

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kinerja

a. Definisi kinerja

Mathis dan Jackson (2006:65) dalam Bintoro dan Daryanto (2017:106). menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut.

Pendapat lain mengenai pengertian kinerja dikemukakan oleh Lutans (2005:165) dalam Bintoro dan Daryanto (2017) mengemukakan bahwa kinerja adalah kuantitas atau kualitas sesuatu yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan. Kinerja karyawan adalah prestasi kerja atau hasil kerja, baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh karyawan per satuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Amstrong: 2013) dalam Ariko (2018). Sementara itu menurut Robbins (1996) dalam Sinambela (2017) bahwa kinerja diartikan sebagai hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan individu dibandingkan dengan kriteria yang telah ditetapkan.

Kesimpulan berdasarkan dari beberapa pendapat para ahli yang mendefinisikan mengenai kinerja, maka peneliti menyimpulkan bahwa kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok untuk melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

b. Faktor yang mempengaruhi kinerja

Menurut Simanjuntak (2005) dalam Widodo (2018) Kinerja dipengaruhi oleh:

1) Kualitas dan kemampuan pegawai

Yaitu hal-hal yang berhubungan dengan pendidikan/pelatihan, etos kerja, motivasi kerja, sikap mental, dan kondisi fisik pegawai

2) Sarana pendukung

Yaitu hal yang berhubungan dengan lingkungan kerja (keselamatan kerja, kesehatan kerja, sarana produksi, teknologi) dan hal-hal yang berhubungan dengan kesejahteraan pegawai (upah/gaji, jaminan sosial, kemandirian kerja)

3) Supra sarana

Yaitu hal-hal yang berhubungan dengan kebijaksanaan pemerintah dan hubungan industrial manajemen.

c. Elemen Kinerja karyawan

Menurut Prawirosentono (1999) dalam Sinambela (2017) terdapat setidaknya empat elemen sebagai berikut :

- 1) Hasil kerja yang dicapai secara individual atau secara institusi yang berarti bahwa kinerja tersebut adalah hasil akhir yang diperoleh secara perorangan atau berkelompok.

- 2) Dalam melaksanakan tugas, orang atau lembaga diberikan wewenang dan tanggung jawab, yang berarti orang atau lembaga diberikan hak dan kekuasaan untuk bertindak sehingga pekerjaannya dapat dilakukan dengan baik. Meskipun demikian, orang atau lembaga tersebut tetap harus dalam kendali, yakni mempertanggungjawabkan pekerjaannya kepada pemberi hak dan wewenang sehingga dia tidak akan menyalahgunakan hak dan wewenangnya tersebut.
- 3) Pekerjaan harus dilakukan secara legal, yang berarti dalam melaksanakan tugas-tugas individu atau lembaga mengikuti aturan yang telah ditetapkan.
- 4) Pekerjaan tidaklah bertentangan dengan moral atau etika, artinya selain mengikuti aturan yang telah ditetapkan, pekerjaan tersebut harus sesuai dengan moral dan etika yang berlaku umum.

d. Indikator Kinerja Karyawan

Robbins (2006:260) dalam Ningtias dan Sunuharyo (2018) menyatakan bahwa terdapat enam indikator pengukuran kinerja karyawan, yaitu :

- 1) Kualitas, banyaknya jumlah atau hasil pekerjaan yang dapat diselesaikan pada waktu yang telah ditentukan.
- 2) Kuantitas, tingkat dimana hasil aktifitas yang dilakukan mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas atau memenuhi tujuan yang diharapkan suatu aktivitas.

- 3) Ketepatan waktu, tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang diinginkan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
- 4) Efektivitas, tingkat penggunaan sumber daya organisasi dimaksimalkan dengan maksud menaikan keuntungan dan mengurangi kerugian dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya
- 5) Kemandirian, tingkat dimana seorang karyawan dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan bimbingan dari pengawas atau meminta intervensi pengawas guna menghindari hasil yang merugikan
- 6) Komitmen kerja, tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan perusahaan dan tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan.

2. Komitmen Organisasi

a. Definisi Komitmen Organisasi

Meyer dan Allen (1997) dalam Yusuf dan Syarif (2018) komitmen dalam berorganisasi sebagai suatu konstruk psikologis yang merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya dan memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaanya dalam berorganisasi. Berdasarkan definisi tersebut anggota yang memiliki komitmen terhadap organisasinya akan lebih dapat bertahan sebagai bagian dari organisasi

dibandingkan anggota yang tidak memiliki komitmen terhadap organisasi.

Komitmen organisasi didefinisikan sebagai suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tertentu (Robbins & Judge 2007 dalam Yusuf dan Syarif 2018). Sedangkan menurut Mathis dan Jackson (2002) dalam Samsuddin (2018). menyatakan bahwa komitmen organisasi merupakan tingkat kepercayaan dan penerimaan tenaga kerja terhadap tujuan organisasi dan mempunyai keinginan untuk tetap berada di organisasi tersebut. Menurut Robbins (2001) dalam Samsuddin (2018) komitmen pegawai pada suatu organisasi adalah suatu keadaan dimana karyawan memihak kepada organisasi tertentu dan tujuan - tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaannya.

