

**PENGARUH KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
MELALUI KOMITMEN ORGANISASI PADA
PT. PELABUHAN INDONESIA I
(PERSERO) UNIT BONGKAR
MUAT**

TESIS

*Diajukan Guna Memenuhi Sebagian Syarat Untuk
Memperoleh Gelar Magister Manajemen (M.M)*

OLEH:

SUVRINA SENINA

NPM : 1920030084



**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2021**

ABSTRAK**PENGARUH KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI KOMITMEN ORGANISASI PADA PT. PELABUHAN INDONESIA I (PERSERO) UNIT BONGKAR MUAT****SUVRINA SENINA
1920030084**

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja dan lingkungan kerja Terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi Pada Pegawai PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) (Studi Pada Unit Bongkar Muat) secara langsung maupun secara tidak langsung. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kausal. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) pada Unit Bongkar Muat (UBM). Sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh berjumlah 61 orang pegawai PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) pada Unit Bongkar Muat (UBM). Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik dokumentasi, observasi, dan angket. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif menggunakan analisis statistik dengan menggunakan uji Analisis Outer Model, Analisis Inner Model, dan Uji Hipotesis. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program *software* PLS (*Partial Least Square*). Hasil penelitian ini membuktikan bahwa secara langsung kesehatan dan keselamatan kerja, lingkungan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 95,5% dan secara tidak langsung kesehatan dan keselamatan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui komitmen organisasi pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) (Studi Pada Unit Bongkar Muat) sebesar 68,5%

Kata Kunci : Kesehatan Dan Keselamatan Kerja, Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasi, Kinerja

ABSTRACT***EFFECT OF WORKING HEALTH AND SAFETY AND THE WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE THROUGH THE ORGANIZATIONAL COMMITMENT TO PT. INDONESIA PORT I (PERSERO) MUCH LOOSE UNIT******SUVRINA SENINA
1920030084***

The purpose of this study was to examine and analyze the effect of occupational health and safety and the work environment on employee performance through organizational commitment to employees of PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) (Study on Loading and Unloading Units) directly or indirectly. The approach used in this study is a causal approach. The population in this study were all employees of PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) in the Unloading Unit (UBM). The sample in this study used a saturated sample of 61 employees of PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) in the Unloading Unit (UBM). Data collection techniques in this study used documentation, observation, and questionnaire techniques. The data analysis technique in this study uses a quantitative approach using statistical analysis by using the Outer Model Analysis test, Inner Model Analysis, and Hypothesis Testing. Data processing in this study using the PLS (Partial Least Square) software program. The results of this study prove that occupational health and safety directly, work environment and organizational commitment have a significant effect on employee performance by 95.5% and indirectly health and safety and work environment have a significant effect on performance through organizational commitment at PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) (Study on Loading and Unloading Units) of 68.5%

Keywords: Occupational Health and Safety, Work Environment, Organizational Commitment, Performance

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum Wr.Wb

Alhamdulillah rabbil'alamin puji dan syukur peneliti ucapkan kepada Allah SWT yang telah memberikan kesehatan dan rahmatnya yang berlimpah sehingga peneliti dapat menyelesaikan tesis ini. Selanjutnya tidak lupa pula peneliti mengucapkan Shalawat dan Salam kepada Junjungan kita Nabi Muhammad SAW yang telah membawa Risalahnya kepada seluruh umat manusia dan menjadi suri tauladan bagi kita semua. Penelitian ini merupakan kewajiban bagi peneliti guna melengkapi tugas-tugas serta memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan program Magister Manajemen pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, untuk memperoleh gelar Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Adapun judul peneliti yaitu : **“Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi Pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Unit Bongkar Muat”**.

Dalam menyelesaikan tesis ini peneliti banyak mendapatkan bimbingan dan motivasi dari berbagai pihak yang tidak ternilai harganya. Untuk itu dalam kesempatan ini dengan ketulusan hati peneliti ingin mengucapkan banyak terima kasih dan penghargaan sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah bersedia membantu, memotivasi, membimbing, dan mengarahkan selama penyusunan

tesis. peneliti ingin mengucapkan banyak terima kasih sebesar- besarnya terutama kepada:

1. Terima kasih untuk yang istimewa Ibunda M. Suharta Singarimbun, SE dan ibunda Ocvi Azrina Harid tercinta yang telah mengasuh dan memberikan rasa cinta dan kasih sayang serta mendidik dan mendukung peneliti dalam pembuatan tesis ini. Dan seluruh keluarga besar yang telah banyak memberikan dukungan moril, materi dan spiritual kepada peneliti serta kasih sayangnya yang tiada henti kepada peneliti.
2. Bapak Prof. Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Dr. Syaiful Bahri M.AP, selaku Direktur pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara sekaligus selaku dosen penguji I tesis yang telah memberikan bimbingan dan arahan serta meluangkan waktunya untuk membimbing peneliti dalam menyelesaikan tesis.
4. Bapak Dr. Hazmanan Khair SE., M.BA selaku Ketua program studi magister manajemen pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara sekaligus selaku dosen penguji III tesis yang telah memberikan bimbingan dan arahan serta meluangkan waktunya untuk membimbing peneliti dalam menyelesaikan tesis.
5. Bapak Dr. Fajar Pasaribu S.E., M.Si. selaku Sekretaris program studi magister manajemen pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

6. Bapak Assoc. Prof. Dr. Drs. Sjahril Effendy P, M.Si., MA., MH., M.PSi selaku dosen pembimbing I tesis yang telah memberikan bimbingan dan arahan serta meluangkan waktunya untuk membimbing peneliti dalam menyelesaikan tesis.
7. Bapak Assoc. Prof. Muis Fauzi Rambe, S.E. M.M selaku dosen pembimbing II tesis yang telah memberikan bimbingan dan arahan serta meluangkan waktunya untuk membimbing peneliti dalam menyelesaikan tesis.
8. Bapak Prof. Khairi Ansari, M.Pd selaku dosen penguji II tesis yang telah memberikan bimbingan dan arahan serta meluangkan waktunya untuk membimbing peneliti dalam menyelesaikan tesis.
9. Kepada bapak H. Yarham Harid selaku GM Terninal Petikemas Belawan PT. PELINDO 1 Cabang Belawan yang telah turut membantu serta mendukung peneliti selama perkuliahan serta penyusunan tesis ini.
10. Kepada bapak Jhoni Hutama selaku manajer PT. PELINDO 1 Cabang Belawan Devisi Bongkar Muatn yang telah turut membantu serta mendukung peneliti selama perkuliahan serta penyusunan tesis ini.
11. Kepada bapak M. Jamal selaku supervisi PT. PELINDO 1 Cabang Belawan Devisi Bongkar Muatn yang telah turut membantu serta mendukung peneliti selama perkuliahan serta penyusunan tesis ini.
12. Kepada sahabat saya Molana Malik Pandia, Kurnia Bakti, Adit Prasetyo Hardianta, Hendra SP Siagian dan Ayu Juliani Siregar yang telah turut membantu peneliti dalam penyusunan tesis ini.

13. Seluruh Dosen di program studi magister manajemen pasca sarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah memberikan segala ilmu pengetahuan dan pengalaman kepada peneliti, serta seluruh staff pegawai yang telah membantu peneliti baik selama masa pelaksanaan maupun dalam penyusunan tesis ini.
14. Serta seluruh pihak yang tidak dapat peneliti sebutkan satu persatu. Peneliti hanya bisa berharap semoga Allah SWT membalas kebaikan kalian semua. Amin.

Akhir kata peneliti ucapkan banyak terima kasih semoga tesis ini dapat peneliti lanjutkan dalam penelitian dan akhirnya dapat menyelesaikan tesis yang menjadi salah satu syarat peneliti menyelesaikan studi di program studi magister manajemen pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Wassalammualaikum, Wr. Wb

Medan, September 2021

Peneliti

SUVRINA SENINA
NPM:1920030084

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
<i>ABSTRACT</i>	<i>ii</i>
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL.....	ix
DAFTAR GAMBAR.....	x
 BAB 1 PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	6
1.3 Batasan Masalah.....	7
1.4 Rumusan Masalah.....	8
1.5 Tujuan Penelitian	9
1.6 Manfaat Penelitian	10
 BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Landasan Teori.....	11
2.1.1 Kinerja.....	11
2.1.1.1 Pengertian Kinerja	11
2.1.1.2 Tujuan Dan Manfaat Kinerja.....	12
2.1.1.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja.....	13
2.1.1.4 Indikator-indikator Kinerja.....	15
2.1.2 Kesehatan Dan Keselamatan Kerja	16
2.1.2.1 Pengertian Kesehatan Dan Keselamatan Kerja.....	16
2.1.2.2 Tujuan Dan Manfaat Kesehatan Dan Keselamatan Kerja	18
2.1.2.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kesehatan Dan Keselamatan Kerja	19

2.1.2.4	Indikator-indikator Kesehatan Dan Keselamatan Kerja	22
2.1.3	Lingkungan Kerja.....	23
2.1.3.1	Pengertian Lingkungan Kerja.....	23
2.1.3.2	Tujuan Dan Manfaat Lingkungan Kerja	24
2.1.3.3	Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja	26
2.1.3.4	Indikator Lingkungan Kerja	28
2.1.4	Komitmen Organisasi.....	31
2.1.4.1	Pengertian Komitmen Organisasi.....	31
2.1.4.2	Faktor-faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi	33
2.1.4.3	Tujuan Dan Manfaat Komitmen Organisasi	34
2.1.4.4	Indikator Komitmen Organisasi	36
2.2	Penelitian Releven	38
2.3	Kerangka Konseptual	39
2.4	Hipotesis	46

BAB 3 METODE PENELITIAN

3.1	Pendekatan Penelitian.....	48
3.2	Tempat dan Waktu Penelitian.....	49
3.3	Populasi dan Sampel	49
3.4	Defenisi Operasional	50
3.5	Teknik Pengumpulan Data	52
3.6	Teknik Analisis Data	57

BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1	Hasil Penelitian	62
4.1.1	Deskripsi Hasil Penelitian	62
4.1.2	Jawaban Responden	64
4.1.3	Analisis Inner Model.....	71
4.1.4	Pengujian Hipotesis	72
4.2	Pembahasan.....	78

BAB 5 PENUTUP

5.1	Kesimpulan	95
5.2	Saran.....	96

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Hal
Tabel 1.1 Data Bulanan B/M UBM	5
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	38
Tabel 3.1 Waktu penelitian	49
Tabel 3.2 Data Pegawai pada PT. Pelabuhan Indonesia I Unit Bongkar Muat Cabang Belawan.....	50
Tabel 3.3 Indikator Kinerja	51
Tabel 3.4 Indikator Kesehatan Dan Keselamatan Kerja	51
Tabel 3.5 Indikator Lingkungan Kerja.....	52
Tabel 3.6 Indikator Komitmen Organisasi.....	52
Tabel 3.7 Skala Likret	53
Tabel 3.8 Hasil AVE (<i>Average Variant Extracted</i>)	54
Tabel 3.9 Hasil <i>Cross Loading</i>	55
Tabel 3.11 Hasil Uji Reliabilitas	56
Tabel 4.1 Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	62
Tabel 4.2 Deskripsi Responden Berdasarkan Usia	63
Tabel 4.3 Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan.....	64
Tabel 4.4 Skor Angket Untuk Variabel Kinerja	64
Tabel 4.5 Skor Angket Untuk Variabel Kesehatan Dan Keselamatan Kerja	66
Tabel 4.6 Skor Angket Untuk Variabel Lingkungan Kerja.....	68
Tabel 4.7 Skor Angket Untuk Variabel Komitmen Organisasi	70
Tabel 4.8 Nilai <i>R-Square</i>	72
Tabel 4.9 <i>Path Coefficient</i>	73
Tabel 4.10 <i>Specific Indirect Effects</i>	75
Tabel 4.11 Hasil Kesimpulan Analisis Jalur	78

DAFTAR GAMBAR

	Hal
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	45
Gambar 3.1 Model Struktural PLS.....	58
Gambar 4.1 <i>Path Coefficient</i>	71
Gambar 4.2 Hubungan Kesehatan Dan Keselamatan Kerja Dengan Kinerja Melalui Komitmen Organisasi	76
Gambar 4.3 Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Kinerja Melalui Komitmen Organisasi	77

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan aset dan kedudukan yang sangat penting serta mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan organisasi atau instansi. Pengelolaan Sumber daya manusia pada hakekatnya merupakan kunci sukses utama untuk mencapai tujuan suatu organisasi atau instansi yang dapat dilakukan dengan memperhatikan dan mengatur sesuai dengan keahlian serta kemampuan yang dimiliki sumber daya manusia dalam suatu organisasi. Dalam suatu organisasi atau instansi membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas, baik pimpinan dan bawahannya dalam melakukan pengawasan dan melaksanakan tugasnya, sehingga semakin tinggi kualitas sumber daya manusia yang dimiliki maka kinerja pegawai suatu organisasi akan meningkat. Dengan demikian, perlu dilakukan pengelolaan sumber daya manusia secara optimal agar dapat memberikan hasil serta kontribusi yang positif dalam mengembangkan dan mencapai keberhasilan kinerja pegawai dan tujuan suatu organisasi (Widiyanti & Fitriani, 2017)

Sumber Daya Manusia yang ada di miliki oleh perusahaan tentunya memiliki peran yang sangat penting guna mendukung pencapaian tujuan perusahaan, apabila karyawan memiliki kinerja yang baik tentunya akan memberikan dampak menguntungkan buat perusahaan begitu juga sebaliknya

apabila kinerja karyawan rendah maka perusahaan akan mengalami kesulitan dan kerugian dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan perusahaan (Nasution, 2018)

Kinerja sebagai sesuatu yang tampak, dimana individu relevan dengan tujuan organisasi. Kinerja yang baik merupakan salah satu sasaran organisasi dalam pencapaian produktivitas kerja yang tinggi. Tercapainya kinerja yang baik tidak terlepas dari kualitas sumber daya manusia yang baik pula (Noor, 2013)

Kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi (Moenir, 2010).

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Kinerja ini adalah gabungan dari tiga faktor penting yaitu kemampuan dan minat seseorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi ketiga faktor di atas, maka semakin besarlah kinerja pegawai bersangkutan. (Rambe et al., 2018)

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penting dalam kemajuan suatu perusahaan. Dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan, pengawasan juga mempunyai peran dalam menentukan arah organisasi mengarahkan apa yang boleh dilakukan, mengarahkan bagaimana mengalokasikan sumber dayanya, mengelola sumber daya organisasional, dan sebagai alat untuk menghadapi

masalah dan peluang di lingkungannya. Suatu organisasi atau instansi dapat dilihat tingkat keberhasilan kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti, jaminan kesehatan dan keamanan kerja, pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan kepada bawahannya, kompetensi pegawai, serta keadaan lingkungan kerja fisik organisasi tersebut. (Widiyanti & Fitriani, 2017)

Salah satu hal yang harus menjadi perhatian utama bagi manajer sumber daya manusia guna menunjang kinerja karyawannya ialah sistem keselamatan dan kesehatan kerja. Karyawan yang bekerja memiliki hak atas kesehatan dan keselamatan kerja yang pelaksanaannya dilandasi oleh peraturan perundang-undang. Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) yang dijadikan sebagai aspek perlindungan tenaga kerja sekaligus melindungi asset perusahaan yang bertujuan sedapat mungkin memberikan jaminan kondisi yang aman dan sehat kepada setiap karyawan dan untuk melindungi Sumber Daya Manusia (SDM). Kesehatan dan Keselamatan Kerja bertujuan untuk mengurangi angka kecelakaan kerja khususnya di Indonesia (Elphiana et al., 2017)

Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) adalah kegiatan yang menjamin terciptanya kondisi kerja yang aman, terhindar dari gangguan fisik dan mental melalui pembinaan dan pelatihan, pengarahan, dan control terhadap pelaksanaan tugas dari para karyawan dan pemberian bantuan sesuai dengan aturan yang berlaku, baik dari lembaga pemerintah maupun perusahaan dimana mereka bekerja (Yuli, 2015).

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Elphiana et al., 2017) menyimpulkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai kondisi lingkungan kerja yang nyaman dan sehat sangat mempengaruhi kesegaran dan semangat kerja karyawan. (Simanjuntak, 2011)

Lingkungan kerja adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Sedangkan lingkungan kerja nonfisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. (Sedarmayanti, 2016)

Keberadaan lingkungan kerja yang nyaman akan memberikan kontribusi yang positif bagi terselenggaranya berbagai aktifitas kerja dengan mudah, sehingga dapat mempertahankan keseimbangan fasilitas yang dijalankan perusahaan (Astuti & Riskinawati, 2018).

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Rakhmawan et al., 2016) (Sahlan, 2015) dan (Sari, 2012) menyimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penting dalam kemajuan suatu perusahaan. Dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan, pengawasan juga mempunyai peran dalam menentukan arah organisasi mengarahkan apa yang boleh dilakukan, mengarahkan bagaimana mengalokasikan sumber dayanya,

mengelola sumber daya organisasional, dan sebagai alat untuk menghadapi masalah dan peluang di lingkungannya.

Suatu organisasi atau instansi dapat dilihat tingkat keberhasilan kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti, komitmen organisasi. Komitmen Organisasi merupakan keinginan yang kuat untuk menjadi anggota dalam suatu kelompok, kemauan usaha yang tinggi untuk organisasi, suatu keyakinan tertentu dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan-tujuan organisasi. Komitmen organisasi adalah derajat dimana karyawan percaya dan menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasi. (E Sutrisno, 2010)

Komitmen organisasional adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Jadi keterlibatan pekerjaan yang tinggi berarti memihak pada pekerjaan tertentu seorang individu, sementara komitmen organisasional yang tinggi berarti memihak organisasi yang merekrut individu tersebut (Robbins, 2012).

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Cahyani et al., 2020) dan (Kristine, 2017) menunjukkan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja karyawan

PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero), merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) sektor Perhubungan Laut yang bergerak dalam bidang perusahaan jasa kepelabuhan. Berdasarkan observasi awal penulis pada kantor PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Unit Bongkar Muat penulis melihat bahwa

adanya beberapa pegawai yang kurang mampu menyelesaikan pekerjaannya tepat pada waktunya hal ini dapat dilihat bahwa masih seringnya pekerjaan pegawai yang terlambat selesai hal ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 1.1 Data Bulanan B/M UBM

Data Bulanan B/M UBM				
No	Jenis Barang	Barang	Rencana B/M Maks	Realisasi
1	Curah kering	Pupuk, Semen, Clinker Kering, PKK, Gula, Jagung, Cangkang sawit	50.000 s/d 100.000 T	45.000 T
2	Curah Cair	CPO, POME, MFO	1.000 s/d 2.000 T	869 T
3	Jumbo Bag	Pupuk, Semen, PKK, Gula, Jagung, dll.	5.000 T	458 T
4	In Bag @40kg	Pupuk, Semen, PKK, Gula, Jagung, dll. (Dalam kemasan yg lebih kecil)	5.000 T	326 T
5	General Cargo	Pipa, Tiang, Material konstruksi, Besi, dll.	2.000 T	1.689 T
6	Kendaraan	Mobil, Alat berat, sepeda motor	4.000 s/d 5.000 Unit	3.128 Unit
7	Petikemas	Buah, sayur, elektronik, dll.	100 s/d 1.500 Box	863 Unit

Sumber : PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Unit Bongkar Muat

Berdasarkan tabel 1.1 diatas data bulanan B/M UBM dapat dilihat bahwa jumlah realisasi barang bongkar muat pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) unit bongkar muat tidak mencapai rencana yang telah ditentukan sebelumnya.

Selain itu adanya bebera pegawai yang masih melanggar prosedur perusahaan seperti tidak memakai alat-alat keselamatan di perusahaan dalam melakukan pekerjaan lapangan dan minimnya jaminan keselamatan dan kesehatan kerja yang disediakan oleh perusahaan untuk menunjang pekerjaan dimana jaminan yang disediakan perusahaan hanya BPJS Ketenaga Kerjaan. Selain itu lingkungan kerja yang tidak sempurna seperti fasilitas kerja serta suhu udara yang kurang memadai hal ini disebabkan tempat bekerja yang sering kali berubah-ubah. Selain itu masih kurangnya komitmen organisasi dimana ada beberapa pegawai yang terlihat kurang bersungguh-sungguh dalam bekerja hal ini dapat dilihat dari

adanya beberapa pegawai yang tidak menggunakan APD dalam melakukan pekerjaan.

