



## **ANALISIS MOTIVASI KERJA, KESELAMATAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT GERGAS UTAMA KECAMATAN WAMPU KABUPATEN LANGKAT**

**Ryan Darma Putra Harahap, Ikhah Malikhah, Sri Rahayu**

Fakultas Sosial Sains, Universitas Pembangunan Panca Budi Medan

### **Abstrak**

Analisis penelitian bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja, keselamatan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Gergas Utama Kecamatan Wampu Kabupaten Langkat. Teknik analisis data yang digunakan adalah metode penelitian asosiatif dengan bantuan program SPSS versi 25. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 45 responden. Pengambilan data primer menggunakan kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hasil pengujian untuk variabel motivasi kerja menunjukkan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Gergas Utama. Hasil pengujian untuk variabel keselamatan kerja menunjukkan keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Gergas Utama. Hasil pengujian untuk variabel komitmen organisasi menunjukkan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial kinerja karyawan pada PT Gergas Utama. Hasil uji hipotesis simultan menyimpulkan bahwa motivasi kerja, keselamatan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Gergas Utama.

**Kata Kunci:** Motivasi Kerja, Keselamatan Kerja, Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan.

### **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia merupakan peranan penting bagi keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan, karena manusia merupakan aset hidup yang perlu diperhatikan

secara khusus oleh perusahaan. Hal ini dimaksudkan agar sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan mampu memberikan kontribusi yang optimal dalam upaya pencapaian tujuan organisasi. Dalam pengelolaan sumber

daya manusia inilah diperlukan manajemen yang mampu mengelola sumber daya secara sistematis, terencana, dan efisien.

Manurut Kasmir (2020) kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Menurut Kasmir (2020) beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, loyalitas kerja, kepribadian, kepuasan kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, motivasi kerja, komitmen dan loyalitas.

Menurut Kasmir (2020) indikator untuk mengukur kinerja karyawan yaitu indikator kualitas (mutu) yaitu penyelesaian kegiatan yang mendekati titik kesempurnaan, indikator kuantitas (jumlah) yaitu seberapa besar pencapaian hasil kerja dilihat dari jumlah yang dihasilkan, indikator waktu (jangka waktu) dilihat dari kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara efisien dari sisi penggunaan waktu, indikator penekanan biaya dilihat dari penggunaan anggaran biaya yang sesuai dengan perencanaan diawal, indikator pengawasan bertujuan agar hasil pekerjaan dapat dipertanggungjawabkan dan indikator hubungan antar karyawan yaitu hubungan kerja sama tim antar karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Motivasi kerja sangat penting karena dapat membentuk perilaku kerja pegawai. Motivasi adalah suatu proses dimana kebutuhan kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke tercapainya tujuan tertentu. Motivasi penting karena dengan motivasi ini diharapkan individu atau karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal

(Rahayu, 2018). Menurut Hasibuan (2019) motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

Sumber daya manusia sebagai karyawan tidak lepas dari masalah yang berkaitan dengan keselamatan dan kesehatan kerja sewaktu bekerja, dengan menjamin keselamatan dan kesehatan kerja dapat menumbuhkan semangat kerja pada karyawan. Keselamatan kerja adalah keadaan dimana tenaga kerja merasa aman dan nyaman, dengan perlakuan yang didapat dari lingkungan dan berpengaruh pada kualitas bekerja.

Ukuran-ukuran kinerja bagi seorang manajer pabrik dapat dilihat dari beberapa item, salah satunya tentang keselamatan dan kesehatan kerja karyawan, atau seberapa besar kecelakaan yang dilakukan oleh para karyawan. Perusahaan yang memperhatikan dan meningkatkan keselamatan kerja karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan hal ini disebabkan karena karyawan merasa aman dan nyaman dalam bekerja sehingga tidak mengganggu dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Kasmir (2020) berpendapat bahwa faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja organisasi yaitu komitmen kerja karyawan. Robbins dan Judge (2020) berpendapat bahwa komitmen kerja merupakan tingkatan dari seorang pekerja mengidentifikasi sebuah organisasi, tujuan dan harapannya untuk menjadi anggota organisasi. Komitmen memerlukan suatu pengorbanan dan pengabdian individu didalam organisasi, sehingga dapat diartikan sebagai kesetiaan untuk melakukan apa saja yang telah diputuskan oleh organisasi.

