DAMPAK KESEHATAN KESELAMATAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA BURUH PADA PT. HOK TONG

SKRIPSI

Nama : Ari Anggara

Nim : 212015045

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

2019

DAMPAK KESEHATAN KESELAMATAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA BURUH PADA PT. HOK TONG

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Salah Satu Persyartaan
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen

Nama : Ari Anggara

Nim : 212015045

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG FAKULTAS

EKONOMI DAN BISNIS

2019

Falkultas Ekonomi
Universitas Muhammadiyah
Palembang

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini

Nama	: Ari Anggara
Nim	: 212015045
Konsentrasi	: Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul	: Dampak Kesehatan Keselamatan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Buruh PT.HOK TONG Palembang

Dengan ini saya nyatakan :

1. Karya tulis ini asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana Strata Satu baik diUniversitas Muhammadiyah Palembang maupun di perguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tampa bantuan pihak lain kecuali arahan pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain kecuali secara tertulis dengan jelas dicantum kan dalam dafrar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat pernyimpangan dan ketidak benaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi berupa pencabutan gelar yang diperoleh karya ini serta sanksi lainya sesuai norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Palembang, Febuari 2019

METERAI TEMPEL
6000

Ari Anggara

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Palembang

TANDA PENGESEAHAN SKRIPSI

Judul	: Dampak Keselamatan Kesehatan kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Buruh pada PT Hok Tong Keramasan Palembang
Nama	: Ari Anggara
NIM	: 212015045
Fakultas	: Ekonomi
Program Studi	: Manajemen
Kosentrasi	: SumberDayaManusia

Diterima dan Disahkan	Diterima dan Disahkan
Pada Tanggal, Januari 2019	Pada Tanggal, Januari 2019
Pembimbing I	Pembimbing II
Arniza Nilawati, S.E.,M.M	Zaleha Trihandayani, S.E.,M.Si
NIDN: 0215057001	NIDN: 00229057501

Mengetahui,
Dekan
u.b Ketua Program Studi Manajemen

Hj. Maftuhah Nurrahmi, S.E.,M.Si
NIDN: 0216057001

MOTTO

"Barang siapa keluar untuk mencari ilmu maka dia berada dijalan allah (HR.Bukhari). Sebab Allah lebih mencintai orang-orang yang berilmu dan Al-Quran adalah sumber ilmu pengetahuan''

''Belajar Mengalah Sampai Tak Seorangpun Mnegalahkan Mu, Belajarlah Merendah Sampai Tak Seorangpun Bisa Merendahkan Mu

Dengan Cinta dan Doa
Kupersembahkan skripsi ini Khusus
Kepada:

- *Kedua Orang TuakuTercinta*
- *Dosen Pembimbingku*
- *Almamater Kebangganku*
- *Sahabat dan Teman*
- *Keluarga Besar Tomi Harjo*
- *Keluarga Besar (KB)*

PRAKATA

Puji syukur kehadirat Allah SWT, atas limpahan Rahmat dan Karunia-Nya, sehingga penulisan skripsi dengan judul Dampak Kesehatan Keselamatan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Buruh pada PT. Hok Tong Palembang dapat penulis selesaikan sebagaimana waktu yang telah dijadwalkan.

Penulisan skripsi ini tentu tidak akan selesai tanpa dorongan dan dukungan dari banyak pihak. Untuk itu penulis sampaikan terimakasih terutama kepada kedua orang tuaku tercinta. Ayahanda Imran dan ibunda Hartatik yang mana doa dan bantuannya memiliki makna besar dalam proses ini. Selain itu ucapan terimakasih juga penulis sampaikan kepada :

1. Bapak DR. Abid Djazuli S.E., M.M Selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Drs. H. Fauzi Ridwan M.M Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Hj. Maftuhah Nurrahmi S.E., M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Ibu Arniza Nilawati , S.E., M,M selaku pembimbing I Ibu Zaleha Trihandayani , S.E., M,Si selaku pembimbing II, yang tak pernah lelah membimbing penuh dengan kesabarandan keikhlasan dengan memberikan yang terbaik.
5. Ibu Dinarossi Utami S.E., M.Si selaku pembimbing Akademik.
6. Sahabat dan teman seperjuangan ku (Lukman,Windri,Diyah,Viktor,Andre,Riza,Rendi,Ade Putri,Melany,Bhovalyca,Ade Ridho Suci, Dewi, Dan Idha)
7. Karyawan yang terpilih sebagai responden yang bersedia meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner dan pihak-pihak yang lain tidak dapat penulis sebutkan namanya satu persatu.