Berdasarkan uraian diatas, maka jelas bahwa dengan keselamatan dan kesehatan kerja dan lingkungan kerja yang sesuai dengan kondisi pegawai begitu juga dengan pengawasan yang dilakukan pemimpin dapat meningkatkan kinerja pegawai, maka penulis terdorong untuk melakukan penelitian dan mengambil judul **“Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi Pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Unit Bongkar Muat”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang ditemukan diatas, maka penulis mengidentifikasi masalah yang berkaitan dengan kesehatan dan keselamatan kerja, lingkungan kerja dan pengawasan terhadap kinerja pegawai pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Unit Bongkar Muat adalah sebagai berikut:

1. Adanya beberapa pegawai yang kurang mampu menyelesaikan pekerjaannya tepat pada waktunya hal ini dapat dilihat bahwa masih seringnya pekerjaan pegawai yang terlambat selesai.
2. Adanya beberapa pegawai yang masih melanggar prosedur perusahaan seperti tidak memakai alat-alat keselamatan kerja pada saat melakukan pekerjaan.
3. Masih minimnya jaminan kesehatan kerja yang disediakan oleh perusahaan untuk menunjang pekerjaan dimana jaminan yang disediakan perusahaan hanya BPJS Ketenaga Kerjaan.

4. Lingkungan kerja yang tidak sempurna seperti fasilitas kerja serta suhu udara yang kurang memadai hal ini disebabkan tempat bekerja yang sering kali berubah-ubah.
5. Komitmen organisasi yang ditanamkan masih kurang hal ini dapat dilihat dari adanya beberapa pegawai yang tidak menggunakan APD dalam melakukan pekerjaan.

1.3 Batasan Masalah

Melihat identifikasi masalah dan latar belakang masalah diatas terlihat bahwa kesehatan dan keselamatan kerja, lingkungan kerja dan pengawasan adalah masalah utama yang mempengaruhi kinerja pegawai, maka penelitian ini dibatasi hanya pada masalah kesehatan dan keselamatan kerja yang dilihat dari jaminan kesehatan dan keselamatan kerja yang di berikan perusahaan terhadap pegawai dan penggunaan alat kerja, lingkungan kerja yang dilihat dari lingkungan kerja fisik, komitmen organisasi yang dilihat dari kesungguhan pegawai dalam melakukan pekerjaan, dan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai yang dilihat dari pekerjaan dikerjakan sesuai dengan kurun waktu yang ditentukan serta sampel yang digunakan dalam penelitian ini hanya pada pegawai PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Cabang Belawan Unit Bongkar Muat.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang masalah, maka penulis menemukan beberapa masalah sebagai berikut :

1. Apakah kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Cabang Belawan Unit Bongkar Muat?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Cabang Belawan Unit Bongkar Muat ?
3. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Cabang Belawan Unit Bongkar Muat ?
4. Apakah kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Cabang Belawan Unit Bongkar Muat ?
5. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Cabang Belawan Unit Bongkar Muat ?
6. Apakah komitmen organisasi dapat memediasi pengaruh kesehatan keselamatan kerja (K3) terhadap kinerja pegawai pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Cabang Belawan Unit Bongkar Muat ?
7. Apakah komitmen organisasi dapat memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Cabang Belawan Unit Bongkar Muat ?

1.5 Tujuan Penelitian

Sebagaimana berkaitan dengan rumusan masalah diatas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Cabang Belawan Unit Bongkar Muat.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Cabang Belawan Unit Bongkar Muat.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Cabang Belawan Unit Bongkar Muat.
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja terhadap komitmen organisasi pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Cabang Belawan Unit Bongkar Muat.
5. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Cabang Belawan Unit Bongkar Muat.
6. Untuk menguji dan menganalisis komitmen organisasi dapat memediasi pengaruh kesehatan keselamatan kerja (K3) terhadap kinerja pegawai pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Cabang Belawan Unit Bongkar Muat.
7. Untuk menguji dan menganalisis komitmen organisasi dapat memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Cabang Belawan Unit Bongkar Muat.

1.6 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Diharapkan penelitian ini dapat mengetahui teori-teori tentang kesehatan dan keselamatan kerja, lingkungan kerja, komitmen organisasi dan kinerja pegawai sehingga dapat menambah wawasan pengetahuan dalam hal kesehatan dan keselamatan kerja, lingkungan kerja, komitmen organisasi dan kinerja pegawai.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini dapat menjadi sumbangan pemikiran sebagai masukan dan saran terhadap peningkatan sumber daya manusia pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Cabang Belawan Unit Bongkar Muat

3. Manfaat bagi peneliti selanjutnya

Hasil penelitian dapat dijadikan sebagai sumber informasi untuk menambah pengetahuan dan sebagai bahan referensi tambahan untuk penelitian ilmiah yang akan dilakukan.

BAB 2

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kinerja

2.1.1.1 Pengertian Kinerja

Salah satu cara yang digunakan untuk melihat perkembangan perusahaan adalah dengan melihat kinerja karyawannya pada perusahaan tersebut. Kinerja merupakan suatu pengukuran hasil dari pekerjaan yang di dalam suatu program yang mewujudkan sasaran berupa hasil/output yang menjadi hasil suatu evaluasi yang dipertimbangkan oleh manajer untuk mengambil suatu keputusan.

Menurut (Pianda, 2018) kinerja adalah sebuah kata dalam Bahasa Indonesia dari kata dasar “keja” yang menerjemahkan kata dari bahasa asing adalah prestasi, bisa pula berarti hasil kerja. Selanjutnya menurut (Rivai, 2014), kinerja merupakan penampilan hasil kerja pegawai baik secara kuantitas maupun mutu.

Selanjutnya menurut (Noor, 2013) menyatakan bahwa kinerja sebagai sesuatu yang tampak, dimana individu relevan dengan tujuan organisasi. Kinerja yang baik merupakan salah satu sasaran organisasi dalam pencapaian produktivitas kerja yang tinggi. Tercapainya kinerja yang baik tidak terlepas dari kualitas sumber daya manusia yang baik pula.

Berdasarkan beberapa pendapat ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam

melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama

2.1.1.2 Tujuan dan Manfaat Kinerja

Kinerja pada dasarnya merupakan faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien, karena adanya kebijakan atau program yang lebih baik atas sumber daya manusia yang ada dalam organisasi. Penilaian kinerja individu sangat bermanfaat bagi dinamika pertumbuhan organisasi secara keseluruhan, melalui penilaian tersebut maka dapat diketahui kondisi sebenarnya tentang bagaimana kinerja pegawai.

Menurut (Mangkunegara, 20015), secara spesifik, tujuan penilaian kinerja sebagai berikut:

1. Meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan kinerja.
2. Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu.
3. Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karier atau pekerjaan yang diembannya sekarang.
4. Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya.
5. Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khusus rencana diklat, dan kemudian meny

Selanjutnya menurut (Prawisentono, 2012) berpendapat bahwa, “manfaat penilaian kinerja karyawan yang dilakukan secara objektif, tepat dan didokumentasikan secara baik cenderung menurun potensi penyimpangan yang dilakukan karyawan, sehingga kinerjanya diharapkan harus bertambah baik sesuai dengan kinerja yang dibutuhkan perusahaan.

Uraian tersebut diatas dapat diartikan bahwa kinerja karyawan perusahaan jasa pelayanan memegang peranan sangat penting untuk memberikan efek positif atau negatif pada perusahaan. Oleh sebab itu penilaian kinerja karyawan pada perusahaan jasa akan sangat baik dilakukan oleh konsumen berdasarkan kualitas pelayanan yang diberikan oleh karyawan perusahaan tersebut

2.1.1.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Tercapainya suatu kinerja seseorang atau pekerja karena adanya upaya dan tindakan yang dihasilkan. Upaya tersebut yaitu berupa hasil kerja (kinerja) yang dicapai oleh pekerja. Kinerja dapat dihasilkan dari pendidikan, pengalaman kerja dan profesionalisme. Pendidikan adalah modal dasar dan utama seorang pekerja dalam mencari kerja dan bekerja.

Menurut (Sutrisno, 2010) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan adalah sebagai berikut :

1. Efektivitas dan Efisiensi

Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi. Dikatakan efektif bila mencapai tujuan, dikatakan efisien bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan.

2. Otoritas dan Tanggung Jawab

Dalam organisasi yang baik wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang-tindih tugas. Masing-masing karyawan yang ada dalam organisasi mengetahui apa yang menjadi haknya dan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

3. Disiplin

Secara umum, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketepatan perusahaan. Disiplin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjuangan yang dibuat antara perusahaan dan karyawan.

4. Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

Sedangkan menurut (Darmadi, 2018) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah faktor individu, faktor organisasi, faktor psikologis, faktor kemampuan dan motivasi yang berkaitan dengan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja.

Sedangkan menurut (Mangkuprawira & Hubeis, 2017) menyebutkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor intrinsik dan ekstrinsik pegawai. Faktor – faktor intrinsik yang mempengaruhi kinerja pegawai terdiri dari

pendidikan, pengalaman, motivasi, kesehatan, usia, keterampilan, emosi dan spiritual. Sedangkan faktor ekstrinsik yang mempengaruhi kinerja pegawai terdiri dari lingkungan fisik dan non fisik, kepemimpinan, komunikasi vertical dan horizontal, kompensasi, kontrol berupa penyeliaan, fasilitas, pelatihan, beban kerja, prosedur kerja, system hukuman dan sebagainya.

Dengan komunikasi efektif peningkatan kinerja karyawan dapat dilakukan, melalui pengaturan atas faktor pembentukan motivasi kerja dan kemampuan kerja. Pembentukan motivasi kerja dapat dilakukan melalui pemberian insentif, promosi dan aktualisasi diri sedangkan upaya untuk meningkatkan kemampuan kerja dapat dilakukan melalui pemberian pelatihan dan pendidikan

2.1.1.4 Indikator Kinerja

Kinerja adalah suatu yang di kerjakan, produk atau jasa yang di hasilkan atau di berikan seseorang atau kelompok. Indikator kinerja merupakan sesuatu yang akan dihitung dan diukur kinerja karyawan secara individu.

Menurut (E Sutrisno, 2010)mengemukakan secara umum dapat dinyatakan bahwa terdapat 3 aspek indikator kinerja, yaitu sebagai berikut:

1. Kualitas

Kualitas yang dihasilkan, menerangkan tentang jumlah kesalahan, waktu dan ketepatan dalam melakukan tugas.

2. Kuantitas

Kuantitas yang dihasilkan, berkenaan dengan berapa jumlah produk, serta masa kerja yang telah di jalani individu pegawai tersebut.

3. Waktu kerja

Waktu kerja menerangkan akan berapa jumlah absen, keterlambatan, serta masa kerja yang telah dijalani individu pegawai tersebut.

4. Sikap

Sikap yang dimiliki terhadap perusahaan, karyawan lain pekerjaan secara kerja sama.

5. Kerjasama.

Kesediaan karyawan untuk berpartisipasi dengan karyawan atau pegawai lain secara vertikal dan horizontal baik didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan semakin baik.

Selanjutnya indikator kinerja menurut (Fattah, 2017) yaitu :

1. Kuantitas kerja.
2. Kualitas kerja.
3. Efisiensi dalam melaksanakan tugas.
4. Disiplin kerja, inisiatif.
5. Ketelitian.
6. Kepemimpinan.
7. Kejujuran.
8. Kreativitas.

Dari beberapa pendapat diatas diketahui bahwa kinerja karyawan mempunyai unsur kemampuan, kecakapan, kedisiplinan, dan ketelitian sehingga dapat memberikan hasil kerja yang baik.

2.1.2 Keselamatan Kesehatan Kerja

2.1.2.1 Pengertian Keselamatan Kesehatan Kerja

Keselamatan kesehatan kerja (K3) menurut (Slamet, 2012) diartikan sebagai keadaan terhindar dari bahaya selama melakukan pekerjaan. Dengan kata lain keselamatan kerja merupakan salah satu faktor yang harus dilakukan selama bekerja, karena tidak yang menginginkan terjadinya kecelakaan di dunia ini. Keselamatan kerja sangat bergantung pada jenis, bentuk, dan lingkungan dimana pekerjaan itu dilaksanakan

Menurut (Solihah & Kuncoro, 2013) mengemukakan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja merupakan salah satu aspek perlindungan tenaga kerja melalui penerapan teknologi pengendalian segala aspek yang berpotensi membahayakan para pekerja. Dengan menerapkan teknologi pengendalian keselamatan dan kesehatan kerja, bahwa tenaga kerja akan mencapai ketahanan fisik, daya kerja, dan tingkat kesehatan yang tinggi. Pengendalian juga berpotensi menimbulkan penyakit akibat jenis pekerjaan tersebut, upaya pencegahan kecelakaan, penyerasian peralatan kerja/mesin/instrument, dan karakter manusia yang menjalankan pekerjaan.

Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan suatu bidang spesialisasi tersendiri, karena dilandasi oleh peraturan perundang-undangan, pelaksanaannya juga dilandasi oleh ilmu-ilmu tertentu, terutama ilmu teknik dan metodik. Perlu kita pahami bersama bahwa pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja mencakup banyak aspek dan cara lain. Pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja harus berpedoman dengan undang-undang No. 1 Tahun 1970. Dalam hal ini, diperlukan upaya pengawasan untuk menilai pelaksanaan undang-undang keselamatan kerja. Dalam UU No. 10 Tahun 1997 diatur pula mengenai budaya

keselamatan, yaitu sifat dan sikap dalam organisasi dan individu yang menekankan pentingnya keselamatan. Oleh sebab itu, budaya keselamatan mempersyaratkan agar semua kewajiban yang berkaitan dengan keselamatan harus dilaksanakan secara benar, seksama, dan bertanggung jawab.

Sedangkan menurut (Puji, 2018) keselamatan kerja dapat diartikan sebagai keadaan terhindar dari bahaya selama melakukan pekerjaan. Keselamatan kerja merupakan salah satu faktor yang harus dilakukan selama bekerja. Sementara kesehatan kerja adalah kondisi kesehatan yang bertujuan agar pekerja memperoleh derajat kesehatan yang bertujuan agar pekerja memperoleh derajat kesehatan setinggi-tingginya, baik jasmani, rohani maupun sosial dengan usaha pencegahan dan pengobatan terhadap penyakit atau gangguan kesehatan yang disebabkan oleh pekerjaan dan lingkungan kerja maupun penyakit umum.

Berdasarkan teori di atas dapat disimpulkan bahwa kesehatan dan keselamatan kerja adalah suatu usaha dan upaya untuk menciptakan perlindungan dan keamanan dari resiko kecelakaan dan bahaya baik fisik, mental maupun emosi terhadap pekerja perusahaan, masyarakat dan lingkungan, serta menyangkut berbagai unsur dan pihak

2.1.2.2 Tujuan Dan Manfaat Keselamatan Kesehatan Kerja

Keselamatan dan kesehatan kerja yang merupakan cara menanggulangi kecelakaan kerja adalah meniadakan unsur penyebab kecelakaan dan atau mengadakan pengawasan yang ketat. Keselamatan dan kesehatan kerja pada dasarnya mencari dan mengungkapkan kelemahan yang memungkinkan terjadinya kecelakaan.

Menurut (Mangkunegara, 2014) tujuan dari keselamatan dan kesehatan kerja adalah sebagai berikut :

1. Agar setiap pegawai mendapat jaminan keselamatan dan kesehatan kerja, baik secara fisik, sosial, maupun psikologis.
2. Agar setiap perlengkapan dan peralatan kerja digunakan sebaik-baiknya.
3. Agar semua hasil produksi dipelihara keamanannya.
4. Agar ada jaminan atas pemeliharaan dan peningkatan kesehatan gizi pegawai.
5. Agar meningkatkan kegairahan, keserasian kerja, dan partisipasi kerja.
6. Agar terhindar dari gangguan kesehatan yang disebabkan oleh lingkungan atau kondisi kerja.
7. Agar setiap pegawai merasa aman dan terlindungi dalam bekerja.

Selain itu, keselamatan kerja juga menjaga keamanan peralatan dan sumber daya produksi agar slalu dapat digunakan secara efisien. Menurut (Rivai, 2014) tujuan keselamatan kerja meliputi :

1. Meningkatnya produktivitas karena menurunnya jumlah hari kerja yang hilang.
2. Meningkatnya efisiensi dan kualitas pekerja yang lebih berkomitmen.
3. Menurunnya biaya-biaya kesehatan dan asuransi.
4. Tingkat kompensasi pekerja dan pembayaran langsung yang lebih rendah karena menurunnya pengajuan iklm.
5. Fleksibilitas dan adaptibilitas yang lebi besar sebagai akibat dari meningkatnya partisipasi dan rasa kepemilikan.

6. Rasio seleksi tenaga kerja yang lebih baik karena meningkatnya citra perusahaan.

Berdasarkan teori diatas dapat ditarik kesimpulan adalah tujuan keselamatan dan kesehatan kerja adalah untuk tercapainya kesehatan dan keselamatan seseorang saat bekerja dan setelah bekerja

2.1.2.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Keselamatan kerja dapat diartikan sebagai keadaan terhindar dari bahaya selama melakukan pekerjaan. Dengan kata lain keselamatan kerja merupakan salah satu faktor yang harus dilakukan selama bekerja. Tidak ada seorangpun di dunia ini yang menginginkan terjadinya kecelakaan. Keselamatan kerja sangat bergantung pada jenis, bentuk dan lingkungan dimana pekerjaan itu dilaksanakan

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi keselamatan dan kesehatan kerja Menurut (Sedarmayanti, 2016) adalah sebagai berikut :

1. Kebersihan

Kebersihan merupakan syarat utama bagi pegawai agar tetap sehat dan pelaksanaannya tidak memerlukan banyak biaya. Untuk menjaga kesehatan, semua ruangan hendaknya tetap dalam keadaan bersih. Oleh karena itu, perlu disediakan tempat sampah dalam jumlah cukup, bersih dari bebas hama, tidak bocor, serta dapat dibersihkan dengan mudah.

2. Air Minum dan Kesehatan

Air minum dari sumber yang sehat, hendaknya secara teratur diperiksa dan harus disediakan di dekat dengan tempat kerja.

3. Urusan Rumah Tangga

Kerapian dalam ruang kerja membantu pencapaian produktivitas dan mengurangi kemungkinan kecelakaan.

4. Ventilasi, Pemanas, dan Pendingin

Ventilasi yang menyeluruh perlu untuk kesehatan dan rasa keserasian para pegawai, karena memengaruhi efisiensi kerja. Udara panas dapat menyebabkan pegawai sering keluar ruangan, karena keadaan kerja yang tidak nyaman.

5. Tempat Kerja, Ruang Kerja, dan Tempat Duduk

Tempat kerja, ruang kerja, dan tempat duduk dapat mempengaruhi pegawai dalam bekerja. Untuk itu, sediakan tempat kerja dan ruang kerja nyaman dan aman, dengan menghilangkan kepadatan di sekitarnya. Selain itu, sediakan tempat duduk yang sesuai, sehingga pegawai tidak salah mengambil posisi duduk.

6. Pencegahan Kecelakaan

Pencegahan kecelakaan harus diusahakan dengan meniadakan penyebabnya; apakah disebabkan hal teknis atau datang dari manusi

7. Pencegahan Kebakaran

Pencegahan kebakaran merupakan salah satu masalah yang perlu diantisipasi dengan cepat sesuai peraturan pencegahan kebakaran, misalnya larangan merokok di tempat yang mudah timbul kebakaran.

8. Gizi

Gizi makanan para pegawai harus diperhatikan. Sebab, hanya dengan gizi makanan yang baik, pegawai akan sanggup menghasilkan keluaran yang memerlukan energi besar, yang biasanya dapat dihasilkan oleh pegawai yang sehat, cukup makan, dan lepas dari kesulitan akibat iklim yang harus dihadapi.

9. Penerangan/Cahaya, Warna, dan Suara Bising di Tempat Kerja

Pemanfaatan penerangan dan warna di tempat kerja yang tepat mempunyai arti penting dalam menunjang keselamatan dan kesehatan kerja. Kebisingan di tempat kerja merupakan faktor yang perlu dicegah, karena dapat mengakibatkan kerusakan.

Sedangkan menurut (Mangkunegara, 2014) dikemukakan beberapa sebab yang memungkinkan terjadinya kecelakaan dan gangguan kesehatan pegawai adalah sebagai berikut :

1. Penyusunan dan penyimpanan barang-barang yang berbahaya kurang diperhitungkan keamanannya.
2. Ruang kerja yang terlalu padat dan sesak.
3. Ekonomis yaitu agar perusahaan menjadi sadar akan keselamatan kerja karena biaya kecelakaan dapat berjumlah sangat besar bagi perusahaan.

Berdasarkan teori di atas dapat disimpulkan bahwa faktor manusia yang mengakibatkan kecelakaan.

2.1.2.4 Indikator Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan proses perlindungan pekerja dalam kegiatan yang dilakukan pekerja pada suatu perusahaan atau tempat kerja yang menyangkut risiko baik jasmani dan rohani para pekerja. Perlindungan bagi pekerja merupakan kewajiban perusahaan demi menjaga lingkungan dan mencegah terjadinya kecelakaan kerja

Menurut (Suma'mur, 2014) ada 5 indikator yang mempengaruhi keselamatan dan kesehatan kerja (K3) , dimana indikator-indikator tersebut harus dapat menjadi perhatian perusahaan dalam memperkerjakan karyawannya. Adapun indikator-indikator tersebut adalah sebagai berikut :

1. Alat-alat perindung kerja.
2. Ruang kerja yang aman.
3. Penggunaan peralatan kerja.
4. Ruang kerja yang sehat.
5. Penerangan diruang kerja.