Penelitian ini dilakukan di salah satu perusahaan PT Gergas Utama. Perusahaan ini adalah perusahaan yang

bergerak dalam bidang perkebunan dan ekspor petani hasil pertanian. Perusahaan ini memiliki visi menumbuhkembangkan perusahaan dan meningkatkan kesejahteraan karyawan. Untuk mencapai visi tersebut perusahaan ini menyadari pentingnya pengelolaan Sumber Daya Manusia yang unggul dan berkualitas. Salah satu indikator untuk meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia dapat dilihat dari kinerja karyawan dalam mencapai target kerja yang telah ditetapkan.

Berdasarkan pada data target produksi dan realisasi produksi sebagai hasil kerja karyawan selama bulan Januari-Desember 2023. Berdasarkan pada tabel data dilihat bahwa realisasi produksi yang melebihi target hanya pada bulan Agustus, Oktober dan November. Tingkat capaian yang rendah terjadi di bulan Januari yang hanya mencapai 51,37% dari target yang ditetapkan yaitu sebesar 231207 kg.

Tingkat capaian yang rendah juga terjadi pada bulan Februari yang hanya mencapai 66,41%, pada bulan Maret hanya mencapai 77,58%, pada bulan April mencapai 89,94%. Rendahnya pencapaian ini menjadi indikasi rendahnya semangat kerja karyawan dalam bekerja. Hal ini harus menjadi bahan evaluasi bagi perusahaan untuk melakukan peningkatan semangat kerja agar realisasi pekerjaan dapat mencapai hasil kerja yang maksimal sehingga berdampak pada pencapaian kerja karyawan.

Untuk melihat tingkat kinerja karyawan maka peneliti melakukan pembagian angket pra survei agar dapat diketahui fenomena masalah terkait dengan motivasi kerja, keselamatan kerja, komitmen kerja dan kinerja karyawan terhadap 30 orang karyawan. Berdasarkan hasil pra survey tersebut dapat disimpulkan beberapa hal yaitu pencapaian hasil kerja karyawan dalam produksi karet yang rendah dan tidak sesuai target. Karyawan merasa

kurangnya motivasi kerja karena tidak adanya jaminan jabatan yang lebih baik di kemudian hari. Karyawan kurang berkomitmen untuk bekerja lebih lama di perusahaan. Masih belum optimalnya pelaksanaan Keselamatan Kerja di perusahaan disebabkan karena kurang patuhnya karyawan terhadap SOP dalam pekerjaan

Berdasarkan pada beberapa uraian latar belakang di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Keselamatan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Gergas Utama Kecamatan Wampu Kabupaten Langkat”**.

## **METODE**

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Menurut (Sugiyono, 2020) penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian ini dilakukan di Penelitian ini dilakukan di PT Gregas Utama yang beralamat di Dusun I Desa Gergas Kec. Wampu. Kab. Langkat. Kebun Gregas Sumatera Utara. Populasi adalah suatu kelompok dari elemen penelitian, dimana elemen adalah unit terkecil yang merupakan sumber dari data yang diperlukan dari penelitian. Manullang dan Manuntun (2018). Penetapan sampel menggunakan rumus solvin karena jumlah dari populasi yang lebih dari 100 sehingga jumlah sampel ada sebanyak 60 orang karyawan.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda adalah teknik statistik yang digunakan untuk menganalisis hubungan antara satu variabel dependen dan dua atau lebih variabel independen. Tujuannya adalah untuk memprediksi nilai variabel dependen berdasarkan nilai variabel independen.