Kesimpulan berdasarkan dari beberapa pendapat komitmen organisasi menurut para ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah “sikap loyalitas karyawan terhadap organisasi, membantu mencapai tujuan organisasi dan tidak memiliki keinginan untuk meninggalkan organisasi dengan alasan apapun”.

b. Karakteristik Komitmen Organisasi

Miner (1998) dalam Yusuf dan Syarif (2018). Mengemukakan secara konseptual, komitmen dapat dikarakteristikan dalam tiga hal yaitu:

- 1) Keyakinan kuat dalam penerimaan tujuannya dan nilai-nilai organisasi
- 2) Keinginan untuk memperluas usaha-usaha dalam perilaku di organisasi.
- 3) Keinginan kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi. Komitmen berbeda dengan loyalitas. Komitmen lebih menunjukkan kontribusi aktif dibandingkan dengan loyalitas.

c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Sters & porter (1983) dalam Yusuf dan Syarif (2018) menggolongkan faktor-faktor yang mempengaruhi terbentuknya komitmen organisasi menjadi 4 bagian :

1) Karakteristik pribadi

Yaitu kondisi potensi, kapasitas kemampuan, dan kemauan seorang karyawan sesuai kebutuhan dunia kerja. Karakteristik pribadi ini meliputi usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, masa kerja, motivasi dan nilai-nilai personal.

2) Karakteristik pekerjaan

Yaitu kondisi nyata berhubungan dengan pekerjaan itu sendiri, hal ini meliputi tantangan pekerjaan, kesempatan untuk berinteraksi sosial, identitas tugas, dan umpan balik.

3) Karakteristik organisasi

Yaitu desentralisasi dan otonomi tanggung jawab, partisipasi aktif karyawan, hubungan atasan dan bawahan, sifat dan karakteristik pimpinan serta cara-cara dalam pengambilan keputusan dan kebijakan.

4) Sifat dan kualitas pengalaman kerja

Seorang karyawan dengan berbagai aspek di dalamnya dapat mempengaruhi komitmen karyawan.

d. Pendekatan Komitmen Organisasi

Dalam perkembangannya penelitian dan pengkajian komitmen organisasi didekatkan dengan berbagai pendekatan yaitu:

1) Pendekatan sikap (*attitudinal approach*)

Steers dan Porter (1983) dalam Yusuf dan Syarif (2018) menyatakan bahwa pendekatan sikap (*attitudinal approach*) yaitu komitmen yang merujuk pada orientasi positif individu karyawannya terhadap organisasinya. Pendekatan ini lebih menekankan pada loyalitas karyawan, yakni kondisi dimana karyawan bersedia memfasilitasi tujuan organisasi.

2) Pendekatan perilaku (*behavioral approach*)

Pendekatan perilaku (*behavioral approach*) menitik beratkan pada pandangan bahwa investasi karyawan akan menyebabkan karyawan tersebut terikat pada organisasi.

3) Pendekatan multidimensi (*the multidimensional approach*)

Komitmen dipandang dalam berbagai dimensi ataupun sumber.

e. Dimensi Komitmen Organisasi

Pendapat Meyer dan Allen (1993) dalam Yusuf dan Syarif (2018). Bahwa komitmen organisasional sebagai sebuah keadaan psikologi yang mengkarakteristikan hubungan karyawan dengan organisasi atau implikasinya yang mempengaruhi apakah karyawan

akan tetap bertahan dalam organisasi atau tidak yang teridentifikasi dalam tiga komponen yaitu:

1) Komitmen afektif (*affective commitment*).

Komitmen afektif berkaitan dengan keterikatan emosional karyawan, identifikasi karyawan pada organisasi, dengan demikian, karyawan yang memiliki komitmen afektif yang kuat akan terus bekerja dalam organisasi karena mereka ingin (*want to*) melakukan hal tersebut. Dengan kata lain, keterlibatan emosional seseorang pada organisasinya berupa perasaan cinta pada organisasi.

2) Komitmen kontinyu (*continuance commitment*)

Komitmen kontinyu berkaitan dengan persepsi seorang atas biaya dan resiko dengan meninggalkan organisasi saat ini. Artinya, terdapat dua aspek pada komitmen kontinyu yaitu:

- a) Melibatkan pengorbanan pribadi apabila meninggalkan organisasi
- b) Ketiadaan alternatif yang tersedia bagi orang tersebut.

hal ini menunjukkan adanya pertimbangan untung rugi dalam diri karyawan berkaitan dengan keinginan untuk tetap bekerja atau justru meninggalkan organisasi. Komitmen kontinuans sejalan dengan pendapat becker yaitu bahwa komitmen kontinuans adalah kesadaran akan ketidakmungkinan memilih identitas sosial lain ataupun alternatif tingkah laku lain karena adanya ancaman kerugian besar. Karyawan yang terutama bekerja berdasarkan komitmen

kontinuans ini bertahan dalam organisasi karena mereka butuh (*need to*) melakukan hal tersebut karena tidak adanya pilihan lain.