Sedangkan menurut (Mangkunegara, 2014) bahwa indikator penyebab keselamatan kerja adalah :

1. Keadaan tempat lingkungan kerja, yang meliputi :
 - 1) Penyusunan dan penyimpanan barang-barang yang berbahaya yang kurang diperhitungkan keamanannya.
 - 2) Ruang kerja yang terlalu padat dan sesak.

3) Pembangunan kotoran dan limbah yang tidak pada tempatnya.

2. Pemakaian peralatan kerja, yang meliputi :

1) Pengaman peralatan kerja yang sudah using atau rusak

2) Penggunaan mesin, alat elektronik tanpa pengaman yang baik.

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.

2.1.3 Lingkungan Kerja

2.1.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan yang menyenangkan dan memberikan kinerja yang maksimal bagi karyawan. Karena pegawai tidak merasa terganggu dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Sehingga mereka lebih tenang, aktif, tekun dan serius menghadapi tugas-tugasnya. Penciptaan lingkungan kerja yang menyenangkan dan dapat memenuhi kebutuhan pegawai akan memberikankinerja yang maksimal dan mendorong semangat mereka. Sebaliknya lingkungan kerja yang kurang mendapat perhatian akan membawa dampak negatif dan menurunkan tugas mengalami gangguan, sehingga kurang semangat dan kurang mencurahkan tenaga dan pikirannya terhadap tugasnya.

Menurut (Sedarmayanti, 2016) mengatakan bahwa lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak

langsung. Sedangkan lingkungan kerja nonfisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Menurut (Sunyoto, 2013) lingkungan kerja adalah: “segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan, dan lain-lain”.

Sementara menurut (Simanjuntak, 2011) mengatakan bahwa “lingkungan kerja dapat diartikan sebagai kondisi lingkungan kerja yang nyaman dan sehat sangat mempengaruhi kesegaran dan kesemangatan kerja karyawan”.

2.1.3.2 Tujuan Dan Manfaat Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap karyawan perusahaan dalam usaha untuk menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, yang pada akhirnya berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik dan memuaskan karyawan tentu akan meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri. Sehingga mereka dapat menyelesaikan tugas yang dibebankan dengan baik dan penuh tanggung jawab. Demikian juga sebaliknya bila lingkungan kerja kurang memuaskan bagi karyawan menyebabkan karyawan bekerja dalam suasana yang kurang tenang, sehingga akan dapat mempertinggi tingkat kesalahan yang mereka lakukan.

Menurut (Sedarmayanti, 2011), manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang

termotivasi adalah pekerjaan dapat terselesaikan dengan tepat, yang artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Prestasi kerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan, dan tidak akan menimbulkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi.

Selanjutnya menurut (Siagian, 2014), mengemukakan bahwa manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat, selain itu lingkungan kerja juga dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja muncul sebagai akibat dari situasi kerja yang ada di dalam perusahaan. Kepuasan kerja tersebut mencerminkan perasaan karyawan mengenai senang atau tidak senang, nyaman atau tidak nyaman atas lingkungan kerja perusahaan dimana dia bekerja.

Sehingga dapat disimpulkan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan”. Lingkungan kerja sangat mempengaruhi pegawai dalam pekerjaan yang diberikan perusahaan.

2.1.3.3 Faktor-faktor Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Penciptaan lingkungan kerja yang menyenangkan dan dapat memenuhi kebutuhan pegawai akan memberikan kinerja yang maksimal dan mendorong semangat mereka.

Menurut (Suwatno & Priansa, 2011) faktor lingkungan fisik adalah lingkungan yang berada disekitar pekerja itu sendiri. Kondisi di lingkungan kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai yang meliputi:

1. Rencana Ruang Kerja

Meliputi kesesuaian pengaturan dan tata letak peralatan kerja, hal ini berpengaruh besar terhadap kenyamanan dan tampilan kerja pegawai.

2. Rancangan Pekerjaan

Meliputi peralatan kerja dan prosedur kerja atau metode kerja, peralatan kerja yang tidak sesuai dengan pekerjaannya akan mempengaruhi kesehatan hasil kerja pegawai.

3. Kondisi Lingkungan Kerja

Penerangan dan kebisingan sangat berhubungan dengan kenyamanan para pekerja dalam bekerja. Sirkulasi udara, suhu ruangan dan penerangan yang sesuai sangat mempengaruhi kondisi seseorang dalam menjalankan tugasnya.

4. Tingkat *Visual Privacy* dan *Acoustical Privacy*

Dalam tingkat pekerjaan tertentu membutuhkan tempat kerja yang dapat memberi privasi bagi pegawai. Yang dimaksud privasi disini adalah sebagai “ keleluasan pribadi “ terhadap hal-hal yang menyangkut dirinya dan kelompoknya.

Selanjutnya faktor – faktor lingkungan kerja fisik menurut (Maryati, 2014)

yaitu:

1. Warna

Pemilihan warna dalam ruang kerja, perusahaan mempengaruhi kondisi kerja para karyawan. Selain warna mempunyai efek dari segi psikologis, pemilihan warna juga akan mempunyai hubungan yang erat dengan sistem penataan penerangan dalam ruang kerja, warnawarna tertentu akan menimbulkan rasa tenang misalnya warna biru atau hijau bisa menimbulkan semangat. Penggunaan warna cerah untuk efek semangat tidak harus memblok secara total namun bisa hanya sekedar sentuhan warna yang dipadukan dengan warna lainnya.

2. Penerangan

Penerangan dari ruang kerja merupakan faktor penting untuk meningkatkan produktivitas kerja para karyawan. Dengan penerangan yang baik para karyawan akan bekerja lebih baik, lebih teliti sehingga hasil kerja karyawan tersebut mempunyai kualitas yang lebih baik.

3. Suara

Dalam perusahaan serig kali menggunakan alat-alat kerja yang sistem operasinya menimbulkan suara bising. Misalnya suara mesin pabrik, suara diesel, suara alat ketik dan lain sebagainya. Secara langsung, suara bising akan berpengaruh buruk terhadap fisik karyawan, dan secara tidak langsung akan menurunkan prestasi kerja karyawan.

4. Udara

Udara yang baik atau bersih berpengaruh positif dalam meningkatkan produktivitas, kualitas kerja, kesehatan, serta semangat kerja. Selain itu

udara yang bersih dan segar dalam lingkungan kerja akan menimbulkan kesan yang baik bagi tamu.

Lingkungan kerja adalah tempat dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi karyawan. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan merasa nyaman di tempat kerjanya, melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif.

2.1.3.4 Indikator-indikator Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja sangat mempengaruhi pegawai dalam pekerjaan yang diberikan perusahaan. Karena lingkungan yang nyaman akan membawa dampak yang positif bagi kinerja karyawan tersebut.

Yang menjadi indikator-indikator lingkungan kerja fisik menurut pendapat (Sedarmayanti, 2016) terbagi menjadi 5 indikator yakni :

1. Penerangan atau cahaya ditempat

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja, oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas mengakibatkan penglihatan menjadi kurang jelas, sehingga pekerjaan akan melambat sehingga tujuan organisasi sulit tercapai.

2. Sirkulasi udara ditempat kerja.

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman disekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia.

3. Kebisingan ditempat kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja.

4. Bau tidak sedap di tempat kerja

Adanya bau-bauan disekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus-menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman.

5. Keamanan ditempat kerja

Dalam upaya menjaga tempat dan kondisi dilingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Oleh karena itu faktor keamanan perlu diwujudkan keberadaannya.

Salah satu upaya untuk menjaga keamanan ditempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Pengaman (SATPAM)

Sedangkan menurut (Sunyoto, 2013) indikator lingkungan kerja fisik

yaitu:

1. Penerangan

Penerangan perlu untuk kesehatan, keamanan dan daya guna para pekerja, tanpa penerangan akan terjadi kerusakan pada mata, kecelakaan dan kerusakan bahan akan meningkat dan produktivitas akan mundur. Pada pekerjaan yang memerlukan ketelitian, penerangan yang baik sangat diperlukan. Tanpa penerangan akan terjadi kerusakan pada mata dan apabila terlalu terang lama kelamaan mata juga akan mengalami kerusakan.

2. Kebisingan

Dalam kaitannya dengan ketenangan bekerja, kebisingan merupakan suara yang tidak dikehendaki oleh para karyawan, karena sifatnya yang mengganggu ketenangan dan konsentrasi kerja. Lingkungan yang bising menyebabkan kesukaran berpikir, konsentrasi mudah buyar, mengurangi kemampuan untuk bekerja serta akan memperlamban waktu reaksi dan dapat menghadang daya reaksi.

3. Suhu udara

Keadaan suhu udara didalam ruangan kerja perlu diatur sedemikian rupa sehingga tidak menimbulkan efek negatif terhadap kondisi kerja karyawan. Suhu udara yang terlalu panas akan menurunkan gairah kerja karyawan, begitu pula sebaliknya suhu udara yang terlalu dingin akan menciptakan suasana dalam ruang kerja yang kurang nyaman.

4. Ruang gerak yang diperlukan

Ruang gerak karyawan juga harus mendapat perhatian, terutama ruangan yang dipergunakan untuk melangsungkan kegiatan kerja. Luas sempitnya ruang kerja akan memengaruhi karyawan dalam menjalankan pekerjaan yang dibebankan pada karyawan.

5. Pewarnaan

Pemilihan warna ruangan dalam perusahaan juga memengaruhi kondisi kerja karyawan. Dewasa ini banyak perusahaan cenderung mempergunakan warna terang untuk dinding ruang kerja perusahaan. Warna yang digunakan untuk ruang kerja erat hubungannya dengan penerangan yang mempergunakan dinding atau atap sebagai pembaur.

6. Keamanan

Keamanan erat kaitannya dengan peningkatan semangat dan gairah kerja karyawan tanpa adanya keamanan kerja bagi karyawan tentu akan memengaruhi produktivitas perusahaan.

Dari beberapa indikator diatas, penulis dapat menyimpulkan bahwa lingkungan kerja dapat tercipta dengan baik jika siklus udara dan penerangan yang baik.

2.1.4 Komitmen Organisasi

2.1.4.1 Pengertian Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah sebagai suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut.

Menurut (Samsudin, 2006) Pengertian mengenai komitmen organisasi yakni adalah janji (perjanjian/kontrak) untuk melakukan sesuatu. Janji pada diri kita sendiri atau pada orang lain yang tercermin dalam tindakan kita. Komitmen merupakan pengakuan seutuhnya, sebagai sikap yang sebenarnya yang berasal dari watak yang keluar dari dalam diri seseorang.

Menurut (Utaminingsih, 2014) definisi komitmen organisasi adalah sebagai kekuatan relatif dari identifikasi individu terkait dengan keterlibatannya sebagai anggota organisasi, maka hal ini menunjukkan sebagai konstruk yang mempengaruhi perilaku individu dalam organisasi, yang menarik untuk dikaji sebagaimana konsep kepuasan kerja, keterlibatan kerja, perkembangan karier, komitmen saat ini, dan intensitas keluar masuknya karyawan dalam suatu organisasi

Menurut (Priansa, 2018) menyatakan bahwa Komitmen organisasi merupakan identifikasi pegawai terhadap persetujuan untuk mencapai misi unit atau misi organisasi. Dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi yakni sikap atau keaslian watak seorang karyawan atau sikap kesungguhan seorang karyawan terhadap sebuah organisasi, dan bertujuan agar bisa dipertahankan di organisasi tersebut.

Dari pendapat-pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah keadaan psikologis individu yang berhubungan dengan keyakinan, kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, kemauan yang kuat untuk bekerja demi organisasi dan tingkat sampai sejauh mana ia tetap ingin menjadi anggota organisasi.

2.1.4.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah suatu perilaku karyawan yang berkaitan dengan kepercayaan dan penerimaan yang kuat atas tujuan dan nilai-nilai organisasi, adanya kemauan untuk mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi, dan keinginan untuk mempertahankan kedudukan sebagai anggota organisasi. Agar dapat menilai organisasi tersebut sehingga mereka tetap loyal dan bersedia bekerja sebaik mungkin demi tercapainya tujuan organisasi tersebut.

Menurut (Darmadi, 2018) mengemukakan faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi yaitu :

1. Faktor Personal, misalnya Usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, kepribadian, dll. Termasuk factor kepribadian antara lain etos kerja, kesediaan untuk memberi keuntungan pada organisasi dari apa yang dikerjakan dan keinginan untuk mengaktualisasikan diri dan pengembangan karir.
2. Faktor Organisasional, meliputi kepekaan terhadap loyalitas organisasi, keamanan kerja, lingkungan kerja, jaminan keselamatan kerja dan insentif ekonomi.
3. Faktor Relasional, meliputi kepercayaan dari atasan, komunikasi dengan atasan dan rekan kerja serta umpan balik positif dari pimpinan atau klien.

Selanjutnya (Priansa, 2017) menyatakan faktor yang mempengaruhi komitmen organisasional yakni :

1. Keadilan dan Kepuasan Kerja, hal yang paling mempengaruhi loyalitas pegawai adalah pengalaman kerja positif dan adil. Komitmen

organisasional akan sulit dicapai apabila pegawai menghadapi beban kerja yang meningkat namun justru keuntungan yang diperoleh organisasi hanya dinikmati oleh pimpinan atau manajer tingkat atas saja.

2. Keamanan Kerja, pegawai membutuhkan hubungan kerja yang saling timbal balik dengan organisasi. Keamanan kerja harus diperhatikan untuk memelihara hubungan dimana pegawai percaya usaha mereka akan dihargai oleh organisasi, pimpinan, maupun manajer organisasi.
3. Pemahaman organisasi, merupakan identifikasi secara personal terhadap organisasi. Sikap ini akan menguat ketika pegawai memiliki pemahaman yang kuat tentang organisasi.
4. Keterlibatan pegawai, pegawai merasa menjadi bagian dari organisasi ketika mereka berpartisipasi dalam pengambilan keputusan yang menyangkut masa depan organisasi.
5. Kepercayaan pegawai, kepercayaan juga merupakan sebuah aktivitas timbal balik. Oleh karena itu, kedua belah pihak harus saling mempercayai.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah Faktor personal, faktor organisasi faktor yang bukan bersal dari organisasi.

2.1.4.3 Tujuan dan Manfaat Komitmen Organisasi

Komitmen organisasioal adalah derajat yang mana karyawan percaya dan menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasi.

Menurut (Spencer 2010) perilaku komitmen organisasi memberikan tujuan adalah sebagai berikut:

1. Usaha Aktif

Melakukan usaha aktif agar selaras dengan berpakaian dengan tepat, dan menghargai norma-norma organisasi.

2. Menjadi Model “*Organizational Citizenship Behaviors.*”

Menunjukkan loyalitas, kemauan, membantu kolega menyelesaikan tugasnya, menghargai mereka yang memiliki otoritas.

3. Kesadaran terhadap Tujuan Menyatakan komitmen.

Memahami dan secara aktif mendukung misi dan sasaran organisasi; mengaitkan tindakan dan prioritasnya untuk memenuhi kebutuhan organisasi; memahami kebutuhan untuk kerjasama untuk mencapai tujuan organisasi yang lebih besar.

4. Melakukan Pengorbanan Personal atau Professional

Mendahulukan kebutuhan organisasi di atas kebutuhan sendiri; melakukan pengorbanan pribadi untuk memenuhi kebutuhan organisasi di atas identitas dan prefensi professional dan kepentingan keluarga.

5. Membuat Keputusan yang Tidak Populer

Mendukung keputusan yang menguntungkan organisasi meskipun mereka tidak populer, atau kontroversial.

6. Mengorbankan Kebaikan Unit Sendiri Untuk Organisasi

Mengorbankan kepentingan jangka pendek departemennya sendiri untuk kebaikan jangka panjang organisasi; meminta orang lain melakukan pengorbanan untuk memenuhi kebutuhan organisasi yang lebih besar.

Sedangkan menurut (Gibson et al, 2009) menyatakan bahwa komitmen terhadap organisasi mencakup tiga sikap yaitu:

1. Perasaan mengidentifikasi diri dengan tujuan organisasi,
2. Perasaan terlibat dalam tugas-tugas organisasi, dan
3. Perasaan loyal terhadap organisasi.

Dari definisi yang telah diuraikan di atas dapat disimpulkan bahwa Komitmen Organisasi adalah keterlibatan seseorang yang relatif kuat terhadap organisasi yang mempunyai keinginan untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia berusaha keras bagi pencapaian tujuan organisasi.

2.1.4.4 Indikator Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu mengenali dan terikat pada organisasinya. Seseorang individu yang memiliki komitmen tinggi kemungkinan akan melihat dirinya sebagai anggota sejati organisasi.

Menurut (Emron, 2018), menyatakan bahawa terdapat tiga macam komponen komitmen organisasi yaitu,

1. Komitmen Afektif

Komitmen afektif (*affective commitment*), berkaitan perasaan emosional dari pegawai serta mengidentifikasi dan keterlibatannya dalam

organisasi. Karyawan dengan komitmen afektif yang kuat melanjutkan pekerjaan dengan organisasi karena mereka ingin melakukannya.

2. Komitmen Berkelanjutan

Komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*), mengacu berdasarkan perhitungan biaya keluar dari organisasi. Karyawan berhubungan utama untuk tetap berada dalam organisasi didasarkan pada komitmen kontinyu karena mereka harus melakukannya.

3. Komitmen Normative

Komitmen normative (*normative commitment*) mencerminkan perasaan kewajiban untuk melanjutkan pekerjaan. Karyawan dengan komitmen normative yang tinggi merasa bahwa mereka tetap dengan organisasi.

Menurut (Nurandini, 2014) mengemukakan komitmen organisasional memiliki tiga indikator yaitu:

1. Kemauan karyawan

kehendak atau keinginan yang muncul dalam diri karyawan yang menimbulkan semangat atau dorongan untuk bekerja secara optimal guna mencapai tujuan.

2. Kesetiaan karyawan

Sikap mental untuk tetap memegang teguh kesetiaan baik kepada perusahaan (universitas), atasan, maupun rekan sekerja sehingga

efektivitas dan efisiensi pencapaian tujuan perusahaan (universitas) akan tercapai dengan baik.

3. Kebanggaan karyawan dalam organisasi

Seorang karyawan yang bangga dalam suatu organisasi supaya bisa menjadi lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaannya dibanding dengan karyawan yang tidak mempunyai komitmen.

Berdasarkan teori diatas dapat disimpulkan bahwa indicator komitmen organisasi adalah kemampuan karyawan, kesetiaan karyawan dan kebanggaan karyawan.

2.2 Penelitian Yang Relevan

Berikut ini adalah penelitian terdahulu yang berhubungan dengan penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Penulis/ Tahun	Judul	Hasil	Sumber
1	Elphiana (2017)	Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Pertamina Ep Asset 2 Prabumulih	Berdasarkan hasil analisis data dapat disimpulkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pt. pertamina ep asset 2 prabumulih	JEMBATAN: Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan, 1(2), 1-13
2	Rakhmawan (2016)	Pengaruh Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT.	Berdasarkan pengujian menyimpulkan bahwa budaya kerja dan lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja	Jurnal Administrasi Bisnis, 35(2), 1-13

		Semen Indonesia (Persero) Tbk)	karyawan pada karyawan PT. Semen Indonesia (Persero) Tbk)	
3	Cahyani (2020)	Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Perusahaan Daerah Air Minuman (PDAM) Kota Salatiga	Hasil pengujian dapat di tatarik kesimpulan bahwa komitmen organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minuman (PDAM) Kota Salatiga	Jurnal Ekobis Dewantara, 3(1), 1-10

Lanjutan Tabel. 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Penulis/ Tahun	Judul	Hasil	Sumber
4	Junaedi (2013)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional (Studi Pada Karyawan PG. Kebet Baru Malang)	Berdasarkan hasil analisis data dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan, keselamatan dan kesehatan kerja, kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasional pada Karyawan PG. Kebet Baru Malang)	Jurnal Profit Volume, 7(1), 127-136
5	Maharani (2009)	Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Organisasi Karyawan (Studi Pada Divisi Peralatan Industri Agro PT. Barata	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan pada Divisi Peralatan Industri Agro PT. Barata Indonesia	Bisma: Bisnis Dan Manajemen, 1(2)

		Indonesia (Persero) Gresik	(Persero) Gresik	
--	--	-------------------------------	------------------	--

2.3 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual adalah suatu hubungan atau kaitan antara konsep satu terhadap konsep yang lainnya dari masalah yang ingin diteliti. Kerangka konseptual ini gunanya untuk menghubungkan atau menjelaskan secara panjang lebar tentang suatu topik yang akan dibahas. Kerangka ini didapat dari ilmu atau teori yang dipakai sebagai landasan teori yang dipakai sebagai landasan teori yang dihubungkan dengan variabel yang diteliti.