Tabel 1. Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	4,988	3,535	
	Motivasi Kerja	0,427	0,137	0,278
	Keselamatan Kerja	0,591	0,117	0,490
	Komitmen Organisasi	0,378	0,178	0,230

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Output SPSS ver 25 (2025)

Berdasarkan Tabel di atas, dapat dirumuskan persamaan :

$$Y = 4,988 + 0,427 X_1 + 0,591 X_2 + 0,378 X_3$$

Interprestasi persamaan regresi linear berganda di atas adalah sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 4,988 menunjukkan tanda positif yang berarti bahwa jika motivasi kerja, keselamatan kerja dan komitmen organisasi dianggap nol, maka kinerja karyawan adalah sebesar 4,988 satuan.

2. Nilai koefisien regresi untuk variabel motivasi kerja menunjukkan nilai positif yaitu sebesar 0,427 yang berarti bahwa jika variabel motivasi kerja meningkat satu satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,427 satuan.

3. Nilai koefisien regresi untuk keselamatan kerja menunjukkan nilai positif yaitu sebesar 0,591 yang berarti bahwa jika variabel keselamatan kerja meningkat satu satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,591 satuan.

4. Nilai koefisien regresi

untuk komitmen organisasi menunjukkan nilai positif yaitu sebesar 0,378 yang berarti bahwa jika variabel komitmen organisasi meningkat satu satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,378 satuan.

## Uji Hipotesis Parsial (Uji-t)

Tabel 2. Hasil Uji Hipotesis Parsial

Model	Unstandardized Coefficients <sup>a</sup>		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
	(Constant)	4,988	3,535		1,411	0,1640
	Motivasi Kerja	0,427	0,137	0,278	3,109	0,0003
	Keselamatan Kerja	0,591	0,117	0,490	5,059	0,0000
	Komitmen Organisasi	0,378	0,178	0,230	2,130	0,038

Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Output SPSS ver 25 (2025)

1. Hasil pengujian untuk variabel motivasi kerja menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,109 >  $t_{tabel}$  sebesar 2,00 dengan nilai signifikan 0,0003 < 0,05, maka hipotesis  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak, artinya motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

2. Hasil pengujian untuk variabel keselamatan kerja menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 5,059 >  $t_{tabel}$  sebesar 2,00 dengan nilai signifikan 0,0000 < 0,05, maka hipotesis  $H_2$  diterima dan  $H_0$  ditolak, artinya keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

3. Hasil pengujian untuk variabel komitmen organisasi menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,130 >  $t_{tabel}$  sebesar 2,01 dengan nilai signifikan 0,038 < 0,05, maka hipotesis  $H_3$  diterima dan  $H_0$  ditolak, artinya komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial kinerja karyawan.

## Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Uji hipotesis F adalah metode statistik yang digunakan untuk menentukan apakah ada perbedaan signifikan antara varians dari dua atau lebih kelompok. Uji ini sering digunakan dalam analisis varians (ANOVA) dan juga dalam konteks regresi untuk menguji signifikansi model

Tabel 3. Hasil Uji Hipotesis Simultan ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2109.095	3	703.032	42.033	.000 <sup>b</sup>
	Residual	936.638	56	16.726		
	Total	3045.733	59			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber: Output SPSS ver 25 (2025)

Uji hipotesis simultan atau uji F membuktikan bahwa nilai dari F hitung sebesar 42,033 yang lebih besar dari 2,77 dan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis 4 diterima dan hipotesis 0 ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja, keselamatan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan.

### Uji R<sup>2</sup> (Determinasi)

Berikut ini dapat disajikan hasil pengujian determinasi variabel independen menjelaskan variabel dependen sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.832 <sup>a</sup>	0,692	0,676	4,089

Predictors: Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Output SPSS ver 25 (2025)

Hasil menunjukkan bahwa nilai *adjusted R Square* 0,676 yang dapat disebut koefisien determinasi yang

dalam hal ini berarti 67,6% kinerja karyawan dapat diperoleh dan dijelaskan oleh motivasi kerja, keselamatan kerja dan komitmen organisasi sedangkan selebihnya 32,4% dijelaskan oleh faktor lain atau variabel diluar model penelitian.

