

Signaling, Volume 12, Nomor 1, Maret 2023

P-ISSN 2085-2304; E-ISSN 2775-6122, pp.25-38

<http://ojs.stmikpringsewu.ac.id/index.php/signaling>

Received: 25 Februari 2023; **Revised:** 12 Maret 2023; **Accepted:** 24 Maret 2023

Pengaruh Karakteristik Individu, Komitmen Organisasi, Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Luh Made Ayu Windari Putri¹, Made Ika Prastyadewi², I Nyoman Resa Adhika³

^{1,2,3}Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Mahasaraswati Denpasar, Bali

^{1,2,3}Jalan Kamboja No.11A, Denpasar, Bali, Indonesia

E-mail : windariputri22@gmail.com¹, madeikaprastyadewi@gmail.com²,
resa.adhika@unmas.ac.id³

Abstrak

Kinerja merupakan tingkat efektivitas dan efisiensi yang ditunjukkan oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sehari-hari di suatu organisasi atau perusahaan pada periode tertentu. Peningkatan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup organisasi tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Semakin banyak pegawai yang memiliki kinerja tinggi, maka efektivitas dan efisiensi kerja dalam kegiatan perusahaan akan maksimal. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh karakteristik individu, komitmen organisasi, keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Tirta Investama Mambal. PT. Tirta Investama Mambal berlokasi di Br. Gumuasih, Mambal Kajian, Abiansemal, Badung. Populasi pada penelitian ini sebanyak 300 pegawai. Penentuan sampel menggunakan metode slovin, dengan teknik stratified proportionate random sampling, sehingga sampel yang digunakan sebanyak 172 orang pegawai. Teknik analisis data menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Tirta Investama Mambal, komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Tirta Investama Mambal, keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Tirta Investama Mambal.

Kata Kunci : Karakteristik Individu, Komitmen Organisasi, Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Kinerja Pegawai

Abstract

Performance is the level of effectiveness and efficiency shown by employees in carrying out their daily duties in an organization or company at a certain period. Improving employee performance is the most serious management challenge because the success of achieving goals and the survival of the organization depends on the quality of human resource performance in it. The more employees who have high performance, the effectiveness and efficiency of work in company activities will be maximized. This study aims to determine how the influence of individual characteristics, organizational commitment, occupational safety and health on employee performance at PT Tirta Investama Mambal. PT Tirta Investama Mambal is located

in Br. Gumuasih, Mambal Kajian, Abiansemal, Badung. The population in this study were 300 employees. Determination of the sample using the slovin method, with stratified proportionate random sampling technique, so that the sample used was 172 employees. Data analysis techniques using multiple linear regression analysis techniques. The results showed that individual characteristics had a positive and significant effect on employee performance at PT Tirta Investama Mambal, organizational commitment had a positive and significant effect on employee performance at PT Tirta Investama Mambal, occupational safety and health had a positive and significant effect on employee performance at PT Tirta Investama Mambal.

Keywords: Individual Characteristics, Organizational Commitment, Occupational Safety and Health, Employee Performance

PENDAHULUAN

PT.Tirta Investama (Danone AQUA) atau yang dikenal dengan Aqua merupakan sebuah perusahaan pelopor air mineral dalam kemasan di Indonesia yang terletak di Desa Mambal, Kecamatan Abiansemal, Kabupaten Badung. Pimpinan benar-benar memperhatikan kinerja pegawainya, sebab keberhasilan dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi di PT.Tirta Investama Mambal berkaitan dengan kinerja pegawainya. Kinerja PT.Tirta Investama Mambal dapat dilihat dari kemampuan dan motivasi pegawainya. Berdasarkan penelitian pendahuluan di PT.Tirta Investama Mambal, diketahui kinerja pegawai PT.Tirta Investama Mambal periode 2021 mengalami penurunan, terlihat dari adanya kesalahan yang dilakukan selama proses pekerjaan, pegawai yang datang terlambat, pegawai yang menunda-nunda waktu, keterlambatan produksi, maupun produk rusak yang lolos *quality control*. Data mengenai penurunan kinerja pegawai PT.Tirta Investama Mambal disajikan pada tabel di bawah ini:

Tabel 1. Penurunan Kinerja Pegawai Periode 2020 – 2021

No.	Jenis Penurunan Kinerja	Tahun 2020 (kali)	Tahun 2021 (kali)	Persentase
1	Kesalahan produksi	20	23	15,00%
2	Keterlambatan pegawai	39	43	10,25%
3	Teguran akibat pekerjaan yang tertunda	12	13	8,33%
4	Komplain karena keterlambatan produksi	2	2	0%
5	Produk rusak lolos <i>quality control</i>	89	101	13,48%
Jumlah		162	182	

Sumber: PT.Tirta Investama Mambal (2022)

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa indikasi penurunan kinerja ditemukan kesalahan produksi di tahun 2020 adalah sebanyak 20 kali, meningkat di tahun 2021 menjadi sebanyak 23 kali (meningkat 15%). Keterlambatan pegawai ditemukan 39 kali di tahun 2020, menjadi 43 kali di tahun 2021 (meningkat 10,25%). Teguran karena pekerjaan tertunda terjadi sebanyak 12 kali di tahun 2020 dan 13 kali di tahun 2021 (meningkat 8,33%). Jumlah komplain karena keterlambatan produksi di tahun 2020 dan 2021 sama sejumlah 2 kali. Produk cacat yang lolos *quality control* ditemukan sebanyak 89 kali di tahun 2020 dan 101 kali di tahun 2021 (meningkat 13,48%).