2.3.1 Pengaruh Kesehatan Dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah suatu sistem yang dirancang untuk menjamin keselamatan yang baik pada semua personel di tempat kerja agar tidak menderita luka maupun menyebabkan penyakit di tempat kerja dengan mematuhi atau taat pada hukum dan aturan keselamatan dan kesehatan kerja, yang tercermin pada perubahan sikap menuju keselamatan di tempat kerja (Dewi & Sudibya, 2016)

Menurut (Elphiana et al., 2017) keselamatan dan kesehatan kerja yang memberikan rasa nyaman dalam bekerja dan kepercayaan yang tinggi akan mendorong peningkatan perilaku kerja melalui jaminan kesehatan dan adanya komunikasi antara pekerja dengan pihak manajer dan sesama pekerja.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Elphiana et al., 2017) menyimpulkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.3.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap karyawan perusahaan dalam usaha untuk menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, yang pada akhirnya berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik dan memuaskan karyawan tentu akan meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri. Sehingga mereka dapat menyelesaikan tugas yang dibebankan dengan baik dan penuh tanggung jawab. Demikian juga sebaliknya bila lingkungan kerja kurang memuaskan bagi karyawan menyebabkan karyawan bekerja dalam suasana yang kurang tenang, sehingga akan dapat mempertinggi tingkat kesalahan yang mereka lakukan.

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Sedangkan lingkungan kerja nonfisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan (Sedarmayanti, 2016)

Lingkungan kerja merupakan sarana penunjang kelancaran proses kerja, dimana kenyamanan dan keselamatan dalam bekerja juga sangat diperhitungkan dalam menciptakan suasana kerja yang kondusif dan menyenangkan bagi para pegawai sehingga dapat mendukung kinerja pegawai dalam melaksanakan

aktivitas pekerjaannya. Lingkungan kerja juga merupakan serangkaian kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari suatu instansi yang menjadi tempat bekerja dari para pegawai yang bekerja didalam lingkungan tersebut (Sinambela & Tanjung, 2018)

Menurut (Rahmawati, 2014) terciptanya lingkungan kerja yang nyaman, aman dan menyenangkan merupakan salah satu cara perusahaan untuk dapat meningkatkan kinerja para karyawan. Para karyawan dapat meningkatkan kinerjanya secara maksimal dengan di dukung lingkungan kerja yang sesuai

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Rahmawan et al., 2016) (Sahlan, 2015) dan (Sari, 2012) menyimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2.3.3 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja

Pengertian mengenai komitmen organisasi yakni adalah Janji (perjanjian/kontrak) untuk melakukan sesuatu. Janji pada diri kita sendiri atau pada orang lain yang tercermin dalam tindakan kita. Komitmen merupakan pengakuan seutuhnya, sebagai sikap yang sebenarnya yang berasal dari watak yang keluar dari dalam diri seseorang (Samsudin, 2006).

Menurut (Cahyani et al., 2020) seseorang yang bergabung dengan organisasi tentunya membawa keinginan-keinginan, kebutuhan dan pengalaman masa lalu yang membentuk harapan kerja baginya, dan bersama-sama dengan organisasinya berusaha mencapai tujuan bersama. Untuk dapat bekerja sama dan berprestasi kerja dengan baik, seorang karyawan harus mempunyai komitmen

yang tinggi pada organisasinya. Karyawan yang berkomitmen dengan tujuan organisasi akan merasa yakin dan percaya bahwa nilai-nilai dan tujuan organisasi sejalan dengan harapan pegawai sehingga kinerja pegawai akan semakin baik. Untuk itu kejelasan tujuan dan kebijakan yang diterapkan oleh organisasi merupakan faktor yang sangat penting dan perlu diterapkan dengan baik dan benar sehingga komitmen karyawan terhadap organisasi dapat semakin tumbuh sehingga pegawai tersebut akan bekerja dengan sungguh-sungguh.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Cahyani et al., 2020) dan (Kristine, 2017) menunjukkan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja karyawan.

2.3.4 Pengaruh Kesehatan Dan Keselamatan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi

Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan hal yang penting bagi perusahaan, karena dampaknya tidak hanya merugikan karyawan, tetapi juga perusahaan baik secara langsung maupun tidak langsung. Perusahaan yang baik adalah perusahaan yang benar-benar menjaga keselamatan dan kesehatan karyawannya dengan membuat aturan tentang keselamatan dan kesehatan kerja yang dilaksanakan oleh seluruh karyawan dan pimpinan perusahaan

Menurut (Damyanthi & Sintasih, 2016) dengan persepsi pegawai terhadap keselamatan dan keselamatan kerja yang tinggi, seperti; ketersediaan alat perlindungan kerja yang memadai dari perusahaan dan pemberian asuransi kerja

pada pegawai, maka dengan demikian dapat meningkatkan komitmen organisasional

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Junaedi et al., 2013) dan (Damyanthi & Sintasih, 2016) menunjukkan bahwa kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

2.3.5 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan". Lingkungan kerja sangat mempengaruhi pegawai dalam pekerjaan yang diberikan perusahaan (Nitisemito, 2010).

Menurut (Maharani, 2009) lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal. Jika pegawai menyenangi Lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah ditempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja pegawai juga tinggi.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Maharani, 2009) dan (Wowor, 2016) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

2.3.6 Pengaruh Kesehatan Dan Keselamatan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi

Kesehatan dan keselamatan kerja adalah aspek penting dalam perusahaan untuk perlindungan terhadap karyawan, agar terhindar dari risikorisiko kecelakaan yang bisa terjadi dalam pekerjaannya. Kesehatan dan keselamatan kerja mencakup

berbagai unsur, seperti manajemen, kondisi lingkungan dan tenaga kerja untuk memperkecil tingkat risiko kecelakaan (Tsenawatme Aleks, 2013).

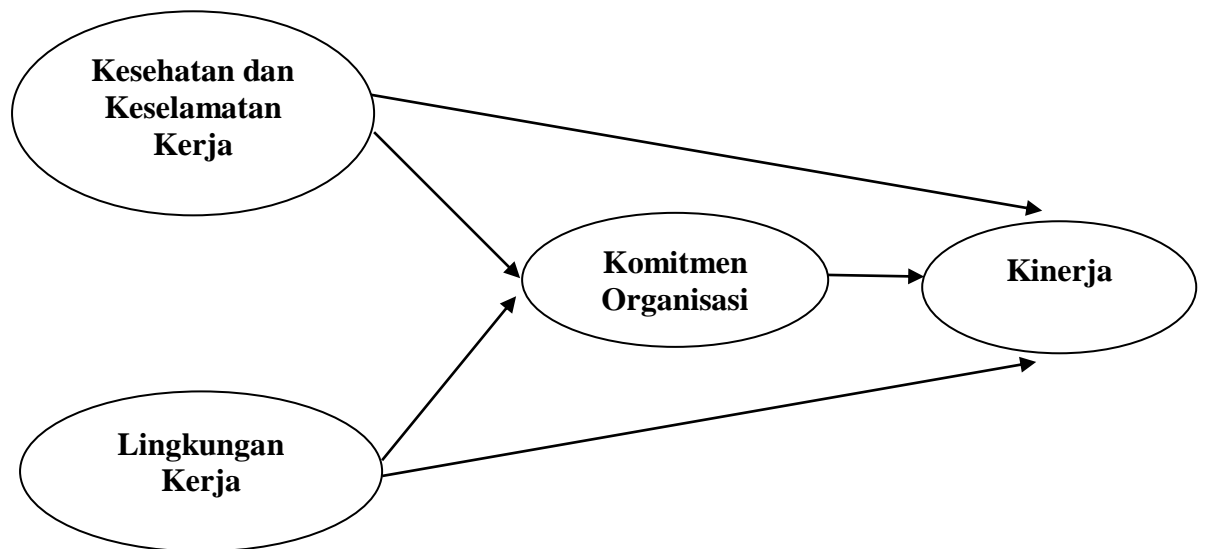
Dengan persepsi pegawai terhadap keselamatan dan keselamatan kerja yang tinggi, seperti; ketersediaan alat perlindungan kerja yang memadai dari perusahaan dan pemberian asuransi kerja pada pegawai, maka dengan demikian dapat meningkatkan komitmen organisasional dengan demikian pegawai akan lebih sungguh-sungguh dalam bekerja sehingga kinerja pegawai akan semakin meningkat.

2.3.7 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi

Lingkungan kerja merupakan suatu aspek penting dalam kompensasi non keuangan, karena kompensasi non keuangan dapat mencapai kepuasan jika individu mendapat imbalan baik dari pekerjaan itu sendiri atau dari psikologis atau lingkungan fisik (lingkungan tempat kerja) dimana individu tersebut bekerja (Mondy & Noe, 2005).

Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal. Jika pegawai menyenangi Lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah ditempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis kinerja pegawai juga tinggi.

Dari uraian diatas, maka dapat disusun kerangka konseptual sebagai berikut:



Sumber : Diolah Peneliti

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

2.4 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan suatu penjelasan sementara perilaku atau keadaan tertentu yang telah terjadi. Hipotesis menurut (Sugiyono, 2018) adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan jawaban sementara karena hipotesis pada dasarnya merupakan jawaban dari permasalahan yang telah dirumuskan dalam perumusan masalah, sedangkan kebenaran dari hipotesis perlu diuji terlebih dahulu melalui analisis data.

Berdasarkan batasan dan rumusan masalah yang telah dikemukakan diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Cabang Belawan Unit Bongkar Muat.
2. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Cabang Belawan Unit Bongkar Muat.

3. Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Cabang Belawan Unit Bongkar Muat.
4. Kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Cabang Belawan Unit Bongkar Muat.
5. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Cabang Belawan Unit Bongkar Muat.
6. Komitmen organisasi dapat memediasi pengaruh kesehatan keselamatan kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Cabang Belawan Unit Bongkar Muat.
7. Komitmen organisasi dapat memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Cabang Belawan Unit Bongkar Muat.

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian ini dilihat dari cara penjelasannya dan bertujuan untuk membuktikannya adanya pengaruh antar variabel bebas terhadap variabel terikat menggambarkan jenis/bentuk penelitian yang mendasari penelitian. Dalam penelitian ini menggunakan jenis pendekatan *assosiatif* dan *kuantitatif*. Pendekatan *assosiatif* adalah suatu pendekatan dimana untuk mengetahui bahwa adanya hubungan pengaruh atau pengaruh diantara kedua variabel yaitu variabel bebas (*independent variable*) dan variabel terikat (*dependent variable*). Kemudian data yang dikumpulkan dalam bentuk kuantitatif.

Menurut (Sugiyono, 2018) pendekatan *asosiatif* adalah pendekatan yang dilakukan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh antara dua variabel atau lebih

Menurut (Sugiyono, 2018) metode kuantitatif juga dapat diartikan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positif, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data melalui instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/ statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Adapun topik utama yang menjadi variabel terikat adalah tentang kinerja, sedangkan variabel bebasnya adalah tentang kesehatan dan keselamatan kerja, lingkungan kerja serta variabel *intervening* adalah komitmen organisasi.

3.2 Tempat dan Waktu Penelitian

3.2.1 Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di kantor PT. Pelabuhan Indonesia I Unit Bongkar Muat beralamat Jl. Kapten R.Sulian No.1 Belawan 20411

3.2.2 Waktu Penelitian

Waktu Penelitian dilaksanakan mulai bulan Maret 2021 sampai dengan Agustus 2021. Untuk rincian pelaksanaan penelitiandapat di liat pada tabel berikut

:

Tabel 3.1 Waktu Penelitian

No	Jenis Kegiatan	Maret 2021				April 2021				Mei 2021				Juni 2021				Juli 2021				Agustus 2021			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengajuan Judul	■																							
2	Pra Riset		■	■																					
3	Penyusunan Proposal				■	■	■	■	■																
4	Seminar Proposal								■																
5	Pengumpulan data									■	■	■	■	■	■	■	■								
6	Penulisan laporan													■	■	■	■	■	■	■	■				
7	Seminar Hasil																					■			
8	Penyelesaian laporan																						■	■	■
9	Sidang meja hijau																								■

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Menurut (Sugiyono, 2018) menyatakan bahwa, “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari, objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karekteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan”. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai PT.

Pelabuhan Indonesia I Unit Bongkar Muat Cabang Belawan yang berjumlah 61 orang.

Berikut ini adalah data populasi pegawai pada PT. Pelabuhan Indonesia I Unit Bongkar Muat Cabang Belawan.

Tabel 3.2 Data Pegawai pada PT. Pelabuhan Indonesia I Unit Bongkar Muat Cabang Belawan

No	Bagian	Jumlah
1	Manager	1 orang
2	Supervisi	3 orang
3	Keuangan	5 orang
4	Teknik	17 orang
5	Operasional	35 orang
Jumlah		61 orang

Sumber : PT. Pelabuhan Indonesia I Unit Bongkar Muat Cabang Belawan

3.3.2 Sampel

Menurut (Sugiyono, 2018) sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Adapun Untuk penentuan jumlah/ukuran sampel dalam penelitian ini dengan metode sampel jenuh dimana semua anggota populasi dijadikan sampel yaitu sebanyak 60 orang.

3.4 Definisi Operasional

Defenisi operasional adalah petunjuk bagaimana suatu variabel diukur, untuk mengetahui baik buruknya pengukuran dari suatu penelitian. Adapun yang menjadi defenisi operasional dalam penelitian ini meliputi:

1. Kinerja (Y)

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai perannya dalam instansi. Kinerja merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya instansi untuk mencapai tujuannya.

Tabel 3.3 Indikator Kinerja

No	Indikator
1	Kualitas Kerja
2	Kuantitas Kerja
3	Waktu kerja
4	Sikap
5	Kerja sama

Sumber: (Sutrisno, 2010)

2. Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (X1)

Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan salah satu aspek perlindungan tenaga kerja melalui penerapan teknologi pengendalian segala aspek yang berpotensi membahayakan para pekerja.

Tabel 3.4 Indikator Kesehatan Dan Keselamatan Kerja

No	Indikator
1	Alat-alat perlindungan kerja.
2	Ruang kerja yang aman.
3	Penggunaan peralatan kerja.
4	Ruang kerja yang sehat.
5	Penerangan diruang kerja.

Sumber: (Suma'mur, 2014)

3. Lingkungan Kerja (X2)

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan.

Tabel 3.5 Indikator Lingkungan Kerja

No	Indikator
1	Penerangan
2	Kebisingan
3	Suhu udara
4	Ruang gerak yang diperlukan
5	Pewarnaan
6	Keamanan

Sumber: (Suntoyo, 2012)

4. Komitmen Organisasi (Z)

Komitmen organisasi adalah sebagai kekuatan relatif dari identifikasi individu terkait dengan keterlibatannya sebagai anggota organisasi, maka hal ini menunjukkan sebagai konstruk yang mempengaruhi perilaku individu dalam organisasi, yang menarik untuk dikaji sebagaimana konsep kepuasan kerja, keterlibatan kerja, perkembangan karier, komitmen saat ini, dan intensitas keluar masuknya karyawan dalam suatu organisasi

Tabel 3.6 Indikator Komitmen Organisasi

No	Indikator
1	Komitmen Afektif
2	Komitmen Berkelanjutan
3	Komitmen Normatif

Sumber: (Emron, 2018)

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yaitu data yang diperoleh dan harus diolah kembali, yaitu kuesioner. Dalam melakukan pengumpulan data yang berhubungan dengan yang akan dibahas dilakukan langsung dilakukan dengan dengan cara metode kuesioner. Metode kuesioner adalah teknik pengumpulan data melalui formulir berisi pertanyaan-pertanyaan

yang diajukan secara tertulis pada seseorang atau sekumpulan orang untuk mendapatkan jawaban atau tanggapan serta informasi yang diperlukan.

Skala yang dipakai dalam penyusunan adalah skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam Pengukurannya, setiap responden diminta pendapatnya mengenai suatu pertanyaan dengan skala penilaian sebagai berikut:

Tabel 3.7 Skala Likert

No	Notasi	Pertanyaan	Bobot
1	SS	Sangat Setuju	5
2	S	Setuju	4
3	KS	Kurang Setuju	3
4	TS	Tidak Setuju	2
5	STS	Sangat Tidak Setuju	1

Sebelum melakukan pengumpulan data, seluruh kuesioner harus dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas. Dalam pengujian validitas dan reabilitas peneliti menggunakan aplikasi PLS dengan menggunakan analisa outer model dengan jumlah responden sebanyak 61 orang.

Validitas konvergen berhubungan dengan prinsip bahwa pengukur-pengukur (*manifest variable*) dari suatu konstruk seharusnya berkorelasi tinggi, validitas konvergen dinilai berdasarkan *loading factor* serta nilai *Average Variance Extracted* (AVE). *Rule of thumb* yang digunakan dalam uji validitas konvergen adalah nilai *loading factor* > 0,5 serta nilai AVE > 0,5 (Ghozali & Latan, 2015). Hasil AVE disajikan pada Tabel 3.9 dan hasil *outer loading* pada Tabel 3.9 berikut ini:

Tabel 3.8 Hasil AVE (Average Variant Extracted)

Variabel / Konstruk	AVE	Hasil Uji
Kesehatan dan keselamatan kerja (X1)	0.579	Valid
Lingkungan kerja (X2)	0.540	Valid
Komitmen orgnisasi (Z)	0.523	Valid
Kunerja (Y)	0.520	Valid

(Sumber : Data Diolah, 2020)

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa nilai AVE setiap variabel adalah lebih besar dari 0,5. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel atau konstruk yang digunakan adalah valid.

Validitas Diskriminan berhubungan dengan prinsip bahwa pengukur-pengukur (*manifest variable*) konstruk yang berbeda seharusnya tidak berkorelasi tinggi, validitas diskriminan dinilai berdasarkan dinilai berdasarkan *cross loading*. *Rule of thumb* yang digunakan dalam uji validitas diskriminan adalah nilai *cross loading* lebih besar dari 0,7. Jika korelasi konstruk dengan item pengukuran lebih besar dari pada ukuran konstruk lainnya, maka menunjukkan ukuran blok mereka lebih baik dibandingkan dengan blok lainnya (Ghozali & Latan, 2015). Hasil uji validitas diskriminan disajikan pada Tabel 3.10 berikut ini:

Tabel 3.9 Hasil Cross Loading

No.	Butir Pernyataan	X1	X2	Z	Y	Hasil Uji
Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (X1)						
1.	X1.1	0.779	0.662	0.681	0.670	Valid
2.	X1.2	0.798	0.530	0.617	0.608	Valid
3.	X1.3	0.748	0.554	0.590	0.710	Valid
4.	X1.4	0.680	0.690	0.712	0.702	Valid
5.	X1.5	0.894	0.768	0.683	0.812	Valid
6.	X1.6	0.769	0.639	0.618	0.661	Valid
7.	X1.7	0.779	0.504	0.727	0.594	Valid
8.	X1.8	0.903	0.642	0.131	0.751	Valid
9.	X1.9	0.215	0.119	0.169	0.129	Valid
10.	X1.10	0.817	0.596	0.623	0.753	Valid

(Sumber : Data Diolah, 2021)

Lanjutan tabel 3.9 Hasil *Cross Loading*

No.	Butir Pernyataan	X1	X2	Z	Y	Hasil Uji
Lungkungan Kerja (X2)						
1.	X2.1	0.125	0.356	0.169	0.213	Valid
2.	X2.2	0.607	0.808	0.677	0.698	Valid
3.	X2.3	0.532	0.679	0.379	0.598	Valid
4.	X2.4	0.710	0.883	0.716	0.867	Valid
5.	X2.5	0.591	0.828	0.508	0.792	Valid
6.	X2.6	0.218	0.679	0.152	0.303	Valid
7.	X2.7	0.648	0.841	0.622	0.784	Valid
8.	X2.8	0.577	0.811	0.632	0.776	Valid
9.	X2.9	0.637	0.767	0.694	0.805	Valid
10.	X2.10	0.585	0.784	0.688	0.724	Valid
11.	X2.11	0.730	0.758	0.817	0.775	Valid
12.	X2.12	0.557	0.728	0.673	0.641	Valid
Komitmen Organisasi (Z)						
1.	Z1.1	0.115	0.033	0.153	0.075	Valid
2.	Z1.2	0.629	0.787	0.836	0.792	Valid
3.	Z1.3	0.753	0.746	0.940	0.807	Valid
4.	Z1.4	0.792	0.564	0.794	0.726	Valid
5.	Z1.5	0.776	0.794	0.300	0.837	Valid
6.	Z1.6	0.183	0.119	0.299	0.130	Valid
Kinerja (Y)						
1.	Y1.1	0.689	0.774	0.579	0.800	Valid
2.	Y1.2	0.761	0.549	0.627	0.713	Valid
3.	Y1.3	0,710	0.883	0.716	0.867	Valid
4.	Y1.4	0.589	0.822	0.593	0.793	Valid
5.	Y1.5	0.674	0.846	0.741	0.841	Valid
6.	Y1.6	0.664	0.842	0.826	0.832	Valid
7.	Y1.7	0.766	0.755	0.920	0.831	Valid
8.	Y1.8	0.798	0.561	0.792	0.738	Valid
9.	Y1.9	0.127	0.024	0.026	0.108	Valid
10.	Y1.10	-0.142	-0.141	-0.037	-0.159	Valid

(Sumber : Data Diolah, 2021)

Berdasarkan sajian data pada tabel 3.9 di atas dapat diketahui bahwa masing-masing indikator pada variabel penelitian memiliki nilai *cross loading* lebih tinggi pada variabel yang dibentuknya dibandingkan dengan nilai *cross loading* pada variabel lainnya. Berdasarkan hasil yang diperoleh tersebut, dapat

dinyatakan bahwa indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian ini telah memiliki *discriminant validity* yang baik dalam menyusun variabelnya masing-masing.

