JIUBJ

Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi, 22(1), Februari 2022, 554-559
Lembaga Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat universitas Batanghari Jambi
ISSN 1411-8939 (Online), ISSN 2549-4236 (Print)
DOI 10.33087/jiubj.v22i1.1897

Efektifitas Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi, Komunikasi Kerja dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja pada Saat Pandemi PT. Alfa Scorpii Medan

Yeni Ariesa*, Ellen Chandra
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Prima Indonesia
*Correspondence e-mail: yeniariesa@unprimdn.ac.id

Abstrak. Tujuan penelitian untuk menguji pengaruh komitmen organisasi, komunikasi kerja dan keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan PT Alfa Scorpii. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif kuantitatif serta sifat penelitian deskriptif explanatory.Populasi penelitian sebanyak 148 karyawan dan sampel sebanyak 108 karyawan dengan menggunakan teknik simple random sampling.Pengujian hipotesis dengan analisis regresi linear berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa adanya pengaruh secara parsial dan signifikan komitmen organisasi, komunikasi kerja dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan PT Alfa Scorpii Medan. Secara simultan komitmen organisasi, komunikasi kerja dan keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PT Alfa Scorpii Medan.Hasil nilai Adjusted R Square sebesar 0,281 yang artinya 28,1% kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh komitmen organisasi, komunikasi kerja dan keselamatan dan kesehatan kerja, sisanya 71,9% dijelaskan oleh variabel lain seperti budaya organisasi,kompensasi dan lainya

Kata kunci: Keselamatan dan kesehatan kerja; komitmen organisasi; komunikasi kerja; kinerja karyawan

Abstract. *The purpose of this research is to test the organizational commitment, work communication,and occupational safety and health of PT Alfa scorpii employee's performance. This research using quantitative approach which is the descriptive quantitative analysis along with explanatory descriptive.The population used are 148 employees with 108 sample obtaind from simple random sampling. This hypothesis using multiple linear regression analysis.The result shown that there are partial impact and significant organizational commitment,work communication and occupational safety and health of PT Alfa Scorpii Medan employees.Simultaneously, those variabels has a positive and significant impact with the performance of PT Alfa Scorpii Medan employees with 28.1% of the adjusted R square result can be describe as the organization commitment, work communication and occupational safety and health while the rest can be explained as other variabels which are organizational culture, compensation and others.*

Keywords**:** *employees performance; occupational safety and health; organizational commitment; work communication*

PENDAHULUAN

Kinerja adalah pencapaian kerja yang dicapai oleh karyawan secara kualitas dan kuantitas saat melakukan tanggung jawab yang diberikan organisasi kepadanya dalam suatu periode tertentu. Kinerja perusahaan yang baik apat terlihat dari kinerja karyawan yanag meningkat. Karyawan yang ada didalam perusahaan sangat penting untuk meningkatkan dan mamjukan bisnis perusahaan. Kinerja karyawsan juga dapat dijadikan bahan evaluasi bagi perusahaan untuk mengetahui tinggi rendahnya kinerja yang ada diperusahaan. PT Alfa Scorpii merupakan perusahaan dibidang otomotif sebagai main dealer yang menjual sepeda motor merk Yamaha di 4 provinsi yaitu Nanggroe Aceh Darussalam, Sumatera Utara, Riau Daratan dan Riau Kepulauan. Kinrja karyawan perusahaan ini yang pusatnya terletak di Jalan Adam Malik no 34 menunjukkan penurunan penjualan perusahaan mengalami penurunan yang signifikan misalnya pada awal pandemik yaitu bulan maret pada tahun 2019 dapat terjual hingga 522 unit tetapi pada tahun 2020 hanya terjual 325 unit kemudian pada bulan april dan mei penjualan yang harusnya bisa mencappai hingga 600 unit hanya terjual 200-an unit saja. Penjualan bulan juli tahun 2020 mengalami kenaikan hingga akhir tahun tetapi penjualannya masih lebih rendah daripada tahun 2019 yang dapat mencapai 505 penjualan pada akhir tahun. Penurunan penjualan bisa dikarenakan oleh beberapa faktor salah satunya komiitmen organisasi yang dimiliki karyawan. Komitmen organisasi atau bisa dikatakan sebagai loyalitas karyawan yaitu keadaan seorang karyawan dimana karyawan memihak pada organisasi dan juga tujuan dan keinginan karyawan untuk tetap mempertahankandiri dalam organisasi. Karyawan yang tidak memiliki komitmen akan lebih mungkin untuk meninggalkan organisasi sehingga organisasi akan kehilangan karyawan yang dapat mengakibatkan tugas-tugas yang telah diberikan tidak akan terselesaikan tepat waktu.Komitmen organisasi karyawan perusahaan ini masih tergolong rendah dimana karyawan sering melanggar peraturan perusahaan dan juga sering mangkir dalam bekerja. Selain itu, kurangnya tanggung jawab karyawan atas pekerjaannya yang dikhawatirkan akan mempengaruhi tujuan organisasi. Selanjutnya kinerja karyawan juga dapat terlihat dari komunikasi kerja. Komunikasi kerja di tempat kerja berperan penting dalam kesuksesan perusahaan dimana karyawan dalam perusahaan