Sabarofek dan Sawaki (2018) menyatakan faktor pertama yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah faktor karakteristik individu. Sukmawati, *et al.*,(2020) menambahkan, setiap manusia tentunya memiliki karakteristik individu yang berbeda antara individu yang satu dengan yang lainnya. Ahmad (2019), menyebutkan karakteristik individu mencakup sisi kemampuan, nilai, sikap, dan minat untuk membuat orang senang akan objek situasi atau ide-ide tertentu dalam hal

meningkatkan kepuasan individu. Minat membuat sikap seseorang senang akan obyek kecenderungan atau ide-ide tertentu. Minat berkontribusi besar dalam pencapaian tujuan perusahaan, menyempurnakan rencana organisasi dan pengawasan serta penelitiannya. (Sihombing et al., 2018) menambahkan, perusahaan tidak akan mencapai hasil yang semestinya dapat dicapai, apabila karyawan tidak dapat menjalankan tugasnya dengan minat gembira. Dalam kasus PT.Tirta Investama karakteristik individu diukur melalui jumlah kesalahan karyawan. Berdasarkan data yang diperoleh dari PT.Tirta Investama adapun jumlah kesalahan yang terjadi pada karyawan ditunjukkan pada tabel 2, sebagai berikut:

Tabel 2. Jumlah Kesalahan Karyawan Tahun 2018-2021

Keterangan	Tahun			
	2018 (kali)	2019 (kali)	2020 (kali)	2021 (kali)
Kurang Teliti	67	70	65	72
Kurang Kerja Sama Sesama Karyawan	39	37	40	41
Kurangnya Perencanaan Terhadap Pekerjaan	51	48	49	53
Kurangnya Inisiatif Meningkatkan Kualitas Hasil Pekerjaan	38	42	47	49

Sumber: PT.Tirta Investama Mambal(2022)

Berdasarkan data dari 2 tabel diatas, terjadi peningkatan jumlah kesalahan yang dilakukan oleh pegawai selama periode tahun 2018-2021. Merujuk kepada data diatas, peningkatan jumlah kesalahan oleh pegawai terjadi karena karakteristik individu yang rendah. Pegawai PT.Tirta Investama Mambal, masih banyak yang kurang teliti, kurangnya kerja sama antar pegawai, kurangnya perencanaan pada pekerjaan, dan menghiraukan kualitas hasil pekerjaan sehingga hal ini akan berdampak pada kinerja pegawai. Apabila hal tersebut tidak diperhatikan oleh karyawan dan perusahaan maka akan berdampak secara berkesinambungan pada kinerja pegawai kedepannya.

Pada hasil observasi awal PT.Tirta Investama Mambal ditemukan bahwa terdapat masih banyak kendala yang dihadapi untuk menunjang pencapaian kinerja. Kendala yang dihadapi diantaranya pegawai yang tidak bisa mengoperasikan komputer, penempatan pegawai tidak berdasarkan minat dan latar belakang pendidikan dan terjadinya perbedaan pendapat dengan rekan kerja karena berbeda persepsi. Kendala tersebut berasal dari kesalahan manajemen yang dipengaruhi oleh karakteristik karyawan itu sendiri.

Berdasarkan hasil dari wawancara dengan HRD (*Human Resources Development*) permasalahan terkait dengan komitmen organisasi adalah karyawan belum menunjukkan sikap kebanggaan terhadap organisasi, dan para bawahan masih kurang dalam keterlibatannya terhadap organisasi, serta para karyawan belum memiliki keinginan kuat untuk tetap bertahan dalam organisasi. Karyawan dengan komitmen organisasi yang tinggi memiliki perbedaan sikap dibandingkan karyawan yang berkomitmen rendah. Komitmen organisasi yang tinggi menghasilkan performa kerja yang rendah, dan rendahnya tingkat keluar masuk (*turnover*). Sebaliknya, komitmen karyawan yang rendah memiliki dampak negatif. Setiap organisasi akan mengalami kesulitan jika komitmen karyawan yang rendah secara tidak tercapainya tujuan yang ditargetkan oleh perusahaan. Berdasarkan data yang didapat pada PT. Tirta Investama sesuai dengan permasalahan, didapat data jumlah *turnover* karyawan pada tahun 2018 – 2021 :

Tabel 3. Data Turnover karyawan PT.Tirta Investama

Tahun	Jumlah Karyawan masuk (orang)	Jumlah Karyawan keluar (orang)
2018	7	8

2019	4	6
2020	3	5
2021	4	3
Jumlah	18	22

Sumber: PT.Tirta Investama Mambal (2022)

Berdasarkan Tabel 3 menunjukkan bahwa dalam empat tahun terakhir jumlah karyawan yang keluar lebih besar dibanding karyawan masuk, yakni 18 orang karyawan masuk dan 22 orang karyawan yang keluar dari perusahaan. Artinya karyawan yang telah bergabung bersama perusahaan memiliki komitmen organisasi yang cukup rendah untuk tetap bertahan pada perusahaan. Hal ini mengindikasikan bahwa komitmen organisasi mengalami penurunan.