Uji reliabilitas untuk mengukur konsistensi internal alat ukur. Reliabilitas menunjukkan akurasi, konsistensi, dan ketepatan suatu alat ukur dalam melakukan pengukuran. Uji reliabilitas dalam PLS dapat menggunakan dua metode yaitu *cronbach's alpha* dan *composite reliability*. *Cronbach's alpha* mengukur batas bawah nilai reliabilitas suatu konstruk sedangkan *composite reliability* mengukur nilai sesungguhnya reliabilitas suatu konstruk. *Rule of thumb* yang digunakan untuk nilai *composite reliability* lebih besar dari 0,6 serta nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,6. Dengan pengukuran tersebut apabila nilai yang dicapai adalah $> 0,60$ maka dapat dikatakan bahwa konstruk tersebut memiliki reliabilitas yang tinggi. Hasil uji reabilitas kedua metode dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 3.10 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel / Konstruk	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>	Hasil Uji
Kesehatan dan kesekamatan kerja (X1)	0.910	0,60	Reliabel
Kungkungan kerja (X2)	0.915	0,60	Reliabel
Komitmen organisasi (Z)	0.770	0,60	Reliabel
Kinerja (Y)	0.850	0,60	Reliabel

(Sumber : Data Diolah, 2021)

Berdasarkan sajian data pada tabel 3.10 di atas dapat diketahui bahwa masing-masing variabel penelitian memiliki nilai *cronbach's alpha* dan *composite reliability* $> 0,60$. Berdasarkan hasil yang diperoleh tersebut, dapat dinyatakan bahwa variabel yang digunakan dalam penelitian dinyatakan reliabel.

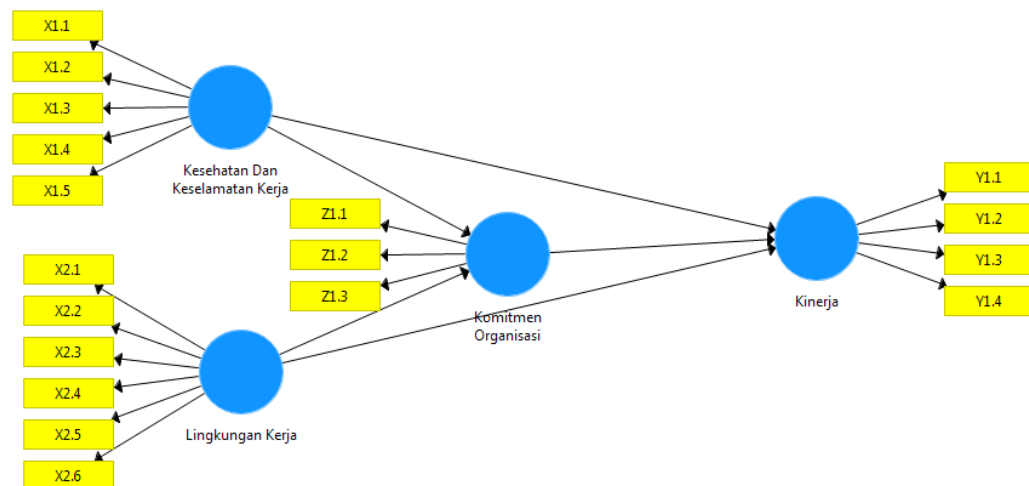
3.6 Teknik Analisis Data

Data ini akan dianalisis dengan pendekatan kuantitatif menggunakan analisis statistik yakni *partial structural equation model-least square* (SEMPLS) yang bertujuan untuk melakukan analisis jalur (path) dengan variabel laten. Analisis ini sering disebut sebagai generasi kedua dari analisis multivariate (Ghozali & Latari, 2015) Analisis persamaan struktural (SEM) berbasis varian yang secara simultan dapat melakukan pengujian model pengukuran sekaligus pengujian model struktural. Model pengukuran digunakan untuk uji validitas dan reliabilitas, sedangkan model struktural digunakan untuk uji kausalitas (pengujian hipotesis dengan model prediksi)

Tujuan dari penggunaan (*Partial Least Square*) PLS yaitu untuk melakukan prediksi. Yang mana dalam melakukan prediksi tersebut adalah untuk memprediksi hubungan antar konstruk, selain itu untuk membantu peneliti dan penelitiannya untuk mendapatkan nilai variabel laten yang bertujuan untuk melakukan pemrediksian. Variabel laten adalah linear agregat dari indikator-indikatornya. Weight estimate untuk menciptakan komponen skor variabel laten didapat berdasarkan bagaimana inner model (model struktural yang menghubungkan antar variabel laten) dan outer model (model pengukuran yaitu hubungan antar indikator dengan konstraknya) dispesifikasi. Hasilnya adalah residual variance dari variabel dari variabel dependen (kedua variabel laten dan indikator) diminimalkan.

PLS merupakan metode analisis yang powerful oleh karena tidak didasarkan banyak asumsi dan data tidak harus berdistribusi normal multivariate (indikator dengan skala kategori, ordinal, interval sampai ratio dapat digunakan pada model yang sama). Pengujian model struktural dalam PLS dilakukan dengan bantuan software Smart PLS ver. 3 for Windows. Berikut adalah model struktural yang dibentuk dari perumusan masalah:

Konseptual dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :



Gambar 3.1 Model Struktural PLS

Ada dua tahapan kelompok untuk menganalisis SEM-PLS yaitu analisis model pengukuran (outer model), yakni (a) validitas konvergen (convergent validity); (b) realibilitas dan validitas konstruk (construct reliability and validity); dan (c) validitas diskriminan (discriminant validity) serta analisis model struktural (inner model), yakni (a) koefisien determinasi (r-square); (b) f-square; dan (c) pengujian hipotesis (Hair et al., 2014). Estimasi parameter yang didapat dengan (Partial Least Square) PLS dapat dikategorikan sebagai berikut: kategori pertama, adalah weight estimate yang digunakan untuk menciptakan skor variabel laten.

Kategori kedua, mencerminkan estimasi jalur (path estimate) yang menghubungkan variabel laten dan antar variabel laten dan blok indikatornya (loading). Kategori ketiga adalah berkaitan dengan means dan lokasi parameter (nilai konstanta regresi) untuk indikator dan variabel laten. Untuk memperoleh ketiga estimasi tersebut, (*Partial Least Square*) PLS menggunakan proses literasi tiga tahap dan dalam setiap tahapnya menghasilkan estimasi yaitu sebagai berikut:

1. Menghasilkan weight estimate.
2. Menghasilkan estimasi untuk inner model dan outer model.
3. Menghasilkan estimasi means dan lokasi (konstanta).

Dalam metode (*Partial Least Square*) PLS teknik analisa yang dilakukan adalah sebagai berikut:

3.6.1 Analisa outer model

Analisa outer model dilakukan untuk memastikan bahwa measurement yang digunakan layak untuk dijadikan pengukuran (valid dan reliabel). Dalam analisa model ini menspesifikasi hubungan antar variabel laten dengan indikator-indikatornya. Analisa outer model dapat dilihat dari beberapa indikator:

1. Convergent Validity adalah indikator yang dinilai berdasarkan korelasi antar item score/component score dengan construct score, yang dapat dilihat dari standardized loading factor yang mana menggambarkan besarnya korelasi antar setiap item pengukuran (indikator) dengan konstraknya. Ukuran refleksif individual dikatakan tinggi jika berkorelasi $> 0,7$ dengan konstruk yang ingin diukur, sedangkan menurut Chin yang dikutip oleh Imam Ghozali, nilai outer loading antara 0,5-0,6 sudah dianggap cukup.

2. Discriminant Validity merupakan model pengukuran dengan refleksif indikator dinilai berdasarkan crossloading pengukuran dengan konstruk. Jika korelasi konstruk dengan item pengukuran lebih besar daripada 60 ukuran konstruk lainnya, maka menunjukkan ukuran blok mereka lebih baik dibandingkan dengan blok lainnya. Sedangkan menurut model lain untuk menilai discriminant validity yaitu dengan membandingkan nilai *square root of average variance extracted* (AVE).
3. Composite reliability merupakan indikator untuk mengukur suatu konstruk yang dapat dilihat pada view latent variable coefficient. Untuk mengevaluasi composite reliability terdapat dua alat ukur yaitu internal consistency dan cronbach's alpha. Dengan pengukuran tersebut apabila nilai yang dicapai adalah $> 0,70$ maka dapat dikatakan bahwa konstruk tersebut memiliki reliabilitas yang tinggi.
4. Cronbach's Alpha merupakan uji reliabilitas yang dilakukan merupakan hasil dari composite reliability. Suatu variabel dapat dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai cronbach's alpha $> 0,7$.

3.6.2 Analisis Inner Model

Analisis Inner Model biasanya juga disebut dengan (inner relation, structural model dan substantive theory) yang mana menggambarkan hubungan antara variabel laten berdasarkan pada substantive theory. Analisa inner model dapat dievaluasi yaitu dengan menggunakan R-square untuk konstruk dependen, Stone-Geisser Q-square test untuk predictive dan uji t serta signifikansi dari koefisien parameter jalur struktural. Dalam pengevaluasi inner model dengan

(Partial Least Square) PLS dimulai dengan cara melihat R-square untuk setiap variabel laten dependen. Kemudian dalam penginterpretasinya sama dengan interpretasi pada regresi. Perubahan nilai R-square dapat digunakan untuk menilai pengaruh variabel laten independen tertentu terhadap variabel laten dependen apakah memiliki pengaruh yang substantive. Selain melihat nilai R-square, pada model (Partial Least Square) PLS juga dievaluasi dengan melihat nilai Q-square prediktif relevansi untuk model konstruktif. Q-square mengukur seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model dan estimasi parameter. Nilai Q-square lebih besar dari 0 (nol) menunjukkan bahwa model mempunyai nilai predictive relevance, sedangkan apabila nilai Q-square kurang dari 0 (nol), maka menunjukkan bahwa model kurang memiliki predictive relevance.

3.6.3 Uji Hipotesis

Dalam pengujian hipotesis dapat dilihat dari nilai t-statistik dan nilai probabilitas. Untuk pengujian hipotesis yaitu dengan menggunakan nilai statistik maka untuk alpha 5% nilai t-statistik yang digunakan adalah 1,96. Sehingga kriteria penerimaan/penolakan hipotesis adalah H_a diterima dan H_0 ditolak ketika $t\text{-statistik} > 1,96$. Untuk menolak/menerima hipotesis menggunakan probabilitas maka H_a diterima jika nilai probabilitas $< 0,05$.

BAB 4

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Deskripsi Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini penulis mengolah data angket dalam bentuk data yang terdiri dari 10 pernyataan untuk variabel kesehatan dan keselamatan kerja (X1), 12 pernyataan untuk variabel lingkungan kerja (X2), 6 pernyataan untuk variabel komitmen organisasi (Z) dan 10 pernyataan untuk variabel kinerja (Y). Angket yang disebar ini diberikan kepada 61 orang pegawai PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) unit Bongkar Muat dengan menggunakan skala likert berbentuk tabel ceklis. Dari 61 angket yang di sebar kepada responden tetapi tidak seluruhnya balik kepada peneliti, dimana jumlah angket yang balik kepada peneliti sebanyak 57 angket.

Hasil tabulasi karakteristik 57 responden diolah menggunakan program SPSS yang menghasilkan deskripsi statistik responden dalam penelitian.

4.1.1.1 Jenis kelamin

Untuk mengetahui tingkat persentase berdasarkan jenis kelamin dari 57 responden, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.1 Deskriptif Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Uraian	Frekuensi	Persentase (%)
Jenis Kelamin :		
Pria	52	91,23
Wanita	5	8,77
Jumlah	57	100

Sumber: Data Diolah 2021

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa mayoritas jenis kelamin responden yaitu laki-laki yaitu 52 orang atau 91,23 % dan perempuan yaitu 5 orang atau 8,77% . Dari data diatas mayoritas responden laki-laki yaitu berjumlah 52 orang.

4.1.1.2 Usia

Untuk mengetahui tingkat persentase berdasarkan usia dari 57 responden, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.2 Deskriptif Responden Berdasarkan Usia

Uraian	Frekuensi	Persentase (%)
Usia:		
>30 tahun	18	31,57
30-39 tahun	20	35,09
40-50 tahun	15	26,32
<50 tahun	4	7,02
Jumlah	57	100

Sumber : Data Diolah Tahun 2021

Berdasarkan table diatas, diketahui bahwa mayoritas usia responden yaitu pada usia >30 tahun yaitu 18 orang atau 31,57%, usia antara 30-39 tahun yaitu 20 orang atau 35,09 %, usia antara 40-50 tahun yaitu 15 orang atau 26,32%, usia >50 tahun yaitu 3 orang atau 7,02%. Dari data diatas mayoritas responden usia 30-39 tahun yaitu berjumlah 20 orang.

4.1.1.3 Pendidikan

Untuk mengetahui tingkat persentase berdasarkan pendidikan dari 57 responden, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.3 Deskriptif Responden Berdasarkan Pendidikan

Uraian	Frekuensi	Persentase (%)
Pendidikan		
SMA	12	21,05
S1	41	71,93
S2	4	7,02
Jumlah	57	100

Sumber : Data Diolah Tahun 2021

Berdasarkan table diatas, diketahui bahwa mayoritas pendidikan responden yaitu pada SMA yaitu 12 orang atau 21,05%, tamatan S1 yaitu 41 orang atau 71,93%, tamatan S2 yaitu 4 orang atau 7,2%. Dari data diatas mayoritas responden tamatan S1 yaitu berjumlah 41 orang.

4.1.2 Jawaban Responden

4.1.2.1 Kinerja

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari penelitian variabel kinerja yang dirangkum dalam tabel sebagai berikut.

Tabel 4.4 Skor Angket Untuk Variabel Kinerja (Y)

No.	Jawaban (Y)											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	15	26.3	28	49.1	11	19.3	1	1.8	2	3.5	57	100%
2	13	22.8	30	52.6	8	14.0	5	8.8	1	1.8	57	100%
3	13	22.8	35	61.4	6	10.5	2	3.5	1	1.8	57	100%
4	14	24.6	30	52.6	10	17.5	2	3.5	1	1.8	57	100%
5	21	36.8	27	47.4	7	12.4	2	3.5	0	0	57	100%
6	27	47.4	21	36.8	5	8.8	3	5.3	1	1.8	57	100%
7	19	33.3	24	42.1	11	19.3	2	3.5	1	1.8	57	100%
8	19	33.3	28	49.1	8	14.0	1	1.8	1	1.8	57	100%
9	40	70.2	17	29.8	0	0	0	0	0	0	57	100%
10	38	66.7	19	33.3	0	0	0	0	0	0	57	100%

Sumber : Data Diolah 2021

Dari tabel 4.4 di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditentukan perusahaan, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 28 Orang dengan persentase 49.1 %.
2. Jawaban responden tentang dapat menyelesaikan pekerjaan dengan teliti, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 30 Orang dengan persentase 52.6 %.
3. Jawaban responden tentang diberi kesempatan berinisiatif sendiri untuk mencapai target kerja yang ditetapkan perusahaan, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 35 Orang dengan persentase 61.4 %.
4. Jawaban responden tentang berusaha memenuhi target pekerjaan yang telah saya rencanakan, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 30 Orang dengan persentase 52.6 %.
5. Jawaban responden tentang selalu mengikuti instruksi atasan, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 27 Orang dengan persentase 47.4 %.
6. Jawaban responden tentang memiliki insiatif yang kuat, mayoritas responden menjawab “sangat setuju” sebanyak 27 Orang dengan persentase 47.4 %.
7. Jawaban responden tentang bekerja sama dengan rekan kerja untuk menyelesaikan pekerjaan, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 24 Orang dengan persentase 42.1 %.
8. Jawaban responden tentang selalu berusaha menjadi orang yang dapat diandalkan oleh orang lain (kelompok/ tim), mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 28 Orang dengan persentase 49.1 %.

9. Jawaban responden tentang bekerja sama dengan rekan kerja untuk menyelesaikan pekerjaan, mayoritas responden menjawab “sangat setuju” sebanyak 40 Orang dengan persentase 70,2 %.
10. Jawaban responden tentang mampu bekerjasama dengan rekan kerja saya, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 38 Orang dengan persentase 66,7 %.

4.1.2.2 Kesehatan Dan Keselamatan Kerja

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari penelitian variabel kesehatan dan keselamatan kerja yang dirangkum dalam tabel sebagai berikut.

Tabel 4.5 Skor Angket Untuk Variabel Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (X1)

No.	Jawaban (X1)											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	14	24.6	22	38.6	19	33.33	1	1.8	1	1.8	57	100%
2	10	17.5	33	57.9	10	17.5	1	1.8	3	5.3	57	100%
3	13	22.8	28	49.1	10	17.5	5	8.8	1	1.8	57	100%
4	18	31.6	27	47.4	9	15.8	2	3.5	1	1.8	57	100%
5	13	22.8	30	52.6	11	19.3	2	3.5	1	1.8	57	100%
6	15	26.3	22	38.6	17	29.8	2	3.5	1	1.8	57	100%
7	12	21.1	31	54.4	10	17.5	1	1.8	3	5.3	57	100%
8	19	33.3	27	47.4	6	10.5	3	5.3	2	3.5	57	100%
9	10	17.5	31	54.4	13	22.8	2	3.5	1	1.8	57	100%
10	16	28.1	31	54.4	8	14.0	1	1.8	1	1.8	57	100%

Sumber : Data Diolah 2021

Dari tabel 4.5 di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang dalam melakukan pekerjaan selalu menggunakan perlindungan kerja, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 22 orang dengan persentase 38.6 %.
2. Jawaban responden tentang mendapatkan alat perlindungan kerja yang memadai dari perusahaan, mayoritas responden menjawab “setuju” 33 Orang dengan persentase 57.9 %.
3. Jawaban responden tentang ruangan kerja saya dipasang CCTCV, mayoritas responden menjawab “setuju” 28 Orang dengan persentase 49.1 %.
4. Jawaban responden tentang ruangan kerja yang di sediakan perusahaan selalu aman, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 27 Orang dengan persentase 47.4 %.
5. Jawaban responden tentang selalu menggunakan peralatan kerja sesuai dengan aturan yang berkalu, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 30 Orang dengan persentase 52.6 %.
6. Jawaban responden tentang selalu menggunakan peralatan kerja saat bekerja, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 22 orang dengan persentase 38.6 %.
7. Jawaban responden tentang rungan kerja yang di sedikan perusahaan sangat sehat bagi kesehatan, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 31 Orang dengan persentase 54.4 %.
8. Jawaban responden tentang ruangan kerja disediakan peralatan P3K, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 27 Orang dengan persentase 47.4 %.

9. Jawaban responden tentang penerangan ruangan kerja yang di sediakan perusahaan sangat baik, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 31 Orang dengan persentase 54.4 %.
10. Jawaban responden tentang siklus cahaya yang masuk ke ruangan kerja sangat baik, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 31 Orang dengan persentase 54.4 %

4.1.2.3 Lingkungan Kerja

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari penelitian variabel lingkungan kerja yang dirangkum dalam tabel sebagai berikut.

Tabel 4.6 Skor Angket Untuk Variabel Lingkungan Kerja (X2)

No.	Jawaban (X2)											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	14	24.6	32	56.1	9	15.8	2	3.5	0	0	57	100%
2	17	29.8	29	50.9	8	14.0	2	3.5	1	1.8	57	100%
3	21	36.8	24	42.1	9	15.8	2	3.5	1	1.8	57	100%
4	13	22.8	35	61.4	6	10.5	2	3.5	1	1.8	57	100%
5	14	24.6	31	54.4	9	15.8	2	3.5	1	1.8	57	100%
6	15	26.3	26	45.6	13	22.8	2	3.5	1	1.8	57	100%
7	14	24.6	31	54.4	8	14.0	3	5.3	1	1.8	57	100%
8	15	26.3	32	56.1	7	12.3	2	3.5	1	1.8	57	100%
9	28	49.1	18	31.6	5	8.8	4	7.0	2	3.5	57	100%
10	24	42.1	22	38.6	8	14.0	1	1.8	2	3.5	57	100%
11	18	31.6	23	40.4	11	19.3	4	7.0	1	1.8	57	100%
12	23	40.4	23	40.4	8	14.0	2	3.5	1	1.8	57	100%

Sumber : Data Diolah 2021

Dari tabel 4.6 di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang perlengkapan penerangan lampu dalam ruangan kerja sudah baik dan memadai, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 32 Orang dengan persentase 56.1 %.