diharuskan untuk berkomunikasi satu sama lain untuk mencapai tujuan perusahaan.

Komunikasi yang baik dapat mempermudah karyawan dalam bertukar pikiran atau ide yang berkaitan dengan tanggung jawab sehingga tujuan dapat dicapai lebih mudah. Komunikasi dalam perusahaan masih belum maksimal dikarenakan karyawan sering mengalami konflik antar karyawan sehingga mengakibatkan sering terjadi kesalahan dalam menyampaikan informasi. Selain kedua faktor di atas, keselamatan dan kesehatan kerja penting diterapkan di perusahaan apalagi saat pandemi untuk mencegah penyebaran covid-19 di lingkungan kerja. Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan suatu upaya yang menjamin jasmani dan rohani karyawan di tempat kerja tetap utuh dan sempurnna. Beberapa karyawan di perusahaan terlihat masih ada yang tidak memakai masker saat bekerja dan kurang tersedianya handsanitizer di beberapa meja. Tujuan penelitian yaitu untuk menguji pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT Alfa Scorpii Medan, untuk Menguji pengaruh komunikasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Alfa Scorpii Medan,Menguji pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan PT Alfa Scorpii Medan, dan Menguji Pengaruh komitmen organisasi, komunikasi kerja dan keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan PT Alfa Scorpii Medan.

METODE

Penelitian ini dilaksanakan pada PT Alfa Scorpii yang berada di Jalan Adam Malik no 34, Medan Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif.Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif kuantitatif. Dan sifat penelitian ini yaitu deskriptif explanatory untuk menguji hipotesis guna memperkuat atau menolak hipotesis hasil penelitian yang sudah ada. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kuantitas untuk diplajari dan kemudian untuk ditarik kesimpulannya, Sugiyono (2019). Populasi yang diambil adalah seluruh karyawan PT Alfa Scorpii sebanyak 148 orang. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik dalam suatu populasi. Teknik pengambil sampel pada penlitian ini adalah teknik *simple random sampling*. Untuk menghitung jumlah sampel dari populasi ini digunakan rumus slovin:

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

Dimana: n : ukuran sampel; N : ukuran populasi; E : presentasi kelonggaran sebesar 5%

Jumlah Sampel yang dapat diambil adalah sebanyak 108 orang. Dan mengambil 30 orang diluar sampel untuk pengujian validitas dan realibilitas.

Tinjauan Pustaka

Komitmen Organisasi

Menurut Kasmir (2016:193), Komitmen organisasi merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.

Edison et al., (2017:223) menyatakan bahwa "Jika pegawai/karyawan memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan tempat mereka bekerja, ini menunjukkan kepuasan kerja yang terpenuhi, pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja yang bersangkutan dan implikasinya adalah memudahkan untuk mencapai tujuan strategis perusahaan/organisasi."

Indikator komitmen organisasi terdiri dari tiga komponen menurut Edison et al., (2016:226) :

1. Affective Commitment
2. Continuance Commitment
3. Normative Commitment

Komunikasi Kerja

Komunikasi menurut Wibowo (2015:166) merupakan proses penyampaian informasi dari satu pihak baik individu, kelompok atau organisasi sebagai sender kepada pihak lain sebagai receiver untuk memahami dan terbuka peluang memberikan respon balik kepada sender. Wibowo (2015:166) menyatakan bahwa "Komunikasi merupakan sarana melalui mana orang mengklarifikasi harapan mereka dan mengkoordinasi pekerjaan, yang memungkinkan mereka mencapai tujuan organisasi dengan lebih efisien dan efektif."