Program keselamatan dan kesehatan kerja ini mempunyai tujuan untuk melindungi para karyawannya agar selalu sehat dan selamat pada saat melakukan pekerjaan. Namun walaupun sudah menerapkan program K3 masih terdapat kasus kecelakaan kerja pada karyawan PT Tirta Investama. Adapun data kecelakaan kerja pada PT Tirta Investama selama tahun 2018-2021 sebagai berikut:

Tabel 4. Jumlah Kecelakaan Kerja Tahun 2018-2021

Tahun	Klasifikasi			Jumlah (kali)
	Ringan (kali)	Sedang (kali)	Berat (kali)	
2018	4	2	0	6
2019	2	1	0	3
2020	5	3	0	8
2021	7	2	0	9
Total				26

Sumber: PT.Tirta Investama Periode (2022)

Merujuk kepada data tabel 4, diatas terjadi peningkatan jumlah kecelakaan kerja pada karyawan Pada PT.Tirta Investama Mambal Tahun 2018-2021. Kecelakaan kerja yang awalnya berjumlah 6 kali di tahun 2018 hingga meningkat menjadi 9 kali pada tahun 2021. PT.Tirta Investama Mambal mengelompokan kecelakaan kerja menjadi tiga klasifikasi yaitu ringan, sedang, dan berat. Ringan artinya kecelakaan kerja yang memerlukan tindakan perawatan ringan. Sedang artinya kecelakaan kerja yang tidak memerlukan tindakan perawatan lanjutan. Berat artinya kecelakaan kerja yang menyebabkan karyawan meninggal. Selama ini PT.Tirta Investama belum pernah terjadi kecelakaan kerja berat hingga mengakibatkan karyawan meninggal. Penyebab terjadinya kecelakaan karyawan karena terdapat kurangnya kesadaran dari karyawan dalam mengimplementasikan K3 yang ditunjukkan dengan masih banyak karyawan yang tidak menggunakan APD dalam bekerja.

TINJAUAN PUSTAKA

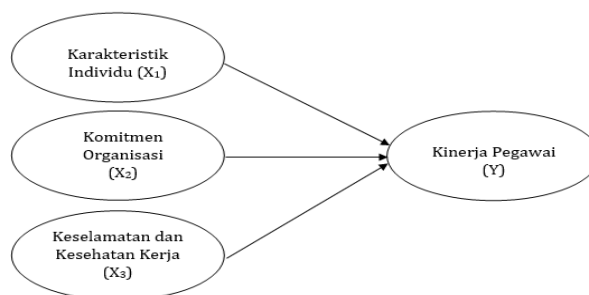
Penelitian yang dilakukan oleh (Ahmad, 2019) menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang positif dan signifikan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini didukung oleh hasil penelitian (Ananda Selvia Sella, 2017) yang menunjukkan bahwa karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun hasil penelitian yang dilakukan oleh (Sihombing et al., 2018) menunjukkan bahwa karakteristik individu tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.PLN (Persero) area Manado Selatan. Hasil kedua penelitian tersebut menunjukkan terdapat gap penelitian, dimana pada

penelitian Muis, *et al.*, (2018) terdapat hubungan yang positif antara kinerja dan karakteristik pegawai, hal ini dikarenakan penempatan pegawai yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan yang dimiliki, kurangnya keahlian dalam memahami dan melaksanakan tugas dan pengalaman kerja yang kurang dalam memberikan kontribusi pada bidang tugas, sehingga masalah karakteristik individu dapat berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Pada penelitian (Sihombing *et al.*, 2018) mendapatkan hasil bahwa karakteristik individu tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Sihombing, *et al.*, (2018) PT.PLN (Persero) merupakan perusahaan yang berada di bawah naungan BUMN, ditemukan bahwa halnya penempatan pegawai sudah disesuaikan pada pengalaman kerja serta tingkat pendidikan, selain itu PT.PLN (Persero) telah memberikan bekal keahlian serta pelatihan kerja bagi seluruh pegawai, sehingga karakteristik individu pada penelitian ini mendapatkan hasil tidak berpengaruh secara signifikan. Melihat gap penelitian yang terjadi maka peneliti ingin meneliti apakah ada hubungan antara karakteristik individu terhadap kinerja karyawan pada PT.Tirta Investama Mambal.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Muis, *et al.*, (2018) menemukan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun penelitian Sylvia dan Sitio (2021) hasil penelitiannya menunjukkan komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan kedua penelitian tersebut, terdapat gap penelitian, dimana pada penelitian Muis, *et al.*, (2018) hubungan yang positif antara komitmen organisasi terhadap kinerja diakibatkan karena adanya harapan pegawai kepada perusahaan untuk memberikan fasilitas-fasilitas yang mendukung pekerjaan pegawai, sehingga komitmen pegawai akan meningkat, sedangkan pada penelitian yang dilakukan Sylvia dan Sitio (2021) mengungkapkan bahwa tidak ada pengaruh antara komitmen dan kinerja pegawai diakibatkan pada penelitian tersebut pegawai telah menerima perlakuan yang sesuai dengan tugas serta fasilitas yang didapatkan sehingga tidak menimbulkan hasil hubungan yang signifikan antara komitmen terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian tersebut terlihat gap penelitian yang cukup jelas sehingga peneliti tertarik untuk meneliti kembali hubungan antar komitmen perusahaan terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN



Gambar 1. Model Penelitian terhadap Kinerja Pegawai pada PT.Tirta Investama Mambal.
 Sumber : Hasil Pemikiran Peneliti (2022)

Keterangan :

→ = Pengaruh Parsial

Menurut Sugiyono (2018:96) menyatakan bahwa hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Penggunaan hipotesis ini menggunakan pengujian hipotesis statistik yang artinya menguji apakah hipotesis penelitian yang telah terbukti atau tidak terbukti berdasarkan data sampel tersebut dapat diberlakukan pada populasi atau tidak.

