

**KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI MEDIASI DALAM
PENGARUH PENGAWASAN DAN KESELAMATAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PERUMDAPADANG SEJAHTERA
MANDIRI (TRANS PADANG)**

SKRIPSI



Diajukan oleh :

MITHA HULJANAH DAVILLA
2110070530077

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mencapai Gelar Sarjana Pada Program
Studi S1 Prodi Manajemen Falkutas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Baiturrahmah

**PROGRAM STUDI S1 PRODI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS BAITURRAHMAH
PADANG
2025**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS BAITURRAHMAH**

**Skripsi, September 2025
Mitha Huljanah Davilla**

**Komitmen Organisasi sebagai Mediasi dalam Pengaruh Pengawasan dan Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perumda Padang Sejahtera Mandiri (Trans Padang)
xi + 140 Halaman + 23Tabel + 3 Gambar + - Lampiran**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Komitmen Organisasi sebagai Mediasi dalam Pengaruh Pengawasan dan Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perumda Padang Sejahtera Mandiri (Trans Padang). Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik purposive sampling, jumlah responden pada penelitian ini sebanyak 78 orang. Pengumpulan data penelitian ini melalui kuesioner dengan skala likert. Teknik analisis data adalah *Partial Least Square* (PLS).

Berdasarkan hasil penelitian dari pengujian data yang telah dilakukan menunjukkan bahwa (1) Pengawasan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi, (2) Keselamatan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi, (3) Pengawasan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, (4) Keselamatan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, (5) *Entrepreneurial Self Efficacy* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Entrepreneurial Performance*, (6) Pengawasan melalui Komitmen Organisasi sebagai mediasi memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, (7) Keselamatan Kerja melalui Komitmen Organisasi sebagai mediasi memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Artinya variabel Pengawasan dan Keselamatan Kerja dapat menjelaskan variabel Komitmen Organisasi (Z) pada Perumda Padang Sejahtera Mandiri (Trans Padang) sebesar 41,2% sisanya 58,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diamati dalam penelitian ini. Selanjutnya variabel Pengawasan dan Keselamatan Kerja dapat menjelaskan variabel Kinerja Karyawan (Y) pada Perumda Padang Sejahtera Mandiri (Trans Padang) sebesar 40,1% sisanya 59,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diamati dalam penelitian ini.

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

Daftar Bacaan : 68 (2011-2024)

**FACULTY OF ECONOMICS AND BUSINESS
BAITURRAHMAH UNIVERSITY**

**Thesis, August 2025
Mitha Huljanah Davilla**

**Organizational Commitment as a Mediation in the Influence of Supervision and
Work Safety on Employee Performance at Perumda Padang Sejahtera Mandiri
(Trans Padang)**

xi + 140 Pages + 23 Tables + 3 Figures + – Appendices

ABSTRACT

This study aims to examine organizational commitment as a mediating variable in the influence of supervision and work safety on employee performance at Perumda Padang Sejahtera Mandiri (Trans Padang). The sampling technique used was purposive sampling, with a total of 78 respondents. Data were collected through a questionnaire using a Likert scale. The analytical method applied was Partial Least Squares (PLS).

The results of the data analysis show that: (1) Supervision has a positive and significant effect on organizational commitment; (2) Work safety has a positive and significant effect on organizational commitment; (3) Supervision has a positive and significant effect on employee performance; (4) Work safety has a positive and significant effect on employee performance; (5) Entrepreneurial self-efficacy has a positive and significant effect on entrepreneurial performance; (6) Supervision through organizational commitment as a mediating variable has a negative and significant effect on employee performance; (7) Work safety through organizational commitment as a mediating variable has a negative and significant effect on employee performance.

This means that the variables of supervision and work safety can explain the organizational commitment variable (Z) at Perumda Padang Sejahtera Mandiri (Trans Padang) by 41.2%, while the remaining 58.8% is influenced by other variables not observed in this study. Furthermore, the variables of supervision and work safety can explain the employee performance variable (Y) at Perumda Padang Sejahtera Mandiri (Trans Padang) by 40.1%, while the remaining 59.9% is influenced by other unobserved variables.

Keywords : Supervision, Work Safety, Organizational Commitment, Employee Performance

References : 68 (2011–2024)

SURAT PERSETUJUAN

Judul Skripsi : KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI MEDIASI DALAM
PENGARUH PENGAWASAN DAN KESELAMATAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PERUMDA PADANG SEJAHTERA MANDIRI (TRANS
PADANG)

Nama : Mitha Huljanah Davilla

Npm : 2110070530077

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis

Skripsi ini telah diperiksa, disetujui, dan dipertahankan di hadapan Tim Penguji Skripsi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Baiturrahmah dan di nyatakan LULUS dalam ujian komprehensif pada Tanggal 09 September 2025.

Komisi Pembimbing

Pembimbing I

Pembimbing II

Dr. Yulihardi, S.E.,MM

NIDN : 1013076401

Rina Febriani, S.E.,M.Si

NIDN : 1008028401

Pengesahan
UNIVERSITAS BAITURRAHMAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
DEKAN

Yefri Reswita. S.E., M.Si.,Akt

NIDN: 1027017001

PERSETUJUAN PEMBIMBING SKRIPSI

Judul skripsi : KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI MEDIASI DALAM
PENGARUH PENGAWASAN DAN KESELAMATAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PERUMDA PADANG SEJAHTERA MANDIRI (TRANS
PADANG)

Nama : Mitha Huljanah Davilla

Npm : 2110070530077

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis

Skripsi ini telah diperiksa, disetujui, dan dipertahankan di hadapan Tim Penguji
Skripsi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Baiturrahmah dan di nyatakan
LULUS dalam ujian komprehensif pada Tanggal 09 September 2025.

Komisi Pembimbing

Pembimbing I

Pembimbing II

Dr. Yulihardi, S.E., MM

NIDN : 1013076401

Rina Febriani, S.E., M.Si

NIDN : 1008028401

Pengesahan
Ketua Program Studi Manajemen

Rina Febriani, S.E., M.Si

NIDN : 1008028401

PENGESAHAN TIM PENGUJI SKRIPSI

Nama : Mitha Huljanah Davilla
Npm : 2110070530077

Dinyatakan Lulus Pada Ujian Skripsi

**Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas
Baiturrahmah**

Dengan Judul:

**“Komitmen Organisasi sebagai Mediasi dalam Pengaruh Pengawasan dan
Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perumda Padang
Sejahtera Mandiri (Trans Padang)”**

Padang, 09 September 2025

Tim Penguji		Tanda Tangan
1. Ketua	: Tilawatil Ciseta Yoda, S.E., M.Si	1.....
2. Penguji I	: Amrullah, S.E., M.Si	2.....
3. Penguji II	: Silvi Astari, S.E., M.Sc	3.....
4. Pembimbing I	: Dr. Yulihardi, S.E., M.M	4.....
5. Pembimbing II	: Rina Febriani, S.E., M.Si	5.....

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



Nama : Mitha Huljanah Davilla
Tempat & Tanggal Lahir : Pekanbaru, 15 April 2003
Jenis Kelamin : Perempuan
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Agama : Islam
Nama Ayah : Januar
Nama Ibu : Syafrida
Anak Ke : 3 (Tiga)
Alamat : Desa Sukamaju, Kecamatan Singingi
Hilir, Kabupaten Kuantan Singingi, Riau

RIWAYAT PENDIDIKAN

1. SDN 013 Singingi Hilir : Lulusan Tahun 2015
2. MTS Al-hidayah Singingi Hilir : Lulusan Tahun 2018
3. SMAN 2 Singingi Hilir : Lulusan Tahun 2021
4. Universitas Baiturrahmah : Lulusan Tahun 2025

KATA PERSEMBAHAN

bismillahirrahmanirrahim.....

*"Dan bersabarlah; sesungguhnya Allah beserta orang-orang yang sabar."
(Q.S. Al-Anfal: 46)."*

*"Barangsiapa menempuh jalan untuk mencari ilmu, maka Allah akan memudahkan baginya
jalan menuju surga."
(HR. Muslim)*

*"Sesungguhnya bersama kesulitan pasti ada kemudahan."
(Q.S. Al-Insyirah: 6)"*

Motto

"Tidak ada perjuangan yang sia-sia, setiap tetes keringat akan menjadi saksi bahwa kita telah berusaha."

"Jika kamu lelah, jangan berhenti. Istirahatlah sebentar, lalu lanjutkan perjalananmu, karena mimpi tidak akan datang jika kita berhenti mengajarnya."

"Keberhasilan adalah buah dari doa orang tua, kerja keras diri sendiri, dan keyakinan pada rencana Allah"

"Jangan takut gagal, karena kegagalan adalah batu loncatan menuju keberhasilan yang lebih indah"

"orang lain ga akan bisa paham struggle dan masa sulit nya kita yang mereka tahu hanya bagian succes stories. berjuanglah untuk diri sendiri walaupun gak ada tepuk tangan. kelak diri kita dimasa depan akan bangga dengan apa yang kita perjuangkan hari ini, tetap berjuang yaa!"

*"Keberhasilan bukanlah milik orang pintar, melainkan milik mereka yang senantiasa berusaha"
(B.J Habibie)*

Alhamdulillah Segala puji syukur saya panjatkan kepada Allah SWT, Tuhan yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang, atas setiap rahmat, taufik, dan hidayah-Nya sehingga skripsi ini dapat terselesaikan. Setiap halaman, setiap kata, dan setiap titik koma di dalam skripsi ini adalah bukti perjalanan panjang, doa yang tak putus, serta perjuangan yang penuh air mata dan senyum. Dengan penuh cinta, skripsi ini saya persembahkan kepada:

Ayah Tercinta

Ayahanda Januar, sosok yang menjadi tiang kokoh dalam hidup saya. Ayah, terima kasih telah mengajarkan arti kerja keras tanpa banyak kata, mengajarkan arti tanggung jawab tanpa banyak bicara, dan mengajarkan arti kesabaran melalui setiap peluhmu. Aku tahu, di balik wajahmu yang tegar, ada lelah yang kadang tak pernah kau tunjukkan. Aku tahu, di balik diammu, ada doa-doa yang kau bisikkan untukku di setiap sujud panjangmu. Terima kasih telah selalu mempercayai anakmu ini, meski aku terkadang gagal, meski aku terkadang mengecewakan, engkau tetap percaya bahwa aku bisa bangkit dan menjadi lebih baik. Semua yang kuraih hari ini, adalah buah dari pengorbananmu, dari setiap langkahmu yang mungkin terasa berat, tapi engkau tetap menjalaninya demi masa depan anak-anakmu

Ibu Tersayang

Ibu Syafrida, perempuan hebat yang menjadi rumah paling nyaman bagiku, terima kasih karena engkau adalah pelita yang tidak pernah padam. Ibu, kasih sayangmu tak pernah berhenti mengalir, doa-doamu tak pernah berhenti mengiringi setiap langkahku. Engkau adalah orang pertama yang selalu mendengar setiap keluh kesahku, yang selalu sabar menuntunku ketika aku kehilangan arah. Ibu, aku tahu kau sering menyembunyikan lelahmu hanya untuk membuatku tetap tersenyum. Aku tahu engkau selalu mendoakan kebaikan untukku, bahkan di saat aku lupa mendoakan diriku sendiri. Terima kasih karena engkau tidak hanya melahirkan aku ke dunia, tetapi juga membesarkan aku dengan cinta, kesabaran, dan keteguhan hati.

Abang- abangku Tercinta

Anjas Davilla M.Pd dan Antonio Davilla dua sosok laki-laki hebat yang selalu menjadi pelindung sekaligus teladan dalam hidupku. Terima kasih telah menjadi panutan, memberi teguran ketika aku salah, mendukung ketika aku terjatuh, dan menguatkan ketika aku hampir menyerah. Kehadiran kalian membuatku merasa aman, membuatku tahu bahwa aku memiliki sosok yang selalu siap menjaga dan mendorongku maju.

Keluarga Besar Tersayang

terima kasih atas dukungan, doa, dan kasih sayang yang selalu hadir, meski jarak dan kesibukan sering memisahkan. Kalian adalah pengingat bahwa aku tidak pernah sendirian dalam perjuangan ini.

Dosen Pembimbing

Kepada dosen pembimbing I, Bapak Dr. Yulihardi, S.E., MM terima kasih atas bimbingan, arahan, dan kesabaran dalam membimbing saya. Setiap masukan, teguran, dan motivasi yang Bapak berikan menjadi bekal berharga untuk saya dalam memperbaiki diri, baik dalam penyusunan skripsi ini maupun dalam perjalanan akademik saya secara keseluruhan.

Kepada dosen pembimbing II, Ibu Rina Febriani, S.E., M.Si terima kasih atas ketelitian, perhatian, dan kesediaan Ibu meluangkan waktu untuk membimbing saya dengan penuh kesabaran. Setiap saran dan bimbingan Ibu telah membantu saya menyelesaikan skripsi ini dengan lebih baik dan terarah. Semoga ilmu dan kebaikan yang telah Bapak dan Ibu berikan menjadi amal jariyah yang terus mengalir pahalanya.

Teman-teman Seperjuangan

Teruntuk Anjelika, Dona, Shanti, Morina, Virka, Wia, Farisa, Sheva, Ami, Dea, Nesa, Annisa, Karan, Terima kasih karena telah hadir bukan hanya sebagai teman kuliah, tetapi juga sebagai keluarga kedua yang selalu ada di setiap suka dan duka. Terima kasih untuk setiap tawa yang kalian bagi di tengah penat, untuk setiap dukungan ketika semangatku hampir padam, dan untuk setiap bahu yang rela menjadi tempatku bersandar ketika beban terasa begitu berat. Kalian membuat perjalanan ini terasa lebih ringan, membuat langkah-langkah yang panjang terasa lebih singkat, dan membuat setiap rintangan menjadi pelajaran berharga yang bisa dilalui bersama.

Kepada teman-teman yang tak pernah lelah menjadi pendengar, terima kasih sudah bersedia mendengar semua keluhan kesahku, bahkan ketika aku mengulang cerita yang sama berkali-kali. Kepada teman yang selalu hadir memberi motivasi, terima kasih sudah mengingatkan untuk tetap bertahan ketika aku hampir menyerah. Dan kepada teman yang selalu memberi semangat dalam diam, terima kasih karena kehadiranmu sudah cukup membuatku merasa tidak sendirian.