3) Komitmen normatif (*normative commitment*)

Komitmen normatif merupakan sebuah dimensi moral yang didasarkan pada perasaan wajib dan tanggung jawab pada organisasi yang mempekerjakannya. Dengan kata lain, komitmen normatif berkaitan dengan perasaan wajib untuk tetap bekerja dalam organisasi. Ini berarti karyawan yang memiliki komitmen normatif yang tinggi merasa bahwa mereka wajib (*ought to*) bertahan dalam organisasi.

f. Indikator Komitmen Organisasi

Menurut Mowday *at al.* (1979) indikator komitmen organisasi adalah:

- 1) Saya bersedia melakukan banyak upaya melebihi yang biasanya diharapkan untuk membantu organisasi ini sukses.
- 2) Saya membicarakan organisasi ini kepada teman-teman saya sebagai organisasi yang hebat untuk bekerja
- 3) Saya merasakan sangat sedikit loyalitas kepada organisasi ini.
- 4) Saya akan menerima hampir semua jenis penugasan untuk tetap bekerja untuk organisasi ini.
- 5) Saya menemukan bahwa nilai-nilai saya dan nilai-nilai organisasi sangat mirip.

- 6) Saya bangga memberi tahu orang lain bahwa saya adalah bagian dari organisasi ini.
- 7) Saya bisa saja bekerja untuk organisasi yang berbeda selama jenisnya pekerjaan serupa.
- 8) Organisasi ini benar-benar menginspirasi yang terbaik dalam diri saya dalam kinerja pekerjaan.
- 9) Hanya perlu sedikit perubahan dalam keadaan saya saat ini untuk menyebabkan saya meninggalkan organisasi ini.
- 10) Saya sangat senang bahwa saya memilih organisasi ini untuk bekerja daripada organisasi lain yang saya pertimbangkan pada saat saya bergabung.
- 11) Tidak banyak yang bisa diperoleh dengan bertahan dengan organisasinya tanpa batas waktu.
- 12) Seringkali, saya merasa sulit untuk menyetujui kebijakan organisasi ini tentang hal-hal penting yang berkaitan dengan karyawannya.
- 13) Saya sangat peduli dengan nasib organisasi ini.
- 14) Bagi saya ini adalah yang terbaik dari semua kemungkinan organisasi untuk bekerja.
- 15) Memutuskan untuk bekerja untuk organisasi ini adalah kesalahan yang pasti dari pihak saya.

3. *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

a. *Definisi Organizational Citizenship Behavior*

Organ (1999) dalam Titisari (2019) mendefinisikan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* merupakan perilaku karyawan perusahaan yang ditujukan untuk meningkatkan efektifitas

kinerja perusahaan tanpa mengabaikan tujuan produktivitas individual karyawan. Fokus dari konsep ini adalah mengidentifikasi perilaku karyawan yang seringkali diukur dengan menggunakan alat ukur kinerja karyawan yang tradisional.

Organizational Citizenship Behavior (OCB) merupakan kontribusi individu yang melebihi tuntutan peran di tempat kerja. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) ini melibatkan beberapa perilaku meliputi perilaku menolong orang lain, menjadi *volunteer* untuk tugas-tugas ekstra, patuh terhadap aturan-aturan dan prosedur tempat kerja. Perilaku ini menggambarkan “nilai tambah karyawan” yang merupakan salah satu bentuk prososial, yaitu perilaku sosial yang positif, konstruktif dan bermakna membantu (Aldag dan Resckhe, 1997:1) dalam (Titiesari 2019)

Pendapat lain dikemukakan oleh Organ (1990) dalam Atmaja dan Ratnawati (2019), mendefinisikan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan sebagai perilaku individu yang bersifat bebas, serta tidak secara langsung mendapat penghargaan dari sistem imbalan formal dan mendorong keefektifan fungsi - fungsi organisasi. OCB bersifat bebas dan sukarela karena perilaku tersebut tidak dapat dalam tuntutan deskripsi jabatan yang berdasarkan kontrak dengan organisasi melainkan sebagai pilihan personal.

Sementara menurut Markoczy dan Xin (2002) dalam Atmaja dan Ratnawati (2019), karyawan yang baik cenderung melakukan perilaku OCB ini, organisasi tidak akan berhasil dengan baik tanpa ada anggota yang melakukan perilaku OCB.

Berdasarkan kesimpulan beberapa pendapat para ahli yang mengungkapkan mengenai pengertian OCB, maka peneliti menyimpulkan bahwa OCB adalah kontribusi yang dapat diberikan oleh karyawan di dalam perusahaan yang tidak terkait langsung dengan tugas utamanya dan dapat bekerja sama tolong menolong dengan orang lain yang bisa meningkatkan efektifitas di dalam organisasi.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Menurut Organ *et al.* (2006:10) dalam Titisari (2019). Peningkatan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dipengaruhi oleh dua faktor utama yaitu:

1) Faktor internal

Yang berasal dari dirinya sendiri meliputi:

- a) Kepuasan kerja
- b) Komitmen organisasi
- c) Kepribadian
- d) Moral karyawan
- e) Motivasi