Ada beberapa indikator menurut Mukhtar et al., (2020:80) yaitu :

1. Keterbukaan
2. Empati
3. Sikap Positif
4. Manajemen Interaksi
5. Daya Kkspresi
6. Orientasi

Kesehatan dan Keselamatan Kerja

Menurut Irzal (2016:1), Keselamatan dan Kesehatan kerja adalah salah satu bentuk upaya untuk menciptakan tempat kerja yang aman, sehat, bebas dari pencemaran lingkungan sehiingga dapat melindungi dan bebas dari kecelakaan kerja pada akhirnya dapat meningkatkan efisiensi dan produktifitas kerja. Mangkunegara (2010:162) menyatakan bahwa "selain bertujuan untuk menghindari kecelakaan dalam proses produksi perusahaan, keselamatan dan kesehatan juga bertujuan untuk meningkatkan kegairahan, keserasian kerja dan partisipasi karyawan. Dengan meningkatnya kegairahan, keserasian kerja, dan partisipasi kerja karyawan, maka dapat berdampak pada meningkatnya kinerja karyawan."

Indikator untuk mengukur keselamatan dan kesehatan kerja menurut Irzal (2016:49) yaitu:

1. Mencegah dan mengurangi kecelakaan
2. Alat perlindungan diri
3. Tanda-tanda peringatan yang terdapat pada lingkungan kerja

Kinerja Karyawan

Menurut Edison et al., (2016:190), Kinerja karyawan adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Adapun indikator kinerja menurut Edison et al., (2016:195) :

1. Target
2. Kualitas
3. Waktu penyelesaian yang tepat
4. Taat Asas

Penelitian Terdahulu

Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
Murni Rahmawati dan Kristin Juwita (2019)	Pengaruh Komitmen Organisasi dan Implementasi Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Lantabur	X_1= Komitmen Organisasi X_2= Implementasi Budaya Organisasi Y = Kinerja Karyawan	Komitmen Organisasi dan Implementasi Budaya Organisasi berpengaruh secara positif dan signidikan terhadap kinerja karyawan
Sri Harini dan Taufik Setiawan (2019)	Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan Pengawasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Operasional (Studi pada PT XYZ di Bogor)	X_1 = Keselamatan dan Kesehatan kerja X_2 = Pengawasan kerja Y =Kinerja Karyawan	Secara parsial dan simultan Keselamatan dan Kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
Wahyu Indra Pratama dan Rismawati (2021)	Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja dan Keselamatan dan Kesehatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan	X_1= Komunikasi X_2 = Disiplin Kerja X_3 = Keselamatan dan Kesehatan Kerja Y = Kinerja Karyawan	Penelitian menunjukkan bahwa Komunikasi dan Keselamatan dan Kesehatan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Uji Validitas Komitmen Organisasi

Item	R_{hitung}	R_{tabel}	Interpretasi
X1. 1	0.563	0.361	Valid
X1. 2	0.668	0.361	Valid
X1. 3	0.676	0.361	Valid
X1. 4	0.446	0.361	Valid
X1. 5	0.830	0.361	Valid
X1. 6	0.676	0.361	Valid

Sumber: data olahan

Menurut Ghozali (2016), uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisioner. Suatu instrumen penelitian yang valid berarti mempunyai validitas yang tinggi, sedangkan instrument yang kurang valid berarti mempunyai validitas yang rendah. Menurut Sanusi (2011), nilai r yang dihasilkan dibandingkan dengan nilai r tabel dengan derajat bebas (n-2). Jika nilai r hasil perhitungan lebih besar daripada nilai r alam tabel pada α tertentu yaitu 0.361, maka berarti data signifikan sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen tersebut valid. Tabel 1 dijelaskan bahwa semua item untuk komitmen organisasi dinyatakan valid karena $R_{hitung} > R_{tabel}$ sehingga dapat digunakan untuk penelitian.