Semoga Allah SWT membalas budi baik untuk seluruh bantuan yang diberikan guna menyelesaikan tulisan ini. Penulis menyadari, meskipun banyak usaha penulis lakukan, akan tetapi skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Meskipun demikian mudah – mudahan dari skripsi itu tetap ada manfaat yang diperoleh. Amin.

Palembang, Januari 2019

Ari Anggara

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL LUAR i

HALAMAN SAMPUL ii

HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT iii

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI iv

HALAMAN PERSEMBAHAN DAN MOTTO v

HALAMAN PRAKATA vi

HALAMAN DAFTAR ISI viii

HALAMAN DAFTAR TABEL x

HALAMAN DAFTAR LAMPIRAN xi

HALAMAN ABSTRAK BAHASA INDONESIA xii

HALAMAN ABSTRAK BAHASA INGGRIS xiii

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar belakang masalah 1

B. Rumusan Masalah 8

C. Tujuan Penelitian 9

D. Manfaat Penelitian 9

BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

A. Landasan Teori 10

B. Penelitian Sebelumnya 22

C. Kerangka Pemikiran 25

D. Hipotesis 25

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian 26

B. Lokasi Penelitian 27

C. Operasionalisasi Variabel 27

D. Populasi dan Sampel..... 28

E. Data yang Diperlukan..... 30

F. Metode Pengumpulan Data 30

G. Analisis Data dan Teknik Analisis 32

H. Jadwal Penelitian……38

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian..... 39

B. Pembahasan 58

BAB IV KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan..... 65

B. Saran 66

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel I.1. Data Kecelakaan Kerja 5

Tabel I.2. Data Jumlah APD..... 8

Tabel III.1. Operasionalisasi Variabel..... 28

Tabel III.2. Jumlah Sampel Penelitian..... 28

Tabel IV.1. Hasil Uji Validitas..... 42

Tabel IV.2. Hasil Uji Reabilitas 43

Tabel IV.3. Hasil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin..... 44

Tabel IV.4. Hasil Responden Berdasarkan Pendidikan..... 45

Tabel IV.5. Hasil Responden Berdasarkan Pengalaman 46

Tabel IV.6. Hasil Tanggapan Responden Kinerja..... 47

Tabel IV.7. Hasil Tanggapan Responden Kesehatan Keselamatan Kerja.. 49

Tabel IV.8. Hasil Tanggapan Responden Komitmen Organisasi..... 51

Tabel IV.9. Analisis Regresi Linier Berganda 53

Tabel IV.10. Hasil Uji F 55

Tabel IV.11. Hasil Uji T 58

Tabel IV.12. Hasil Uji Koefisien Determinasi

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran : Kuesioner

Lampiran : Tabulasi

Lampiran : Frekuensi Jawaban Responden

Lampiran : Hasil Uji Validitas dan Uji Reabilitas

Lampiran : Hasil Uji F, Uji t, R^2

Lampiran : Surat Keterangan Telah Melakukan Riset

Lampiran : Kartu Aktivitas Bimbingan Skripsi

Lampiran : Sertifikat AIK

Lampiran : Sertifikat TOEFL

Lampiran : Biodata Penulis

ABSTRAK

Ari Anggara/212015045/2019/Dampak Kesehatan Keselamatan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Buruh pada PT. Hok Tong Palembang Manajemen sumber daya manusia .

Rumusan Masalah dalam penelitian ini adalah Adakah Dampak Kesehatan Keselamatan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap kinerja buruh PT. Hok Tong Palembang. Tujuannya untuk mengetahui menganalisa Dampak Komitmen organisasi terhadap kinerja buruh PT. Hok Tong Palembang. Penelitian ini termasuk penelitian asosiatif populasi penelitian adalah seluruh yang berjumlah 406 karyawan dengan sampel sebanyak 80 karyawan dengan teknik sample random sampling. Teknik analisis yang digunakan regresi linear berganda dan uji hipotesis (uji F dan uji T) dengan bantuan SPSS 22. Hasil peneltian menunjukan bahwa Y = 0,740 +0,557 X_1 + 0,402 X_2. Hasil uji hipotesis menunjukan F_{hitung} (339,143) ≥ F_{table} (2,37) dan t_{hitung} (7,306) X_1 (5,722) X_2 ≥ t_{tabel} (1,664) maka H_0 ditolak H_a diterima. Artinya ada Dampak Kesehatan Keselamatan Kerja (X_1) dan Komitmen Organisasi (X_2) terhadap kinerja (Y) PT Hok Tong Palembang baik secara simultan maupun secara parsial.