2) Faktor eksternal

Yang berasal dari luar karyawan

- a) Gaya kepemimpinan
- b) Kepercayaan pada pimpinan
- c) Budaya organisasi

c. Elemen *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Terdapat beberapa elemen *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Stamper dan Dyne (2001) dalam Titisari (2019)

- 1) *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan tipe perilaku dimana karyawan menunjukkan perilaku yang melebihi permintaan perusahaan.
- 2) *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan perilaku yang tidak nampak.
- 3) Perilaku karyawan ini tidak secara langsung mendapat penghargaan atau mudah dikenali oleh struktur perusahaan yang formal.
- 4) *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan perilaku yang penting bagi peningkatan efektifitas perusahaan.

d. Motif-Motif yang Mendasari *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Salah satu pendekatan motif dalam perilaku organisasi berasal dari kajian McClland dan rekan-rekannya (1987) dalam Titisari (2019). Menurut McClland *et al.* (1987), manusia memiliki tiga tingkatan motif, yaitu:

- 1) Motif berprestasi, mendorong orang untuk menunjukkan suatu standar keistimewaan (*excellence*), mencari pretasi dari tugas, kesempatan atau kompetisi.
- 2) Motif afiliasi, mendorong orang untuk mewujudkan, memelihara dan memperbaiki hubungan dengan orang lain

- 3) Motif kekuasaan, mendorong orang untuk mencari status dan situasi dimana mereka dapat mengontrol pekerjaan atau tindakan orang lain.

e. Indikator *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Menurut Organ *et al.* (1988) dalam Titisari (2019). Dimensi OCB dan sekaligus dapat dijadikan indikator OCB yaitu:

1) *Altruism*

Perilaku karyawan dalam menolong rekan kerjanya yang mengalami kesulitan dalam situasi yang sedang dihadapi baik mengenai tugas dalam organisasi maupun masalah pribadi orang lain. Dimensi ini mengarah kepada pemberi pertolongan yang bukan merupakan kewajiban yang ditanggungnya.

2) *Conscientiousness*

Perilaku yang ditunjukkan dengan berusaha melebihi yang diharapkan perusahaan. Perilaku sukarela yang bukan merupakan kewajiban atau tugas karyawan. Dimensi ini menjangkau jauh di atas dan jauh ke depan dari panggilan tugas.

3) *Sportsmanship*

Perilaku yang memberikan toleransi terhadap keadaan yang kurang ideal dalam organisasi tanpa mengajukan keberatan - keberatan. Seseorang yang mempunyai tingkatan yang tinggi dalam sportsmanship akan meningkatkan iklim yang positif diantara karyawan, karyawan akan lebih sopan dan bekerja sama dengan yang lain sehingga akan meniptakan lingkungan kerja yang lebih menyenangkan.

4) *Courtesy*

Menjaga hubungan baik dengan rekan kerjanya agar terhindar dari masalah-masalah interpersonal. Seseorang yang memiliki dimensi ini adalah orang yang menghargai dan memerhatikan orang lain.

5) *Civic Virtue*

Perilaku yang mengindikasikan tanggung jawab pada kehidupan organisasi (mengikuti perubahan dalam organisasi, mengambil inisiatif untuk merekomendasikan bagaimana operasi atau prosedur – prosedur organisasi dapat diperbaiki, dan melindungi sumber – sumber yang dimiliki oleh organisasi). Dimensi ini mengarah pada tanggung jawab yang diberikan organisasi kepada seluruh orang untuk meningkatkan kualitas bidang pekerjaan yang ditekuni.

4. Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja (K3)

a. Definisi Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

OHSAS (*Occupational Health and Safety Assessment Series*) (18001:2007) dalam Widodo (2018). mendefinisikan keselamatan dan kesehatan kerja sebagai kondisi dan faktor yang memengaruhi atau akan memengaruhi keselamatan dan kesehatan pekerja (termasuk pekerja kontrak dan kontraktor), tamu atau orang lain di tempat kerja. Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan satu upaya perlindungan yang diajukan kepada semua potensi yang dapat menimbulkan bahaya. Hal tersebut bertujuan agar tenaga kerja dan orang lain yang

ada di tempat kerja selalu dalam keadaan selamat dan sehat serta semua sumber produksi dapat digunakan secara aman dan efisien (Suma'mur,2006) dalam (Widodo,2018).

Pendapat lain mengenai keselamatan dan kesehatan kerja juga dikemukakan oleh Mangkunegara (2002) dalam Widodo (2018). menyatakan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja di filosofikan sebagai suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmani maupun rohani tenaga kerja pada khususnya dan manusia pada umumnya, hasil karya dan budayanya menuju masyarakat makmur dan sejahtera. Sementara itu menurut Sinambela (2017) keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dapat diartikan sebagai ilmu pengetahuan yang diterapkan dalam usaha mencegah kemungkinan terjadinya kecelakaan dan penyakit akibat melaksanakan tugas di tempat kerja. Pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja dalam suatu organisasi harus dilaksanakan secara bersama – sama baik oleh pimpinan maupun pegawai sehingga kemungkinan terjadinya kecelakaan dan penyakit dapat dihindarkan.