Tabel 2. Uji Validitas Komunikasi Kerja

Item	R_{hitung}	R_{tabel}	Interpretasi
X2. 1	0.689	0.361	Valid
X2. 2	0.739	0.361	Valid
X2. 3	0.667	0.361	Valid
X2. 4	0.610	0.361	Valid
X2. 5	0.618	0.361	Valid
X2. 6	0.600	0.361	Valid
X2. 7	0.796	0.361	Valid
X2. 8	0.807	0.361	Valid
X2. 9	0.858	0.361	Valid
X2. 10	0.759	0.361	Valid

Sumber: data olahan

Tabel 2 dijelaskan bahwa semua item untuk komunikasi kerja dinyatakan valid karena $R_{hitung}>R_{tabel}$, sehingga dapat digunakan untuk penelitian.

Tabel 3. Uji Validitas Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Item	R_{hitung}	R_{tabel}	Interpretasi
X3. 1	0.713	0.361	Valid
X3. 2	0.838	0.361	Valid
X3. 3	0.894	0.361	Valid
X3. 4	0.846	0.361	Valid
X3. 5	0.707	0.361	Valid
X3. 6	0.883	0.361	Valid

Sumber: data olahan

Tabel 3 dijelaskan bahwa semua item untuk Keselamatan dan Kesehatan kerja dinyatakan valid karena $R_{hitung} > R_{tabel}$, sehingga dapat digunakan untuk penelitian.

Tabel 4. Uji Validitas Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Item	R_{hitung}	R_{tabel}	Interpretasi
Y1	0.395	0.361	Valid
Y2	0.394	0.361	Valid
Y3	0.701	0.361	Valid
Y4	0.646	0.361	Valid
Y5	0.710	0.361	Valid
Y6	0.755	0.361	Valid
Y7	0.675	0.361	Valid
Y8	0.491	0.361	Valid

Sumber: data olahan

Tabel 4 dijelaskan bahwa semua item untuk Kinerja karyawan dinyatakan valid karena $R_{hitung} > R_{hitung}$,sehingga dapat digunakan untuk penelitian. Menurut Priyanto (2013), suatu alat pengukur dikatakan reliabel bila alat dalam mengukur suatu gejala pada waktu yang berlainan senantiasa menunjukkan hasill yang sama. Jadi alat yang reliabel secara konsisten memberi hasil ukuran yang sama. Metode uji realibilitas yang sering digunakan adalah Cronbach's Alpha. Menurut Sekran dalam Priyanto (2013), pengambilan keputusan untuk uji relibilitas adalah Cronbach's alpha 0>6.

Tabel 5. Uji realibilitas

No	Variabel	Cronbach Alpha	N
1	Komitmen Organisasi	0.716	6
2	Komunikasi Kerja	0.886	10
3	Keselamatan dan Kesehatan kerja	0.890	6
4	Kinerja Karyawan	0.746	8

Sumber: data olahan

Tabel 5 dapat ditarik kesimpulan bahwa semua variabel dalam penelitian ini mempunyai nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari standar reliabilitas yaitu 0.6 sehingga dinyatakan reliabel.

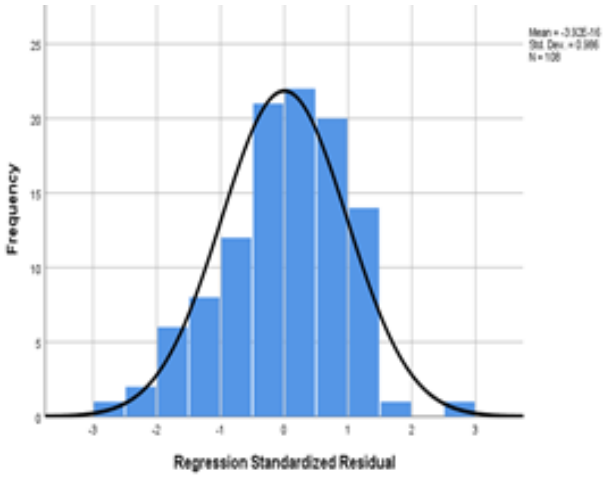
Tabel 6. Uji Deskriptive Statistic

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Komitmen	108	7	20	13.44	3.085
Komunikasi	108	18	42	31.04	5.036
Keselamatan_Kesehatan_Kerja	108	11	28	22.61	3.517
Kinerja	108	14	38	27.93	5.175
Valid N (listwise)	108				