Kebersamaan kita selama masa kuliah – dari awal perkenalan, tugas kelompok, begadang menyelesaikan laporan, diskusi panjang hingga larut malam, sampai momen-momen saling menghibur di saat tertekan – semua akan menjadi kenangan indah yang tidak akan pernah saya lupakan.

Semoga pertemanan ini tidak berakhir di meja sidang skripsi, tetapi terus terjaga dalam perjalanan hidup berikutnya. Saya berdoa semoga kita semua sukses menapaki jalan masing-masing, mencapai impian yang kita perjuangkan, dan suatu hari nanti bisa bertemu kembali dengan cerita keberhasilan yang bisa kita bagikan bersama.”

Penulis

Dan terakhir penulis ingin mengucapkan banyak terimakasih kepada satu sosok yang selama ini diam-diam berjuang tanpa henti. Terimakasih kepada penulis skripsi ini yaitu diriku sendiri, Mitha Huljanah Davilla, anak terakhir yang sekarang berusia 22 tahun manusia yang sangat keras kepala namun hatinya mudah nangis seperti anak kecil pada umumnya.

Terimakasih sudah turut hadir di dunia ini, telah bertahan sejauh ini, dan terus berjalan melewati tantangan yang semesta hadirkan. Aku bangga atas langkah kecil yang kau ambil, atas pencapaian yang mungkin tak selalu dirayakan orang lain, walaupun terkadang harapan tidak sesuai dengan apa yang semesta berikan, berbahagialah dimanapun tempatmu berada, bersinarlah dimanapun dirimu bertumpuh. Aku berdoa semoga langkah dari kaki kecilmu selalu diperkuat, dikelilingi orang-orang yang hebat, serta mimpimu satu persatu akan terjawab.

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Mitha Huljanah Davilla
Npm : 2110070530077
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Pemasaran
Jenjang : Strata 1

Menyatakan bahwa saya tidak melakukan tindakan plagiasi dalam penulisan skripsi saya yang berjudul : Komitmen Organisasi Sebagai Mediasi Dalam Pengaruh Pengawasan Dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perumda Padang Sejahtera Mandiri (Trans Padang)

Apabila dikemudian hari terbukti saya melakukan tindakan plagiat, maka saya bersedia menerima sanksi yang telah ditetapkan.

demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya.

Padang, 30 September 2025
Yang menyatakan

Mitha Huljanah Davilla
2110070530077

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT, yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **"Komitmen Organisasi sebagai Mediasi dalam Pengaruh Pengawasan dan Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perumda Padang Sejahtera Mandiri (Trans Padang) "**. Penulisan skripsi ini dilakukan dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Baiturrahmah.

Penulis menyadari bahwa, tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, dari tahap awal sampai pada tahap akhir penyusunan skripsi ini, sangatlah sulit bagi penulis untuk menyelesaikan skripsi ini. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih pada berbagai pihak yang telah membantu penyelesaian skripsi :

1. Ibu Yefri Reswita, S.E., M.Si, Akt selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Baiturrahmah yang telah memberikan dukungan kepada penulis menempuh pendidikan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Baiturrahmah.
2. Ibu Tilawatil Ciseta Yoda, S.E., M.Si selaku Wakil Dekan 1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Baiturrahmah.
3. Bapak Harry Wahyudi, S.E., M.Si , Ph.D selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Baiturrahmah.
4. Ibu Rina Febriani, S.E., M.Si selaku Ketua Prodi Manajemen dan Bapak Chandra Syahputra, S.E., MM selaku Sekretaris Prodi Manajemen yang telah memfasilitasi tahap penulisan skripsi.

5. Bapak Dr Yulihardi, S.E., MM selaku dosen pembimbing 1 dan Ibu Rina Febriani, S.E., M.Si selaku dosen pembimbing II yang telah menyediakan waktu, tenaga dan pikiran untuk mengarahkan saya dalam penyusunan skripsi ini.
6. Bapak David Malik, S.E., MBA selaku Ketua Prodi Kewirausahaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Baiturrahmah.
7. Bapak/Ibu Perumda Padang Sejahtera Mandiri (Trans Padang) yang telah banyak membantu dalam usaha memperoleh data yang penulis perlukan.
8. Seluruh Staf Dosen, Karyawan dan Karyawati Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Baiturrahmah.
9. Orang tua dan keluarga penulis yang telah memberikan bantuan dukungan material dan moral.
10. Rekan rekan seangkatan, dan sahabat, dan semua pihak yang telah banyak membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Akhir kata, penulis berharap Allah SWT berkenan membalas segala kebaikan semua pihak yang telah membantu penyelesaian skripsi. Penulis terbuka terhadap kritik dan saran demi penyempurnaan skripsi ini.

Padang, September 2025

Penulis

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI.....	iii
DAFTAR TABEL.....	vi
DAFTAR GAMBAR.....	viii
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	17
1.3 Tujuan Penelitian.....	18
1.4 Manfaat Penelitian.....	19
BAB II LANDASAN TEORI	21
2.1 Landasan Teori	21
2.1.1 Kinerja Karyawan	21
2.1.2 Faktor – Faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan	21
2.1.3 Indikator – indikator Kinerja Karyawan.....	23
2.2 Pengawasan	24
2.2.1 Pengertian Pengawasan.....	24
2.2.2 faktor faktor yang mempengaruhi pengawasan	25
2.2.3 Indikator indikator pengawasan.....	25
2.3 Keselamatan kerja	26
2.3.1 Pengertian Keselamatan Kerja.....	26
2.3.2 Faktor faktor yang mempengaruhi Keselamatan kerja	27
2.3.3 Indikator- indikator Keselamatan Kerja	28
2.4 Komitmen Organisasi	28
2.4.1 Pengertian Komitmen Organisasi	28
2.4.2 Faktor faktor yang mempengaruhi Komitmen Organisasi	29
2.4.3 Indikator indikator komitmen organisasi.....	30
2.5 Penelitian Terdahulu.....	31
2.6 Hubungan Antar Variabel dan Pengembangan Hipotesis	42
2.6.1 Hubungan Pengawasan (X_1) dengan Komitmen Organisasi (Z)	42
2.6.2 Hubungan Keselamatan Kerja (X_2) terhadap Komitmen Organisasi (Z)	43
2.6.3 Hubungan Pengawasan (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)	45

2.6.4 Hubungan Keselamatan kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) ...	47
2.6.5 Hubungan Komitmen Organisasi (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y)	48
2.6.6 Hubungan Pengawasan (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Mediasi	50
2.6.7 Hubungan Keselamatan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Mediasi.....	52
2.7 Kerangka Konseptual	54
BAB III METODE PENELITIAN	56
3.1 Desain Penelitian.....	56
3.2 Waktu dan Tempat Penelitian	56
3.3 Variabel Penelitian	57
3.3.1 Variabel Independen (Bebas).....	57
3.3.2 Variabel Dependen (Terikat)	57
3.3.3 Variabel Antara (Mediasi)	57
3.4 Populasi dan Sampel.....	58
3.4.1 Populasi.....	58
3.4.2 Sampel	58
3.5 Teknik Pengambilan Sampel.....	59
3.6 Jenis Data dan Sumber Data.....	59
3.6.1 Jenis Data.....	59
3.6.2 Sumber Data	60
3.7 Teknik Pengumpulan Data	61
3.8 Definisi Operasional Variabel Penelitian	61
3.9 Metode Analisis Data	66
3.9.1 Analisis Deskriptif	66
3.9.2 Analisis <i>Structural Equation Modeling</i>	68
3.9.3 <i>Partial Least Square</i> (PLS).....	68
3.10 Uji Hipotesis.....	73
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	74
4.1 Profil Objek Perusahaan.....	74
4.1.1 Sejarah Singkat Trans Padang	74
4.2 Visi Dan Misi perusahaan	75
4.3 Struktur Organisasi	76
4.4 Karakteristik Responden	77

4.4.1 Deskripsi Identitas Responden.....	77
4.5 Uji Instrumen Penelitian.....	81
4.5.1 Uji Validitas.....	81
4.5.2 Uji Reliabilitas	83
4.6 Metode Analisis Data	84
4.6.1 Analisis Deskriptif	84
4.7 Analisis SEM-PLS.....	99
4.7.1 Analisis <i>Outer Model</i>	99
4.7.2 Model Struktural (<i>Inner Model</i>)	105
4.8 Uji Hipotesis.....	109
4.8.1 <i>Direct Effect</i> (Pengaruh Langsung Antar Variabel)	110
4.8.2 <i>Indirect Effect</i>	112
4.9 Pembahasan	114
4.9.1 Pengaruh Pengawasan (X_1) terhadap Komitmen Organisasi (Z)	114
4.9.2 Keselamatan kerja (X_2) terhadap Komitmen Organisasi (Z)	117
4.9.3 Pengawasan (X_1) terhadap Kinerja karyawan (Y).....	119
4.9.4 Keselamatan kerja (X_2) terhadap Kinerja karyawan (Y)	122
4.9.5 Komitmen organisasi (Z) terhadap Kinerja karyawan (Y)	125
4.9.6 Pengawasan (X_1) terhadap Kinerja karyawan (Y) melalui Komitmen organisasi(Z).....	128
4.9.7 Keselamatan kerja (X_2) terhadap Kinerja karyawan (Y) melalui Komitmen organisasi(Z).....	128
BAB V PENUTUP	130
5.1 Kesimpulan.....	130
5.2 Implikasi Penelitian.....	131
5.3 Keterbatasan Penelitian	132
5.4 Saran.....	132
DAFTAR PUSTAKA.....	135

DAFTAR TABEL

No. Tabel	Halaman
Tabel 1.1 Jumlah Karyawan (Trans Padang) Tahun 2024.....	4
Tabel 1.2 Jumlah Penumpang dan Pendapatan Trans Padang tahun 2024	8
Tabel 1.3 Jenis Pengawasan di Perumda Padang Sejahtera Mandiri (Trans Padang).....	12
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	37
Tabel 3.1 Kriteria Dan Pertimbangan	59
Tabel 3.2 Kisi-Kisi Instrumen Penelitian.....	65
Tabel 3.3 Skala Pengukuran Variabel Penelitian.....	66
Tabel 3.4 Tingkat Pencapaian Responden	67
Tabel 3.5 Kriteria Pengujian Validitas <i>Convergent</i>	70
Tabel 3.6 Kriteria Pengujian Validitas <i>Discriminasi</i>	71
Tabel 3.7 Kriteria Uji Reliabilitas.....	71
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	77
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	78
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	78
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan	79
Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	80
Tabel 4.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Shift Kerja	80
Tabel 4.7 <i>Convergent Validity</i>	81
Tabel 4.8 <i>Average Variance Extracted (AVE)</i>	83
Tabel 4.9 Uji Reliabilitas	83
Tabel 4.10 Deskriptif Kinerja Karyawan.....	85
Tabel 4.11 Tingkat Capaian Responden Pengawasan (X_1).....	89
Tabel 4.12 Tingkat Capaian Responden Keselamatan Kerja (X_2).....	93
Tabel 4.13 Tingkat Capaian Responden Komitmen Organisasi (Z)	96
Tabel 4.14 <i>Loading factor</i>	100
Tabel 4.15 Nilai <i>Average Variance Extracted (AVE)</i>	101
Tabel 4.16 <i>Cross Loading</i>	103
Tabel 4.17 Hasil <i>Fornell-Larcker Criterion</i>	104

Tabel 4.18 Uji Reliabilitas	105
Tabel 4.19 Nilai <i>R-Square</i> dan <i>R-Square Adjusted</i>	106
Tabel 4.20 Nilai <i>F-Square</i>	107
Tabel 4.21 Nilai <i>Goodness Of Fit</i>	108
Tabel 4.22 Uji Hipotesis Direct Effect.....	110
Tabel 4.23 Uji Hipotesis <i>Spesific Indirect Effect</i>	112

DAFTAR GAMBAR

No. Gambar	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	55
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Trans Padang.....	76
Gambar 4.2 Model Struktural Outer Model	99

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam era globalisasi dan transformasi digital yang begitu cepat, organisasi dituntut untuk terus beradaptasi dan berinovasi agar tetap kompetitif. Perubahan lingkungan eksternal, seperti kemajuan teknologi, pergeseran pasar, dan dinamika sosial, menuntut organisasi untuk memiliki fondasi internal yang kuat. Salah satu aspek krusial dari fondasi tersebut adalah kemampuan organisasi dalam mengelola aset-aset strategisnya, terutama sumber daya manusia.

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu elemen kunci dalam pencapaian tujuan organisasi. Dalam konteks organisasi, SDM tidak hanya berfungsi sebagai pelaksana kegiatan teknis, melainkan juga berperan sebagai penggerak utama dalam pelaksanaan strategi, inovasi, serta keberlanjutan organisasi secara menyeluruh. Pada organisasi sektor publik, khususnya Badan Usaha Milik Daerah (BUMD), peran SDM menjadi sangat strategis karena kualitas kinerja pegawai secara langsung memengaruhi mutu pelayanan yang diberikan kepada masyarakat. SDM yang memiliki kompetensi yang memadai, disiplin kerja yang tinggi, serta komitmen organisasi yang kuat akan mendorong terwujudnya pelayanan publik yang efektif, efisien, dan berorientasi pada kepuasan masyarakat.

Salah satu tantangan utama dalam pengelolaan SDM adalah memastikan bahwa setiap individu dalam organisasi mampu bekerja secara optimal dan produktif, sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan. Untuk mencapai hal tersebut, organisasi perlu menerapkan sistem pengawasan kerja yang efektif, menjamin keselamatan dan kesehatan kerja, serta membangun komitmen organisasi yang kuat dalam diri setiap karyawan. Ketiga aspek tersebut memiliki keterkaitan yang erat dan secara langsung maupun tidak langsung memengaruhi tingkat kinerja karyawan di dalam organisasi.