Berdasarkan kesimpulan dari beberapa para ahli yang mendefinisikan mengenai keselamatan dan kesehatan kerja maka peneliti menyimpulkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja adalah suatu upaya untuk mencegah terjadinya kecelakaan dan kondisi fisik yang sehat. Sehingga manusia dapat merasakan kondisi yang aman dan selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian ditempat kerja. Usaha pencegahan tersebut dapat ditinjau dari dua faktor yaitu, faktor lingkungan secara fisik dan faktor lingkungan secara psikologis.

b. Tujuan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Menurut Mangkunegara (2002) dalam Widodo (2018) berpendapat bahwa tujuan dari keselamatan dan kesehatan kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Agar setiap pegawai mendapat jaminan keselamatan dan kesehatan kerja baik secara fisik, sosial, dan psikologis.
- 2) Agar setiap perlengkapan dan peralatan kerja digunakan sebaik-baiknya dan selektif mungkin.
- 3) Agar semua hasil produksi dipelihara keamanannya.
- 4) Agar adanya 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.

c. Pentingnya Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Masalah keselamatan kerja dan pencegahan kecelakaan adalah sangat penting bagi para manajer karena beberapa alasan. Seorang ahli dalam bidang keselamatan kerja Wil – lie Hammer mengatakan bahwa program keselamatan kerja diadakan karena tiga alasan yang penting, yaitu alasan berdasarkan prikemusiaan, alasan berdasarkan undang-undang, dan alasan ekonomis. (Sunyoto 2012)

1) Alasan berdasarkan prikemanusiaan

Pertama-tama para manajem mengadakan pencegahan kecelakaan atas dasar perikemanusiaan yang sesungguhnya. Mereka melakukan demikian untuk mengurangi sebanyak - banyaknya rasa sakit, dan pekerja yang menderita luka serta keluarganya sering diberi penjelasan mengenai akibat kecelakaan.

2) Alasan berdasarkan undang-undang

Pada waktu sekarang di Amerika serikat terdapat undang-undang federal undang – undang Negara bagian dan undang-undang kota praja tentang keselamatan dan kesehatan kerja dan bagi mereka yang melanggar di jatuhkan denda.

3) Alasan ekonomis

Akhirnya ada alasan ekonomis untuk menjadi sadar akan keselamatan kerja karena biaya kecelakaan dapat sangat besar bagi perusahaan.

d. Pendekatan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Beberapa ahli telah mengembangkan teori pencegahan kecelakaan dikenal lima tahapan atau pendekatan pokok (I komang A. dkk, 2012) dalam Sunyoto (2012), yaitu:

1) Organisasi keselamatan dan kesehatan kerja

2) Menemukan fakta dan masalah. Dalam kegiatan ini dapat dilaksanakan melalui survey, infeksi, observasi, investigasi, dan *review of record*.

- 3) Analisis
- 4) Pemilihan atau penetapan alternatif (pemecahan)
- 5) Pelaksana

e. Fungsi Badan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Peranan dan fungsi badan keselamatan dan kesehatan kerja di Amerika yang disingkat *OSHA (Occupational Safety and Health Administration)*: (Bernardin:622) dalam (Widodo, 2018)

- 1) Mendorong pengusaha dan karyawan untuk mengurangi bahaya di tempat kerja dan mengimplementasikan program keselamatan dan kesehatan kerja yang baru yang lebih baik
- 2) Mendukung riset dalam masalah keselamatan dan kesehatan kerja untuk mengembangkan cara yang inovatif dalam menangani masalah itu
- 3) Memelihara laporan dan sistem pencatatan untuk memonitor masalah yang berkaitan dengan kecelakaan dan gangguan kesehatan di lingkungan kerja
- 4) Membuat program pelatihan untuk meningkatkan jumlah dan kompetensi personel yang bekerja dalam bidang keselamatan dan kesehatan kerja
- 5) Membuat peraturan baku yang wajib diperhatikan dan dilaksanakan dalam bidang keselamatan dan kesehatan kerja
- 6) Mendukung kegiatan analisis, evaluasi, pengembangan, dan pengesahan program keselamatan dan kesehatan kerja.

f. Indikator Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Menurut Sunyoto (2013) dalam Simbolon dan Nuridin (2017)

Indikator Keselamatan dan kesehatan kerja adalah ebagai berikut:

- 1) Pembiayaan kesehatan
- 2) Pelayanan kesehatan
- 3) Perlengkapan
- 4) Prosedur
- 5) Tempat penyimpanan barang
- 6) Wewenang pekerjaan
- 7) Kelalaian

B. Penelitian Terdahulu

Beberapa peneliti telah melakukan penelitian tentang faktor-faktor yang berpengaruh Komitmen Organisasi, *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*, Keselamatan dan Kesehatan Kerja. Hasil dari penelitian akan digunakan sebagai beban referensi dan perbandingan dalam penelitian ini, antara lain :

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Penulis dan Identitas Jurnal	Variabel Yang Digunakan	Hasil
1	Pristiwati & Sunuharyo.	Variabel Independen/Bebas: Komitmen Organisasional (X1) <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	Komitmen organisaional dan <i>Organizational Citizenship Behavior</i> berpengaruh