H1 : Karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Tirta Investama Mambal.

H2: Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tirta Investama Mambal.

H3: Keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Tirta Investama Mambal

Jenis Data

Dalam penelitian ini diperlukan sejumlah data yang relevan dengan masalah penelitian. Ada dua jenis data yang dibutuhkan dalam penelitian ini. Kedua jenis data tersebut yaitu Data Kuantitatif berupa jumlah pegawai, hasil skor jawaban responden, jumlah rencana/realisasi kegiatan dan tingkat pendidikan pegawai PT. Tirta Investama Mambal. Data Kualitatif meliputi gambaran umum perusahaan, struktur organisasi yang ada pada PT. Tirta Investama Mambal.

Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek dan subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2018:115). Atas pemahaman tersebut maka populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai PT. Investama Mambal yang berjumlah 300 orang. Menurut Sugiyono (2018:116) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, sedangkan ukuran sampel adalah banyaknya objek psikologis yang merupakan anggota sampel. Teknik penentuan jumlah sampel menggunakan metode *Slovin* yang dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N e^2}$$

Keterangan:

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

e² = persen kelonggaran ketidak telitian karena kesalahan pengambilan sampel .

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai PT. Investama Mambal yang berjumlah 300 orang, sehingga presentase kelonggaran yang digunakan adalah 5%. Berdasarkan kondisi di atas maka dapat dihitung jumlah sampel sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2} = \frac{300}{1 + 300(0,5)^2} = 171,428 \sim 172$$

Dari hasil perhitungan di atas maka jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 172 orang diambil secara proporsional dari masing masing bidang yang ada. Adapun teknik pengambilan sampel di atas menggunakan teknik *stratified proportionate random sampling* dengan menggunakan metode acak sederhana yaitu mengambil responden secara acak dan bertemu dengan peneliti secara kebetulan.

Metode Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2018:224) bahwa pengumpulan data diperoleh dari observasi, wawancara, dokumentasi dan triangulasi. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan observasi, wawancara , dokumentasi dan kuisisioner.

Uji Instrumen Penelitian

Dalam uji instrumen peneliti menggunakan Uji Validitas dan Uji Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik, Analisis Regresi Linier Berganda, Analisis Determinasi Berganda, Uji F (Uji Signifikansi Simultan), dan Uji t (Uji Parsial)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis menggunakan Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Tabel 5. Rekapitulasi Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Item Pernyataan	Koefisien Korelasi	Keterangan
1	Karakteristik Individu (X ₁)	X _{1.1}	0,658	Valid
		X _{1.2}	0,620	Valid
		X _{1.3}	0,545	Valid
		X _{1.4}	0,602	Valid
		X _{1.5}	0,420	Valid
		X _{1.6}	0,386	Valid
		X _{1.7}	0,621	Valid
		X _{1.8}	0,330	Valid
		X _{1.9}	0,406	Valid
		X _{1.10}	0,366	Valid
		X _{1.11}	0,411	Valid
		X _{1.12}	0,648	Valid
		X _{1.13}	0,661	Valid
		X _{1.14}	0,541	Valid
		X _{1.15}	0,641	Valid
2	Komitmen Organisasi (X ₂)	X _{2.1}	0,457	Valid
		X _{2.2}	0,496	Valid
		X _{2.3}	0,461	Valid
		X _{2.4}	0,468	Valid
		X _{2.5}	0,411	Valid
		X _{2.6}	0,459	Valid
		X _{2.7}	0,554	Valid
		X _{2.8}	0,607	Valid
		X _{2.9}	0,525	Valid

No	Variabel	Item Pernyataan	Koefisien Korelasi	Keterangan
3	Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X ₃)	X _{3.1}	0,305	Valid
		X _{3.2}	0,639	Valid
		X _{3.3}	0,715	Valid
		X _{3.4}	0,654	Valid
		X _{3.5}	0,674	Valid
		X _{3.6}	0,663	Valid
		X _{3.7}	0,639	Valid
		X _{3.8}	0,670	Valid
4	Kinerja Karyawan (Y)	Y ₁	0,312	Valid
		Y ₂	0,413	Valid
		Y ₃	0,623	Valid
		Y ₄	0,322	Valid
		Y ₅	0,311	Valid
		Y ₆	0,424	Valid

		Y _{.7}	0,346	Valid
		Y _{.8}	0,399	Valid
		Y _{.9}	0,538	Valid
		Y _{.10}	0,558	Valid
		Y _{.11}	0,617	Valid
		Y _{.12}	0,582	Valid
		Y _{.13}	0,580	Valid
		Y _{.14}	0,619	Valid
		Y _{.15}	0,608	Valid

Sumber : data diolah, 2023

Berdasarkan tabel 5, menunjukkan bahwa seluruh indikator pernyataan pada variabel karakteristik individu, komitmen organisasi, keselamatan dan kesehatan kerja dan kinerja karyawan memiliki nilai *pearson correlation* lebih dari 0,30. Sehingga seluruh indikator dinyatakan memenuhi syarat validitas dan layak dijadikan instrumen penelitian.