Kondisi tersebut menjadi semakin relevan apabila dikaitkan dengan perkembangan sektor transportasi umum, khususnya di Kota Padang. Menurut Kementerian Perhubungan Republik Indonesia (2020), sistem transportasi konvensional di berbagai kota di Indonesia, termasuk Kota Padang, cenderung menghadapi berbagai permasalahan seperti pelayanan yang tidak teratur, minimnya standar keselamatan, serta kurangnya kenyamanan bagi penumpang. Sebelum diterapkannya sistem transportasi modern, layanan transportasi umum di Kota Padang masih didominasi oleh angkutan kota (angkot) dan bus berukuran kecil yang dikelola secara individual. Meskipun moda transportasi tersebut mampu menjangkau berbagai wilayah dalam kota, pelayanannya belum terorganisir secara optimal serta belum memenuhi standar kenyamanan dan keselamatan bagi penumpang.

Beberapa permasalahan utama yang melekat pada sistem transportasi konvensional tersebut antara lain adalah tidak adanya jadwal keberangkatan yang teratur, kebiasaan berhenti sembarangan, kondisi kendaraan yang sudah tidak

layak jalan, serta minimnya jaminan keamanan bagi pengguna jasa. Kondisi ini mendorong sebagian besar masyarakat untuk beralih menggunakan kendaraan pribadi, yang pada akhirnya berkontribusi terhadap peningkatan volume lalu lintas, kemacetan, serta pencemaran udara di wilayah perkotaan Kota Padang.

Dalam meningkatkan kualitas layanan transportasi publik, Pemerintah Kota Padang melaksanakan reformasi sistem transportasi dengan membentuk Perusahaan Umum Daerah (Perumda) Padang Sejahtera Mandiri (PSM). Perumda Padang Sejahtera Mandiri merupakan Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) yang didirikan oleh Pemerintah Kota Padang dan bergerak di berbagai sektor strategis, salah satunya adalah sektor transportasi umum. Salah satu unit usaha utama yang dikelola oleh PSM adalah Trans Padang, yaitu sistem Bus Rapid Transit (BRT) yang mulai beroperasi sejak tahun 2014. Trans Padang dirancang untuk menyediakan layanan transportasi massal yang aman, nyaman, dan terjangkau bagi masyarakat di Kota Padang.

Trans Padang memiliki peran strategis dalam mendukung mobilitas masyarakat serta mendorong pertumbuhan ekonomi di wilayah perkotaan. Dalam pelaksanaannya, Trans Padang mengelola sejumlah rute yang tersebar di berbagai kawasan Kota Padang guna memenuhi kebutuhan transportasi masyarakat secara menyeluruh. Dengan visi menjadi penyedia layanan transportasi publik yang andal dan berkualitas, Trans Padang secara konsisten melakukan peningkatan layanan, baik melalui penyediaan armada yang memadai, penerapan sistem informasi yang efisien, maupun pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang profesional. Sebagai unit pelayanan publik, Trans Padang dikelola secara

profesional oleh PSM dengan orientasi utama pada peningkatan kualitas pelayanan kepada masyarakat.

Trans Padang dihadirkan sebagai salah satu upaya Pemerintah Kota Padang dalam memperbaiki sistem layanan transportasi umum melalui penerapan konsep yang lebih terstruktur, aman, nyaman, dan ramah lingkungan. Sistem ini dirancang dengan rute operasional yang jelas, jadwal keberangkatan yang tetap, serta penerapan sistem pembayaran non-tunai guna meningkatkan efisiensi, transparansi, dan kemudahan bagi pengguna layanan. Selain itu, setiap armada Trans Padang dilengkapi dengan berbagai fasilitas penunjang keselamatan dan kenyamanan, seperti pendingin udara (AC), pintu otomatis, serta ruang khusus bagi penyandang disabilitas, yang mencerminkan komitmen terhadap pelayanan publik yang inklusif dan modern.

Untuk memberikan gambaran yang lebih jelas mengenai kondisi sumber daya manusia pada Trans Padang, maka disajikan data mengenai jumlah karyawan berdasarkan pembagian divisi dan jabatan. Data ini bertujuan untuk menunjukkan struktur tenaga kerja yang ada pada tahun 2024, sehingga dapat diketahui proporsi serta peran masing-masing bagian dalam mendukung operasional perusahaan.

Tabel 1.1 Jumlah Karyawan (Trans Padang) Tahun 2024

No	Divisi	Jabatan	Jumlah Karyawan
1.	Operasional	Manajer Operasional	1
		Staf Administrasi Operasional	1
		Petugas Kebersihan Halte	3
		Staf Iklan & Sosial Media	1

No	Divisi	Jabatan	Jumlah Karyawan
		Perencanaan dan Pengembangan	1
		Staf IT Program	1
		Koordinator Lapangan	23
		Pramugara	166
		Supir	166
2.	Umum & Keuangan	Staf Keuangan	3
		Staf Pembayaran	1
		Staf Umum	2
		Office Boy	1
		Satpam	1

Sumber: Divisi SDM Trans Padang

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa data jumlah karyawan Trans Padang tahun 2024 yang terbagi ke dalam dua divisi utama, yaitu Divisi Operasional dan Divisi Umum & Keuangan. Divisi Operasional memiliki peran penting dalam mendukung kegiatan pelayanan lapangan dan teknis. Jumlah karyawan terbanyak berada pada jabatan Pramugara dan Supir, masing-masing sebanyak 166 orang, yang menunjukkan bahwa perusahaan memiliki intensitas tinggi dalam pelayanan transportasi. Selain itu, terdapat jabatan pendukung seperti Koordinator Lapangan, Staf IT, serta Staf Iklan & Sosial Media yang turut menunjang kelancaran operasional. Sementara itu, Divisi Umum & Keuangan berfokus pada pengelolaan administrasi, keuangan, dan layanan pendukung lainnya. Meskipun jumlah karyawannya lebih sedikit dibanding divisi operasional, perannya tetap penting untuk memastikan kelancaran tata kelola internal perusahaan.

Dalam beberapa tahun terakhir, jumlah karyawan di Trans Padang mengalami peningkatan seiring dengan bertambahnya jumlah armada dan rute pelayanan. Hal ini menunjukkan adanya upaya perusahaan dalam meningkatkan kapasitas layanan untuk memenuhi kebutuhan masyarakat yang terus berkembang. Penelitian ini secara khusus difokuskan pada karyawan yang berada di divisi operasional Trans Padang, yaitu bagian yang secara langsung terlibat dalam pelaksanaan layanan transportasi kepada masyarakat. Divisi operasional mencakup pramugara, driver, dan koordinator lapangan (korlap), yang memiliki peran krusial dalam menjaga kelancaran operasional harian serta memastikan kualitas pelayanan kepada pengguna jasa. Fokus penelitian ini diarahkan pada karyawan divisi operasional karena mereka merupakan elemen inti dalam proses pelayanan Trans Padang kepada masyarakat. Pramugara, driver, dan koordinator lapangan (korlap) memiliki peran langsung dalam menjalankan fungsi utama perusahaan, mulai dari pengoperasian armada hingga pengelolaan penumpang di lapangan.

Menurut Adhari (2020:77) Menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil yang diproduksi dari fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode tertentu, yang memperlihatkan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan tersebut. Definisi ini menekankan bahwa pencapaian hasil kerja tidak hanya dilihat dari seberapa banyak pekerjaan yang diselesaikan, tetapi juga sejauh mana hasil tersebut memenuhi standar mutu yang telah ditetapkan.

Menurut Kasmir (2019:189) mengatakan ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu Kemampuan dan keahlian, Pengetahuan,

Rancangan kerja, Kepribadian, Motivasi kerja, Kepemimpinan, Gaya kepemimpinan, Budaya organisasi, Kepuasan kerja, Lingkungan kerja, Loyalitas, Komitmen dan Disiplin kerja. Sementara itu, berdasarkan penelitian oleh Rahmawati et.al (2020) dalam jurnal manajemen dan ekonomi, terdapat dua faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu pengawasan dan keselamatan kerja.

Dalam pelaksanaan operasional Trans Padang, ketepatan waktu karyawan merupakan aspek penting yang berpengaruh terhadap kelancaran pelayanan kepada masyarakat. Namun, berdasarkan observasi awal dan informasi lapangan, masih ditemukan beberapa karyawan, khususnya pada jabatan supir, pramugara, dan koordinator lapangan (korlap), yang belum sepenuhnya mampu menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan. Beberapa pramugara terlambat dalam menutup pelayanan atau melakukan pembersihan bus sesuai jadwal, sementara supir mengalami keterlambatan dalam menyelesaikan trayek akibat kurangnya persiapan, kendala operasional di jalan, atau tidak konsisten dalam mematuhi jadwal keberangkatan. Selain itu, keterlambatan korlap dalam menyerahkan laporan atau melakukan pengawasan shift juga menunjukkan bahwa disiplin waktu belum sepenuhnya ditegakkan.

Dalam menilai kinerja karyawan Trans Padang, aspek kualitas dan kuantitas kerja menjadi fokus utama yang perlu diperhatikan. Kualitas kerja mencerminkan tingkat kepuasan pengguna layanan terhadap pelayanan yang diberikan, seperti ketepatan waktu, kebersihan armada, dan sikap petugas. Sedangkan kuantitas kerja berkaitan dengan jumlah tugas yang diselesaikan, seperti frekuensi keberangkatan bus dan kemampuan melayani penumpang secara efektif. Kinerja

karyawan yang optimal diharapkan dapat meningkatkan jumlah penumpang yang menggunakan layanan Trans Padang, yang pada gilirannya akan berkontribusi positif terhadap pendapatan perusahaan. Oleh karena itu, pengelolaan kinerja karyawan secara menyeluruh menjadi kunci penting dalam mendukung keberhasilan operasional dan pencapaian target pendapatan Trans Padang.

Salah satu indikator keberhasilan dalam penyelenggaraan layanan transportasi publik adalah kepuasan pelanggan, yang mencerminkan persepsi dan pengalaman masyarakat terhadap layanan yang diberikan. Tingkat kepuasan pelanggan tidak terlepas dari kinerja karyawan, terutama petugas yang berinteraksi langsung dengan penumpang seperti pengemudi, pramugara, dan koordinator lapangan. Kinerja karyawan yang optimal akan berdampak langsung terhadap kualitas pelayanan, baik dari sisi ketepatan waktu, keramahan, maupun keselamatan dalam perjalanan. Berikut disajikan Tabel 1.3 yang menunjukkan perkembangan jumlah penumpang dan pendapatan trans padang tahun 2024

Tabel 1.2 Jumlah Penumpang dan Pendapatan Trans Padang tahun 2024

No	Bulan	Jumlah Penumpang	Jumlah Pendapatan
1.	Januari	336.945	922.267.500
2.	Februari	299.381	827.139.500
3.	Maret	253.143	786.306.500
4.	April	253.286	784.713.000
5.	Mei	342.108	1.020.036.000
6.	juni	298.168	916.166.000
7.	Juli	342.435	1.008.688.500
8.	Agustus	409.457	1.141.681.500

No	Bulan	Jumlah Penumpang	Jumlah Pendapatan
9.	September	433.589	1.215.335.500
10.	Oktober	520.357	1.465.743.500
11.	November	505.289	1.453.627.500
12.	Desember	447.756	1.363.214.000
Total		4.441.914	12.904.919.000

Sumber: Divisi SDM Trans Padang

Berdasarkan tabel diatas dapat menunjukkan data jumlah penumpang dan pendapatan yang diperoleh Perumda Padang Sejahtera Mandiri (Trans Padang) selama periode Januari hingga Desember tahun 2024. Selama tahun 2024, total jumlah penumpang Trans Padang tercatat sebanyak 4.441.914 orang, dengan total pendapatan sebesar Rp12.904.919.000. Data tersebut menunjukkan adanya fluktuasi penumpang dan pendapatan setiap bulannya.

Dalam konteks kepuasan penumpang, berbagai faktor seperti kualitas layanan, harapan vs persepsi, kepuasan, dan nilai yang diterima sangat berpengaruh. Meskipun demikian, masih ada beberapa penumpang yang belum merasa puas dengan layanan Trans Padang, terutama karena kondisi kendaraan yang seringkali tidak terawat, yang menurunkan kenyamanan perjalanan. Kenyamanan dan kebersihan sangat penting dalam pengalaman transportasi, sehingga ketika hal ini tidak terpenuhi, penumpang merasa kecewa. Penumpang seringkali memiliki harapan tinggi terhadap layanan Trans Padang, terutama dalam hal ketepatan waktu dan kenyamanan, namun realitas yang mereka alami seringkali tidak sesuai dengan harapan tersebut. Misalnya, bus yang sering terlambat atau adanya kendala teknis yang menyebabkan keterlambatan pelayanan.

Dalam sebuah instansi publik, khususnya yang bergerak di sektor pelayanan seperti Perumda Padang Sejahtera Mandiri (Trans Padang), pencapaian tujuan tidak hanya bergantung pada ketersediaan sumber daya, tetapi juga pada efektivitas pengelolaan kerja karyawan. Salah satu komponen penting dalam manajemen kinerja karyawan adalah pengawasan kerja, yang berfungsi untuk memastikan bahwa setiap pelaksanaan tugas berjalan sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan. Dengan adanya pengawasan yang optimal, perusahaan dapat mengendalikan aktivitas operasional secara sistematis dan terukur sehingga dapat meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat.

Menurut Fahmi (2018) Pengawasan secara umum dapat didefinisikan sebagai cara suatu organisasi mewujudkan kinerja yang efektif dan efisien, serta lebih jauh mendukung terwujudnya visi dan misi suatu organisasi. Dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa Pengawasan merupakan cara suatu organisasi mewujudkan kinerja yang efektif dan efisien, serta lebih jauh mendukung terwujudnya visi dan misi suatu organisasi.

Permasalahan pengawasan di Trans Padang masih menghadapi sejumlah kendala yang dapat dilihat dari aspek penetapan standar kerja, pengukuran pelaksanaan kerja, perbandingan hasil kerja dengan standar, serta melakukan Tindakan korektif. Dalam penetapan standar kerja, masih terdapat perbedaan pemahaman mengenai prosedur operasional standar (SOP) antara sopir, pramugara, dan koordinator lapangan. Hal ini mengindikasikan belum optimalnya sosialisasi dan implementasi standar kerja secara menyeluruh. Selanjutnya, dalam hal pengukuran pelaksanaan kerja, belum terdapat sistem evaluasi kerja yang

dilakukan secara terstruktur dan berkala. Penilaian kinerja karyawan masih bersifat umum dan tidak mengacu pada indikator yang terukur, sehingga menyulitkan dalam melakukan perbandingan hasil kerja dengan standar yang telah ditetapkan.