No	Penulis dan Identitas Jurnal	Variabel Yang Digunakan	Hasil
	<i>Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 61 No. 4 Agustus 2018</i>	(X2) Variabel Dependen/Terikat : Kinerja Karyawan (Y)	signifikan positif terhadap kinerja karyawan.
2	Nur Aini <i>Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen: Volume 5, Nomor 9, September 2016 ISSN : 2461-0593</i>	Variabel Independen/Bebas: Motivasi, (X1) Komitmen Organisasi, (X2) ocb (X3) Disiplin Kerja (X4) Variabel Dependen/Terikat : Kinerja Karyawan (Y)	komitmen organisasi, OCB memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan
3	Hikmah & Susanta <i>DIPONEGORO JOURNAL OF SOCIAL AND POLITICAL</i> Tahun 2018	Variabel Independen/Bebas: Komitmen Organisasi, (X1) Self Efficacy (X2) <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (ocb) (X3) Variabel Dependen/Terikat : Kinerja Karyawan (Y)	komitmen organisasi, dan <i>organizational citizenship behavior (ocb)</i> terbukti dapat mempengaruhi kinerja karyawan
4	Ranty Sapitri JOM Fisip Vol. 3 No 2-oktober 2016	Variabel Independen/Bebas: Komitmen Organisasi (X1) Variabel Dependen/Terikat : Kinerja Karyawan (Y)	Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
5	Kristanty Nadapdap <i>Jurnal Ilmiah Methonomi Vol. 3 No 1 (januari- juni</i>	Variabel Independen/Bebas: Komitmen Organisasi (X1)	Komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan

No	Penulis dan Identitas Jurnal	Variabel Yang Digunakan	Hasil
	2017)	Variabel Dependen/Terikat : Kinerja Karyawan (Y)	
6	Akbar,dkk <i>Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 47 No.2 Juni 2017 </i>	Variabel Independen/Bebas: Komitmen Organisasional (X1) Variabel Dependen/Terikat : Kinerja Karyawan (Y)	komitmen afektif, komitmen kontinuitas dan komitmen normatif secara bersama- sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
7	Devi & Sintaasih <i>E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 5, No. 10, 2016: 6640-6669</i>	Variabel Independen/Bebas: <i>Organizational Citizenship Behavior</i> ,(X1) Kepemimpinan Transaksional, (X2) Komitmen Organisasional (X3) Variabel Dependen/Terikat : Kinerja Karyawan (Y)	<i>Organizational citizenship behavior</i> , Komitmen organisasional berpengaruh positif signifikan pada kinerja karyawan
8	Muis,dkk <i>Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah Vol 1 No 1 Januari 2018 E-ISSN 2599-3410 P-ISSN : 2614-3259</i>	Variabel Independen/Bebas: budaya organisasi (X1) dan komitmen organisasi (X2) Variabel Dependen/Terikat : Kinerja Karyawan (Y)	Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan
9	Marsoit, dkk <i>Jurnal EMBA Vol.5 No.3 September 2017, Hal.4285-4294</i>	Variabel Independen/Bebas: Pelatihan (X1) Disiplin Kerja (X2) Komitmen Organisasi (X3)	komitmen organisasi secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan

No	Penulis dan Identitas Jurnal	Variabel Yang Digunakan	Hasil
	ISSN 2303-1174	Variabel Dependen/Terikat : Kinerja Karyawan (Y)	
10	Rahayu dan Noviyanti <i>Jurnal Matua, Vol. 2, No. 2, Juni 2020, Hal: 398-415</i> ISSN-P : 2355-0376 ISSN-E : 2656-8322	Variabel Independen/Bebas: Komitmen organisasi (X1) Iklim organisasi (X2) <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (Z) Variabel Dependen/Terikat : Kinerja karyawan (Y)	<i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i> tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
11	Anna Suzana <i>JURNAL LOGIKA, Vol XIX No 1 April 2017</i> p-ISSN : 1978-2560 e-ISSN : 2442-5176	Variabel Independen/Bebas: <i>organizational citizenship behavior</i> (ocb) (X1) Variabel Dependen/Terikat : Kinerja Karyawan (Y)	<i>Organizational Citizenship behavior</i> berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
12	Lestari & Ghaby. <i>Industria: Jurnal Teknologi dan Manajemen Agroindustri Volume 7 Nomor 2: 116-123 (2018)</i> ISSN 2252-7877 (Print) ISSN 2548-3582 (Online)	Variabel Independen/Bebas: <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) (X1) Variabel Dependen/Terikat : Kepuasan Kerja (Y1) Kinerja Karyawan (Y2)	<i>Organizational Citizenship Behavior</i> berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan
13	Ramadhan, dkk. <i>Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 55</i>	Variabel Independen/Bebas: <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (ocb) (X1) dan Good Corporate	<i>Organizational Citizenship Behavior</i> berpengaruh langsung dan signifikan terhadap