## Pembahasan Hasil Penelitian

### 1. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini terlihat dari uji hipotesis dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,109 >  $t_{tabel}$  sebesar 2,00 dengan nilai signifikan 0,0003 < 0,05, maka hipotesis H<sub>1</sub> diterima dan H<sub>0</sub> ditolak, artinya motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Arah positif menunjukkan bahwa jika motivasi meningkat maka menyebabkan meningkatnya kinerja karyawan, dengan kata lain ketika ada peningkatan motivasi dengan dengan indikator kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial atau rasa memiliki dan kebutuhan harga diri maka kinerja karyawan akan meningkat. Hasil penelitian ini sama dengan hasil penelitian dari (Malikhah et al, 2023) dan (Waruwu dan Simanullang, 2022) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menjawab permasalahan terkait dengan motivasi kerja karyawan yang masih rendah dalam mencapai target kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Hal ini disebabkan perusahaan memberikan target kerja yang melebihi kemampuan karyawan sehingga karyawan menjadi merasa terbebani oleh target kerja tersebut.

## **2. Pengaruh Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini terlihat dari uji hipotesis dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $5,059 > t_{tabel}$  sebesar  $2,00$  dengan nilai signifikan  $0,0000 < 0,05$ , maka hipotesis  $H_2$  diterima dan  $H_0$  ditolak, artinya keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Arah positif menunjukkan bahwa tingkat keselamatan kerja dapat berdampak pada meningkatnya kinerja karyawan, dengan kata lain ketika ada peningkatan keselamatan kerja dengan indikator penempatan benda atau barang, perlengkapan yang memadai, adanya aturan dan perawatan dan pemeliharaan asuransi maka berdampak pada meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sama dengan hasil penelitian (Marganto et al, 2021) yang menyatakan bahwa keselamatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui apakah keselamatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menjawab permasalahan terkait masih rendahnya keselamatan kerja karyawan yang disebabkan perusahaan tidak menekankan pentingnya keselamatan, karyawan mungkin mengabaikan prosedur keselamatan.

## **3. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini terlihat dari uji hipotesis dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar

$2,130 > t_{tabel}$  sebesar  $2,01$  dengan nilai signifikan  $0,038 < 0,05$ , maka hipotesis  $H_3$  diterima dan  $H_0$  ditolak, artinya komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial kinerja karyawan.

Arah positif menunjukkan bahwa komitmen organisasi dapat berdampak pada meningkatkan kinerja karyawan, dengan kata lain ketika ada peningkatan komitmen organisasi dengan indikator komitmen afektif, komitmen kelanjutan dan komitmen normatif maka berdampak pada meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sama dengan hasil penelitian (Balerina et al, 2024), (Cahyai et al, 2023) dan (Hafsyah et al, 2024) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menjawab permasalahan terkait tingkat komitmen organisasi yang masih rendah yaitu terkait dengan komitmen dalam mencapai target kerja.

## **4. Pengaruh Motivasi Kerja, Keselamatan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja, keselamatan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan. Hal ini terlihat dari nilai dari  $F_{hitung}$  sebesar  $42,033$  yang lebih besar dari  $2,77$  dan nilai signifikan sebesar  $0,000$  lebih kecil dari  $0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis 4 diterima dan hipotesis 0 ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja, keselamatan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh

signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Arah positif menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan motivasi kerja, keselamatan kerja dan komitmen organisasi akan berdampak pada meningkatnya kinerja karyawan secara bersamaan. Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian yang dilakukan yaitu untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, keselamatan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini telah menyelesaikan permasalahan terkait dengan tingkat kinerja karyawan yang belum optimal. Tingkat kinerja karyawan yang masih rendah dapat terlihat dari pencapaian target kerja yang masih rendah.

## KESIMPULAN

1. Hasil pengujian untuk variabel motivasi kerja menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $3,109 > t_{tabel}$  sebesar  $2,00$  dengan nilai signifikan  $0,0003 < 0,05$ , maka hipotesis  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak, artinya motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Gergas Utama.