Selain itu, ketika ditemukan adanya ketidaksesuaian atau pelanggaran dalam pelaksanaan kerja, perusahaan belum sepenuhnya melakukan tindakan korektif secara cepat dan tegas. Beberapa pelanggaran kedisiplinan dan keluhan pelanggan tidak langsung ditindaklanjuti, yang dapat berdampak pada penurunan kualitas pelayanan serta kinerja individu maupun tim.

Pengawasan yang aktif dalam keselamatan kerja sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman dan produktif. Dengan pendekatan yang proaktif, organisasi dapat mencegah kecelakaan kerja, memastikan kepatuhan terhadap standar keselamatan, serta meningkatkan kesejahteraan karyawan. Hal ini mengarah pada pentingnya keselamatan kerja sebagai faktor utama dalam menciptakan lingkungan kerja yang aman, produktif, dan berkelanjutan. Keselamatan kerja tidak hanya melindungi karyawan dari risiko kecelakaan dan penyakit akibat kerja, tetapi juga berkontribusi pada peningkatan kinerja dan efisiensi organisasi secara keseluruhan. Berikut disajikan tabel data pengawasan di Perumda Padang Sejahtera Mandiri (Trans Padang).

Tabel 1.3 Jenis Pengawasan di Perumda Padang Sejahtera Mandiri (Trans Padang)

No.	Jenis Pengawasan	Keterangan
1.	Jumlah Supervisor/Pengawas	23 orang Koordinator Lapangan (Korlap)
2.	Sistem Pemantuan Karyawan	CCTV dihalte dan dalam Bus

Sumber: Divisi SDM Trans Padang

Berdasarkan tabel 1.3 diatas, dapat dilihat bahwa Pengawasan didalam Trans Padang ini dilakukan oleh 23 orang Koordinator Lapangan (Korlap) yang bertanggung jawab terhadap disiplin kerja karyawan dilapangan serta menggunakan sistem pemantauan karyawan melalui CCTV dihalte dan dalam bus.

Pengawasan yang dilakukan oleh 23 orang Koordinator Lapangan (Korlap) ini bertujuan untuk memastikan bahwa setiap karyawan, baik sopir, pramugara, maupun petugas lainnya, melaksanakan tugasnya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Tanggung jawab mereka tidak hanya mencakup pengawasan terhadap disiplin kerja, tetapi juga memberikan bimbingan dan arahan yang diperlukan guna meningkatkan kinerja karyawan dalam memberikan layanan yang optimal. Selain itu, penggunaan sistem pemantauan melalui CCTV yang terpasang di halte dan dalam bus juga merupakan upaya untuk memastikan bahwa operasional berjalan dengan baik, meminimalkan kemungkinan adanya pelanggaran, serta menjaga keselamatan dan kenyamanan penumpang. Dengan sistem pengawasan yang terintegrasi ini, Trans Padang dapat lebih efektif dalam memonitor kinerja karyawan di lapangan dan menindaklanjuti apabila terjadi penyimpangan dari prosedur yang telah ditentukan.

Pengawasan yang dilakukan oleh 23 orang Koordinator Lapangan (Korlap) serta sistem pemantauan menggunakan CCTV di halte dan dalam bus memiliki peran penting tidak hanya dalam memastikan disiplin kerja karyawan, tetapi juga dalam mendukung keselamatan kerja. Dengan pengawasan yang ketat, baik terhadap disiplin operasional maupun kondisi kendaraan, risiko kecelakaan dapat diminimalkan, dan keselamatan penumpang serta karyawan dapat terjaga. Kinerja karyawan yang baik, ditunjang oleh pengawasan yang efektif, akan berkontribusi pada terciptanya lingkungan kerja yang aman. Pengawasan yang mencakup pemantauan langsung terhadap perilaku karyawan dalam bertugas serta kondisi bus yang digunakan memastikan bahwa standar keselamatan kerja selalu dipatuhi. Hal ini sangat penting mengingat keselamatan kerja tidak hanya berdampak pada karyawan, tetapi juga pada kenyamanan dan keselamatan penumpang, yang menjadi prioritas utama dalam operasional Trans Padang.

Menurut Sutrisno dalam Nandir (2022:18) mendefinisikan keselamatan kerja sebagai kondisi yang aman dan sehat bagi pekerja dan orang lain yang berada di tempat kerja. Sedangkan Menurut Ramli (2021:24) Keselamatan kerja adalah upaya untuk menciptakan kondisi kerja yang aman dan sehat sehingga pekerja terhindar dari kecelakaan dan penyakit akibat kerja. Sehingga dapat disimpulkan bahwa keselamatan kerja merupakan suatu kondisi sekaligus upaya berkelanjutan untuk menciptakan dan memelihara lingkungan kerja yang aman dan sehat.

Namun demikian, Keselamatan kerja juga harus diperhatikan dalam setiap aktivitas kerja agar risiko kecelakaan dapat diminimalkan. Keselamatan kerja

tidak hanya bergantung pada penerapan Standar Operasional Prosedur (SOP) tetapi juga membutuhkan komitmen organisasi yang kuat. Komitmen organisasi dalam mendukung keselamatan kerja dapat diwujudkan melalui: 1. Kebijakan Keselamatan yang Jelas, Manajemen harus menerapkan dan mengawasi kebijakan keselamatan yang mencakup penggunaan Alat Pelindung Diri (APD), pelatihan berkala, serta inspeksi keselamatan rutin. 2. Fasilitas Keselamatan yang Memadai, Perusahaan harus menyediakan peralatan keselamatan seperti alat pemadam kebakaran, rambu peringatan, serta prosedur evakuasi yang jelas. 3. Budaya Keselamatan di Tempat Kerja, Kesadaran akan pentingnya keselamatan kerja harus ditanamkan dalam budaya kerja perusahaan, di mana setiap karyawan memahami perannya dalam menjaga keselamatan diri dan rekan kerja. Serta Kerja Sama dengan Pihak Eksternal, Organisasi dapat bekerja sama dengan Dinas Perhubungan (Dishub) atau instansi terkait dalam mengawasi keselamatan kerja serta meningkatkan kepatuhan terhadap regulasi yang berlaku.

Permasalahan yang terjadi pada keselamatan kerja yaitu Pertama, Pada aspek kondisi tempat kerja, misalnya, beberapa terminal dan titik pemberhentian belum dilengkapi dengan fasilitas pendukung keselamatan seperti rambu keselamatan, pencahayaan yang memadai, serta ruang tunggu yang layak. Hal ini berpotensi menimbulkan ketidaknyamanan bahkan risiko kecelakaan kerja, khususnya bagi pramugara yang bertugas di lapangan. Kedua, Pada aspek kondisi mesin, masih terdapat armada bus yang mengalami kerusakan ringan hingga sedang, seperti sistem pengereman yang kurang responsif, AC tidak berfungsi, serta suara mesin yang tidak normal. Kondisi ini tidak hanya mengancam keselamatan penumpang, tetapi juga membahayakan pengemudi selama perjalanan. Ketidakteraturan dalam

perawatan armada menunjukkan lemahnya kontrol terhadap standar keselamatan teknis kendaraan. Ketiga, dari aspek peralatan kerja, beberapa perlengkapan keselamatan seperti Alat Pemadam Api Ringan (APAR), kotak P3K, serta peralatan pendukung lainnya belum tersedia secara merata di setiap armada. Bahkan, dalam beberapa kasus, alat yang tersedia tidak berada dalam kondisi layak pakai. Hal ini menunjukkan belum optimalnya penerapan prosedur keselamatan kerja sesuai standar operasional yang semestinya.

Permasalahan-permasalahan tersebut tidak hanya berdampak pada aspek teknis keselamatan kerja, tetapi juga berkaitan erat dengan komitmen organisasi terhadap perlindungan dan kesejahteraan karyawan. Komitmen organisasi mencerminkan sejauh mana perusahaan memiliki kepedulian dan tanggung jawab dalam menciptakan lingkungan kerja yang aman, serta menegakkan budaya kerja yang positif dan bertanggung jawab. Ketika organisasi memiliki komitmen yang kuat terhadap keselamatan kerja, maka akan terlihat dari kebijakan yang konsisten, pengawasan yang berkelanjutan, dan kepatuhan karyawan terhadap prosedur yang telah ditetapkan. Sebaliknya, lemahnya komitmen organisasi dapat menyebabkan kelalaian dalam aspek perlindungan kerja, menurunnya moral dan loyalitas karyawan, serta berdampak negatif pada kinerja perusahaan secara keseluruhan. Oleh karena itu, penting untuk menelusuri bagaimana keselamatan kerja yang diterapkan di lingkungan TransPadang berhubungan dengan komitmen organisasi. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai sejauh mana keselamatan kerja dipengaruhi oleh, dan sekaligus mempengaruhi, komitmen organisasi terhadap kinerja karyawannya.

Menurut Robbins (2023:112) Komitmen organisasi (*organizational commitment*) diartikan sebagai suatu kondisi di mana seorang pegawai memihak organisasi serta tujuan-tujuannya, dan berniat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Menurut Wibowo (2019:431): Komitmen organisasi mensyaratkan keinginan kuat seseorang untuk terus menjadi anggota organisasi, serta keyakinan yang kuat terhadap ide-ide spesifik dan sejalan dengan nilai dan tujuan organisasi. Komitmen kerap kali mencerminkan kepercayaan karyawan terhadap misi dan tujuan organisasi, kesediaan melakukan usaha dalam menyelesaikan pekerjaan, dan hasrat untuk terus bekerja di sana. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Komitmen organisasi adalah keterikatan emosional, psikologis, dan perilaku karyawan terhadap organisasi, yang ditandai dengan dukungan terhadap visi dan misi perusahaan, loyalitas terhadap organisasi, serta keinginan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi dalam jangka panjang.

Permasalahan yang terjadi di Trans Padang Pada dimensi komitmen afektif, beberapa karyawan mengungkapkan bahwa mereka tidak merasa sepenuhnya bangga menjadi bagian dari perusahaan dan kurang memiliki keterikatan emosional terhadap visi dan nilai-nilai organisasi. Hal ini dapat menyebabkan rendahnya rasa memiliki terhadap pekerjaan maupun perusahaan. Pada dimensi komitmen kontinyu, terdapat karyawan yang menyatakan bahwa keberadaan mereka di perusahaan lebih didasarkan pada keterpaksaan karena sulitnya mendapatkan pekerjaan lain, bukan karena keinginan untuk tetap berkontribusi secara jangka panjang. Sementara itu, dari sisi komitmen normatif, tidak semua karyawan merasa memiliki tanggung jawab moral untuk tetap setia dan memberikan kontribusi maksimal bagi perusahaan. Beberapa di antaranya tidak

menunjukkan kesediaan untuk bekerja lebih dari tanggung jawab formal yang diberikan, serta kurang menunjukkan kepedulian terhadap pencapaian tujuan organisasi secara menyeluruh. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa komitmen organisasi karyawan di Trans Padang belum optimal, sehingga berpotensi menghambat pencapaian tujuan organisasi dan menurunkan kualitas layanan transportasi publik di Kota Padang.

Penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu oleh Rahmawati et Al (2020) Hasil analisis dalam penelitian menunjukkan bahwa Pengawasan dan Keselamatan Kerja Berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Panca Karya Sentosa Cilacap. Penelitian Sudama (2022) hasil penelitian menunjukkan bahwa Komitmen organisasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada LPK Monarch Bali. Penelitian Ramadhani et Al (2024) hasil penelitian menunjukkan bahwa Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Terdapat pengaruh positif dan signifikan.

Berdasarkan fenomena yang telah dipaparkan dalam latar belakang menginspirasi penulis untuk mendalami topik ini melalui sebuah penelitian ilmiah dengan judul “ **Komitmen Organisasi sebagai Mediasi dalam Pengaruh Pengawasan dan Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perumda Padang Sejahtera Mandiri (Trans Padang) ”.**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan diatas, maka yang menjadi masalah pokok Dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana Pengaruh Pengawasan (X_1) terhadap Komitmen Organisasi (Z) karyawan di Perumda Padang Sejahtera Mandiri (Trans Padang)?
2. Bagaimana Pengaruh Keselamatan X_2) terhadap Komitmen Organisasi (Z) karyawan di Perumda Padang Sejahtera Mandiri (Trans Padang)?
3. Bagaimana Pengaruh Pengawasan (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) di Perumda Padang Sejahtera Mandiri (Trans Padang)?
4. Bagaimana Pengaruh Keselamatan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) di Perumda Padang Sejahtera Mandiri (Trans Padang)?
5. Bagaimana Pengaruh Komitmen Organisasi (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y) di Perumda Padang Sejahtera Mandiri (Trans Padang)?
6. Apakah Komitmen Organisasi (Z) Memediasi Pengaruh Pengawasan (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) di Perumda Padang Sejahtera Mandiri (Trans Padang)?
7. Apakah Komitmen Organisasi (Z) Memediasi Pengaruh Keselamatan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) di Perumda Padang Sejahtera Mandiri (Trans Padang)?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk Mengetahui Pengaruh Pengawasan (X_1) terhadap Komitmen Organisasi (Z) Karyawan di Perumda Padang Sejahtera Mandiri (Trans Padang).
2. Untuk Mengetahui Pengaruh Keselamatan Kerja (X_2) terhadap Komitmen Organisasi (Z) Karyawan di Perumda Padang Sejahtera Mandiri (Trans Padang)
3. Untuk Mengetahui Pengaruh Pengawasan (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) di Perumda Padang Sejahtera Mandiri (Trans Padang).
4. Untuk Mengetahui Pengaruh Keselamatan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) di Perumda Padang Sejahtera Mandiri (Trans Padang).
5. Untuk Mengetahui Pengaruh Komitmen Organisasi (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y) di Perumda Padang Sejahtera Mandiri (Trans Padang).
6. Untuk Mengetahui Pengaruh Komitmen Organisasi (Z) dalam Memediasi Pengaruh Pengawasan (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) di Perumda Padang Sejahtera Mandiri (Trans Padang).
7. Untuk Mengetahui Pengaruh Komitmen Organisasi (Z) dalam Memediasi Pengaruh Keselamatan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) di Perumda Padang Sejahtera Mandiri (Trans Padang).