Kata Kunci : Kesehatan Keselamatan Kerja, Komitmen Organisasi dan Kinerja

ABSTRACT

Ari Anggara/212015045/2019/The Impact of Occupational Safety Health and Organizational Commitment on the Performance of the Workers at PT. Hok Tong Palembang Management of human resources.

The problem of this study is the impact of occupational safety health and organizational commitment on the performance of the workers at PT. Hok Tong Palembang. The goal is to find out analyzing the impact of organizational commitment on the performance of workers at PT. Hok Tong Palembang. This research including the associative research population is all of 406 employees with a sample of 80 employees with sample random sampling technique. The analysis technique used is multiple linear regression and hypothesis testing (F test and T test) with the help of SPSS 22. The results of the study show that Y = 0.740 + 0.557 X1 + 0.402 X2. Hypothesis test results show F count (339,143) ≥ F table (2,37) and t count (7,306) X1 (5,722) X2 ≥ ttable (1,664) then H0 is rejected Ha accepted. This means that there is the Impact of Occupational Safety Health (X1) and Organizational Commitment (X2) on the performance (Y) of PT Hok Tong Palembang both simultaneously and partially.

Keywords: Occupational Safety Health, Organizational Commitment and Performance

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (SDM) dalam suatu sistem operasi perusahaan merupakan salah satu modal dasar, memegang suatu peran yang penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu perusahaan perlu mengelola dan mengembangkan SDM dengan baik. Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam menggerakkan dan mengelola sumber daya lainnya agar berguna bagi kehidupan manusia. Betapapun canggihnya peralatan dan teknologi di jaman yang semakin modern ini jika tidak di dukung dengan sumber daya manusia yang berkualitas maka tujuan suatu organisasi tidak akan tercapai dengan baik sebaliknya, jika peralatan yang sederhana dan dikerjakan dengan tenaga kerja yang berkualitas maka hasil nya akan jauh lebih baik . Tuntunan akan adanya sumber daya manusia yang berkualitas tinggi sangat diperlukan dalam suatu organisasi untuk mengimbangi perkemabangan dunia bisnis atau perusahaan maka perusahaan akan mampu bersaing dan berkembang dengan baik.

Banyak yang dapat di pelajari tentang SDM salah satunya adalah kinerja. Kinerja merupakan suatu proses untuk menciptakan suatu pemahaman bersama antara pekerja dengan atasanya tentang apa yang akan dicapai dan bagaimana cara mencapainya tujuannya sehingga untuk mengukur Keberhasilan kinerja dapat diukur melalui beberapa bagian seperti, kualitas dan kuantitas kerja.

SDM menjadi salah satu penentu bagi keberhasilan perusahaan hal ini disebabkan seluruh organisasi yang ada bertanggung jawab terhadap karyawan SDM yang baik dapat mendorong para manajer dan karyawan untuk mencapai tujuan suatu perusahaan. SDM

merupakan salah satu bidang yang berperan sebagai perencana, pengorganisasian, pelaksana, dan pengendali bagi suatu organisasi atau perusahaan.

Kinerja karyawan PT. Hok Tong saat ini bisa dikatakan kurang baik hal ini bisa dilihat dari kurang nya kemampuan dan keahlian dalam bekerja sehingga karyawan bekerja tidak sesuai dengan keinginan perusahaan. Selain kemampuan dan keahlian pengetahuan juga kurang dimiliki oleh karyawan dalam memelihara karet yang baik sehingga total karet yang baik dihasilkan tidak sesuai dengan keinginan perusahaan. Ketegasan kepemimpinan memiliki peran penting terhadap kinerja karyawan tetapi yang terjadi di PT. Hok Tong tidak adanya ketegasan kepemimpinan terhadap para karyawan sehingga karyawan tidak menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan apa yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Selain kinerja karyawan keselamatan kesehatan kerja berpengaruh juga terhadap kinerja. Keselamatan kesehatan kerja merupakan bagian dari pemeliharaan sumber daya manusia keselamatan kerja perlu diperhatikan untuk meningkatkan hasil pekerjaan, namun masalah kesehatan juga tidak kalah penting hal ini dikarenakan masih banyak nya kecelakaan yang terjadi pada PT. Hok Tong yaitu belum ada nya prosedur yang di tetapkan oleh perusahaan seperti dalam memberikan alat untuk menyadap karet yang tidak sesuai dengan keinginan karyawan selain itu karyawan masih banyak tidak memakai sarung tangan dan masker pada saat bekerja menyebabkan kecelakaan kerja.