Sumber: data olahan

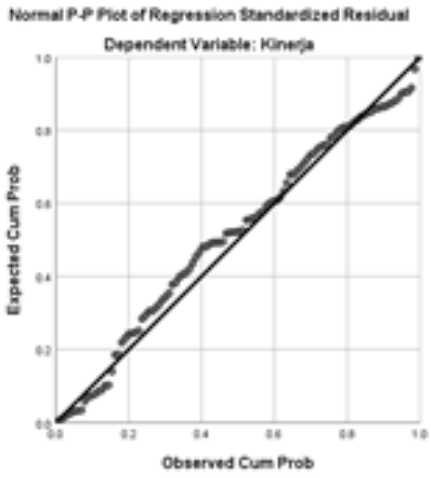
Tabel 6 memperlihatkan bahwa jumlah responden pada penelitian ini adalah 108 orang yang merupakan karyawan PT Alfa Scorpii Medan. Variabel komitmen organisasi memiliki nilai minimum 7 dan nilai maksimum 20 serta rata-rata 13,44 dengan standar deviasi 3,085. Variabel komunikasi kerja memiliki nilai minimum 18 dan nilai maksimum 42 serta rata-rata 31,04 dengan standar deviasi 5,036. Variabel Keselamatan dan kesehatan kerja mempunyai nilai minimum 11 dan nilai maksimum 28 serta rata-rata 22,61 dengan standar deviasi 3,517.Variabel kinerja karyawan mempunyai nilai minimum 14 dan nilai maksimum 38 serta rata-rata 27,93 dengan standar deviasi 5,175.

Menurut Ghozali (2016), Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel penggangu atau residual memiliki distribusi normal. Ada dua cara mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak dengan uji statistic dan analisis grafik. Analisis grafik terdiri dari grafik histogram dan *normal probability plot.* Kriteria pengambilan keputusan yaitu apabila data menyebar disekitar garis diagonal dan letak data tidak jauh dari garis diagonal, maka data dapat dikatakan normal.Uji statistic yang digunakan adalah uji statistic non-parametrik *Kolmogrov-smirnov (K-S)* dengan signifikan > 0.05.



Gambar 1. Hasil Uji Normalitas Grafik histogram
Sumber: data olahan

Gambar 1 memperlihatkan bahwa garis berbentuk lonceng dan tidak melenceng kearah kiri maupun kearah kanan sehingga dapat dikatakan bahwa data berdistribusi normal. Sedangkan pada gambar 2 memperlihatkan bahwa data mengikuti garis diagonalnya dan hanya menyebar disekitar garis diagonal sehingga dapat dikatakan bahwa data berdistribusi normal.



Gambar 2. Hasil Uji Normalitas Probability plot
Sumber: data olahan

Tabel 7. Uji One-Sample *Kolmogrov-Smirnov*

		Unstandardized Residual
N		108
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.32494631
Most Extreme Differences	Absolute	.082
	Positive	.064
	Negative	-.082
Test Statistic		.082
Asymp. Sig. (2-tailed)		.069[c]

Sumber: data olahan

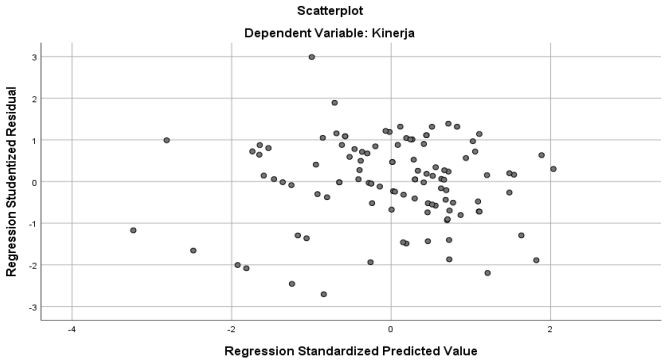
Pada uji statistik *kolmogrov-smirnov* diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa nilai yang diperoleh adalah 0,082 dengan signifikansi yang diperoleh 0,069. Karena nilai signifikan lebih besar dari 0,05 maka H_a diterima, yang berarti data residual berdistribusi normal. Menurut Ghozali (2016), uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel indenpenden (bebas). Untuk mendeteksi apakah ada atau tidaknya multikolinieritas dalam model regresi dapat dilihat dari nilai tolerance dan *variance inflation factor* (VIF). Jika nilai tolerance ≤0.10 atau nilai VIF ≥ 10 maka data menunjukkan adanya multikolinearitas.