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dan tujuan penelitian diatas, maka manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini memberikan kesempatan berharga bagi penulis untuk mengembangkan dan memperoleh pengalaman penelitian yang berguna sebagai referensi akademik maupun dalam dunia kerja, terutama di bidang manajemen sumber daya manusia. Selain itu dapat juga menambah wawasan dan pemahaman tentang hubungan antara Pengawasan, Keselamatan Kerja, Komitmen Organisasi, dan Kinerja Karyawan dalam dunia kerja serta mengembangkan kemampuan analisis dalam meneliti faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di perusahaan berbasis layanan publik.

2. Bagi Instansi

Hasil penelitian ini akan memberikan analisis mendalam dan rekomendasi berbasis data untuk meningkatkan Kinerja Karyawan di Perumda Padang Sejahtera Mandiri (Trans Padang).

3. Bagi Penelitian Selanjutnya

Penelitian ini menyediakan landasan empiris dan teoretis serta mengidentifikasi celah penelitian untuk studi lanjutan mengenai Kinerja Karyawan di perusahaan berbasis layanan public.

4. Bagi Institusi Pendidikan

Dari sudut pandang pendidikan tinggi, studi ini berkontribusi pada pengayaan materi pengajaran, mendorong kolaborasi industri-akademia, dan meningkatkan relevansi kurikulum manajemen SDM dengan kebutuhan di sektor Transportasi.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Landasan Teori

Kajian teori merupakan dasar utama dalam melaksanakan penelitian guna menjawab pertanyaan-pertanyaan sebagaimana yang telah ditemukan dalam rumusan masalah. Dalam penelitian ini kajian teoritis berfungsi untuk mempertajam atau memfokuskan penelitian yang akan diteliti.

2.1.1 Kinerja Karyawan

Menurut Menurut Adhari (2020:77) Menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil yang diproduksi dari fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode tertentu, yang memperlihatkan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan tersebut. Definisi ini menekankan bahwa pencapaian hasil kerja tidak hanya dilihat dari seberapa banyak pekerjaan yang diselesaikan, tetapi juga sejauh mana hasil tersebut memenuhi standar mutu yang telah ditetapkan.

2.1.2 Faktor – Faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir (2019:189) mengatakan ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain :

1. Kemampuan dan keahlian

Kemampuan atau *skill* yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan

2. Pengetahuan

Memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil kerja yang baik juga .

3. Rancangan Kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan untuk mencapai tujuan.

4. Kepribadian

Merupakan karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki karakter atau kepribadian yang berbeda antara satu sama lain.

5. Motivasi Kerja

Merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan.

6. Kepemimpinan

Merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola, dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

7. Gaya Kepemimpinan

Merupakan sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.

8. Budaya Organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan.

9. Kepuasan Kerja

Merupakan perasaan seseorang sebelum dan sesudah melakukan suatu pekerjaan.

10. Lingkungan Kerja

Merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat kerja.

11. Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempat bekerja.

12. Komitmen

Merupakan Kepatuhan karyawan kepada janji-janji yang telah dibuatnya.

13. Disiplin Kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh.

Sementara itu, berdasarkan penelitian Rahmawati et al. (2020) yang mengutip pendapat (Simamora, 2001) bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu Pengawasan adalah rangkaian kegiatan seperti pengamatan, pengecekan, pemeriksaan, penyelidikan, pelacakan, penelitian, pengujian, pembandingan, penilaian, dan pemantauan yang dilakukan oleh atasan terhadap bawahan agar pelaksanaan tugas berjalan lancar, efektif, efisien, sesuai rencana, target, kewenangan, dan peraturan yang berlaku. Hal serupa juga dijelaskan oleh Wayne (2008) dalam Rahmawati et al. (2020) yang menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan keselamatan kerja adalah perlindungan karyawan dari cedera akibat kecelakaan kerja.

2.1.3 Indikator – indikator Kinerja Karyawan

Menurut Robbins, Coulter, dan Long (2024:250) mengatakan ada 5 indikator kinerja karyawan antara lain :

1. Ketepatan waktu

Kemampuan menyelesaikan pekerjaan yang dilakukan, sesuai dengan persyaratan atau tujuan yang telah ditentukan.

2. Kualitas kerja

Tingkat kesempurnaan pekerjaan yang dilakukan, sesuai dengan persyaratan atau tujuan yang telah ditentukan

3. Kuantitas kerja

Jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan dalam jangka waktu tertentu sesuai dengan standar yang ditetapkan

4. Efektivitas Kerja

Diukur dari Kemampuan memanfaatkan sumber daya secara optimal (tenaga, waktu, dan biaya) secara optimal untuk menyelesaikan pekerjaan

5. Kemandirian dalam bekerja

Kemampuan menyelesaikan tugas tanpa memerlukan pengawasan langsung atau bantuan dari orang lain.

2.2 Pengawasan

2.2.1 Pengertian Pengawasan

Menurut Fahmi (2018) Pengawasan secara umum dapat didefinisikan sebagai cara suatu organisasi mewujudkan kinerja yang efektif dan efisien, serta lebih jauh mendukung terwujudnya visi dan misi suatu organisasi. Dari definisi

diatas dapat disimpulkan bahwa Pengawasan merupakan cara suatu organisasi mewujudkan kinerja yang efektif dan efisien, serta lebih jauh mendukung terwujudnya visi dan misi suatu organisasi.

2.2.2 faktor faktor yang mempengaruhi pengawasan

Menurut Winardi (2023:170) menyatakan bahwa efektivitas pengawasan dalam organisasi dipengaruhi oleh:

1. Kesamaan fungsi yang akan diawasi

Ruang lingkup pengawasan harus menyesuaikan dengan jumlah fungsi berbeda yang perlu diawasi.

2. Kompleksitas fungsi yang diawasi

Ruang lingkup pengawasan harus lebih kecil bagi bawahan yang melaksanakan tugas kompleks dibandingkan dengan tugas yang lebih sederhana.

3. Koordinasi yang diperlukan antara fungsi yang diawasi

Ruang lingkup pengawasan harus lebih kecil ketika tugas-tugas yang diawasi semakin berat dikerjakan.

4. Perencanaan yang diperlukan bagi fungsi yang diawasi

Ruang Semakin banyak waktu yang diperlukan manajer untuk perencanaan fungsi-fungsi yang diawasi, semakin kecil ruang lingkup pengawasan yang tepat.

2.2.3 Indikator indikator pengawasan

Menurut Dessler (2020:450) indikator pengawasan terdiri dari:

1. Penetapan standar pelaksanaan kerja

Standar pelaksanaan kerja adalah kriteria atau tolok ukur yang digunakan sebagai acuan untuk menilai apakah suatu pekerjaan telah dilaksanakan sesuai dengan harapan atau tidak. Standar ini meliputi waktu, mutu, kuantitas, biaya, dan prosedur kerja.

2. Pengukuran pelaksanaan kerja

Setelah standar ditetapkan, tahap selanjutnya adalah mengukur pelaksanaan kerja aktual. Hal ini dilakukan untuk mengetahui sejauh mana pekerjaan telah dijalankan sesuai dengan standar yang telah ditentukan sebelumnya.

3. Membandingkan hasil kerja dengan standar

Hasil kerja yang telah diukur kemudian dibandingkan dengan standar yang telah ditetapkan. Jika terdapat perbedaan atau penyimpangan, maka organisasi dapat mengetahui aspek mana yang perlu diperbaiki.

4. Melakukan tindakan

Proses menindaklanjuti hasil evaluasi dengan mengambil keputusan dan langkah nyata untuk memperbaiki kesalahan, menyelesaikan masalah, atau mendorong karyawan kembali ke jalur yang benar

2.3 Keselamatan kerja

2.3.1 Pengertian Keselamatan Kerja

Menurut Sutrisno dalam Nandir (2022:18) mendefinisikan keselamatan kerja sebagai kondisi yang aman dan sehat bagi pekerja dan orang lain yang berada di tempat kerja. Sedangkan Menurut Ramli (2021:24) Keselamatan kerja

adalah upaya untuk menciptakan kondisi kerja yang aman dan sehat sehingga pekerja terhindar dari kecelakaan dan penyakit akibat kerja. Sehingga dapat disimpulkan bahwa keselamatan kerja merupakan suatu kondisi sekaligus upaya berkelanjutan untuk menciptakan dan memelihara lingkungan kerja yang aman dan sehat.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa keselamatan kerja merupakan suatu kondisi sekaligus upaya berkelanjutan untuk menciptakan dan memelihara lingkungan kerja yang aman dan sehat.

2.3.2 Faktor faktor yang mempengaruhi Keselamatan kerja

Menurut Mangkunegara (2023:161) mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi keselamatan kerja sebagai berikut:

1. Keadaan Tempat Lingkungan Kerja

Meliputi penyusunan dan penyimpanan barang yang aman, ruang kerja yang tidak terlalu padat, serta pembuangan limbah yang sesuai.

2. Pengaturan Udara

Sirkulasi udara yang baik dan suhu ruangan yang sesuai.

3. Pengaturan Penerangan

Penggunaan sumber cahaya yang tepat untuk menghindari kecelakaan kerja.

4. Pemakaian Peralatan Kerja

Penggunaan alat kerja yang sesuai standar keselamatan.

5. Kondisi Fisik dan Mental Pegawai

Kesehatan jasmani dan rohani pekerja yang mempengaruhi keselamatan kerja.

2.3.3 Indikator- indikator Keselamatan Kerja

Menurut Goetsch (2022:102) Indikator keselamatan kerja menurut meliputi:

1. Kondisi tempat kerja

Kondisi tempat kerja yang buruk seperti ruang kerja yang sempit, pencahayaan yang tidak memadai, kebisingan berlebihan, ventilasi yang buruk, atau lantai yang licin dapat meningkatkan potensi kecelakaan dan menurunkan kenyamanan serta produktivitas kerja.

2. Kondisi mesin

Menjelaskan bahwa mesin-mesin yang digunakan harus dalam kondisi baik, terawat secara berkala, dan dilengkapi dengan sistem pengaman untuk menghindari risiko kerusakan atau kecelakaan yang dapat membahayakan pekerja.

3. Peralatan

Menyatakan bahwa peralatan kerja yang tidak memadai atau rusak dapat meningkatkan risiko kecelakaan kerja dan memperburuk dampak dari kejadian darurat.

2.4 Komitmen Organisasi

2.4.1 Pengertian Komitmen Organisasi

Menurut Robbins (2023:112) Komitmen organisasi (*organizational commitment*) diartikan sebagai suatu kondisi di mana seorang pegawai memihak

organisasi serta tujuan-tujuannya, dan berniat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Menurut Wibowo (2019:431): Komitmen organisasi mensyaratkan keinginan kuat seseorang untuk terus menjadi anggota organisasi, serta keyakinan yang kuat terhadap ide-ide spesifik dan sejalan dengan nilai dan tujuan organisasi. Komitmen kerap kali mencerminkan kepercayaan karyawan terhadap misi dan tujuan organisasi, kesediaan melakukan usaha dalam menyelesaikan pekerjaan, dan hasrat untuk terus bekerja di sana. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Komitmen organisasi adalah keterikatan emosional, psikologis, dan perilaku karyawan terhadap organisasi, yang ditandai dengan dukungan terhadap visi dan misi perusahaan, loyalitas terhadap organisasi, serta keinginan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi dalam jangka panjang.

2.4.2 Faktor faktor yang mempengaruhi Komitmen Organisasi

Menurut Meyyer & Allen (2023:150) mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi sebagai berikut:

1. Pengalaman kerja yang positif

Pengalaman kerja yang memuaskan dapat meningkatkan keterikatan karyawan pada organisasi.

2. Dukungan organisasi

Persepsi karyawan bahwa organisasi memberikan dukungan dan perhatian terhadap kesejahteraan mereka dapat memperkuat komitmen.

3. Kesesuaian nilai individu dengan organisasi

Ketika nilai-nilai pribadi karyawan sejalan dengan nilai-nilai organisasi, komitmen cenderung lebih kuat.

4. Kurangnya alternatif pekerjaan lain

Keterbatasan peluang kerja di luar organisasi dapat membuat karyawan lebih berkomitmen untuk tetap tinggal.

5. Norma sosial dan budaya

Norma dan budaya yang mendorong loyalitas dan komitmen dapat mempengaruhi tingkat keterikatan karyawan pada organisasi.

2.4.3 Indikator indikator komitmen organisasi

Menurut Meyer (2022:415) mengatakan indikator komitmen organisasi adalah sebagai berikut :

1. Komitmen Afektif

Komitmen afektif timbul karena adanya keselarasan nilai dan tujuan antara individu dan organisasi, sehingga menumbuhkan rasa bangga dan loyalitas emosional.

2. Komitmen Kontinyu

Menjelaskan bahwa karyawan dengan komitmen kontinyu tinggi akan tetap tinggal karena menghitung konsekuensi dari kepergiannya, bukan semata karena keinginan pribadi.

3. Komitmen Normatif

Komitmen normatif muncul karena norma sosial dan etika yang tertanam, sehingga karyawan merasa memiliki tanggung jawab moral untuk tetap berkontribusi

2.5 Penelitian Terdahulu

Menurut Randi (2018:15) penelitian terdahulu ini menjadi salah satu acuan peneliti dalam melakukan penelitian sehingga peneliti dapat memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan. Dari penelitian terdahulu, penulis tidak menemukan penelitian dengan judul yang sama seperti judul penulis. Namun peneliti mengangkat beberapa penelitian sebagai referensi dalam memperkaya bahan kajian pada penelitian ini

Penelitian terdahulu merupakan salah satu acuan penulis dalam melakukan penelitian sehingga penulis dapat memperkaya teori yang digunakan. Dari penelitian terdahulu, penulis tidak menemukan penelitian dengan judul yang sama akan tetapi memiliki keterkaitan dalam penelitian terdahulu. Namun penulis mengangkat beberapa penelitian sebagai referensi dalam memperkaya bahan kajian pada penelitian penulis.

1. Sudama (2022)

Komitmen Organisasi Sebagai Mediasi Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan LPK Monarch Bali. Dalam penyajian sampel ini penelitian ini dilakukan menggunakan penelitian kuantitatif. Sampel untuk survei ini adalah 115 karyawan di LPK Monarch Bali. Metode perolehan data menggunakan metode kuesioner dan dianalisis dengan analisis deskriptif kuantitatif menggunakan analisis Partial Least Squares (PLS). Menurut (Hustia, et Al 2022) Komitmen Organisasi: Keterikatan emosional dan psikologis karyawan terhadap organisasi, yang mencerminkan loyalitas dan keinginan untuk berkontribusi demi kesuksesan organisasi.