No	Penulis dan Identitas Jurnal	Variabel Yang Digunakan	Hasil
	No. 2 Februari 2018	governance (gcg) (X2) Variabel Dependen/Terikat : Kinerja Karyawan (Y)	variabel Kinerja Karyawan.
14	Ningtias & Sunuharyo <i>Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 64 No. 1 November 2018</i>	Variabel Independen/Bebas: iklim organisasi (X1) dan <i>organizational citizenship behavior</i> (X2) Variabel Dependen/Terikat : Kinerja Karyawan (Y)	<i>Organizational Citizenship Behavior</i> (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).
15	Aprianti & Bhaihaki <i>JURNAL EKONOMIKA 2580-8117 E-ISSN, 2527-6379 P-ISSN Desember 2017, VOL.2 No.2</i>	Variabel Independen/Bebas: <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) (X1) Kinerja Karyawan (Y)	<i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i> berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
16	Firmanzah, dkk. <i>Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 42 No.2 Januari 2017</i>	Variabel Independen/Bebas: keselamatan dan kesehatan kerja (X1) Variabel Dependen/Terikat : Kinerja Karyawan (Y)	keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan
17	Elphiana E.G1 ,dkk. <i>JEMBATAN – Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan Tahun XIV No 2, Oktober 2017</i>	Variabel Independen/Bebas: Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X1) Variabel Dependen/Terikat : Kinerja Karyawan (Y)	keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

No	Penulis dan Identitas Jurnal	Variabel Yang Digunakan	Hasil
18	Rahmawati & Guntoro <i>vol. 3 no. 1 (2020)</i> <i>e-issn, 2620-6099, p-issn, 2620-7680</i>	Variabel Independen/Bebas: Pengawasan,(X1) Keselamatan Kerja, dan Kesehatan Kerja (X2) Variabel Dependen/Terikat : Kinerja Karyawan (Y)	Keselamatan Kerja, Dan Kesehatan Kerja Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Karyawan
19	Jayusman,dkk. <i>Magenta, Vol. 8, No. 2, Maret 2020, Hal. 79-85</i>	Variabel Independen/Bebas: Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X1) terhadap produktivitas Variabel Dependen/Terikat : Kerja Karyawan (Y)	terdapat pengaruh Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja secara bersama-sama terhadap terhadap Produktivitas Kerja Karyawan
20	Kemala <i>Ejournal Administrasi Bisnis , Volume 5, Nomor 1,2017</i> <i>ISSN 2355-5408</i>	Variabel Independen/Bebas: keselamatan dan kesehatan kerja (X1) Variabel Dependen/Terikat : kinerja karyawan (Y)	Keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
21	Makadao, dkk. <i>Jurnal EMBA Vol.5 No.3 September 2017, Hal.4295-4312</i> <i>ISSN 2303-1174</i>	Variabel Independen/Bebas: Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X1) Variabel Dependen/Terikat : Kinerja Karyawan (Y)	Keselamatan kerja dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
22	Pujiyono & Sinaulan <i>Jurnal Ekonomi, Volume 21 Nomor 3, Oktober 2019</i> <i>Borobudur</i>	Variabel Independen/Bebas : Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X1) Variabel Dependen/Terikat : Kinerja Karyawan (Y)	keselamatan kerja dan kesehatan kerja secara berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja keryawan

No	Penulis dan Identitas Jurnal	Variabel Yang Digunakan	Hasil
23	Ariko <i>Jurnal Ilmu Manajemen Vol. 8 No. 1 Des 2018</i>	Variabel Independen/Bebas : Disiplin kerja, (X1) Kompetensi, (X2) Keselamatan dan (X3) Kesehatan Kerja Variabel Dependen/Terikat : Kinerja Karyawan (Y)	keselamatan dan kesehatan kerja terbukti berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan
24	Kawiana dkk. <i>International Research Journal of Management, IT & Social Sciences / Vol. 5 No. 3, May 2018, pages: 35~45 ISSN: 2395-7492</i>	Variabel Independen/Bebas : Budaya Warga Organisasi, (X1) Kepuasan Kerja, (X2) Kepribadian, (X3) Komitmen Organisasi (X4) Variabel Dependen/Terikat : Kinerja Karyawan (Y)	Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
25	Hidayah & Harnoto <i>Jurnal Dinamika Manajemen, 9 (2) 2018, 170-178</i>	Variabel Independen/Bebas : Peran <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i> , (X1) Persepsi Keadilan (X2) Kepuasan Kerja (X3) Variabel Dependen/Terikat : Kinerja Karyawan (Y)	OCB berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.
26	Adhika, dkk <i>European Journal of Human Resource Management Studies Vol 4, No 4 (2020) ISSN 2601-1972</i>	Variabel Independen/Bebas : Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X1) (OHS) Variabel Dependen/Terikat : Kinerja Karyawan (Y)	Keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

No	Penulis dan Identitas Jurnal	Variabel Yang Digunakan	Hasil
	ISSN-L2601-1972		
27	Rosidi, dkk. <i>Vol.1, No.1; Januari 2018 cetak / Vol.1, No.1; April 2018 online, 1 – 7</i> <i>ISSN: 2614-3968 cetak / ISSN: 2615-6237 online</i>	Variabel Independen/Bebas : Kompensasi (X1) Gaya Kepemimpinan (X2) Dan <i>Organizational Behavior Citizenship</i> (Ocb) (X3) Variabel Dependen/Terikat : Kinerja Karyawan	<i>(Organizational Citizenship Behavior)</i> berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.
28	Simbolon dan Nuridin <i>Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana Vol. 5. No. 2 Mei (2017)</i> <i>ISSN: 2338 - 4794</i>	Variabel Independen/Bebas : K3 (X1) Lingkungan Kerja (X2) Kinerja Karyawan (Y)	K3 Berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
29	Peter Drucker <i>Human Development Division (1909-2005)</i>	<i>A primer on Organizational Commitment</i>	-