2. Jawaban responden tentang penerangan yang ada di ruangan kerja telah sesuai dengan kebutuhan, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 29 Orang dengan persentase 50.9 %.
3. Jawaban responden tentang tempat kerja jauh dari kebisingan. mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 24 Orang dengan persentase 42.1 %.
4. Jawaban responden tentang lingkungan kerja tenang dan bebas dari suara bising mesin, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 35 Orang dengan persentase 61.4 %.
5. Jawaban responden tentang ventilasi udara ditempat kerja sudah cukup baik, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 31 Orang dengan persentase 54.4 %.
6. Jawaban responden tentang temperatur ditempat kerja tidak mempengaruhi suhu tubuh, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 26 Orang dengan persentase 45.6 %.
7. Jawaban responden tentang tata letak peralatan kerja seperti meja, kursi dll tersusun rapi di ruang kerja, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 31 Orang dengan persentase 54.4 %.
8. Jawaban responden tentang ruangan kerja luas dan lapang, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 32 Orang dengan persentase 56.1 %.
9. Jawaban responden tentang warna cat dinding yang dipakai di tempat kerja tidak mengganggu kenyamanan saat bekerja, mayoritas responden menjawab “sangat setuju” sebanyak 28 Orang dengan persentase 49.1 %.

10. Jawaban responden tentang pewarnaan rambu lingkungan kerja sudah jelas, mayoritas responden menjawab “sangat setuju” sebanyak 24 Orang dengan persentase 42.1 %.
11. Jawaban responden tentang satuan keamanan tempat kerja sudah bekerja dengan baik sehingga saya merasa aman, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 23 Orang dengan persentase 40.4 %.
12. Jawaban responden tentang keamanan ditempat kerja sudah mampu membuat bekerja dengan nyaman, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 23 Orang dengan persentase 40.4 %.

4.1.2.4 Komitmen Organisasi

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari penelitian variabel komitmen organisasi yang dirangkum dalam tabel sebagai berikut.

Tabel 4.7 Skor Angket Untuk Variabel Komitmen Organisasi (Z)

No.	Jawaban (Z)											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	43	75.5	14	24.6	0	0	0	0	0	0	57	100%
2	32	56.1	16	28.1	5	8.8	3	5.3	1	1.8	57	100%
3	21	36.8	24	42.1	9	15.8	2	3.5	1	1.8	57	100%
4	18	31.6	29	50.9	8	14.0	1	1.8	1	1.8	57	100%
5	17	29.8	25	43.9	12	21.1	2	3.5	1	1.8	57	100%
6	15	26.3	21	36.8	17	29.8	3	5.3	1	1.8	57	100%

Sumber : Data Diolah 2021

Dari tabel 4.7 di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang akan merasa sangat berbahagia menghabiskan sisa karir saya di PT. Pelabuhan Indonesia I, mayoritas responden menjawab “sangat setuju” sebanyak 43 Orang dengan persentase 75.5 %.

2. Jawaban responden tentang merasa menjadi bagian keluarga pada PT. Pelabuhan Indonesia I, mayoritas responden menjawab “sangat setuju” sebanyak 32 Orang dengan persentase 56.1 %.
3. Jawaban responden tentang sulit meninggalkan PT. Pelabuhan Indonesia I ini karena takut tidak mendapatkan kesempatan kerja ditempat lain, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 24 Orang dengan persentase 42.1 %.
4. Jawaban responden tentang akan terlalu merugikan bagi untuk meninggalkan PT. Pelabuhan Indonesia I ini, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 29 Orang dengan persentase 50.9 %.
5. Jawaban responden tentang merasa PT. Pelabuhan Indonesia I ini telah banyak berjasa bagi hidup, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 25 Orang dengan persentase 43.9 %.
6. Jawaban responden tentang merasa belum memberikan banyak kontribusi bagi PT. Pelabuhan Indonesia I ini, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 21 Orang dengan persentase 36.8 %.

4.1.3 Analisis Inner Model

R-square adalah ukuran proporsi variasi nilai yang dipengaruhi (endogen) yang dapat dijelaskan oleh variabel yang mempengaruhinya (eksogen) ini berguna untuk memprediksi apakah model adalah baik/buruk. Hasil *r-square* untuk variabel laten endogen sebesar 0,75 mengindikasikan bahwa model tersebut adalah substansial (baik); 0,50 mengindikasikan bahwa model tersebut adalah moderat (sedang) dan 0,25 mengindikasikan bahwa model tersebut adalah lemah (buruk) (Juliandi, 2018). Berdasarkan pengolahan data yang telah dilakukan

dengan menggunakan program smartPLS 3.0, diperoleh nilai *R-Square* yang dapat dilihat pada gambar dan tabel berikut:

Tabel 4.8 Hasil Uji R-Square

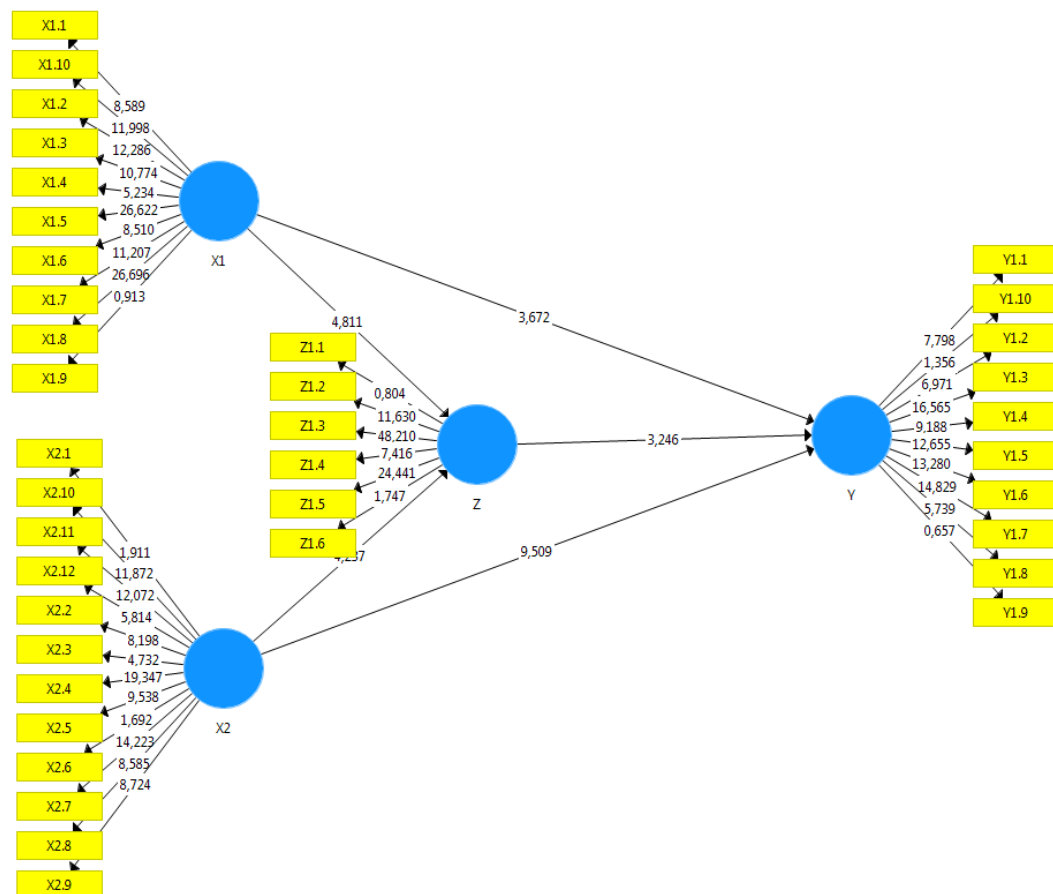
	R Square	R Square Adjusted
Y	0.955	0.952

Sumber : PLS 3.00

Dari tabel 4.8 di atas diketahui bahwa pengaruh X1, X2 dan Z terhadap Y dengan nilai r-square 0,955 mengindikasikan bahwa variasi nilai Y mampu dijelaskan oleh variasi nilai X1, X2 dan Z sebesar 95,5% atau dengan kata lain bahwa model tersebut adalah substansial (baik), dan 4,5% dipengaruhi oleh variabel lain.

4.1.4 Pengujian Hipotesis

Pengujian ini adalah untuk menentukan koefisien jalur dari model struktural. Tujuannya adalah menguji signifikansi semua hubungan atau pengujian hipotesis. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dibagi menjadi pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung. Berdasarkan pengolahan data yang telah dilakukan dengan menggunakan program smartPLS 3.0, gambar hasil uji hipotesis pengaruh langsung dan tidak langsung dapat dilihat pada gambar *path coefficient* berikut ini :



Gambar 4.1
Path Coefficient

4.1.4.1 Pengujian Hipotesis Pengaruh Langsung

Hasil uji hipotesis pengaruh langsung dapat dilihat pada tabel *path coefficient* berikut ini :

Tabel 4.9 Path Coefficient

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Error (STERR)	T Statistics (O/STERR)	P Values
X1 -> Y	0,230	0,236	0,063	3,672	0.000
X1 -> Z	0,511	0,491	0,106	4,811	0.000
X2 -> Y	0,574	0,586	0,060	9,509	0.000
X2 -> Z	0,428	0,442	0,101	4,237	0.000
Z -> Y	0,234	0,216	0,072	3,246	0.001

Sumber : PLS 3.00

Berdasarkan Tabel 4.9 di atas, dapat dinyatakan bahwa pengujian hipotesis adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kinerja mempunyai koefisien jalur sebesar 0,230. Ini menunjukkan bahwa jika semakin baik kesehatan dan keselamatan kerja, maka semakin tinggi kinerja pada pegawai PT. Pelindo (Persero) I Unit Bongkar Muat. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar $0,000 < 0,05$, berarti kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero).
2. Pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja terhadap komitmen organisasi mempunyai koefisien jalur sebesar 0,511. Ini menunjukkan bahwa jika semakin baik kesehatan dan keselamatan kerja, maka semakin tinggi komitmen organisasi pada pegawai PT. Pelindo (Persero) I Unit Bongkar Muat. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar $0,000 < 0,05$, berarti kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pegawai pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero).
3. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja mempunyai koefisien jalur sebesar 0,574. Ini menunjukkan bahwa jika semakin baik lingkungan kerja, maka semakin tinggi kinerja pegawai PT. Pelindo (Persero) I Unit Bongkar Muat. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar $0,000 < 0,05$, berarti lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero).

4. Pengaruh lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi mempunyai koefisien jalur sebesar 0,428. Ini menunjukkan bahwa jika semakin baik lingkungan kerja, maka semakin tinggi komitmen organisasi pegawai PT. Pelindo (Persero) I Unit Bongkar Muat. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar $0,000 < 0,05$, berarti lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pegawai pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero).
5. Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja mempunyai koefisien jalur sebesar 0,230. Ini menunjukkan bahwa jika semakin baik komitmen organisasi, maka semakin tinggi kinerja pada pegawai PT. Pelindo (Persero) I Unit Bongkar Muat. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar $0,001 < 0,05$, berarti komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero).

4.1.4.2 Pengujian Seacar Tidak Langsung

Adapun pengaruh tidak langsung diantara variabel bebas dan variabel terikat pada penelitian ini dapat dikemukakan adalah sebagai berikut :

Tabel 4.10 *Specific Indirect Effects*

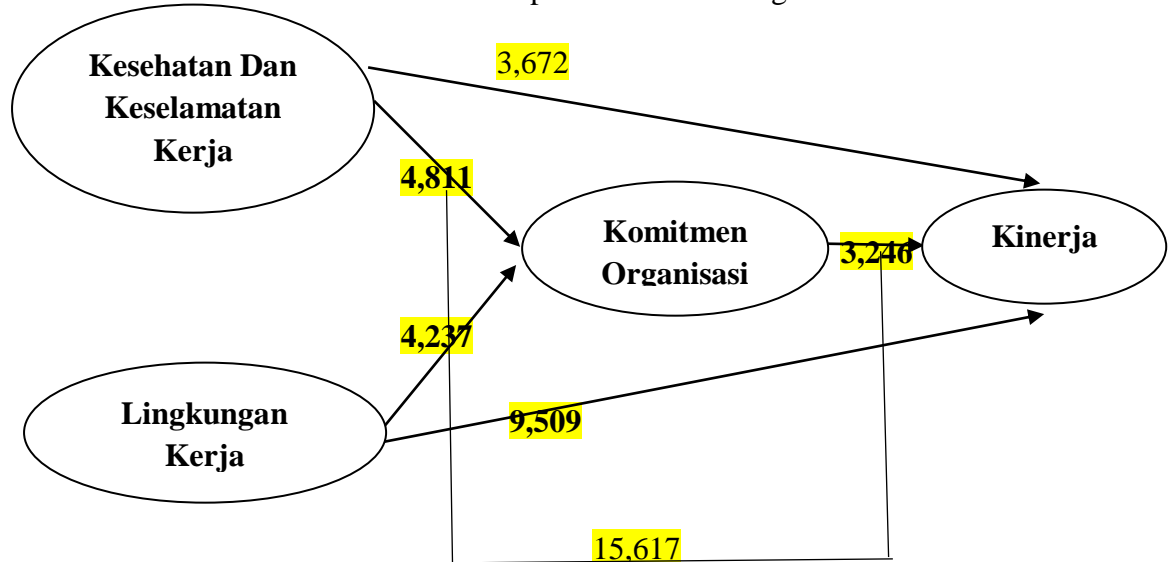
	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ((O/STDEV))	P Values
X1 -> Z -> Y	0.119	0.105	0.041	2,941	0.003
X2 -> Z -> Y	0.100	0.096	0.041	2,438	0.015

Sumber : PLS 3.00

Berdasarkan Tabel 4.10 di atas, dapat dinyatakan bahwa pengujian hipotesis adalah sebagai berikut:

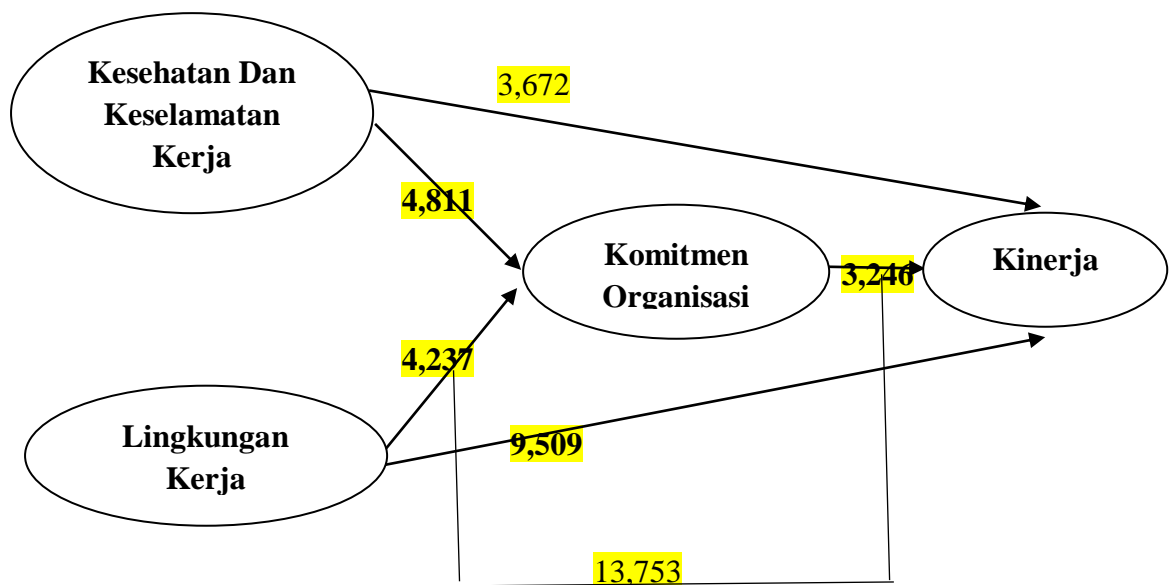
1. Pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kinerja melalui komitmen organisasi mempunyai koefisien jalur sebesar 0,119. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar $0,003 < 0,05$, berarti dapat disimpulkan bahwa kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui komitmen organisasi pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero).
2. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja melalui komitmen organisasi mempunyai koefisien jalur sebesar 0,100. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar $0,015 < 0,05$, berarti dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui komitmen organisasi pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero).

Berdasarkan hasil T Statistics dapat dilihat melalui gambar berikut :



Gambar 4.2 Hubungan Kesehatan Dan Keselamatan Kerja Dengan Kinerja Melalui Komitmen Organisasi

Berdasarkan gambar diatas dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi dapat memediasi kesehatan dan keselamatan kerja dengan kinerja secara tidak langsung, dengan nilai T statistic lebih besar ($15,617 > 3,672$).



Gambar 4.3 Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Kinerja Melalui Komitmen Organisasi

Berdasarkan gambar diatas dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi dapat memediasi lingkungan kerja dengan kinerja secara tidak langsung, dengan nilai T statistic lebih besar ($13,753 > 9,509$)

Adapun rangkuman hasil analisis jalur pada penjabaran mengenai pengaruh langsung, pengaruh tidak langsung dan pengaruh total pada masingmasing variabel dalam penelitian dapat dikemukakan pada tabel sebagai berikut :

Tabel 4.11 Hasil Kesimpulan Analisis Jalur

Pengaruh Variabel	Pengaruh		
	Langsung	Tidak Langsung	Total
Pengaruh X1 Terhadap Y	3,672	-	-
Pengaruh X1 Terhadap Z	4,811	-	-
Pengaruh X1 Terhadap Y melalui Z	4,811	3,46	15,617
Pengaruh X2 Terhadap Y	9,509	-	-
Pengaruh X2 Terhadap Z	4,237	-	-
Pengaruh X2 Terhadap Y melalui Z	4,237	3,246	13,753
Pengaruh Z terhadap Y	3,246	-	-

Sumber : Data Diolah 2021

Berdasarkan hasil keseluruhan pengaruh kausalitas diantara variabel dapat disimpulkan bahwa :

1. Komitmen organisasi dapat memediasi kesehatan dan keselamatan kerja dengan kinerja secara tidak langsung, dengan nilai T statistic lebih besar ($15,617 > 3,672$).
2. Komitmen organisasi dapat memediasi lingkungan kerja dengan kinerja secara tidak langsung, dengan nilai T statistic lebih besar ($13,753 > 9,509$)

4.2 Pembahasan

Hasil temuan dalam penelitian ini adalah mengenai hasil temuan penelitian ini terhadap kesesuaian teori, pendapat maupun penelitian terdahulu yang telah dikemukakan hasil penelitian sebelumnya serta pola perilaku yang harus dilakukan untuk mengatasi hal-hal tersebut. Berikut ini ada tujuh bagian utama yang akan dibahas dalam analisis hasil temuan penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

4.2.1 Pengaruh Kesehatan Dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja

Dari hasil analisis pengujian hipotesis diketahui bahwa kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja yang dinilai dengan koefisien jalur sebesar 0,230. Nilai probabilitas yang didapatkan adalah sebesar $0,000 < 0,05$, dengan nilai t_{hitung} sebesar 3,672, dan nilai t_{tabel} 1.96, dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($3,672 > 1.96$) sehingga H_0 ditolak (H_a diterima). Hal ini berarti kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero).

Hal ini menunjukkan bahwa kesehatan dan keselamatan kerja mampu meningkatkan kinerja pegawai pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero), dimana dengan jaminan kesehatan dan keselamatan kerja yang diberikan perusahaan terhadap pegawai maka pegawai tersebut akan merasa nyaman dalam bekerja dan kepercayaan yang tinggi akan mendorong peningkatan perilaku kerja melalui jaminan kesehatan dan adanya komunikasi antara pekerja dengan pihak manajer dan sesama pekerja sehingga kinerja pegawai akan semakin tinggi.

Dimana dalam melakukan pekerjaan dilapangan PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) menyediakan alat perlindungan kerja yang sudah memadai hal ini dapat dilihat berdasarkan hasil angket yang telah disebarkan kepada responden dimana dalam hal alat pelindung kerja mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 43 orang, hal ini menunjukkan bahwa alat pelindung kerja sudah disediakan oleh PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero), dengan demikian maka pegawai akan merasa

nyaman dalam melakukan pekerjaan dilapangan sehingga kinerja pegawai akan semakin meningkat.