Menurut (Hustia, et Al 2020) Kinerja Karyawan: Tingkat pencapaian tugas dan tanggung jawab oleh karyawan, yang diukur berdasarkan standar atau kriteria yang ditetapkan oleh organisasi. Analisis menggunakan Partial Least Squares (PLS) menghasilkan nilai R-square (R^2) sebagai berikut: Komitmen Organisasi (Y1): Nilai R^2 sebesar 0,457, yang berarti 45,7% variasi dalam komitmen organisasi dapat dijelaskan oleh motivasi kerja dan disiplin kerja. Kinerja Karyawan (Y2): Nilai R^2 sebesar 0,563, menunjukkan bahwa 56,3% variasi dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh motivasi kerja, disiplin kerja, dan komitmen organisasi.

2. Rahmawati et Al (2020)

Pengaruh Pengawasan, Keselamatan Kerja, Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Lapangan PT Panca Karya Sentosa Cilacap. Dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 65 responden dengan menggunakan metode survei. Alat analisis yang digunakan adalah Analisis Regresi Linear Berganda dan Uji t. Menurut (Rivai dan Basri, 2005) Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati Bersama. Menurut Suma'mur (1996), keselamatan kerja merupakan rangkaian usaha untuk menciptakan suasana kerja yang aman dan tentram bagi para karyawan yang bekerja di perusahaan yang bersangkutan.

Menurut Wayne (2008) keselamatan adalah perlindungan karyawan dari cedera yang disebabkan oleh kecelakaan yang berkaitan dengan pekerjaan.

Menurut (Sumarni, 2003) Pengawasan adalah suatu kegiatan atau proses untuk mengetahui sejauh mana hasil pelaksanaan tugas pekerjaan yang telah dilaksanakan apakah sudah sesuai dengan program yang telah digariskan. Hasil dari nilai R square sebesar 0,516, artinya pengawasan (X1), keselamatan kerja (X2), dan kesehatan kerja (X3), mempengaruhi kinerja (Y) sebesar 51,6 %. Dengan kata lain, variabel pengawasan (X1), keselamatan kerja (X2), dan kesehatan kerja (X3), mampu menjelaskan 51,6 % variabel kinerja (Y) dan sisanya sebesar 48,4 % dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

3. Putri et Al (2023)

Mediasi Disiplin Kerja Pada Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Serta Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Metode pengambilan sampel dengan nonprobability sampling menggunakan sampling jenuh. Model analisis data yang digunakan adalah model eksternal dan model internal dengan menggunakan Partial Least Square dengan model Structural Equation Modeling dengan total sampel berjumlah 58 responden.

Menurut Kasmir (dalam Putra & Lestariningsih, 2019) perilaku kerja karyawan dan hasil dalam menjalankan tugas serta kewajiban yang diberikan diukur dengan kinerja. Peningkatan kinerja karyawan dapat dilakukan melalui beberapa cara dengan mengimplementasikan kegiatan K3. Menurut Rivai (dalam Mustovani & Suhermin, 2019) keselamatan dan kesehatan kerja (K3) mengacu berdasarkan kondisi jasmani serta psikis karyawan dikarenakan kedisiplinan dan lingkungan kerja dari Perusahaan.

Nilai dari R-Square yang berubah dapat dipakai untuk menilai variabel bebas terhadap terikat apakah ada pengaruh substantifnya atau tidak (Ghozali, 2015). Berikut ialah hasil output R-Square dalam penelitian ini, nilai R-Square pada disiplin kerja sebesar 0,397 yang menunjukkan adanya hubungan sebesar 39,7% antara K3, lingkungan kerja, serta kinerja karyawan. Sedangkan nilai R-Square terhadap kinerja karyawan 0,213 yang menunjukkan adanya hubungan K3, lingkungan kerja, dan disiplin kerja sebesar 21,3%.

4. Ramadhani et Al (2024)

Analisis Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Kesehatan kerja, Keselamatan Kerja, Dan Lingkungan Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan analisis Partial Least Square - Structural Equation Model (PLS-SEM), dengan Sampel penelitian berjumlah 74 orang, ditentukan menggunakan rumus Slovin dengan margin of error 10%. Teknik pengambilan sampel menggunakan purposive sampling, dan data dikumpulkan melalui kuesioner dengan skala Likert.

Menurut Mangkunegara (2009), keselamatan dan kesehatan kerja adalah suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmaniah maupun rohani tenaga kerja pada khususnya, dan manusia pada umumnya, hasil karya dan budaya untuk menuju masyarakat adil dan Makmur Menurut Widodo (2015:240), keselamatan kerja merupakan bentuk keadaan yang menghindarkan kesalahan dan kerusakan kerja yang dilakukan oleh pekerja atau karyawan. Slamet (2012), keselamatan kerja dapat juga diartikan sebagai keadaan terhindar dari bahaya selama melakukan pekerjaan. Menurut Widodo (2015:240), keselamatan kerja merupakan bentuk keadaan yang menghindarkan kesalahan dan kerusakan

kerja yang dilakukan oleh pekerja atau karyawan. Slamet (2012), keselamatan kerja dapat juga diartikan sebagai keadaan terhindar dari bahaya selama melakukan pekerjaan. Irianto (2001), mengemukakan bahwa kinerja karyawan adalah prestasi yang diperoleh seseorang dalam melakukan tugasnya.

Miner dalam Sutrisno (2010:95), kinerja adalah bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya. Setiap harapan mengenai bagaimana seseorang harus berperilaku dalam melaksanakan tugas, berarti menunjukkan suatu peran dalam organisasi. Nilai R-Square adalah ukuran proporsi variasi nilai variabel yang dipengaruhi (independen) yang dapat dijelaskan oleh variabel yang mempengaruhinya (dependen). Ini berguna untuk memprediksi apakah model adalah baik/buruk. Kriteria dari R-Square adalah: (1) jika nilai (adjusted) = 0.75 → model adalah substansial (kuat); (2) jika nilai (adjusted) = 0.50 → model adalah moderate (sedang); (3) jika nilai (adjusted) = 0.25 → model adalah lemah (buruk) (Juliandi, 2018).

5. Pradita et Al (2022)

Analisis Pengaruh Praktek Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dimediasi oleh Komitmen Organisasi. Pendekatan ini adalah pendekatan kuantitatif dengan h sampel minimum dalam penelitian ini adalah 225 sampel. Akan tetapi dalam penelitian ini peneliti menggunakan 300 sampel, guna menghindari terjadinya data tidak lengkap, ataupun kuesioner hilang dan tidak kembali. Menurut Mangkunegara (2013), definisi Kinerja adalah pencapaian yang dimiliki seorang pekerja dalam menyelesaikan pekerjaannya baik dilihat

berdasarkan kualitas maupun kuantitasnya sesuai dengan tanggungjawab yang telah diberikan. Sedangkan menurut Ahmad et al., (2017) Kinerja adalah output atas apa yang telah dikerjakan maupun tidak dikerjakan yang diterima oleh perorangan ataupun sekelompok orang didalam suatu organisasi. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah output atas pencapaian kerja yang dimiliki pekerja baik dilihat berdasarkan secara kualitas maupun kuantitasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Menurut Hellriegel dan Slocum (2011), komitmen organisasi merupakan ketahanan hubungan pekerja terhadap organisasinya. Dimana pekerja yang bertahan dengan organisasi untuk jangka waktu yang lama, mereka cenderung memiliki komitmen yang lebih jika dibandingkan dengan pekerja dengan jangka waktu singkat. Menurut Mathis dan Jackson (2012), “komitmen organisasi terdiri dari komitmen karyawan terhadap perusahaan dan komitmen perusahaan terhadap karyawan”. Kartikasari (2017), menjelaskan bahwa dengan perusahaan memberikan atau menyediakan fasilitas keamanan kesehatan dan keselamatan kerja kepada karyawan untuk merasa aman di tempat kerja, dapat mengurangi risiko kecelakaan kecelakaan dan meningkatkan kenyamanan lingkungan kerja sehingga karyawan merasa terlindungi saat bekerja.

Nilai R-Squares merupakan uji goodness fit model. Perubahan nilai R-Squares digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel laten eksogen tertentu terhadap variabel laten endogen, apakah mempunyai pengaruh substantive. Nilai R-Squares 0,67; 0,33 dan 0,19 untuk variabel laten endogen dalam model struktural menunjukkan model kuat, moderat, dan lemah (Chin, 1998 dalam Ghazali, 2012).

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul	Perbedaan	Persamaan	Hasil Penelitian
1	Sudama (2022) Sumber Jurnal: Jurnal Ilmiah Hospitality Management Volume 13, Issue 1, 2022 pp. 7-17 E-ISSN : 2579-3454	Komitmen Organisasi Sebagai Mediasi Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan LPK Monarch Bali	Adapun perbedaan objek penelitian berbeda, variabel independen yang digunakan juga berbeda, dan hasil penelitian juga berbeda dalam konteks mediasi komitmen organisasi.	Adapun persamaan yaitu sama-sama meneliti peran komitmen organisasi sebagai variabel mediasi yang menghubungkan variabel bebas dengan kinerja karyawan. Selain itu, keduanya menggunakan pendekatan kuantitatif untuk menganalisis pengaruh variabel- variabel yang diteliti terhadap kinerja karyawan	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Disiplin kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Komitmen organisasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.
2	Rahmawati et Al (2020)	Pengaruh Pengawasan, Keselamatan Kerja, Dan Kesehatan Kerja Terhadap	Penelitian ini tidak menggunakan Variabel mediasi	Persamaan keduanya terletak pada fokus	Penelitian ini menunjukkan bahwa Pengawasan Memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

No	Peneliti	Judul	Perbedaan	Persamaan	Hasil Penelitian
	Sumber Jurnal: : Jurnal Manajemen dan Ekonomi Edisi: vol. 3 no. 1 (2020) e-issn, 2620-6099, p-issn, 2620-7680	Kinerja Karyawan Lapangan PT Panca Karya Sentosa Cilacap	(Z) Selain itu, lokasi dan objek penelitian juga berbeda,	penelitian terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, khususnya variabel pengawasan dan komitmen organisasi yang sama-sama dijadikan variabel penting dalam penelitian. Selain itu, keduanya menggunakan komitmen organisasi sebagai salah satu variabel kunci dalam kaitannya dengan kinerja karyawan.	Keselamatan Kerja Berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kesehatan Kerja Juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3	Putri et Al (2023) Sumber jurnal:	Mediasi Disiplin Kerja Pada Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Serta Lingkungan Kerja Terhadap	Adapun terdapat Perbedaan dari objek dan konteks penelitian, skripsi	Persamaan antara kedua penelitian ini terletak pada fokusnya terhadap	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Pengaruh Langsung antara K3 terhadap Kinerja Karyawan Tidak terdapat pengaruh yang signifikan. Lingkungan

No	Peneliti	Judul	Perbedaan	Persamaan	Hasil Penelitian
	Jurnal Ekonomi, Koperasi & Kewirausahaan Volume 14, Number 7, Desember, 2023 p-ISSN: 2086-3306 e-ISSN: 2809-8862	Kinerja Karyawan.	ini mengkaji komitmen organisasi sebagai mediator yang menghubungkan pengaruh pengawasan dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan, sementara jurnal Putri et al. (2023) meneliti pengaruh langsung tanpa mempertimbangkan peran mediasi tersebut.	faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, khususnya pengawasan dan keselamatan kerja, yang dianggap sebagai variabel penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.	Kerja terhadap Kinerja Karyawan Tidak terdapat pengaruh yang signifikan. K3 terhadap Disiplin Kerja Terdapat pengaruh positif dan signifikan. Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja Terdapat pengaruh positif dan signifikan. Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Terdapat pengaruh positif dan signifikan. Adapun peran mediasi disiplin kerja. Antara K3 dan Kinerja Karyawan Disiplin kerja memediasi pengaruh K3 terhadap kinerja karyawan. Antara Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan Disiplin kerja memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
4	Ramadhani et Al (2024) Sumber jurnal: Vol. 1, No. 1, Hal. 14-31, Oktober 2024	Analisis Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Kesehatan kerja, Keselamatan Kerja, Dan Lingkungan Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan	Adapun terdapat Perbedaan dari segi tempat, lokasi dan waktu penelitian selain itu Perbedaan utama terletak pada	Adapun persamaan terdapat pada variabel (X2) yaitu Persamaan antara kedua penelitian ini adalah keduanya sama-	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh langsung antara Kesehatan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Terdapat pengaruh positif dan signifikan. Keselamatan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Terdapat pengaruh positif dan signifikan. Lingkungan Kerja terhadap

No	Peneliti	Judul	Perbedaan	Persamaan	Hasil Penelitian
	Jurnal HOMANIS: Halu Oleo Manajemen dan Bisnis		pendekatan analisisnya, di mana skripsi menggunakan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi untuk melihat hubungan tidak langsung antara pengawasan, keselamatan kerja, dan kinerja karyawan. Sedangkan jurnal Ramadhani et al. (2024) meneliti pengaruh langsung antara variabel-variabel tersebut.	sama meneliti faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, khususnya pengawasan dan keselamatan kerja, yang dianggap sebagai aspek penting dalam meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja karyawan.	Kepuasan Kerja Terdapat pengaruh positif dan signifikan. Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Terdapat pengaruh positif dan signifikan. Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Terdapat pengaruh positif dan signifikan. Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Tidak terdapat pengaruh yang signifikan. Serta Peran Mediasi Kepuasan Kerja Antara Kesehatan Kerja dan Kinerja Karyawan Kepuasan kerja memediasi pengaruh kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan. Antara Keselamatan Kerja dan Kinerja Karyawan Kepuasan kerja memediasi pengaruh keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan. Antara Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan Kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
5	Pradita et Al (2022)	Analisis Pengaruh Praktek Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	Adapun terdapat Perbedaan dari Segi tempat, lokasi	Adapun persamaan terdapat pada variabel (X1) yaitu	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pengaruh Langsung Praktik K3 terhadap Kinerja Karyawan Terdapat pengaruh

No	Peneliti	Judul	Perbedaan	Persamaan	Hasil Penelitian
	Sumber jurnal: Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah Vol 5 No 1, Januari 2022 E-ISSN : 2599-3410 P-ISSN : 2614-3259	dimediasi oleh Komitmen Organisasi	dan waktu penelitian dan penggunaan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi dalam skripsi, Sedangkan pada jurnal Pradita et al. (2022), hubungan tersebut dianalisis secara langsung tanpa mempertimbangkan peran mediasi komitmen organisasi.	keselamatan kerja, dan variabel (Y) kinerja karyawan, serta variabel mediasi yaitu komitmen organisasi (Z)	positif dan signifikan. Praktik K3 terhadap Komitmen Organisasi Terdapat pengaruh positif dan signifikan. Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Terdapat pengaruh positif dan signifikan. Serta Peran Mediasi Komitmen Organisasi Antara Praktik K3 dan Kinerja Karyawan Komitmen organisasi memediasi pengaruh praktik K3 terhadap kinerja karyawan.