C. Kerangka pemikiran

1. Pengaruh Komitmen organisasi terhadap Kinerja karyawan

Menurut Steers (1998) dalam Yusuf dan Syarif (2018) komitmen organisasi menjelaskan kekuatan relatif dari sebuah identifikasi individu dengan keterlibatan dalam sebuah organisasi. komitmen menghadirkan sesuatu diluar loyalitas belaka terhadap suatu organisasi. disamping itu, hal ini meliputi suatu hubungan yang aktif dengan organisasi dimana individu

bersedia untuk memberikan sesuatu dari diri mereka untuk membantu keberhasilan dan kemakmuran organisasi

Hal ini sejalan dengan Penelitian Pristiwati dan Sunuharyo (2018), Aini (2016), Akbar dkk (2017), Muis dan Fahmi (2018), Sapitri (2016), Devi & Sintaasih (2016), Parinding (2017) Hikmah dan Susanta (2018) Novita dkk (2016), Nadapdap (2017),

Kawiana dkk (2018). menghasilkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap kinerja karyawan

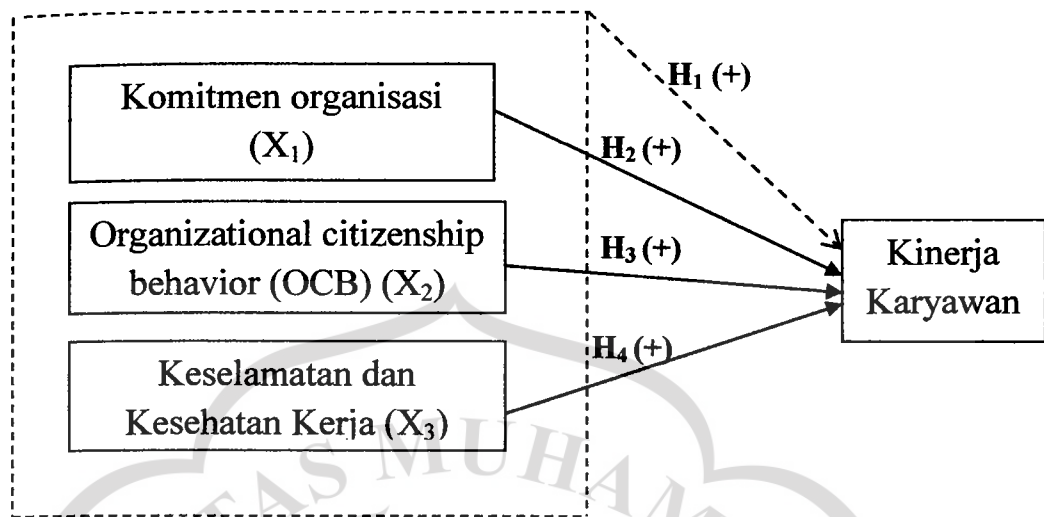
Menurut Organ (1997) dalam Titisari (2019) mendefinisikan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebagai perilaku individu yang bebas, tidak berkaitan secara langsung dan eksplisit dengan sistem *reward* dan bisa meningkatkan fungsi efektif organisasi.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Pristiwati dan Sunuharyo (2018), Aini (2016), Suzana (2017), Lestari dan Ghaby (2018), Devi & Sintaasih (2016), Hikmah dan Susanta (2018), Atmaja dan Ratnawati (2018), Apriyanti dan Bhaihaki (2017), Ningtias dan Sunuharyo (2018), Ramadhan dkk (2018), Hidayah dan Harnoto (2018). yang menyatakan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan

Menurut Jackson (1999) dalam Widodo (2018) kesehatan dan keselamatan kerja menunjukkan kepada kondisi-kondisi fisiologis-fisikal dan psikologis tenaga kerja yang diakibatkan oleh lingkungan kerja yang disediakan oleh perusahaan. Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan instrument yang memproteksi pekerja, perusahaan, lingkungan hidup, dan masyarakat sekitar dari bahaya akibat kecelakaan kerja. Perlindungan tersebut merupakan hak asasi yang wajib dipenuhi oleh perusahaan.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Elphiana E.GI dkk (2017), Rahmawati dan Guntoro (2020), Pujiono dkk (2019), Kemala (2017), Makadao (2017) Jayusman dkk (2020), Simbolon dan Nurudin (2017) yang menyatakan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan



Gambar 2.1
Kerangka Hipotesis Penelitian

Keterangan gambar :

—————> : Pengaruh secara parsial

- - - - -> : Pengaruh secara simultan

D. Hipotesis :

H₁: Komitmen organisasi, *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), Keselamatan dan kesehatan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

H₂: Komitmen organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

H₃: *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

H₄: Keselamatan dan Kesehatan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.