diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = -0.171 + 0.094 X_1 + 0.759 X_2 + 0.237 X_3 + 0.392$$

Pengujian Hipotesis

1. Uji Parsial (Uji t)

Uji t-statistik digunakan untuk menentukan sejauh mana satu variabel independen secara individual berkontribusi dalam menjelaskan variasi pada variabel dependen. Uji ini dilakukan dengan pendekatan dua arah (two-tailed) dengan tingkat keyakinan sebesar 95% atau nilai signifikansi 0.05. Derajat signifikan yang digunakan 0.05, dengan pengambilan tingkat keputusan (α) = 0.05 dan N = 79

$$\begin{aligned} T \text{ tabel} &= t(\alpha/2 ; n-k-1) \\ &= t(0.025 ; 79-3-1) \\ &= t(0.025 ; 75) = 1.995 \end{aligned}$$

Dari tabel 4 di atas maka dapat diperoleh hasil pengujian hipotesis secara parsial sebagai berikut:

a. Pengujian hipotesis Pertama (H1)

Diketahui nilai Sig. untuk pengaruh Komitmen Organisasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar $0.002 < 0.05$ dan nilai t hitung $3.141 > t$ tabel 1.995, sehingga dapat disimpulkan bahwa **H1 diterima** karena terdapat pengaruh signifikan Komitmen Organisasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. PLN (Persero) UP3 Surabaya Barat.

b. Pengujian hipotesis ke dua (H2)

Diketahui nilai Sig. untuk pengaruh Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar $0.000 < 0.05$ dan nilai t hitung $22.157 > t$ tabel

1.995, sehingga dapat disimpulkan bahwa **H2 diterima** karena terdapat pengaruh signifikan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. PLN (Persero) UP3 Surabaya Barat.

c. Pengujian hipotesis ke tiga (H3)

Diketahui nilai Sig. untuk pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar $0.000 < 0.05$ dan nilai t hitung $6.116 < t$ tabel 1.995, sehingga dapat disimpulkan bahwa **H3 diterima** karena terdapat pengaruh signifikan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. PLN (Persero) UP3 Surabaya Barat.

2. Uji Simultan (Uji F)

Tabel 2. Anova

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1289.634	3	429.878	5085.071	.000 ^b
	Residual	6.340	75	.085		
	Total	1295.975	78			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3), Komitmen Organisasi, Motivasi Kerja

Dari tabel 2 diatas diketahui nilai sig. untuk pengaruh Komitmen Organisasi (X1), Motivasi Kerja (X2), Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) (X3) secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar $0.000 < 0.05$ sehingga dapat di simpulkan bahwa **H4 di terima** yang berarti terdapat pengaruh signifikan Komitmen Organisasi (X1), Motivasi Kerja (X2), Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) (X3) secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. PLN (Persero) UP3 Surabaya Barat.

3. Uji Koefisien Determinasi (R2)

Tabel 3. Model Summary

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.998 ^a	.995	.995	.291	2.003

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: data primer diolah dengan SPSS versi 26

Dari data tabel 3 dapat di simpulkan hasil dari koefisien determinasi menunjukkan nilai koefisien R square sebesar 0.955 dapat di artikan bahwa pengaruh variabel Komitmen Organisasi (X1), Motivasi Kerja (X2), Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. PLN (Persero) UP3 Surabaya Barat memiliki kontribusi ialah sebesar 99.5%, sedangkan sisa nya di pengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini yaitu sebesar 0.5%.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian ini dan pengujian yang di lakukan maka dapat di simpulkan beberapa hal sebagai berikut :

1. Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Surabaya Barat.
2. Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Surabaya Barat.
3. Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Surabaya Barat.
4. Komitmen organisasi, motivasi kerja, keselamatan dan kesehatan kerja (K3) secara stimultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Surabaya Barat.

Saran

Berdasarkan temuan dan kesimpulan dari penelitian ini, beberapa rekomendasi yang dapat disarankan yaitu:

1. Untuk perusahaan: Dalam rangka meningkatkan lingkungan kerja yang

positif di PT. PLN (Persero) UP3 Surabaya Barat, disarankan agar para karyawan di perusahaan ini memperbaiki dan meningkatkan hubungan kerja mereka baik dengan atasan maupun rekan kerja. Hal ini termasuk membangun komunikasi yang efektif serta meningkatkan kerjasama dengan atasan, yang akan membantu menciptakan keharmonisan dan solidaritas antara atasan dan bawahan. Hal ini diharapkan dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan. Selain itu, perusahaan juga disarankan untuk meningkatkan motivasi karyawannya, yang akan membantu membangun semangat dan kepercayaan diri mereka, dan pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan prestasi kerja.