2.6 Hubungan Antar Variabel dan Pengembangan Hipotesis

2.6.1 Hubungan Pengawasan (X₁) dengan Komitmen Organisasi (Z)

Pengawasan merupakan salah satu fungsi manajemen yang berperan penting dalam memastikan bahwa setiap kegiatan organisasi berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Pengawasan dilakukan untuk mengevaluasi kinerja, mengidentifikasi penyimpangan, serta memberikan tindakan korektif agar tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien.

Menurut Robbins & Judge (2019: 287) Menyatakan bahwa pengawasan yang adil dan konsisten dapat meningkatkan kepuasan kerja dan keterikatan emosional karyawan terhadap organisasi. Karyawan yang merasa diawasi dengan cara yang mendukung cenderung memiliki komitmen afektif yang lebih tinggi terhadap perusahaan. Sedangkan menurut Hasibuan (2019:200) menjelaskan bahwa pengawasan yang efektif meningkatkan kepercayaan dan keterlibatan karyawan dalam organisasi. Menurutnya, Pengawasan yang bersifat membimbing membuat karyawan merasa dihargai dan lebih terikat secara emosional dengan organisasi. Komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan meningkatkan keterlibatan dan loyalitas karyawan. Pengawasan yang terlalu otoriter justru menurunkan loyalitas dan komitmen organisasi. Berdasarkan definisi yang diberikan dapat disimpulkan bahwa pengawasan yang efektif dapat meningkatkan komitmen organisasi dengan memperkuat keterikatan emosional (komitmen afektif) serta rasa tanggung jawab moral (komitmen normatif) karyawan terhadap perusahaan. Oleh karena itu, organisasi harus menerapkan sistem pengawasan yang bersifat mendukung, adil,

dan transparan agar karyawan merasa dihargai serta memiliki keterikatan yang lebih kuat dengan organisasi.

Hubungan antara Pengawasan dan Komitmen Organisasi dapat dijelaskan berbagai aspek yang saling terkait. Pengawasan yang bersifat transformasional (melalui motivasi, inspirasi, dan pengembangan karyawan) dapat meningkatkan komitmen organisasi. Pengawasan dan komitmen organisasi memiliki hubungan yang erat dalam dunia kerja. Pengawasan yang efektif dapat meningkatkan komitmen karyawan terhadap organisasi, sementara pengawasan yang buruk dapat menyebabkan rendahnya loyalitas dan keterikatan karyawan. Hubungan antara pengawasan dan komitmen organisasi bersifat positif, di mana pengawasan yang efektif dapat meningkatkan keterikatan karyawan dengan organisasi. Jika pengawasan dilakukan dengan adil, mendukung, dan komunikatif, maka karyawan akan merasa dihargai dan lebih berkomitmen. Sebaliknya, pengawasan yang bersifat otoriter atau tidak konsisten dapat menurunkan loyalitas karyawan dan meningkatkan turnover. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Robbins & Judge (2019) dengan judul “ Organizational Behavior “ Menjelaskan bahwa Pengawasan yang baik meningkatkan keterikatan dan loyalitas karyawan.

Hipotesis 1 : Variabel Pengawasan (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi (Z)

2.6.2 Hubungan Keselamatan Kerja (X_2) terhadap Komitmen Organisasi (Z)

Keselamatan kerja merupakan aspek penting dalam dunia kerja yang bertujuan untuk melindungi karyawan dari risiko kecelakaan dan penyakit akibat pekerjaan. Keselamatan kerja mencakup kebijakan, prosedur, dan langkah-langkah yang

diterapkan oleh organisasi untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman bagi karyawan.

Menurut Robbins & Judge (2022:180) menjelaskan bahwa keselamatan kerja yang baik meningkatkan komitmen organisasi karena Karyawan merasa lebih dihargai dan aman dalam bekerja. Lingkungan kerja yang aman meningkatkan kepercayaan karyawan terhadap perusahaan. Dan Kurangnya perhatian terhadap keselamatan kerja menyebabkan stres, ketidaknyamanan, dan menurunkan loyalitas karyawan. Menurut Luthans (2011:300) Program keselamatan kerja yang efektif mengurangi stres dan kecemasan karyawan, sehingga mereka lebih cenderung menunjukkan komitmen tinggi terhadap perusahaan. Lingkungan kerja yang aman memperkuat rasa kepercayaan karyawan terhadap manajemen dan meningkatkan keterikatan emosional dengan organisasi. Berdasarkan definisi yang dikemukakan dapat disimpulkan bahwa keselamatan kerja memiliki hubungan positif dengan komitmen organisasi, di mana lingkungan kerja yang aman tidak hanya meningkatkan kesejahteraan karyawan tetapi juga memperkuat loyalitas, kepercayaan, dan keterlibatan mereka dalam organisasi.

Keselamatan kerja memiliki hubungan yang signifikan dengan komitmen organisasi. Organisasi yang memiliki budaya keselamatan kerja yang kuat meningkatkan keterlibatan karyawan, yang pada akhirnya memperkuat komitmen organisasi. Karyawan yang merasa bahwa organisasi peduli terhadap keselamatan mereka cenderung memiliki motivasi lebih tinggi untuk tetap bekerja dalam organisasi tersebut. Keselamatan kerja merupakan faktor penting dalam lingkungan kerja yang berkontribusi terhadap kesejahteraan karyawan.

Lingkungan kerja yang aman dapat meningkatkan kepercayaan dan loyalitas karyawan terhadap organisasi, yang berdampak positif pada komitmen organisasi. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Pradita et Al (2022) dengan judul “ Analisis Pengaruh Praktek Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dimediasi oleh Komitmen Organisasi” dengan hasil penelitian memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Hal ini bahwa Keselamatan kerja yang baik menciptakan kepuasan kerja yang lebih tinggi, yang berkontribusi pada peningkatan komitmen organisasi. Karyawan yang merasa aman secara fisik dan psikologis akan lebih produktif dan menunjukkan loyalitas yang lebih tinggi terhadap organisasi. Hal ini juga sejalan dengan Penelitian Meyer & Allen (1991) yang menjelaskan bahwa Keselamatan kerja berdampak positif terhadap Komitmen Organisasi.

Hipotesis 2: Variabel Keselamatan kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi (Z)

2.6.3 Hubungan Pengawasan (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Pengawasan merupakan salah satu fungsi manajemen yang berperan penting dalam memastikan bahwa setiap kegiatan organisasi berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Pengawasan dilakukan untuk mengevaluasi kinerja, mengidentifikasi penyimpangan, serta memberikan tindakan korektif agar tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien.

Menurut Robbins & Judge (2019:400) Pengawasan yang baik meningkatkan kepuasan kerja, mengurangi stres, dan meningkatkan motivasi karyawan. Supervisi yang mendukung dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif,

sehingga karyawan dapat bekerja dengan lebih efisien dan produktif. Menurut Hasibuan (2016:200) menjelaskan bahwa pengawasan memiliki peran penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Ia mengemukakan bahwa Pengawasan yang konsisten meningkatkan disiplin dan tanggung jawab karyawan. Jika pengawasan terlalu lemah, karyawan cenderung bekerja kurang optimal. Pengawasan yang baik harus bersifat membimbing, bukan menekan, agar karyawan merasa dihargai dan tetap termotivasi. Dapat disimpulkan dari definisi yang dikemukakan pengawasan memiliki hubungan positif dengan kinerja karyawan. Pengawasan yang baik menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, meningkatkan motivasi, dan membangun disiplin, sehingga berdampak pada peningkatan kinerja dan produktivitas karyawan secara keseluruhan.

Pengawasan berhubungan dengan Kinerja karyawan, Karna Pengawasan merupakan salah satu faktor penting dalam manajemen organisasi yang memengaruhi kinerja karyawan. pengawasan yang baik dapat meningkatkan loyalitas dan keterlibatan karyawan, yang pada akhirnya berpengaruh pada kinerja karyawan secara keseluruhan. pengawasan yang baik memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dengan Meningkatkan disiplin dan tanggung jawab karyawan, Memberikan arahan dan bimbingan yang jelas, sehingga karyawan dapat bekerja lebih efektif, Meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja, yang berkontribusi pada peningkatan produktivitas. Membangun komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan, yang menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rahmawati et Al (2020) dengan judul “ Pengaruh Pengawasan, Keselamatan Kerja, Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Lapangan PT Panca Karya Sentosa Cilacap”

yang menyatakan bahwa Pengawasan Memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hipotesis 3: Variabel Pengawasan (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y)

2.6.4 Hubungan Keselamatan kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Keselamatan kerja merupakan aspek penting dalam dunia kerja yang bertujuan untuk melindungi karyawan dari risiko kecelakaan dan penyakit akibat pekerjaan. Keselamatan kerja mencakup kebijakan, prosedur, dan langkah-langkah yang diterapkan oleh organisasi untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman bagi karyawan.

Menurut Robbins & Judge (2017:600) menjelaskan bahwa keselamatan kerja mempengaruhi kinerja karyawan melalui faktor psikologis dan fisik. Lingkungan kerja yang aman meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja karyawan. Ketidakamanan kerja menyebabkan kecemasan, stres, dan menurunkan produktivitas. Perusahaan yang menerapkan program keselamatan kerja yang baik mengalami peningkatan efektivitas kerja dan loyalitas karyawan. Menurut Mangkunegara (2017:100) Faktor keselamatan kerja berpengaruh langsung terhadap produktivitas karyawan. Jika karyawan merasa aman, mereka lebih percaya diri dalam bekerja dan hasil kerja mereka lebih optimal. Dapat disimpulkan dari definisi bahwa keselamatan kerja yang baik menciptakan lingkungan yang mendukung kesejahteraan karyawan, meningkatkan kepuasan dan loyalitas, serta berkontribusi pada kinerja dan produktivitas yang lebih tinggi dalam organisasi.

Keselamatan kerja berhubungan dengan Kinerja Karyawan, karena Keselamatan kerja merupakan faktor penting dalam lingkungan kerja yang berpengaruh terhadap produktivitas dan kesejahteraan karyawan. Lingkungan kerja yang aman dan bebas dari risiko kecelakaan dapat meningkatkan motivasi, kepuasan, dan kinerja karyawan. Keselamatan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan karena Mengurangi stres dan kecemasan yang dapat menghambat produktivitas, Meningkatkan fokus dan efisiensi kerja karena karyawan tidak terganggu oleh risiko kecelakaan, Meningkatkan kepuasan dan motivasi kerja, yang berkontribusi pada kinerja yang lebih baik, dan Mengurangi tingkat absensi dan turnover, sehingga organisasi dapat mempertahankan tenaga kerja yang kompeten. Hal ini sejalan dengan Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ramadhani et Al (2024) dengan judul “ Analisis Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Kesehatan kerja, Keselamatan Kerja, Dan Lingkungan Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan “ yang menyatakan bahwa Keselamatan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Hipotesis 4: Variabel Keselamatan Kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y)

2.6.5 Hubungan Komitmen Organisasi (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Komitmen organisasi merupakan salah satu faktor penting dalam dunia kerja yang mencerminkan tingkat keterikatan dan loyalitas karyawan terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi akan lebih termotivasi untuk memberikan kontribusi terbaiknya, memiliki loyalitas tinggi, serta lebih cenderung bertahan dalam organisasi.

Menurut Robbins & Judge (2017:70) menjelaskan bahwa karyawan dengan komitmen organisasi yang tinggi cenderung Memiliki motivasi kerja yang lebih kuat, Menunjukkan kinerja yang lebih tinggi karena mereka merasa terikat dengan organisasi. Lebih loyal dan memiliki tingkat absensi serta turnover yang lebih rendah. Menurut Luthans (2011:150) Komitmen organisasi yang tinggi mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat, meningkatkan kepuasan kerja, dan mengurangi keinginan untuk berpindah kerja. Karyawan yang berkomitmen tinggi lebih bersedia untuk beradaptasi dengan perubahan dan memberikan kontribusi yang lebih besar terhadap organisasi. Dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang merasa terikat dengan organisasi akan bekerja lebih produktif, lebih loyal, serta memiliki dedikasi tinggi dalam menjalankan tugasnya. Oleh karena itu, organisasi perlu membangun lingkungan kerja yang mendukung serta memberikan penghargaan yang layak agar komitmen karyawan tetap terjaga.

Komitmen Organisasi berhubungan dengan Kinerja Karyawan, karena Komitmen organisasi merupakan faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi cenderung lebih loyal, termotivasi, dan berkontribusi lebih besar terhadap pencapaian tujuan perusahaan. komitmen organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dengan alasan Meningkatkan motivasi kerja dan tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas, Mengurangi tingkat absensi dan turnover, sehingga stabilitas organisasi tetap terjaga. Meningkatkan efisiensi dan produktivitas, karena karyawan lebih berdedikasi. Membangun lingkungan kerja yang lebih positif, yang berkontribusi pada kepuasan kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian

yang dilakukan oleh Streers (1977) dengan judul buku “ Organizational Commitment and Job Performance “ yang menyatakan bahwa Karyawan yang memiliki komitmen afektif tinggi lebih terlibat dalam pekerjaan mereka dan lebih fokus pada pencapaian tujuan perusahaan. Organisasi yang dapat meningkatkan komitmen karyawannya akan mengalami peningkatan kinerja secara keseluruhan. Komitmen afektif memiliki pengaruh paling besar terhadap kinerja karyawan dibandingkan dengan komitmen normatif dan berkelanjutan yang berarti Komitmen Organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Hipotesis 5: Variabel Komitmen Organisasi (Z) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y)

2.6.6 Hubungan Pengawasan (X₁) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Mediasi

Pengawasan merupakan salah satu fungsi manajemen yang berperan penting dalam memastikan bahwa setiap kegiatan organisasi berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Pengawasan dilakukan untuk mengevaluasi kinerja, mengidentifikasi penyimpangan, serta memberikan tindakan korektif agar tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien.