Tabel 7. Uji Multikolinearitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5.458	3.568		1.530	.129		
	Komitmen	.411	.150	.245	2.739	.007	.837	1.194
	Komunikasi	.320	.092	.311	3.469	.001	.834	1.200
	Keselamatan_Kesehatan_Kerja	.310	.123	.211	2.515	.013	.958	1.044

Sumber: data olahan

Tabel 7 dapat ditarik kesimpulan bahwa nilai Tolerance komitmen sebesar 0,837, nilai tolerance komunikasi 0,834 dan keselamatan dan kesehatan kerja sebesar 0,958, sedangkan nilai VIF komitmen yaitu 1,194, komunikasi sebesar 1,200 dan keselamatan dan kesehatan kerja sebesar 1,044. Hasil perhitungan diketahui bahwa tidak ada satu variabel indenpenden mempunyai nilai tolerance < 0,10 dan nilai VIF tidak > 10, maka data tidak terjadi multikolinearitas. Menurut Ghozali (2016), Uji heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan kepengamatan lain. Cara mendeteksi ada atau tidaknya heterokedastisitas dengan melihat grafik *scatter plot* antara nilai prediksi variabel terikat yaitu ZPRED dengan resiualnya SRESID.Kemudian dengan Uji Glejser secara statistic dengan nilai probabilitas signifikannya lebiih besar dari 0.05, maka tidak terjadi gejala heterokedastisitas pada data.



Gambar 3. Hasil Uji Heterokedastisitas

Sumber: data olahan

Gambar 3 titik tersebar tidak membentuk pola-pola tertentu dan tersebar baik diatas dan dibawah angka 0 sumbu Y. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pada model ini tidak terjadi heterokedastisitas.

Tabel 8. Hasil Uji Glejser

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	6.840	2.204		3.104	.002		
Komitmen	-.096	.093	-.110	-1.038	.302	.837	1.194
Komunikasi	-.035	.057	-.066	-.619	.537	.834	1.200
Keselamatan_Kesehatan_Kerja	-.049	.076	-.063	-.638	.525	.958	1.044

Sumber: data olahan

Tabel 8 diketahui nilai signifikan pada variabel komitmen organisasi, komunikasi kerja dan keselamatan dan kesehatan kerja >0,05 sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa data tidak terjadi heterokedastisitas.Model penelitian yang digunakan adalah $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$

Y= Kinerja Karyawan; a = Konstanta; $b_1b_2b_3$= Koefisien regresi; X_1= Variabel Komitmen Organisasi; X_2= Variabel Komunikasi Kerja; X_3= Variabel Keselamatan dan Kesehatan kerja; e = Standard error.

Berdasarkan Tabel 7, maka persamaan regresi pada penelitian ini adalah: Kinerja = 5,458+0,411(Komitmen) + 0,320(Komunikasi) + 0,310(Keselamatan dan Kesehatan Kerja).

Persamaan regresi ini diartikan sebagai :

1. Nilai Konstanta a sebesar 5,458 menerangkan bahwa jika variabel komitmen organisasi, komunikasi dan keselamatan dan kesehatan kerja tidak ada, maka nilai kinerja adalah sebesar 5,458
2. Komitmen organisasi sebesar 0,411 mempunyai arti bahwa jika variabel komitmen mengalami kenaikan maka nilai kinerja akan meningkat sebesar 0,411
3. Komunikasi kerja sebesar 0,320 mempunyai arti bahwa jjika variabel komunikasi mengalami kenaikan maka nilai kinerja akan meningkat sebesar 0,320
4. Keselamatan dan kesehatan kerja sebesar 0,310 mempunyai arti bahwa jika variabel keselamatan dan kesehatan kerja mengalami kenaikan maka nilai kinerja akan meningkat sebesar 0,310