Keselamatan kerja dan kesehatan kerja merupakan bagian dari pememeliharaan sumber daya manusia. Keselematan kerja perlu diperhatikan untuk meningkatkan hasil pekerjaan, namun masalah kesehatan karyawan juga tidak kalah penting karena hal ini sangat berpengaruh terhadap kondisi sehat tidaknya karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Hal ini sejalan dengan pendapat Slamet dalam Suparno Eko Widodo (2015:240) Keselamatan kerja dapat di artikan sebagai keadaan terhindar dari bahaya selama melakukan pekerjaan. Dengan

kata lain keselamatan kerja merupakan salah satu faktor yang harus diperhatikan selama bekerja.

Kesehatan keselamatan kerja yang baik menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, karena perusahaan dapat menghasilkan SDM yang lebih produktif. Terlihat dari apa yang sudah diberikan perusahaan terhadap karyawan melindungi karyawan nya yaitu memberikan manufer K3 kesiapsiagaan dan tanggap darurat apabila salah satu karyawan mengalami kecelakaan kerja pada saat bekerja, melaksanakan program kepedulian kesehatan keselamatan kerja melalui rapat anggota karyawan yang mana karyawan diberikan arahan tentang kesehatan jasmani dan rohani, adanya pelatihan yang dilakukan perusahaan terhadap karyawan agar karyawan bekerja sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Tidak hanya memberikan perlindungan tetapi perusahaan juga memberikan kebijakan untuk karyawan agar merasa nyaman saat bekerja menjamin keselamatan dan kesehatan tenaga kerja di tempat bekerja, memenuhi semua peraturan perundang-undangan pemerintah yang berlaku persyaratan lainya yang berkaitan dengan keselamatan kerja yang baik ditempat bekerja, melakukan perbaikan berkelanjutan terhadap sistem manajemen dan kinerja keselamatan kesehatan kerja. Tidak hanya kebijakan perusahaan juga sudah melakukan beberapa upaya yaitu membangun dan memelihara sistem manajemen kesehatan keselamatan kerja, membangun tempat kerja yang sesuai dengan undang-undang dan memberikan pelatihan keselamatan kesehatan kerja guna meningkatkan kinerja kesehatan keselamatan kerja di perusahaan tersebut.

Ketika kayawan telah memiliki rasa aman dan nyaman karena dirinya merasa telah mendapatkan perlindungan yang baik dari perusahaan maka karyawan tersebut akan bekerja dengan perasaan yang tenang dan akan bekerja dengan baik oleh sebab itu perusahaan dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih maksimal dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Dapat dijelaskan bahwa kinerja karyawan

yang baik dapat memberikan dampak positif untuk perusahaan secara keseluruhan. Salah satu nya adalah peningkatan penyelesaian tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepada karyawan apabila dikerjakan dengan sungguh-sungguh maka akan dapatkan hasil yang baik namun sebaliknya apabila tidak dikerjakan dengan suasana tidak kondusif maka akan menghasilkan kinerja yang tidak baik hal tersebut dapat tercapai apabila perusahaan selalu memperhatikan faktor K3 karena K3 dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