Akan tetapi peralatan pelindung kerja yang disediakan oleh PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero), tidak seluruhnya pegawai menggunakannya dalam melakukan pekerjaan lapangan hal ini dapat dilihat dari hasil angket yang telah disebarkan kepada pegawai terkait dengan penggunaan alat pelindung kerja dimana masih banyak pegawai yang menjawab tidak setuju sebanyak 20 orang, hal ini menunjukkan bahwa masih banyaknya pegawai yang tidak menggunakan alat pelindung kerja disaat melakukan pekerjaan dilapangan. Dalam hal ini pimpinan diharapkan agar lebih ketat mengawasi pegawai yang tidak menggunakan alat pelindung kerja sehingga kecelakaan kerja tidak terjadi.

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah suatu sistem yang dirancang untuk menjamin keselamatan yang baik pada semua personel di tempat kerja agar tidak menderita luka maupun menyebabkan penyakit di tempat kerja dengan mematuhi atau taat pada hukum dan aturan keselamatan dan kesehatan kerja, yang tercermin pada perubahan sikap menuju keselamatan di tempat kerja (Dewi & Sudibya, 2016).

Menurut (Solihah & Kuncoro, 2013) mengemukakan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja merupakan salah satu aspek perlindungan tenaga kerja melalui penerapan teknologi pengendalian segala aspek yang berpotensi membahayakan para pekerja. Dengan menerapkan teknologi pengendalian keselamatan dan kesehatan kerja, bahwa tenaga kerja akan mencapai ketahanan fisik, daya kerja, dan tingkat kesehatan yang tinggi. Pengendalian juga berpotensi

menimbulkan penyakit akibat jenis pekerjaan tersebut, upaya pencegahan kecelakaan, penyesuaian peralatan kerja/mesin/instrument, dan karakter manusia yang menjalankan pekerjaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Elphiana et al., 2017) menyimpulkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.2.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Dari hasil analisis pengujian hipotesis diketahui bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja yang dinilai dengan koefisien jalur sebesar 0,574. Nilai probabilitas yang didapatkan adalah sebesar $0,000 < 0,05$, dengan nilai t_{hitung} sebesar 9,509, dan nilai t_{tabel} 1.96, dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($9,509 > 1,96$) sehingga H_0 ditolak (H_a diterima). Hal ini berarti lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero).

Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja mampu meningkatkan kinerja pegawai pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero), Dimana dengan lingkungan kerja yang nyaman maka pegawai akan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaan sehingga kinerja pegawai tersebut akan semakin meningkat.

Dimana pegawai dalam melakukan pekerjaan PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) sudah menata ruangan kerja pegawai agar jauh dari suara kebisingan mesin-mesin hal ini dapat dilihat berdasarkan hasil angket yang telah disebarkan kepada responden dimana dalam hal kebisingan mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 48 orang, hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang

disediakan oleh PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) sudah baik dalam hal kenyamanan pegawai dari suara bising, dengan demikian maka pegawai akan merasa nyaman dan focus dalam melakukan pekerjaannya sehingga kinerja pegawai akan semakin meningkat.

Akan tetapi tidak seluruhnya lingkungan kerja yang disediakan PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) dengan nyaman hal ini terbukti dari angket yang telah disebarkan kepada pegawai terkait dengan suhu udara dimana masih banyak responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 16 orang, hal ini menunjukkan bahwa suhu udara ditempat kerja pegawai kurang baik, hal ini disebabkan oleh ventilasi udara tempat bekerja serta AC yang disediakan oleh perusahaan kurang memadai dimana AC yang disediakan oleh perusahaan seringkali bermasalah dimana suhu udara yang dari AC seringkali tidak dingin dan AC seringkali bocor, hal ini disebabkan oleh kurangnya jumlah kapasitas AC di ruangan disbanding dengan jumlah pengguna selain itu posisi AC yang kurang baik. Dalam hal ini hendaknya pada masa yang akan datang apabila AC mengalami gangguan maka AC diperbaiki jika tidak bisa di perbaiki maka di ganti dengan yang baru serta menambah jumlah AC di ruangan dan mengatur posisi AC tersebut dengan baik.

Lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan perusahaan dalam usaha untuk menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, yang pada akhirnya berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik dan memuaskan karyawan tentu akan meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri. Sehingga mereka dapat menyelesaikan tugas yang

dibebankan dengan baik dan penuh tanggung jawab. Demikian juga sebaliknya bila lingkungan kerja kurang memuaskan bagi karyawan menyebabkan karyawan bekerja dalam suasana yang kurang tenang, sehingga akan dapat mempertinggi tingkat kesalahan yang mereka lakukan.

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Sedangkan lingkungan kerja nonfisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan (Sedarmayanti, 2016)

Lingkungan kerja merupakan sarana penunjang kelancaran proses kerja, dimana kenyamanan dan keselamatan dalam bekerja juga sangat diperhitungkan dalam menciptakan suasana kerja yang kondusif dan menyenangkan bagi para pegawai sehingga dapat mendukung kinerja pegawai dalam melaksanakan aktivitas pekerjaannya. Lingkungan kerja juga merupakan serangkaian kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari suatu instansi yang menjadi tempat bekerja dari para pegawai yang bekerja didalam lingkungan tersebut (Sinambela & Tanjung, 2018)

Menurut (Rahmawati, 2014) terciptanya lingkungan kerja yang nyaman, aman dan menyenangkan merupakan salah satu cara perusahaan untuk dapat meningkatkan kinerja para karyawan. Para karyawan dapat meningkatkan kinerjanya secara maksimal dengan di dukung lingkungan kerja yang sesuai

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Rakhmawan et al., 2016) (Sahlan, 2015) dan (Sari, 2012) menyimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

4.2.3 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja

Dari hasil analisis pengujian hipotesis diketahui bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja yang dinilai dengan koefisien jalur sebesar 0,234. Nilai probabilitas yang didapatkan adalah sebesar $0,000 < 0,05$, dengan nilai t_{hitung} sebesar 3,246, dan nilai t_{tabel} 1.96, dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($3,246 > 1.96$) sehingga H_0 ditolak (H_a diterima). Hal ini berarti komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero).

Hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi mampu meningkatkan kinerja pegawai pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero), dimana dengan pegawai yang berkomitmen dengan tujuan organisasi akan merasa yakin dan percaya bahwa nilai-nilai dan tujuan organisasi sejalan dengan harapan pegawai sehingga pegawai tersebut akan bekerja lebih giat sehingga kinerja pegawai akan semakin meningkat.

Dimana komitmen pegawai terhadap PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) sudah tinggi hal ini dapat dilihat berdasarkan hasil angket yang telah disebarkan kepada responden dimana dalam hal komitmen berkelanjutan mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 47 orang, hal ini menunjukkan bahwa

komitmen pegawai terhadap PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) sudah baik, dengan demikian maka pegawai akan yakin dengan PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) untuk menghabiskan karirnya sehingga kinerja pegawai akan semakin meningkat.

Akan tetapi tidak seluruhnya pegawai PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) yang ingin menghabiskan masa kerjanya di PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) hal ini terbukti dari angket yang telah disebarakan kepada pegawai terkait komitmen normatif dimana masih banyak responden yang menjawab kurang setuju hal ini menunjukkan bahwa masih banyak pegawai yang merasa tidak dapat dukungan dari PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero). Dalam hal ini hendaknya pada masa yang akan datang pemimpin dan pihak HRD di kantor PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero), agar memperhatikan kesejahteraan para pegawai, memberikan motivasi, memberikan pelatihan, memberikan penghargaan bagi yang memiliki kinerja bagus, memberikan kesempatan pendidikan lebih lanjut, promosi jabatan dan memberikan peluang untuk pengembangan karir.

Pengertian mengenai komitmen organisasi yakni adalah Janji (perjanjian/kontrak) untuk melakukan sesuatu. Janji pada diri kita sendiri atau pada orang lain yang tercermin dalam tindakan kita. Komitmen merupakan pengakuan seutuhnya, sebagai sikap yang sebenarnya yang berasal dari watak yang keluar dari dalam diri seseorang (Samsudin, 2006).

Menurut (Cahyani et al., 2020) seseorang yang bergabung dengan organisasi tentunya membawa keinginan-keinginan, kebutuhan dan pengalaman masa lalu yang membentuk harapan kerja baginya, dan bersama-sama dengan

organisasinya berusaha mencapai tujuan bersama. Untuk dapat bekerja sama dan berprestasi kerja dengan baik, seorang karyawan harus mempunyai komitmen yang tinggi pada organisasinya. Karyawan yang berkomitmen dengan tujuan organisasi akan merasa yakin dan percaya bahwa nilai-nilai dan tujuan organisasi sejalan dengan harapan pegawai sehingga kinerja pegawai akan semakin baik. Untuk itu kejelasan tujuan dan kebijakan yang diterapkan oleh organisasi merupakan faktor yang sangat penting dan perlu diterapkan dengan baik dan benar sehingga komitmen karyawan terhadap organisasi dapat semakin tumbuh sehingga pegawai tersebut akan bekerja dengan sungguh-sungguh.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Cahyani et al., 2020) dan (Kristine, 2017) menunjukkan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja karyawan.

4.2.4 Pengaruh Kesehatan Dan Keselamatan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi

Dari hasil analisis pengujian hipotesis diketahui bahwa kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi yang dinilai dengan koefisien jalur sebesar 0,511. Nilai probabilitas yang didapatkan adalah sebesar $0,000 < 0,05$, dengan nilai t_{hitung} sebesar 4,811, dan nilai t_{tabel} 1.96, dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($4,811 > 1.96$) sehingga H_0 ditolak (H_a diterima). Hal ini berarti kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero).

Hal ini menunjukkan bahwa kesehatan dan keselamatan kerja mampu meningkatkan komitmen organisasi pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero), dimana dengan ketersediaan alat perlindungan kerja yang memadai dari perusahaan dan pemberian asuransi kerja pada pegawai, maka dengan demikian pegawai akan merasa nyaman terhadap perusahaan tersebut sehingga komitmen organisasi akan semakin meningkat.

Untuk menunjang serta memberikan rasa aman terhadap pegawai dalam melakukan pekerjaan PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) menyediakan perlengkapan kesehatan dan keselamatan kerja bagi pegawai seperti perlengkapan P3K hal ini dapat dilihat berdasarkan hasil angket yang telah disebarkan kepada responden dimana dalam hal alat pelindung kerja mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 46 orang, hal ini menunjukkan bahwa perlengkapan kerja yang guna menunjang kesehatan dan keselamatan kerja pegawai yang disediakan oleh PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) sudah memadai, dengan demikian maka pegawai akan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaan serta pegawai akan merasa puas sehingga pegawai merasa memiliki perusahaan tersebut sehingga komitmen organisasi pegawai akan semakin meningkat.

Akan tetapi peralatan pelindung kerja yang disediakan oleh PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero), tidak seluruhnya pegawai menggunakannya dalam melakukan pekerjaan hal ini dapat dilihat dari hasil angket yang telah disebarkan kepada pegawai terkait dengan penggunaan alat pelindung kerja dimana masih banyak pegawai yang menjawab tidak setuju sebanyak 21 orang, hal ini menunjukkan bahwa masih banyaknya pegawai yang tidak menggunakan alat

pelindung kerja disaat melakukan pekerjaan dilapangan. Dalam hal ini pimpinan diharapkan agar memberikan arahan kepada pegawai terkait pentingnya dalam menggunakan peralatan pelindung kerja sehingga kecelakaan kerja tidak terjadi.

Menuut (Damyanthi & Sintasih, 2016) dengan persepsi pegawai terhadap keselamatan dan keselamatan kerja yang tinggi, seperti; ketersediaan alat perlindungan kerja yang memadai dari perusahaan dan pemberian asuransi kerja pada pegawai, maka dengan demikian dapat meningkatkan komitmen organisasional.

Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan hal yang penting bagi perusahaan, karena dampaknya tidak hanya merugikan karyawan, tetapi juga perusahaan baik secara langsung maupun tidak langsung. Perusahaan yang baik adalah perusahaan yang benar-benar menjaga keselamatan dan kesehatan karyawannya dengan membuat aturan tentang keselamatan dan kesehatan kerja yang dilaksanakan oleh seluruh karyawan dan pimpinan perusahaan.

Hasil peneitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Junaedi et al., 2013) dan (Damyanthi & Sintasih, 2016) menunjukkan bahwa kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

4.2.5 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi

Dari hasil analisis pengujian hipotesis diketahui bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi yang dinilai dengan koefisien jalur sebesar 0,428. Nilai probabilitas yang didapatkan adalah sebesar $0,000 < 0,05$, dengan nilai t_{hitung} sebesar 4,237, dan nilai t_{tabel} 1.96, dengan

demikian t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($4,237 > 1,96$) sehingga H_0 ditolak (H_a diterima). Hal ini berarti lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero).

Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja mampu meningkatkan komitmen organisasi pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero), dimana dengan lingkungan kerja yang kondusif, aman dan nyaman maka pegawai akan merasa senang dalam bekerja sehingga pegawai akan merasa memiliki perusahaan dengan demikian komitmen organisasi akan semakin meningkat.

Pegawai dalam melakukan pekerjaan pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) rata-rata pegawai merasa nyaman dengan lingkungan kerjanya seperti penerangan yang cukup baik dari cahaya lampu mau pun caya matahari di area tempat kerja pegawai hal ini dapat dilihat berdasarkan hasil angket yang telah disebarkan kepada responden dimana dalam hal penerangan mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 46 orang, hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang disediakan oleh PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) dalam hal penerangan ruangan kerja pegawai sudah baik, dengan demikian maka pegawai akan merasa nyaman dan puas dalam melakukan pekerjaannya sehingga pegawai tersebut akan merasa memiliki organisasi tersebut sehingga komitmen organisasi pegawai akan semakin tinggi.

Akan tetapi tidak seluruhnya lingkungan kerja yang disediakan PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) dengan nyaman hal ini terbukti dari angket yang telah disebarkan kepada pegawai terkait dengan pewarnaan dimana masih banyak responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 11 orang hal ini menunjukkan

bahwa pewarnaan rambu K3 dilingkungan kerja kurang baik, hal ini dapat dilihat dari masih banyaknya rambu K3 yang warnanya sudah buram sehingga maksud dan tujuan rambu tersebut tidak jelas untuk diketahui. Dalam hal ini hendaknya pada masa yang akan datang apabila warna rambu K3 sudah tidak jelas lagi maka hendaknya segera dicat ulang kembali sehingga makna rambu tersebut dapat diketahui dengan jelas bagi pegawai dalam melakukan pekerjaan.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan". Lingkungan kerja sangat mempengaruhi pegawai dalam pekerjaan yang diberikan perusahaan (Nitisemito, 2010).

Menurut (Maharani, 2009) lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah ditempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja pegawai juga tinggi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Maharani, 2009) dan (Wowor, 2016) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

4.2.6 Pengaruh Kesehatan Dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Komitmen Organisasi

Dari hasil analisis pengujian hipotesis diketahui bahwa kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui komitmen organisasi yang dinilai dengan koefisien jalur sebesar 0,119. Nilai probabilitas

yang didapatkan adalah sebesar $0,003 < 0,05$, dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,941, dan nilai t_{tabel} 1.96, dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($2,941 > 1,96$) sehingga H_0 ditolak (H_a diterima). Hal ini berarti kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui komitmen organisasi pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero).

Hal ini menunjukkan bahwa kesehatan dan keselamatan kerja mampu meningkatkan kinerja pegawai melalui komitmen organisasi pegawai PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero), dimana dengan jaminan kesehatan dan keselamatan kerja yang diberikan perusahaan terhadap pegawai maka dengan demikian pegawai akan merasa nyaman terhadap perusahaan tersebut sehingga komitmen organisasi pegawai akan semakin tinggi, dengan komitmen yang tinggi dengan tujuan organisasi pegawai akan merasa yakin dan percaya bahwa nilai-nilai dan tujuan organisasi sejalan dengan harapan pegawai sehingga pegawai tersebut akan bekerja lebih giat sehingga kinerja pegawai akan semakin meningkat.

Dimana dalam melakukan pekerjaan PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) menyediakan alat perlindungan kerja dan perlengkapan kesehatan dan keselamatan kerja yang sudah memadai hal ini dapat dilihat berdasarkan hasil angket yang telah disebarkan kepada responden dimana dalam hal alat pelindung kerja dan perlengkapan kesehatan dan keselamatan kerja mayoritas responden menjawab setuju, hal ini menunjukkan bahwa alat pelindung kerja dan perlengkapan kesehatan dan keselamatan kerja sudah disediakan oleh PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) dengan maksimal, dengan demikian maka pegawai akan merasa nyaman

dalam melakukan pekerjaan sehingga kinerja pegawai akan merasa puas atas apa yang diterimnya, dengan demikian komitmen organisasi pegawai akan semakin tinggi dengan demikian maka pegawai akan yakin dengan PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) untuk menghabiskan karirnya sehingga pegawai akan lebih semangat dalam melakukan pekerjaannya maka kinerja pegawai akan semakin meningkat.

Akan tetapi peralatan pelindung kerja yang disediakan oleh PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero), tidak seluruhnya pegawai menggunakannya dalam melakukan pekerjaan lapangan hal ini dapat dilihat dari hasil angket yang telah disebarkan kepada pegawai terkait dengan penggunaan alat pelindung kerja dimana masih banyak pegawai yang menjawab tidak setuju hal ini menunjukkan bahwa masih banyaknya pegawai yang tidak menggunakan alat pelindung kerja disaat melakukan pekerjaan dilapangan. Dalam hal ini pimpinan diharapkan agar lebih menindak tegas pegawai yang tidak menggunakan alat pelindung kerja sehingga kecelakaan kerja tidak terjadi.

Kesehatan dan keselamatan kerja adalah aspek penting dalam perusahaan untuk perlindungan terhadap karyawan, agar terhindar dari risikorisiko kecelakaan yang bisa terjadi dalam pekerjaannya. Kesehatan dan keselamatan kerja mencakup berbagai unsur, seperti manajemen, kondisi lingkungan dan tenaga kerja untuk memperkecil tingkat risiko kecelakaan (Tsenawatme Aleks, 2013).

Dengan persepsi pegawai terhadap keselamatan dan keselamatan kerja yang tinggi, seperti; ketersediaan alat perlindungan kerja yang memadai dari perusahaan dan pemberian asuransi kerja pada pegawai, maka dengan demikian

dapat meningkatkan komitmen organisasional dengan demikian pegawai akan lebih sungguh-sungguh dalam bekerja sehingga kinerja pegawai akan semakin meningkat.

4.2.7 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Komitmen Organisasi

Dari hasil analisis pengujian hipotesis diketahui bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui komitmen organisasi yang dinilai dengan koefisien jalur sebesar 0,100. Nilai probabilitas yang didapatkan adalah sebesar $0,015 < 0,05$, dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,438, dan nilai t_{tabel} 1.96, dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($2,438 > 1.96$) sehingga H_0 ditolak (H_a diterima). Hal ini berarti lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui komitmen organisasi pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero).

Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja mampu meningkatkan kinerja pegawai melalui komitmen organisasi pegawai PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero), dimana dengan lingkungan kerja yang nyaman maka pegawai akan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaan sehingga pegawai akan yakin terhadap perusahaan dengan demikian pegawai akan lebih giat dalam melakukan pekerjaan sehingga kinerja pegawai tersebut akan semakin meningkat.

Dimana dalam hal mendukung pekerjaan pegawai, PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) sudah menata ruangan kerja pegawai agar jauh dari suara kebisingan mesin-mesin serta penerangan yang cukup hal ini dapat dilihat berdasarkan hasil angket yang telah disebarkan kepada responden dimana dalam hal kebisingan dan penerangan mayoritas responden menjawab setuju, hal ini

menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang disediakan oleh PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) sudah baik dalam hal kenyamanan pegawai dari suara bising serta penerangan yang cukup, dengan demikian maka pegawai akan merasa nyaman dan puas dalam melakukan pekerjaannya sehingga pegawai tersebut akan merasa memiliki organisasi tersebut sehingga komitmen organisasi pegawai akan semakin tinggi sehingga kinerja pegawai akan semakin meningkat.

Akan tetapi tidak seluruhnya lingkungan kerja yang disediakan PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) dengan nyaman hal ini terbukti dari angket yang telah disebarkan kepada pegawai terkait dengan suhu udara dan pewarnaan rambu dimana masih banyak responden yang menjawab kurang setuju hal ini menunjukkan bahwa suhu udara dan pewarnaan rambu K3 ditempat kerja pegawai kurang baik, hal ini disebabkan oleh ventilasi udara tempat bekerja serta AC yang disediakan oleh perusahaan kurang memadai dimana AC yang disediakan oleh perusahaan seringkali bermasalah dimana suhu udara yang dari AC seringkali tidak dingin dan AC seringkali bocor serta masih banyaknya rambu K3 yang warnanya sudah buram sehingga banyak pegawai kurang mengetahui maksud dari rambu tersebut. Dalam hal ini hendaknya pada masa yang akan datang apabila AC mengalami gangguan dan warna rambu yang buram maka AC diperbaiki dan rambu dicat ulang.