2. Uji Reliabilitas

Ghozali (2018) menyebutkan perhitungan reliabilitas menggunakan teknik analisis Alpha Cronbach dengan α dinilai reliabel jika lebih besar dari 0,60. Hasil uji reliabilitas disajikan pada tabel 6 berikut ini :

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's alpa	Keterangan
1	Karakteristik Individu (X1)	0,815	Reliabel
2	Komitmen Organisasi (X2)	0,608	Reliabel
3	Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X3)	0,773	Reliabel
4	Kinerja Karyawan (Y)	0,766	Reliabel

Sumber : data diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 6, dapat dijelaskan bahwa masing-masing variabel karakteristik individu, komitmen organisasi, keselamatan dan kesehatan kerja dan kinerja karyawan memiliki nilai *cronbach alpha* lebih dari 0,60, sehingga seluruh variabel yang digunakan pada penelitian ini adalah reliabel atau handal.

3. Analisis Deskriptif

Berdasarkan karakteristik dan Deskripsi variabel penelitian yaitu berdasarkan hasil responden berdasarkan jenis kelamin yaitu berjenis kelamin laki-laki sebanyak 81 responden atau 47,1% sedangkan yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 91 responden atau 52,9%. Sedangkan responden berdasarkan Pendidikan yaitu pendidikan SLTA/ sederajat sebanyak 80 responden atau 46,5%, pendidikan Diploma sebanyak 55 responden atau 32,0%, selanjutnya pendidikan S1 sebanyak 37 responden atau 21,5%. Berdasarkan responden berdasarkan masa kerja yaitu dengan masa kerja 1-5 tahun sebanyak 48 responden atau 27,9%, dengan masa kerja 6-10 tahun sebanyak 85 responden atau 49,4%, masa kerja 11-15 tahun 39 responden atau 22,7% dan.

Tabel 7. Deskripsi Karakteristik Individu

No	Indikator Pernyataan	Jawaban Responden					Rata-Rata	Ket
		1	2	3	4	5		
X _{1.1}	Saya mampu melaksanakan tugas dengan benar	0	11	60	76	25	3,67	Baik
X _{1.2}	Saya melaksanakan tugas sesuai dengan waktu	0	3	47	102	20	3,81	Baik
X _{1.3}	Saya melakukan pekerjaan dengan memuaskan	0	2	48	102	20	3,81	Baik
X _{1.4}	Saya menikmati pekerjaan yang saya lakukan	0	4	49	95	24	3,81	Baik
X _{1.5}	Saya memiliki hubungan baik dengan orang	0	0	29	86	57	4,16	Baik

X _{1.6}	Saya berusaha mengembangkan kemampuan intelektual yang ada	0	0	23	80	69	4,27	Sangat baik
X _{1.7}	Perusahaan memberi cukup waktu dg keluarga	0	3	47	100	22	3,82	Baik
X _{1.8}	Saya dan pegawai lain menjaga hubungan baik di perusahaan	0	0	20	84	68	4,28	Sangat baik
X _{1.9}	Saya menyukai pekerjaan yang saya lakukan	0	3	38	99	32	3,93	Baik
X _{1.10}	Saya dan rekan kerja merasa senang bekerja dalam tim	0	0	30	73	69	4,23	Sangat baik
X _{1.11}	Perusahaan menyediakan kebutuhan pegawai	0	0	28	85	59	4,18	Baik
X _{1.12}	Saya senang apabila memiliki suatu ide baru	0	10	59	78	25	3,69	Baik
X _{1.13}	Saya senang mencari objek yang diminati	0	16	55	69	32	3,68	Baik
X _{1.14}	Saya senang dengan pekerjaan yang saya geluti	0	3	46	85	38	3,92	Baik
X _{1.15}	Saya senang dengan lingkungan kerja	0	14	62	64	32	3,66	Baik
Rata-rata variabel karakteristik individu							3,92	Baik

Sumber : data diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 7, dapat diketahui nilai rata-rata variabel karakteristik individu sebesar 3,92 hal ini berarti karyawan menilai baik karakteristik individu pada PT. Tirta Investama Mambal. Pernyataan yang memiliki nilai rata-rata tertinggi adalah 4,28 pada pernyataan X_{1.8}. Pernyataan yang memiliki nilai rata-rata terendah adalah 3,66 pada pernyataan X_{1.15}.