PT. Hok Tong (persero) yang berpusat di Jl. Mayjend Satibi Darwis RT.27 RW.06 Kel. Keramasan Kec. Kertapati Telp.(0711) 5740119-5740110 Palembang 30259 Indonesia. Merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dalam bidang industry pengolahan karet dari bahan olah karet menjadi barang setengah jadi kegiatan produksi sehari-hari PT. Hok Tong Keramasan ini menggunakan berbagai bahan kimia, mesin dan perlatan yang berbahaya dan berteknologi tinggi sehingga dapat mengakibatkan resiko kecelakaan akan tetapi perusahaan telah melakukan pencegahan atau mengurangi kecelakaan yang terjadi diperusahaan telah melaksanakan atau kebijakan yang telah di tetapkan oleh perusahaan agar terciptanya lingkungan kerja yang sehat, bebas cidera, dan melakukan kegiatan operasional sesuai peraturan yang berlaku. Terlihat dari data kecelakaan yang di ambil 5 tahun terkahir terlihat pada tahun 2013 data kecelakaan kerja sangat banyak akan tetapi perusahaan langsung berupaya mengevaluasi dan pada tahun 2014 sampai 2017 mengalami penurunan yang sangai baik berikut data kecelakaan pada PT. Hok Tong Kermasaan.

Table 1.1

Data Kecelakaan Kerja PT. Hok Tong

NO	Jenis Kecelakaan Kerja	Jumlah				
		2013	2014	2015	2016	2017
1	Kecelakaan Kecil	5	3	-	-	1
2	Kecelakaan Sedang	3	1	1	-	-
3	Kecelakaan Berat	3	-	1	-	-

Sumber: PT. Hok Tong Palembang

Berdasarkan Tabel 1.1 bahwa data kecelakaan kerja pada PT. Hok Tong itu mengalami penurunan di karenakan telah mengikuti prosedur standar keselamtan kerja karyawan yang telah ditetapkan diperusahaan tersebut sehingga karyawan merasa terjamin keselamatan kerja nya dengan adanya prosedur standar keselamatan kerja. Pada tahun 2013 banyak nya kecelakaan yang terjadi pada PT. Hok Tong dikarenakan belum adanya prosedur yang ditetapkan oleh perusahaan tidak sesuai nya peralatan yang di inginkan oleh karyawan seperti alat penyadap karet yang mudah tumpul selain itu dalam merumput alat yang digunakan sering rusak bukan hanya merumput dan menyadap memupuk juga masih banyak karyawan tidak menggunakan masker dan sarung tangan sehingga uap pupuk terhirup oleh karyawan mengakibatkan karyawan sering mengalami kecelakaan.

Komitmen organisasi merupakan keyakinan yang menjadi pengikat adanya loyalitas, keterlibatan dalam pekerjaan, sehingga dapat tercapainya tujuan organisasi. Komitmen bertujuan untuk menguatkan kemauan dalam melaksanakan pekerjaan Karyawanyang memiliki komitmen yang tinggi pada perusahaan akan memiliki kesadaran untuk bekerja lebih baik lagi sesuai dengan tanggung jawabnya karena karyawan merasa memiliki ikatan moral pada perusahaan. Oleh karena itu komitmen organisasi akan menimbulkan rasa ikut memiliki bagi karyawan terhadap organisasi.

Menurut Newstrom dalam Wibowo (2016:430) komitmen organisasi atau loyalitas pekerja adalah tingkatan dimana pekerja mengindentifikasi dengan organisasi dan ingin melanjutkan secara aktif berpartisinya.

Komitmen organisasi perusahaan masih rendah. Rendahnya komitmen organisasi dalam hubungan keterlibatan karyawan yaitu perusahaan tidak memberikan kebebasan terhadap karyawan dalam menyampaikan pendapat dalam hal ini karyawan tidak dilibatkan dalam proses pengambilan kebijakan. Kebijakan perusahaan ini terasa sangat kurang dalam bentuk memberikan perlatan pengamanan kerja atau APD nya belum terpenui untuk dalam