2. Hasil pengujian untuk variabel keselamatan kerja menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $5,059 > t_{tabel}$  sebesar  $2,00$  dengan nilai signifikan  $0,0000 < 0,05$ , maka hipotesis  $H_2$  diterima dan  $H_0$  ditolak, artinya keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Gergas Utama.

3. Hasil pengujian untuk variabel komitmen organisasi menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $2,130 > t_{tabel}$  sebesar  $2,01$  dengan nilai signifikan  $0,038 < 0,05$ , maka hipotesis  $H_3$  diterima dan  $H_0$  ditolak, artinya komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial kinerja karyawan pada PT Gergas Utama.

4. Hasil uji hipotesis simultan atau uji F membuktikan bahwa nilai dari

F hitung sebesar  $42,033$  yang lebih besar dari  $2,77$  dan nilai signifikan sebesar  $0,000$  lebih kecil dari  $0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis 4 diterima dan hipotesis 0 ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja, keselamatan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Gergas Utama.

## Saran

1. Perusahaan harus dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan dengan memberikan penghargaan kepada karyawan yang menunjukkan kinerja baik. Pengakuan atas usaha mereka dapat meningkatkan semangat. Fasilitasi komunikasi yang transparan antara manajemen dan karyawan.

2. Perusahaan hendaknya meningkatkan keselamatan kerja dengan memberikan pelatihan rutin tentang prosedur keselamatan dan penggunaan alat pelindung diri (APD). Buat dan terapkan prosedur keselamatan yang jelas dan mudah dipahami oleh semua karyawan. Lakukan inspeksi rutin untuk mengidentifikasi potensi bahaya dan memastikan bahwa semua peralatan dalam kondisi baik.

3. Perusahaan harus dapat meningkatkan komitmen organisasi dengan cara menyediakan program pelatihan dan pengembangan yang membantu karyawan mencapai potensi mereka dan meraih kemajuan karir. Berikan penghargaan kepada karyawan atas kontribusi dalam bekerja dan ciptakan lingkungan kerja yang mendukung, inklusif, dan kolaboratif.

4. Perusahaan harus dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan menyediakan program pelatihan yang relevan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawan. Perusahaan perlu menetapkan tujuan yang spesifik dan terukur agar karyawan yang tahu apa

yang diharapkan akan lebih fokus dan termotivasi.

Sugiyono (2020). *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Tatsito

Waruwu, A.A dan Simanullang, L (2022). Analisis Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Economics and Accounting*

## REFERENSI

Balerina, A., Daulai, B. I. S., Damayanti, N., & Malikhah, I. (2024). Analisis kompensasi, kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada karyawan PT. Tirta Investama). *Neraca: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 2(3), 115-122

Cahyai dan Anggun, R (2020). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Salatiga). *Jurnal Ekobis Nusantara*.

Hafsyah, R., Sitompul, G. A. M., Rani, I., Reza, M., & Malikhah, I. (2024). *Pengaruh Dampak Beban Kerja, Komitmen Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Prima Asia Satya*. *Neraca: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 2 (3), Article 3.

Hasibuan (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Banacipta, Bandung.

Kasmir (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktek)*.: PT. Raja Grafindo Persada : Bandung

Malikhah, I., Wulandari, D, Y dan Nasution, J, Y (2023). Analisis Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Binjai). *Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*.

Manullang dan Manuntun (2018). *Metodologi Penelitian Proses Penelitian Praktis*. Penerbit Cipta Pustaka Media. Bandung.

Marganto, I, A., Tatimu, V dan Sambul, S (2021). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mahagatra Sinar Karya. *Productivity*, Vol 2 No 3.

Rahayu, Sri (2018). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Di Pt. Langkat Nusantara Kepong Kabupaten Langkat. *Jurnal Manajemen Tools*

Robbins, Stephen P. & Judge, Timothy A. (2020). *Perilaku Organisasi*. Edisi. 16. Jakarta: Salemba Empat.