Tabel 8. Deskripsi Variabel Komitmen Organisasi

No	Indikator Pernyataan	Jawaban Responden					Rata-Rata	Ket
		1	2	3	4	5		
X _{2.1}	Saya merasa cinta terhadap perusahaan	0	0	25	88	59	4,20	Baik
X _{2.2}	Saya ingin terikat dengan perusahaan	0	2	42	99	29	3,90	Baik
X _{2.3}	Saya ingin menjadi bagian dari perusahaan	0	0	22	77	73	4,30	Sangat baik
X _{2.4}	Saya menerima tujuan perusahaan	0	0	32	94	47	4,09	Baik
X _{2.5}	Saya ingin terlibat dengan kegiatan perusahaan	0	8	53	84	27	3,76	Baik
X _{2.6}	Perusahaan akan mengalami kerugian jika karyawan keluar dari perusahaan	0	0	19	77	76	4,33	Sangat baik
X _{2.7}	Saya dapat mengalami kerugian jika keluar dari perusahaan	0	0	37	89	46	4,05	Baik
X _{2.8}	Saya merasa wajib tetap bekerja di perusahaan	0	0	33	84	55	4,13	Baik
X _{2.9}	Saya merasa berutang budi pada perusahaan	0	2	43	103	24	3,87	Baik
Rata-rata variabel komitmen organisasi							4,06	Baik

Sumber : data diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 5.7 dapat diketahui nilai rata-rata variabel komitmen organisasi sebesar 4,06 hal ini berarti karyawan menilai baik komitmen organisasi pada PT. Tirta Investama Mambal. Pernyataan yang memiliki nilai rata-rata tertinggi adalah 4,33 pada pernyataan X_{2.6}. Pernyataan yang memiliki nilai rata-rata terendah adalah 3,66 pada pernyataan X_{2.5}, saya ingin terlibat dalam kegiatan perusahaan.

Tabel 9. Deskripsi Variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja

No	Indikator Pernyataan	Jawaban Responden					Rata-Rata	Ket
		1	2	3	4	5		
X _{3.1}	Saya bekerja dalam kondisi siap	0	0	20	82	70	4,29	Sangat baik
X _{3.2}	Saya bekerja dalam keadaan sehat	0	0	42	85	45	4,02	Baik
X _{3.3}	Perusahaan memastikan pegawai dalam kondisi fit	0	0	41	91	40	3,99	Baik
X _{3.4}	Perusahaan menyediakan pelayanan kesehatan apabila saya sakit	0	0	35	92	45	4,06	Baik

X _{3.5}	Perusahaan memberikan pelayanan kesehatan apabila terjadi kecelakaan kerja	0	0	36	84	52	4,09	Baik
X _{3.6}	Pegawai melakukan pengecekan mesin secara berkala	0	0	42	82	48	4,03	Baik
X _{3.7}	Perusahaan memiliki tempat pengolahan limbah	0	0	33	89	50	4,10	Baik
X _{3.8}	Perusahaan tidak ada pencemaran yang mengganggu kesehatan pegawai	0	0	35	86	51	4,09	Baik
Rata-rata variabel kesehatan dan keselamatan kerja							4,08	Baik

Sumber : data diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 9, dapat diketahui nilai rata-rata variabel keselamatan dan kesehatan kerja 4,08 hal ini berarti karyawan menilai baik keselamatan dan kesehatan kerja pada PT. Tirta Investama Mambal. Pernyataan yang memiliki nilai rata-rata tertinggi adalah 4,29 pada pernyataan X_{3.1}, saya bekerja di perusahaan dalam kondisi siap. Pernyataan yang memiliki nilai rata-rata terendah adalah 4,03 pada pernyataan X_{3.6}, pegawai melakukan pengecekan mesin secara berkala di perusahaan.

Tabel 10. Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan

No	Indikator Pernyataan	Jawaban Responden					Rata-Rata	Ket
		1	2	3	4	5		
Y _{.1}	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jumlah yang ditentukan perusahaan	0	0	20	80	72	4,30	Sangat baik
Y _{.2}	Saya melakukan pekerjaan sesuai dengan standar mutu kerja perusahaan	0	0	19	74	79	4,35	Sangat baik
Y _{.3}	Saya menggunakan sumber daya dengan bijaksana	0	0	41	90	41	4,00	Baik
Y _{.4}	Saya melakukan penghematan sumber daya pada perusahaan	0	0	20	75	77	4,33	Sangat baik
Y _{.5}	Saya taat terhadap peraturan yang berlaku	0	6	63	78	25	3,71	Baik
Y _{.6}	Saya taat terhadap hukum yang berlaku di wilayah	0	3	44	93	32	3,86	Baik
Y _{.7}	Saya mampu mengambil keputusan yang mendukung perusahaan	0	2	42	102	26	3,88	Baik
Y _{.8}	Saya melakukan sesuatu tanpa menunggu disuruh	0	3	44	93	32	3,90	Baik
Y _{.9}	Saya dapat melihat jenis pekerjaan yg dikerjakan	0	0	40	82	50	4,06	Baik
Y _{.10}	Saya tetap bergerak dan bekerja di perusahaan	0	0	32	89	51	4,11	Baik
Y _{.11}	Saya dapat melakukan pengukuran hasil kerja	0	0	38	93	41	4,02	Baik
Y _{.12}	Saya dapat mengevaluasi pekerjaan	0	0	36	87	49	4,08	Baik
Y _{.13}	Saya melakukan pekerjaan dengan jujur	0	0	32	84	56	4,14	Baik
Y _{.14}	Kejujuran merupakan sesuatu yang sulit dilakukan	0	0	32	89	51	4,11	Baik
Y _{.15}	Saya memberikan ide-ide baru untuk mendukung perusahaan	0	0	33	86	53	4,12	Baik
Rata-rata variabel kinerja karyawan							4,06	Baik

Sumber : data diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 10, dapat diketahui nilai rata-rata variabel kinerja karyawan 4,06 hal ini berarti karyawan menilai baik kinerja karyawan pada PT. Tirta Investama Mambal. Pernyataan yang memiliki nilai rata-rata tertinggi adalah 4,35 pada pernyataan Y_{.2}, saya melakukan pekerjaan sesuai dengan standar mutu kerja yang ditetapkan perusahaan. Pernyataan yang memiliki nilai rata-rata terendah adalah 3,71 pada pernyataan Y_{.5}, saya taat terhadap peraturan yang berlaku diperusahaan.

4. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Metode yang dipakai untuk mengetahui kenormalan model regresi adalah *One Sample Kolmogorov Smirnov Test*. Nugroho (2018) menyebutkan distribusi data dinyatakan normal apabila nilai signifikan lebih besar dari 0,05 dan sebaliknya. Hasil uji normalitas disajikan pada tabel 11 berikut ini :

Tabel 11. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	
	Unstandardized Residual
N	172
Test Statistic	0,048
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,200 ^{e,d}

Sumber : data diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 11 hasil uji normalitas menggunakan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* diketahui nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* adalah sebesar 0,200, nilai tersebut lebih besar dari 0,05 sehingga residual data pada model regresi berdistribusi normal. Maka dapat disimpulkan bahwa model memenuhi asumsi normalitas.

2) Uji Multikolinieritas

Bila nilai tolerance di atas 10% (0,1) dan nilai VIF di bawah 10 berarti tidak terjadi multikolinieritas. Hasil uji multikolinieritas disajikan pada tabel 12 berikut ini :

Tabel 12. Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Karakteristik Individu	0,663	1,508	Bebas multikolinieritas
Komitmen Organisasi	0,457	2,188	Bebas multikolinieritas
Keselamatan dan Kesehatan Kerja	0,637	1,571	Bebas multikolinieritas

Sumber : data diolah, 2023

Berdasarkan hasil uji pada Tabel 12, seluruh variabel karakteristik individu, komitmen organisasi, kesehatan dan keselamatan kerja memiliki nilai Tolerance lebih dari 0,1 dan nilai VIF kurang dari 10. Maka dapat disimpulkan tidak terjadi gejala multikolinieritas antara variabel bebas dalam model regresi.

3) Uji Heteroskedastisitas

Kriteria yang digunakan adalah apabila nilai probabilitas $> 0,05$ maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas disajikan pada tabel 13 berikut ini :

Tabel 13. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig.	Keterangan
Karakteristik Individu	0,488	Bebas heteroskedastisitas
Komitmen Organisasi	0,733	Bebas heteroskedastisitas
Keselamatan dan Kesehatan Kerja	0,986	Bebas heteroskedastisitas

Sumber : Lampiran 5 (data diolah), 2023

Berdasarkan Tabel 13, menunjukkan bahwa seluruh variabel karakteristik individu, komitmen organisasi, kesehatan dan keselamatan kerja secara berturut-turut memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan tidak mengandung gejala heteroskedastisitas.

5. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda bertujuan untuk menganalisis hubungan karakteristik individu, komitmen organisasi, keselamatan dan kesehatan kerja terhadap yaitu kinerja pegawai pada PT. Tirta Investasi Hasil analisis regresi linier berganda disajikan pada tabel 14 berikut ini :

Tabel 14. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Kinerja Karyawan		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	0,378	0,180		2,101	0,037
	Karakteristik Individu	0,099	0,043	0,114	2,335	0,021
	Komitmen Organisasi	0,501	0,058	0,506	8,604	0,000
	Keselamatan dan Kesehatan Kerja	0,308	0,039	0,398	7,989	0,000
F : 154,893						
Sig F : 0,000						
R : 0,857						
Adjust R Square : 0,730						

Sumber : lampiran 6 (data diolah), 2023

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda pada tabel 14 diatas, dapat diperoleh hasil sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 0,378 + 0,099 b_1 + 0,501 b_2 + 0,308 b_3$$

Berdasarkan persamaan tersebut dapat dijelaskan :

1. $a = 0,378$ berarti jika karakteristik individu, komitmen organisasi, kesehatan dan keselamatan kerja bernilai tetap atau konstan, maka kinerja karyawan sebesar 0,378.
2. $b_1 = 0,099$ artinya karakteristik individu berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti semakin baik karakteristik individu maka akan meningkatkan kinerja karyawan dengan asumsi komitmen organisasi, keselamatan dan kesehatan kerja tetap.
3. $b_2 = 0,501$ artinya komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti semakin baik komitmen organisasi maka akan meningkatkan kinerja karyawan dengan asumsi karakteristik individu, keselamatan dan kesehatan kerja tetap.
4. $b_3 = 0,308$ artinya keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti semakin baik kesehatan dan keselamatan kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan dengan asumsi karakteristik individu dan komitmen organisasi tetap.

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan makna pengaruh positif berarti searah, dimana dengan peningkatan variabel karakteristik individu, komitmen organisasi, keselamatan dan kesehatan kerja, maka akan diikuti dengan meningkatkannya kinerja karyawan PT. Tirta Investama Mambal.