keadilaan kerja tidak adanya perbedaan karyawan lama dan karyawan baru sedangkan dalam hubungan kepercayaan dalam perjanjian awal perusahaan menjanjikan adanya kenaikan gaji, peralatan pengamanan kerja yang memadai, akan tetapi hal tersebut belum terpenuhi sehingga mengurangi rasa kepercayaan karyawan terhadap perusahaan dalam hal ini perusahaan juga melakukan bentuk penyimpangan komitmen dalam bentuk memberikan APD yang dijanjikan akan memadai tetapi belum terpenuhi sampai saat ini sehingga berkurang lah rasa komitmen karyawan terhadap perusahaan sehingga dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Perusahaan agar karyawan mampu bekerja dengan baik dengan demikian perusahaan menjanjikan adanya kenaikan gaji dan berusaha memenuhi keinginan karyawan agar karyawan semangat untuk bekerja. Tetapi yang terjadi karyawan tidak berkomitmen terhadap perusahaan contohnya dalam memelihara karet dengan tidak sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan yaitu dalam memupuk karet yang mana telah ditetapkan oleh perusahaan dalam 1 bulan karyawan harus memupuk 3 kali tetapi kenyataan nya yang dilakukan oleh karyawan hanya sekali tidak hanya dalam memupuk memilihara karet juga dalam bentuk merumput juga tidak dilakukan oleh banyak karyawan sehingga lahan karet tertutupi oleh rumput yang sudah tinggi selain itu dalam menyadap karet masih banyak terjadi penyimpangan dalam penyetoran getah karet yang seharusnya setiap 1 kali karyawan harus menyetor 20 kg akan tetapi yang di setorkan hanya 10 kg sehingga perusahaan mengalami kerugian dengan demikian tujuan perusahaan tidak tercapai.

Berikut tabel data bentuk APD yang tersedia di perusahaan PT. Hok Tong

Tabel 1.2

Jumlah APD(Alat Pelindung Diri) di PT. Hok Tong

No	APD	Yang di Butuhkan	Yang Tersedia	Yang Tidak Terpenuhi
1	Safety Helmet	120 buah	100	20
2	Sepatu Safety	120 buah	100	20
3	Sarung Tangan	25 pasang	15	10
4	Helm	25 pasang	15	10
5	Masker	20 buah	10	5
6	Kaca mata pelindung	20 buah	10	5

Sumber: PT. Hok Tong

Berdasarkan table 1.2 menunjukkan bahwa adanya penyimpangan komitmen terhadap karyawan pada awalnya perusahaan menjanjikan akan terpenuhi APD dalam bekerja akan tetapi masih banyak APD yang tidak terpenuhi.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka peniliti terdorong untuk mengangkat permasalahan ini dalam bentuk penelitian dengan judul **Dampak Kesehatan Keselamatan Kerja dan Komitmen terhadap Kinerja.**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas dapat dirumuskan masalah sebagai berikut :

Adakah Dampak Kesehatan Keselamatan kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja pada PT. Hok Tong.

C. Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui Dampak Kesehatan Keselamatan Kerja dan Komitmen terhadap Kinerja pada PT. Hok Tong.

D. Manfaat Penelitian

- Bagi penulis

  Dapat menambah wawasan ilmu pengetahuan dan pengalaman dalam penulisan karya ilmiah dibidang sumber daya manusia khususnya tentangpengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan perusahaan.

- Bagi perusahaan

  Penelitian ini bertujuan untuk memberikan masukan yang diharapkan dapat bermanfaat bagi perusahaan PT. Hok Tong Terkait masalah kinerja dalam hubungannya dengan Dampak Kesehatan Keselamatan Kerja dan Komitmen terhadap Kinerja

- Bagi Almamater

  Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai salah satu acuan dan referensi serta masukan untuk penelitian selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

Amelia, Rika Safuro . 2018. *Pengaruh komitmen organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. La Garden Kopo Square Bandung.*

Dewi, Reni Sinta dan Ade Maulana Aminudi dan Aprianti EP. 2014. *Pengaruh kesehatan keselamatan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan* diakses 24 november 2017.

Hasan, Iqbal. (2012). Statistik 1. PT. Bumi Aksara. Jakarta.

Hasan, Iqbal. (2015). Pokok-pokok Materi Statistik 2 (Statistik Infrensif). Jakarta. Penerbit : PT. Remaja Rosdakarya.

Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya* (Teori dan Praktik), Jakarta: PT. Raja Grafindo.

Mangkunegara. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Prasetya, Arik , Maulya Septiani dan Bambang Swasto Sunuharyo. 2016. *Pengaruh komitmen organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan*. AJB Bumiputera.

Sinambela, Lijan Poltak. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Askara.

Sugiyono. (2016*). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif* dan R & D. Bandung: CV Alfabeta.

Sunyoto, Danang. (2015). *Penelitian Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. CAPS.

Suparno, Widodo. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit : Pustaka Pelajar.

Wibowo. (2014*). Manajemen Kinerja*. Jakarta : Rajawali Pers.

Wibowo .(2016). Manajemen Kinerja. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.