Tabel 9. Uji Analisis determinasi hipotesis

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.549[a]	.302	.281	4.387

Sumber: data olahan

Diketahui pada tabel nilai korelasi atau hubungan R antar variabel indenpenden dan variabel dependen pada *Adjusted R Square* yaitu 0,281 yang dapat dikatakan bahwa 28,1% dari variasi variabel dependen yaitu kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variasi indenpenden yaitu komitmen organisasi, komunikasi kerja dan keselamatan dan kesehatan kerja dan yang lainnya sebesar 71,9% ditunjukkan oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Tabel 10. Hasil Pengujian Hipotesis Secara simultan

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	863.955	3	287.985	14.964	.000[b]
	Residual	2001.452	104	19.245		
	Total	2865.407	107			

Sumber: data olahan

Hasil diatas diperoleh nilai F_{hitung} (14,964) > F_{tabel} (2,69) dan probabilitas signifikan 0,000 < 0,05 sehingga dapat dikatakan H_a diterima yaitu secara simultan dan positif komitmen organisasi, komunikasi kerja dan keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Alfa Scorpii Medan. Hasil pengujian pada Tabel 7 bahwa komitmen organisasi pada tabel diatas diperoleh bahwa t_{hitung} (2,739) > t_{tabel} (1,983) t tabel dengan probabilitas 0,05 pada derajat bebas (df)= 108 - 4= 104 yaitu 1,983 dan signifikan 0,007 < 0,05 artinya H_a diterima dan H_o ditolak yaitu secara parsial komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Alfa Scorpii Medan. Hasil pengujian komunikasi kerja diperoleh bahwa t_{hitung}(3,469) > t_{tabel} (1,983) dan signifikan 0,001 < 0,05artinya H_a diterima dan H_o ditolak yaitu secara parsial komunikasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Alfa Scorpii Medan. Hasil pengujian keselamatan dan kesehatan kerja diperoleh bahwa t_{hitung} (2,515) > t_{tabel} (1,983) dan signifikan 0,013 < 0,05 artinya H_s diterima dan H_o ditolak yaitu secara parsial keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Alfa Scorpii Medan.

SIMPULAN

Hasil secara parsial diperoleh thitung (2,739) > ttabel (1,983) dan signifikansi 0,007 < 0,05 yang artinya komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Alfa Scorpii. Hasil secara parsial diperoleh thitung (3,469) > ttabel (1,983) dan signifikansi 0,001 < 0,05 yang artinya komunikasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Alfa Scorpii. Hasil secara parsial diperoleh thitung (2,515) > ttabel (1,983) dan signifiikansi 0,013 < 0,05 yang artinya keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Alfa Scorpii, dan hasil secara simultan diperoleh nilai Fhitung (14,964) > Ftabel (2,69) dan signifikansi 0,000 < 0,05 yang artinya komitmen organisasi, komunikasi kerja dan keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PT Alfa Scorpii.

DAFTAR PUSTAKA

Anwar, Sanusi. 2011. *Metode Penelitian Bisnis.* Jakarta: Salemba Empat.

Edison, Anwar, dan Komariyah. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Bandung: Alfabeta.

Edison, Anwar, dan Komariyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Bandung: Alfabeta.

Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23.* Edisi 8. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Harini, Sri, dan Taufik Setiawan. 2019. Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) Dan Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Operasional. *Jurnal Visionida* 5(2): 13-23.

Irzal. 2016. *Dasar-dasar Kesehatan dan Keselamatan Kerja.* Kencana: Jakarta

Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada

Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2010. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama

Mukhtar dkk. 2020. *Pesantern Efektif Model Teori Integratif Kepemimpinan-Komunikasi-Konflik Organisasi.* Yogyakarta: Deepublish

Pratama, Wahyu Indra, and Rimawati. 2021. Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja Dan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Riset Manajemen* 10(6): 1-16.

Priyanto, Duwi. 2013. *Mandiri Belajar Analisis Data dengan SPSS.* Jakarta: Mediakom.

Rahmawati, Murni, and Kristin Juwita. 2019. "Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Implementasi Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Lantabur." *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis Dewantara* 2 (2): 63-72.

Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif R&D.* Bandung: Alfabeta.

Wibowo. 2015. *Perilaku Dalam Organisasi.* Edisi Kedua. Jakarta: PT Raja Grafindo.