6. Analisis Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel-variabel dependent. Nilai koefisien determinasi terletak diantara nol dan satu. Nilai *Adjusted R Square* yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independent dalam menjelaskan variasi variabel dependent sangat terbatas. Nilai *Adjusted R Square* yang mendekati

satu berarti variabel-variabel independent memberikan semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependent. Hasil analisis determinasi pada tabel 14, menunjukkan nilai *Adjust R Square* sebesar 0,730 atau sebesar 73% varian kinerja karyawan mampu dijelaskan oleh karakteristik individu, komitmen organisasi, keselamatan dan kesehatan kerja, sedangkan sisanya sebesar 27% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

7. Uji F (Uji Signifikan Simultan)

Sugiyono (2018: 273) menyatakan, uji f (uji signifikan simultan) digunakan untuk menguji keberartian korelasi antara variabel bebas terhadap suatu variabel terikat secara bersama-sama. Berdasarkan hasil analisis pada tabel 14, diketahui nilai F sebesar 154,893 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti karakteristik individu, komitmen organisasi, keselamatan dan kesehatan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tirta Investama Mambal.

8. Uji t (Uji Parsial)

Menurut Sugiyono (2017:288), analisis ini bertujuan untuk membuktikan apakah korelasi yang diperoleh antara karakteristik individu, komitmen organisasi, keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Tirta Investama Mambal memang benar atau didapat secara kebetulan. Hasil analisis dapat dilihat pada tabel 14, yang menunjukkan :

1. Pengujian karakteristik individu terhadap kinerja pegawai memiliki nilai koefisien beta 0,099, nilai t-hitung 2,335 dengan nilai signifikansi $0,021 < 0,05$, artinya karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tirta Investama Mambal, sehingga hipotesis pertama (H_1) diterima.
2. Pengujian komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai memiliki nilai koefisien beta 0,501, nilai t-hitung 8,604 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, artinya komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tirta Investama Mambal, sehingga hipotesis kedua (H_2) diterima.
3. Pengujian keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan memiliki nilai koefisien beta 0,308, nilai t-hitung 7,898 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, artinya kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Tirta Investama Mambal, sehingga hipotesis ketiga (H_3) diterima.

Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Karakteristik Individu terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tirta Investama Mambal dengan koefisien beta 0,099, nilai t-hitung 2,335 dan nilai signifikansi $0,021 < 0,05$. Berarti hipotesis 1 diterima, artinya semakin baik karakteristik individu yang diterapkan karyawan maka kinerjanya akan menjadi lebih baik.

2. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tirta Investama Mambal dengan koefisien beta 0,501 nilai t-hitung 8,604 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Berarti hipotesis 2 diterima, artinya semakin baik komitmen organisasi yang diterapkan maka kinerja karyawan akan menjadi lebih baik.

3. Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tirta Investama Mambal dengan koefisien beta 0,308, nilai t-hitung 7,898 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Berarti hipotesis 3 diterima, artinya semakin baik kesehatan dan keselamatan kerja pada perusahaan maka kinerja karyawan menjadi lebih baik.

KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang dilakukan dan hasil yang diperoleh maka dapat disimpulkan bahwa karakteristik Individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tirta Investama Mambal. Hal ini berarti semakin baik karakteristik individu yang diterapkan karyawan maka kinerja yang dihasilkan juga semakin baik. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Investama Mambal. Hal ini berarti semakin baik komitmen organisasi karyawan terhadap perusahaan maka kinerja yang dihasilkan juga semakin baik. Keselamatan dan Kesehatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tirta Investama Mambal. Hal ini berarti semakin baik kesehatan dan keselamatan kerja yang diberikan perusahaan maka kinerja karyawan yang dihasilkan semakin baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, M. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan PT. Cassia Coop Sungai Penuh. *Jurnal Benefita*, 4(2), 377. <https://doi.org/10.22216/jbe.v4i2.3944>
- Ananda Selvia Sella. (2017). Pengaruh karakteristik individu dan karakteristik pekerjaan terhadap motivasi kerja dan prestasi kerja karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 48(1), 71–79. <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/1871>
- 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. <https://doi.org/10.36778/jesya.v1i1.7>
- Sabarofek, M. S., & Sawaki, M. E. (2018). Pengaruh Karakteristik Individu, Budaya Kerja Dan Perilaku Individu Terhadap Kinerja Pegawai: Studi Kasus Pada Pt. Televisi Mandiri Papua. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis*, 12(2), 93. <https://doi.org/10.21460/jrmb.2017.122.289>
- Sihombing, E. P., Sendow, G. M., Uhing, Y., Manajemen, J., Sam, U., & Manado, R. (2018). PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU KARAKTERISTIK PEKERJAAN DAN SELF EFFICACY TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PLN (Persero) RAYON MANADO SELATAN. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(4), 2858–2867.
- Sukmawati, E., Ratnasari, S. L., & Zulkifli, Z. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Pelatihan, Etos Kerja, Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 9(3), 461–479. <https://doi.org/10.33373/dms.v9i3.2722>
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D*. Bandung : Alfabeta
- Sylvia, Saragi Sitio. 2021. Pengaruh Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Organizational Citizenship Behavior Sebagai variable Intervening pada PT. Emerio Indonesia. *Jurnal Ilmiah*, Vol, 11. No,1