2. Bagi peneliti selanjutnya: Untuk penelitian selanjutnya mengenai kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) UP3 Surabaya Barat, disarankan untuk melibatkan jumlah responden yang lebih banyak dan mungkin memfokuskan penelitian pada kinerja karyawan di beberapa departemen tertentu saja.

DAFTAR PUSTAKA

- Aidi, A. dan S. (2022). Pengaruh Kompensasi Finansial, Lingkungan Kerja, Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan Teknisi PT. PLN (Persero) PLTMGU Lombok Peaker. *Jurnal Manajemen Risiko Dan Keuangan Syariah*, 1, 37–38.
- Andi Hendrawan, S. T. M. T. M. K. (n.d.). *Proceeding Cilacap National Conference On Maritime and Multidisciplinary Study: Perguruan Tinggi di Era Revolusi Industri 4.0*. Uwais Inspirasi Indonesia.
- Andi, Sudarno, & Nyoto. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan PT. Arta Boga Cemerlang Pekanbaru. *Kewirausahaan Dan Bisnis*, 59(1), 59–70.
- Ardiansari, A. R., & Haryani, S. (2018). Pengaruh K3, Komitmen Organisasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Adi Satria Abadi Yogyakarta. *Efektif Jurnal Bisnis Dan Ekonomi*, 9(1), 39–50.
- Author, C., Yovina Vanesa, Y., Matondang, R., Sadalia, I., Toyib Daulay, M., & Author, C. (2019). 45 The Influence Of Organizational Culture, Work Environment And Work Motivation On Employee Discipline In PT Jasa Marga (Persero) TBK, Medan Branch, North Sumatra, Indonesia. *American International Journal of Business Management (AIJBM) ISSN*, 2(5), 37.
- Chaerunnisa A. R., S. K. M. M. K., & Dewi Yuniar, S. K. M. M. K. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Kesehatan*. Deepublish.
- Farida, S. I., Zulkarnaen, I., Hidayat, A., & Pamulang, U. (2022). The Influence of Leadership and Work Motivation on Employee Performance in the Non-Medical Section of Buah Hati Hospital, Ciputat, South Tangerang. *International Journal of Social and Management Studies (Ijosmas)*, 3(3), 163–175.
- Frimayasa, A., & Lawu, S. H. (2020). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Human Capital Terhadap Kinerja Pada Karyawan Pt. Frisian Flag. *Equilibrium : Jurnal Ilmiah Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 9(1), 36–47.
- Jayaputra, K. H., & Sriathi, A. A. A. (2020). Pengaruh Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3), Lingkungan Kerja, Serta Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(7), 2642.
- Kenanga, V., Wangi, N. A. N., Bahiroh, E., & Imron, A. L. I. (2020). Dampak Kesehatan Dan Keselamatan Kerja , Beban Kerja ., *Jurnal Manajemen*

Bisnis, 7(1), 40–50.

Kurniawan, H. (2022). Literature Review: Analisis Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi Kompensasi Dan Motivasi. *JEMSI Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(4), 426–441.

Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9–25.

Mujito, S. E. M. M., Endah Nurmahmudah., S. E. M. M., & Fathurrahman, I. (2023). *PENGANTAR MANAJEMEN: Memahami Konsep Dasar Manajemen Secara Mudah*. EDU PUBLISHER.

Ranty Sapitri. (2019). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Listrik Negara Area Pekanbaru. *Jom Fisip*, 3(2), 1–15.

Sahat Simbolon, S. E. M. S. C. (2022). *Buku Referensi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. CV. Bintang Semesta Media.

Setiawan, J. (2020). Pengaruh Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3) Serta Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pln (Persero) Up3 Cikokol. *Skripsi*, 10.

Wahyudi, I., Damanik, D., Purba, E., A, M. U., Ruswandi, W., Febrian, W. D., Putra, I. G. C., Yuliasuti, I. A. N., Sari, M., & others. (2022). *Metodologi Penelitian Manajemen*. Global Eksekutif Teknologi.

Yudi Sutrasna., S. E. M. M. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Disrupsi Teknologi Dan Kesenjangan Generasi*. CV Jejak (Jejak Publisher).