Lingkungan kerja merupakan suatu aspek penting dalam kompensasi non keuangan, karena kompensasi non keuangan dapat mencapai kepuasan jika individu mendapat imbalan baik dari pekerjaan itu sendiri atau dari psikologis

atau lingkungan fisik (lingkungan tempat kerja) dimana individu tersebut bekerja (Mondy & Noe, 2005).

Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal. Jika pegawai menyenangi Lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah ditempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis kinerja pegawai juga tinggi.

BAB 5

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan dari penelitian mengenai Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi Pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Unit Bongkar Muat adalah sebagai berikut.

1. Berdasarkan hasil penelitian secara langsung kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero).
2. Berdasarkan hasil penelitian secara langsung lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero).
3. Berdasarkan hasil penelitian secara langsung komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero).
4. Berdasarkan hasil penelitian secara langsung kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero).
5. Berdasarkan hasil penelitian secara langsung lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero).

6. Berdasarkan hasil penelitian secara tidak langsung komitmen organisasi mampu memediasi pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kinerja pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero).
7. Berdasarkan hasil penelitian secara tidak langsung komitmen organisasi mampu memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero).

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas maka saran-saran yang dapat diberikan pada penelitian ini antara lain:

1. Melihat dari masih banyaknya pegawai yang tidak menggunakan peralatan kerja dalam melakukan pekerjaan. Dalam hal ini pimpinan diharapkan agar lebih ketat mengawasi pegawai yang tidak menggunakan alat pelindung kerja sehingga kecelakaan kerja tidak terjadi.
2. Melihat dari suhu udara yang kurang baik yang diakibatkan AC yang sering bermasalah dan sering bocor. Dalam hal ini hendaknya pada masa yang akan datang apabila AC mengalami gangguan maka AC diperbaiki jika tidak bisa di perbaiki maka di ganti dengan yang baru serta menambah jumlah AC di ruangan dan mengatur posisi AC tersebut dengan baik.
3. Melihat dari pegawai yang merasa kurang dapat dukungan dari perusahaan. Dalam hal ini hendaknya pada masa yang akan datang pemimpin dan pihak HRD di kantor PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero), agar memperhatikan kesejahteraan para pegawai, memberikan motivasi, memberikan pelatihan, memberikan penghargaan bagi yang memiliki kinerja bagus, memberikan

kesempatan pendidikan lebih lanjut, promosi jabatan dan memberikan peluang untuk pengembangan karir.

4. Melihat dari masih banyaknya pegawai yang tidak menggunakan peralatan kerja dalam melakukan pekerjaan. Dalam hal ini pimpinan diharapkan agar memberikan arahan kepada pegawai terkait pentingnya dalam menggunakan peralatan pelindung kerja sehingga kecelakaan kerja tidak terjadi.
5. Melihat dari pewarnaan rambu K3 dalam lingkungan kerja yang kurang jelas dan buram. Dalam hal ini hendaknya pada masa yang akan datang apabila warna rambu K3 sudah tidak jelas lagi maka hendaknya segera dicat ulang kembali sehingga makna rambu tersebut dapat diketahui dengan jelas bagi pegawai dalam melakukan pekerjaan.
6. Melihat dari masih banyaknya pegawai yang tidak menggunakan peralatan kerja dalam melakukan pekerjaan. Dalam hal ini pimpinan diharapkan agar lebih menindak tegas pegawai yang tidak menggunakan alat pelindung kerja sehingga kecelakaan kerja tidak terjadi.
7. Melihat dari suhu udara yang kurang baik dan pewarnaan rambu K3 dalam lingkungan kerja yang kurang jelas dan buram. Dalam hal ini hendaknya pada masa yang akan datang apabila AC mengalami gangguan dan warna rambu yang buram maka AC diperbaiki dan rambu dicat ulang.
8. Untuk peneliti selanjutnya sebaiknya menambah jumlah variabel independen yang masih berbasis pada sumberdaya manusia selain yang digunakan dalam penelitian ini dengan tetap berlandaskan pada penelitian selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Astuti, R., & Riskinawati, I. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan. *Ilman*, 1(6), 26–39.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga.
- Cahyani, R. A., Sunardi, O., & Dongoran, J. (2020). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Perusahaan Daerah Air Minuman (PDAM) Kota Salatiga. *Jurnal Ekobis Dewantara*, 3(1), 1–10.
- Damyanthi, A. A. S. S., & Sintasih, D. K. (2016). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan. *Forum Manajemen*, 14(2), 29–43.
- Darmadi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV. Budi Utama.
- Dewi, N. M. S., & Sudibya, I. G. A. (2016). Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(1), 7473–7499.
- Elphiana, E. G., Yuliansyah, M., & Kosasuh, Z. (2017). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Pertamina Ep Asset 2 Prabumulih. *JEMBATAN: Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan*, 1(2), 1–13.
- Emron, E. (2018). *Manajemen dan Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- Fattah, H. (2017). *Kepuasan Kerja & Kinerja Pegawai, Budaya Organisasi, Perilaku Organisasi Dan Efikasi Diri*. Elmaterra.
- Ghozali, I., & Latari, H. (2015). *Konsep, Teknik, Aplikasi Menggunakan Smart PLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris*. BP Undip.
- Hair, J., Hult, G., Ringel, C., & Sartsedt, M. (2014). *A Primer On Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*. Sage Publication Inc.
- Junaedi, D., Swasto, B., & Utami, H. N. (2013). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional (Studi Pada Karyawan PG. Kebet Baru Malang). *Jurnal Profit Volume*, 7(1), 127–136.
- Kristine, E. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja Pegawai Alih Daya Di PT. Mitra

- Karya Jaya Sentosa. *Jurnal Eksekutif*, 14(2), 384–401.
- Maharani, R. D. (2012). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Organisasi Karyawan (Studi Pada Divisi Peralatan Industri Agro PT. Barata Indonesia (Persero) Gresik). *Bisma: Bisnis Dan Manajemen*, 1(2).
- Mangkunegara, A. A. (2014). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama.
- Maryati, M. C. (2014). *Manajemen Perkantoran Efektif*. UPP STIM YKPN.
- Moenir. (2013). *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*. PT. Bumi Aksara.
- Nasution, M. I. (2018). Peran Kepuasan Kerja Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding The National Conferences Management and Business (NCMAB)*, 425–439.
- Nitisemito, A. S. (2010). *Manajemen Personalia Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia.
- Noor, A. (2013). *Management Event*. Alfabeta.
- Pianda, D. (2018). *Kinerja Guru: Kompetensi Guru, Motivasi Kerja, Kepemimpinan Kepala Sekolah*. CV Jejak.
- Priansa, D. J. (2017). *Perilaku Konsumen Dalam Bisnis Kontemporer*. Alfabeta.
- Rakhmawan, M. L., Utami, H. N., & Ruhana, I. (2016). Pengaruh Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Semen Indonesia (Persero) Tbk). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 35(2), 1–13.
- Rambe, M. F., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya: Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 1(1), 9–26.
- Rivai, V. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan* (6th ed.). PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P. (2012). *Perilaku Organisasi*. PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Sahlan, N. I. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulut Cabang Airmadidi. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Manajemen*, 1(1), 1–17.
- Samsudin, S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pustaka Sejati.

- Sari, E. A. (2012). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja dengan Persepsi Lingkungan Kerja sebagai Pemoderasi. Pada Satuan Polisi Pamong Praja. Kota Surakarta. *Journal Sciocienta Kopertis Wilayah IX Kalimantan*, 4(1), 19–30.
- Sedarmayanti. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. PT. Refika Aditama.
- Simanjuntak, P. J. (2011). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Lembaga Penerbit Universitas Indonesia.
- Sinambela, E., & Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Manggeio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46–58.
- Slamet, J. S. (2012). *Kesehatan Lingkungan*. Gajah Mada University Press.
- Solihah, Q., & Kuncoro, W. (2013). *Keselamatan dan Kesehatan Kerja (Konsep, Perkembangan, dan Implementasi Budaya Keselamatan)*. Penerbit Buku Kedokteran EGC.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. CV. Alfabeta.
- Suma'mur. (2014). *Higiene Perusahaan*. Sagung Seto.
- Suntoyo, D. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Buku Seru.
- Sunyoto, D. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Center For Academic Publishing Services.
- Sutrisno, E. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group.
- Suwatno, & Priansa, D. J. (2011). *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Alfabeta.
- Utaminingsih, A. (2014). *Perilaku Organisasi Kajian Teoritik & Empirik Terhadap Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Kepercayaan Dan Komitmen Organisasi*. UB Press.
- Widiyanti, W., & Fitriani, D. (2017). Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Depok. *Cakrawala*, XVII(2), 132–183.
- Yuli, K. (2015). *Modul Praktek Manajemen Data*. UMS.

KUESIONER PENELITIAN

Responden yang terhormat,

Bersama ini saya Suvrina Senina Singarimbun memohon kesediaan Bapak / Ibu untuk mengisi daftar kuesioner yang diberikan. Informasi yang diberikan sebagai data penelitian dalam rangka penyusunan tesis pada program Magister Manajemen Pasca Sarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dengan judul **“Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi Pada PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Unit Bongkar Muat”**.

Informasi ini merupakan bantuan yang sangat berarti dalam penyelesaian data penelitian. Atas bantuan Bapak / Ibu saya ucapkan terima kasih.

A. Petunjuk Pengisian

1. Jawablah pertanyaan ini sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu
2. Pilihlah jawaban dari tabel daftar pertanyaan dengan memberi **tanda checklist** (√) pada salah satu jawaban yang paling sesuai menurut Bapak/Ibu.

Adapun makna tanda jawaban tersebut sebagai berikut:

- | | | |
|--------|-----------------------|-----------------|
| a. SS | : Sangat Setuju | : dengan Skor 5 |
| b. S | : Setuju | : dengan Skor 4 |
| c. KS | : Kurang Setuju | : dengan Skor 3 |
| d. TS | : Tidak Setuju | : dengan Skor 2 |
| e. STS | : Sangat Tidak Setuju | : dengan Skor 1 |

B. Identitas Responden

No. Responden :

Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan

Pendidikan Terakhir : SMA D3 S1 S2

Usia : >30 Tahun 30-39 tahun

40-50 Tahun <50 tahun

Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (X₁)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
Alat-alat perliindung kerja						
1	Dalam melakukan pekerjaan saya selalu menggunakan perliindung kerja					
2	Saya mendapatkan alat perliindung kerja yang memadai dari perusahaan					
Ruang kerja yang aman						
3	Ruangan kerja saya dipasang CCTCV					
4	Ruangan kerja saya yang di sediakan perusahaan selalu aman					
Penggunaan peralatan kerja						
5	Saya selalu menggunkan peralatan kerja sesuai dengan aturan yang berkalu					
6	Saya selalu menggunakan peralatan kerja saat bekerja					
Ruang kerja yang sehat						
7	Rungan kerja saya yang di sedikan perusahaan sangat sehat bagi kesehatan					
8	Ruangan kerja saya disediakan peralatan P3K					
Penerangan diruang kerja.						
9	Penerangan ruangan kerja saya yang di sedikan perusahaan sangat baik					
10	Siklus cahaya yang masuk ke ruangan kerja saya sangat baik					

Lingkungan Kerja (X₂)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
Penerangan						
1	Perlengkapan penerangan lampu dalam ruangan kerja saya sudah baik dan memadai					
2	Penerangan yang ada di ruangan kerja saya telah sesuai dengan kebutuhan					
Kebisingan						
3	Tempat kerja saya jauh dari kebisingan					
4	Lingkungan kerja saya tenang dan bebas dari suara bising mesin					
Suhu udara						
5	Pentilasi udara ditempat kerja saya sudah cukup baik.					
6	Temperature ditempat kerja tidak mempengaruhi suhu tubuh saya					
Ruang gerak yang diperlukan						
7	Tata letak peralatan kerja seperti meja, kursi dll tersusun rapi di ruang kerja saya					
8	Ruangan kerja saya luas dan lapang					
Pewarnaan						
9	Warna cat dinding yang dipakai di tempat kerja tidak mengganggu kenyamanan saya saat bekerja					
10	Pewarnaan rabu lingkungan kerja saya sudah jelas					
Keamanan						
11	Satuan keamanan tempat kerja saya sudah bekerja dengan baik sehingga saya merasa aman					
12	Keamanan ditempat kerja sudah mampu membuat saya bekerja dengan nyaman					

Komitmen Organisasi (Z)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
Komitmen Afektif						
1	Saya akan merasa sangat berbahagia menghabiskan sisa karir saya di PT. Pelabuhan Indonesia I					
2	Saya merasa menjadi bagian keluarga pada PT. Pelabuhan Indonesia I					
Komitmen Berkelanjutan						
3	Saya sulit meninggalkan PT. Pelabuhan Indonesia I ini karena takut tidak mendapatkan kesempatan kerja ditempat lain					
4	Akan terlalu merugikan bagi saya untuk meninggalkan PT. Pelabuhan Indonesia I ini					
Komitmen Normative						
5	Saya merasa PT. Pelabuhan Indonesia I ini telah banyak berjasa bagi hidup saya.					
6	Saya merasa belum memberikan banyak kontribusi bagi PT. Pelabuhan Indonesia I ini.					

Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
Kualitas						
1	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditentukan perusahaan					
2	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan teliti					
Kuantitas						
3	Saya diberi kesempatan berinisiatif sendiri untuk mencapai target kerja yang ditetapkan perusahaan					
4	Saya berusaha memenuhi target pekerjaan yang telah saya rencanakan					
Dapat Tidaknya Diandalkan						
5	Saya selalu mengikuti instruksi atasan					
6	Saya memiliki insifatif yang kuat					
Sikap						
7	Saya bekerja sama dengan rekan kerja untuk menyelesaikan pekerjaan					
8..	Saya selalu berusaha menjadi orang yang dapat diandalkan oleh orang lain (kelompok/ tim)					

X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10
3	2	1	3	2	3	2	1	2	2
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	3	2	2	3	5	3	3	3	3
4	3	4	4	4	4	3	5	3	4
5	4	5	4	5	5	4	5	4	5
5	4	5	5	5	5	4	5	4	4
5	4	4	4	5	5	4	5	4	5
3	3	4	4	3	3	3	4	3	4
4	5	5	5	5	4	5	5	5	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	5	3	4	4	3	5	4	5	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	4	3	3	3	3	3	3	4
4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
3	4	5	5	4	3	4	3	4	4
4	4	4	5	5	4	4	5	4	4
4	4	4	4	5	4	4	4	4	5
3	3	4	4	4	3	3	5	3	5
3	5	4	3	4	3	5	4	5	3
5	4	4	4	4	5	4	4	4	5
4	4	5	5	4	4	4	5	4	5
3	1	2	5	3	3	1	2	1	3
3	3	4	4	4	3	3	3	3	3
4	4	5	4	4	4	4	5	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
5	4	4	5	4	5	4	4	4	5
5	4	3	5	5	5	4	4	4	4
4	5	4	4	4	4	5	5	5	4
3	4	3	3	3	3	4	4	5	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
1	1	2	1	1	1	1	1	5	1
5	4	4	5	4	5	4	4	3	4
5	5	5	5	5	5	5	5	3	4
4	4	4	5	5	4	4	5	4	5
5	4	3	4	4	5	4	5	4	4
3	4	5	3	3	3	4	3	4	4
4	5	4	5	5	4	5	5	3	5
4	3	3	3	3	4	3	4	4	4
3	3	5	5	4	3	3	4	4	5
4	5	5	4	5	4	5	5	4	4

5	4	4	5	4	5	4	5	4	4
3	5	4	3	4	3	5	4	4	3
5	4	4	4	4	5	4	4	4	5
4	4	5	5	4	4	4	5	4	5
3	1	2	5	3	3	1	2	4	3
3	3	4	4	4	3	3	3	4	3
2	3	2	2	2	2	3	2	5	3
4	4	3	4	4	4	4	4	3	4
3	4	4	4	4	3	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	5	4
4	4	3	4	3	4	4	4	4	4
3	4	3	4	4	4	4	4	3	4
3	4	4	3	3	2	4	4	3	4
4	4	3	3	4	3	4	4	4	4
3	4	4	4	3	4	5	4	3	4
4	4	4	4	4	5	4	4	2	4
4	4	4	4	4	4	5	4	4	4

X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12
2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	3	3	3	3	3	3	4	3	5
4	4	4	4	3	4	4	3	5	4	4	4
4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4
5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5
5	5	5	4	4	3	4	4	5	5	5	5
4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3
4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5
4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4
4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
3	3	4	4	5	4	4	5	3	4	3	3
4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4
4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4
4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4
5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	3	5
3	3	5	4	5	4	4	5	4	3	3	3
3	3	5	3	3	5	3	3	3	4	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4
4	4	3	5	4	5	5	4	5	5	5	4
5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5
5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5
4	3	3	4	4	5	4	4	3	3	4	3
4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4
4	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1
4	5	4	5	3	4	5	3	4	5	4	5
4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5
4	4	4	4	4	3	4	4	5	5	5	4
3	4	5	3	4	5	3	4	4	5	4	4
5	5	2	3	4	5	3	4	3	5	5	5
2	5	5	4	4	2	4	4	5	4	4	5
4	5	4	4	4	3	4	4	5	5	5	5
4	4	5	4	5	2	4	5	5	5	5	4
3	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4
4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5
4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4
4	4	4	5	5	3	5	5	5	5	5	4

Z1.1	Z1.2	Z1.3	Z1.4	Z1.5	Z1.6
5	2	2	2	2	3
5	5	5	5	5	5
5	4	3	3	3	5
5	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5
5	5	5	4	5	5
5	5	4	5	4	5
5	3	3	4	3	3
5	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5
5	4	5	4	5	3
5	4	4	4	4	4
5	4	4	4	4	3
5	4	4	4	4	4
5	4	4	4	4	3
5	5	5	4	5	4
5	4	4	5	4	4
4	4	3	5	3	3
4	5	4	3	4	3
4	5	5	5	5	5
5	5	4	5	4	4
5	5	3	3	3	3
5	3	3	3	3	3
5	4	3	5	3	4
5	5	4	5	4	4
5	5	5	5	5	5
5	5	5	4	5	5
4	5	4	4	4	4
5	3	4	4	4	5
5	4	4	4	4	4
4	1	1	1	1	3
4	5	4	4	4	3
5	5	5	4	5	3
5	5	5	5	5	3
5	5	4	4	4	2
5	5	5	4	5	5
5	4	4	5	4	2
5	5	5	4	5	4
5	5	5	5	5	3
4	5	5	4	5	4

4	5	5	4	5	3
5	5	4	3	4	3
5	5	5	5	5	2
5	5	4	5	4	4
4	5	3	3	3	4
5	3	3	3	3	1
5	2	2	3	2	5
5	2	4	4	4	3
4	4	3	4	3	4
4	4	4	4	4	4
4	3	4	4	4	5
4	5	5	5	3	4
5	5	4	4	3	4
5	5	4	4	4	5
5	5	5	5	3	4
5	5	5	4	4	5
4	4	5	4	4	4

Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Y1.8	Y1.9	Y1.10
1	1	2	2	1	2	2	2	4	5
5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
3	2	3	3	3	4	3	3	4	5
4	4	4	3	5	4	4	4	5	4
4	5	4	4	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	4	5	4
5	4	5	5	5	5	4	5	5	4
3	4	3	3	3	3	3	4	5	5
4	5	4	4	4	4	4	4	5	5
3	5	4	4	5	5	5	5	5	5
3	3	4	4	4	4	5	4	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
3	4	3	3	4	4	4	4	4	5
3	3	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	4	4	4	4	4	4	5	5
4	4	5	4	4	5	5	4	5	5
4	4	4	4	5	4	4	5	5	5
4	4	4	5	3	4	3	5	4	5
5	4	5	5	4	5	4	3	4	5
5	4	5	5	5	5	5	5	4	5
4	5	4	5	5	5	4	5	5	5
4	2	4	4	5	5	3	3	5	4
4	4	4	5	4	3	3	3	5	4
5	5	3	3	3	4	3	5	5	4
4	4	4	4	4	5	4	5	5	4
5	4	5	4	5	5	5	5	5	5
5	3	4	5	4	5	5	4	5	5
4	4	4	4	5	5	4	4	4	5
4	3	4	4	3	3	4	4	5	5
5	4	4	4	4	4	4	4	5	5
1	2	1	1	1	1	1	1	5	5
4	4	5	3	4	5	4	4	5	4
5	5	5	4	5	5	5	4	4	4
4	4	4	4	5	5	5	5	4	4
4	3	3	4	4	5	4	4	5	4
4	5	3	4	3	5	5	4	4	4
5	4	4	4	5	4	4	5	5	5
3	3	4	4	5	5	5	4	5	5
3	5	4	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	4	4	5	5	4	5	4
4	4	5	4	5	5	5	4	5	4
5	4	5	5	4	5	4	3	5	5