Menurut Robbins dan Judge (2020:98), pengawasan yang baik mencakup pemantauan, evaluasi, dan umpan balik yang dapat membantu karyawan meningkatkan kinerjanya. Dengan adanya pengawasan yang efektif, karyawan akan merasa diperhatikan dan dihargai, yang pada akhirnya meningkatkan loyalitas dan keterlibatan mereka terhadap organisasi. Sedangkan menurut Hasibuan (2019:200) Manusia Hasibuan menjelaskan bahwa pengawasan yang

efektif meningkatkan kepercayaan dan keterlibatan karyawan dalam organisasi. Menurutnya, Pengawasan yang bersifat membimbing membuat karyawan merasa dihargai dan lebih terikat secara emosional dengan organisasi. Komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan meningkatkan keterlibatan dan loyalitas karyawan. Pengawasan yang terlalu otoriter justru menurunkan loyalitas dan komitmen organisasi. Berdasarkan definisi yang diberikan dapat disimpulkan bahwa Pengawasan yang efektif dan sesuai dapat meningkatkan komitmen organisasi karyawan. Pengawasan yang bersifat membimbing dan memperhatikan kebutuhan karyawan cenderung meningkatkan keterlibatan, loyalitas, dan kinerja mereka. Sebaliknya, pengawasan yang terlalu ketat atau otoriter dapat menurunkan motivasi dan komitmen karyawan terhadap organisasi.

Hubungan antara Pengawasan dan Komitmen Organisasi dapat dijelaskan berbagai aspek yang saling terkait. Pengawasan yang bersifat transformasional (melalui motivasi, inspirasi, dan pengembangan karyawan) dapat meningkatkan komitmen organisasi. Pengawasan dan komitmen organisasi memiliki hubungan yang erat dalam dunia kerja. Pengawasan yang efektif dapat meningkatkan komitmen karyawan terhadap organisasi, sementara pengawasan yang buruk dapat menyebabkan rendahnya loyalitas dan keterikatan karyawan, Hubungan antara pengawasan dan komitmen organisasi bersifat positif, di mana pengawasan yang efektif dapat meningkatkan keterikatan karyawan dengan organisasi. Jika pengawasan dilakukan dengan adil, mendukung, dan komunikatif, maka karyawan akan merasa dihargai dan lebih berkomitmen. Sebaliknya, pengawasan yang bersifat otoriter atau tidak konsisten dapat menurunkan loyalitas karyawan dan meningkatkan turnover. Teori meyyer & Allen mengatakan Komitmen

organisasional dibagi menjadi tiga: afektif (perasaan emosional), kelangsungan (continuance – mengenai biaya jika meninggalkan), dan normatif (kewajiban moral). Penelitian sering menemukan bahwa komitmen afektif khususnya yang berperan sebagai mediasi karena komitmen afektif biasanya paling berkaitan erat dengan motivasi intrinsik dan performa. Misalnya, jika pengawasan memperkuat rasa afektif terhadap organisasi (melalui dukungan, pengakuan, hubungan baik), maka komitmen ini meningkatkan kinerja. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Robbins & Judge (2019) dengan judul “ Organizational Behavior “ Menjelaskan bahwa Pengawasan yang baik meningkatkan keterkaitan dan loyalitas karyawan.

Hipotesis 6: Variabel Pengawasan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui Komitmen Organisasi (Z)

2.6.7 Hubungan Keselamatan Kerja (X₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Mediasi

Keselamatan kerja merupakan aspek penting dalam dunia kerja yang bertujuan untuk melindungi karyawan dari risiko kecelakaan dan penyakit akibat pekerjaan. Keselamatan kerja mencakup kebijakan, prosedur, dan langkah-langkah yang diterapkan oleh organisasi untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman bagi karyawan.

Menurut Robbins & Judge (2022:180) menjelaskan bahwa keselamatan kerja yang baik meningkatkan komitmen organisasi karena Karyawan merasa lebih dihargai dan aman dalam bekerja. Lingkungan kerja yang aman meningkatkan kepercayaan karyawan terhadap perusahaan. Dan Kurangnya perhatian terhadap

keselamatan kerja menyebabkan stres, ketidaknyamanan, dan menurunkan loyalitas karyawan. Menurut Luthans (2011:300) Program keselamatan kerja yang efektif mengurangi stres dan kecemasan karyawan, sehingga mereka lebih cenderung menunjukkan komitmen tinggi terhadap perusahaan. Lingkungan kerja yang aman memperkuat rasa kepercayaan karyawan terhadap manajemen dan meningkatkan keterikatan emosional dengan organisasi. Berdasarkan definisi yang dikemukakan dapat disimpulkan bahwa keselamatan kerja memiliki hubungan positif dengan komitmen organisasi, di mana lingkungan kerja yang aman tidak hanya meningkatkan kesejahteraan karyawan tetapi juga memperkuat loyalitas, kepercayaan, dan keterlibatan mereka dalam organisasi.

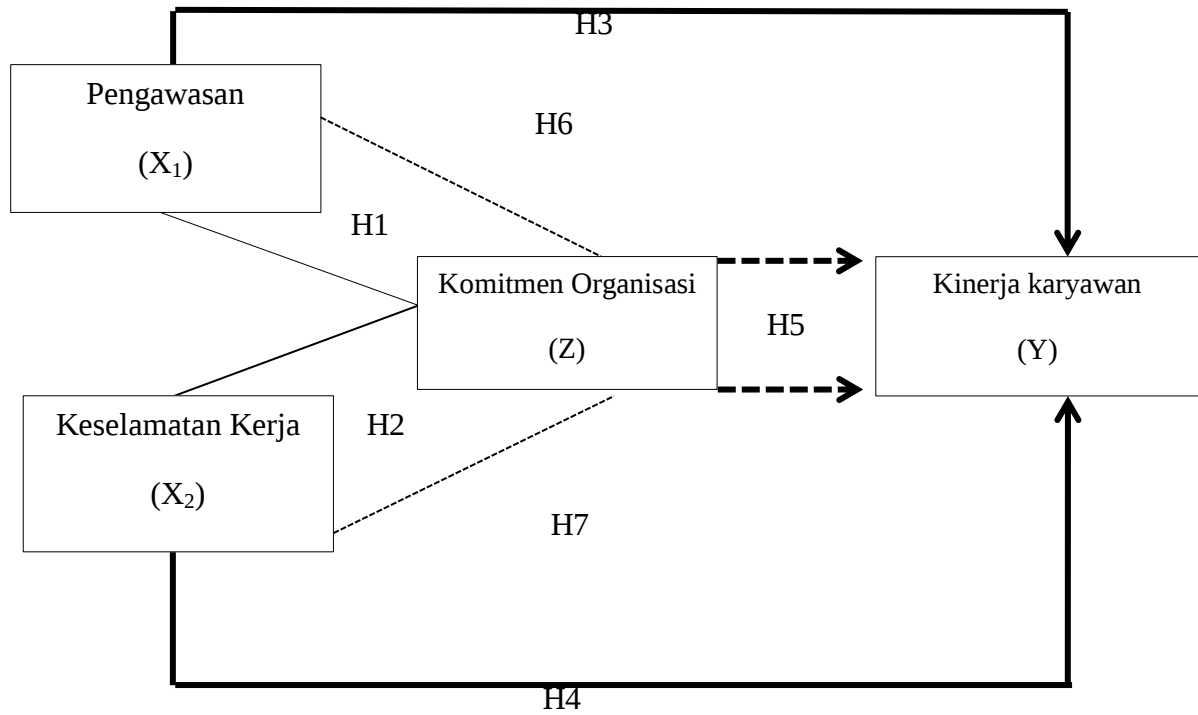
Keselamatan kerja memiliki hubungan yang signifikan dengan komitmen organisasi. Organisasi yang memiliki budaya keselamatan kerja yang kuat meningkatkan keterlibatan karyawan, yang pada akhirnya memperkuat komitmen organisasi. Karyawan yang merasa bahwa organisasi peduli terhadap keselamatan mereka cenderung memiliki motivasi lebih tinggi untuk tetap bekerja dalam organisasi tersebut. Keselamatan kerja merupakan faktor penting dalam lingkungan kerja yang berkontribusi terhadap kesejahteraan karyawan. Lingkungan kerja yang aman dapat meningkatkan kepercayaan dan loyalitas karyawan terhadap organisasi, yang berdampak positif pada komitmen organisasi. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Pradita et Al (2022) dengan judul “ Analisis Pengaruh Praktek Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dimediasi oleh Komitmen Organisasi” dengan hasil penelitian memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Hal ini bahwa Keselamatan kerja yang baik menciptakan kepuasan

kerja yang lebih tinggi, yang berkontribusi pada peningkatan komitmen organisasi. Karyawan yang merasa aman secara fisik dan psikologis akan lebih produktif dan menunjukkan loyalitas yang lebih tinggi terhadap organisasi. Hal ini juga sejalan dengan Penelitian Meyer & Allen (1991) yang menjelaskan bahwa Keselamatan kerja berdampak positif terhadap Komitmen Organisasi.

Hipotesis 7: Variabel Keselamatan Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui Komitmen Organisasi (Z)

2.7 Kerangka Konseptual

Menurut Sugiyono (2017:59) kerangka penelitian adalah alur berpikir dengan menerapkan berbagai model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan factor yang telah diidentifikasi sebagai masalah dalam topik penelitian dengan susunan yang sistematis. Variabel dalam penelitian ini yaitu Pengawasan, Keselamatan kerja terhadap Kinerja karyawan pada Perumda Padang Sejahtera Mandiri (Transpadang) dimediasi oleh Komitmen Organisasi.



Gambar 2.1
Kerangka Konseptual

————— : Berpengaruh secara langsung

----- : Berpengaruh secara tidak langsung

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif. Menurut Sugiyono (2019:8) Deskriptif kuantitatif, yaitu konsisten dengan variabel penelitian, focus pada permasalahan aktual dan fenomena yang sedang terjadi, serta menyajikan hasil penelitian dalam bentuk angka-angka yang bermakna.

Menurut Sugiyono (2019:17) penelitian kuantitatif diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui Komitmen Organisasi sebagai Mediasi dalam Pengaruh Pengawasan dan Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Perumda Padang Sejahtera Mandiri (Trans Padang).

3.2 Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Perumda Padang Sejahtera Mandiri (Trans Padang) pada bulan September 2025 – Selesai.

3.3 Variabel Penelitian

Dalam melaksanakan penelitian, istilah variabel tidak dapat ditinggalkan. Variabel adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek, organisasi atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Menurut Sugiyono (2018:96-97) dalam hubungan antar satu variabel dengan variabel yang lain maka macam-macam variabel dalam penelitian dapat dibedakan menjadi:

3.3.1 Variabel Independen (Bebas)

Menurut Sugiyono (2019:61) variabel independen adalah variabel-variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Dalam penelitian ini variabel yang digunakan untuk variabel independen adalah Variabel Pengawasan (X_1), dan Keselamatan Kerja (X_2).

3.3.2 Variabel Dependen (Terikat)

Menurut Darwin (2021:17) variabel dependen atau variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi variabel bebas, variabel terikat merupakan akibat dari variabel bebas. Variabel terikat yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan (Y).

3.3.3 Variabel Antara (Mediasi)

Menurut Ghozali (2018:80) Variabel mediasi adalah variabel yang menjembatani pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Variabel ini berperan sebagai perantara yang menerangkan bagaimana atau mengapa pengaruh tersebut terjadi.

Variabel ini merupakan variabel penyela atau perantara yang terletak diantara variabel independen dan dependen, sehingga variabel independen tidak langsung mempengaruhi berubahnya atau timbulnya variabel dependen. Variabel mediasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah Komitmen Organisasi (Z).

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2018:117) Populasi yaitu daerah penyearataan yang terdapat oleh fenomena atau topik yang memiliki kapasitas dan ciri spesifik yang ditentukan bagi penelaah bagi mempelajari lalu selanjutnya diambil Kesimpulan Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Divisi Operasional Trans Padang yang bekerja di Perumda Padang Sejahtera Mandiri (Trans Padang) sebanyak 355 karyawan.

3.4.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Menurut Sugiyono, (2017:81) sampel adalah bagian dari populasi yang menjadi sumber data dalam penelitian, dimana populasi merupakan bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Dalam menentukan ukuran sampel pada penelitian ini maka digunakan rumus Slovin yaitu :

$$\begin{aligned}
 n &= \frac{N}{N.(e)^2+1} \\
 &= \frac{355}{355.(0,01)^2+1} \\
 &= \frac{355}{3,55+1}
 \end{aligned}$$

$$= \frac{355}{4,55}$$

$$n = 78$$

Dimana :

n = Jumlah Sampel

N = Jumlah Populasi

E = Batas Toleransi Kesalahan (error tolerance) 10%

3.5 Teknik Pengambilan Sampel

Menurut Sugiyono (2018:81) Teknik pengambilan sampel adalah cara atau metode tertentu yang digunakan peneliti untuk memilih sebagian anggota dari populasi sebagai wakil atau representasi dari seluruh populasi.

Tabel 3.1 Kriteria Dan Pertimbangan

No	Kriteria
1.	Karyawan Divisi operasional Trans Padang
2.	Karyawan Divisi operasional Trans Padang yang telah bekerja minimal 1 tahun

3.6 Jenis Data dan Sumber Data

3.6.1 Jenis Data

Ada dua macam jenis data pada umumnya yaitu data kuantitatif dan data kualitatif yang akan di jelaskan di bawah ini, penulis lebih memfokuskan pada data kuantitatif dalam melakukan penelitian ini.

1) Data Kuantitatif

Data kuantitatif merupakan data atau informasi yang di dapatkan dalam bentuk angka. Dalam bentuk angka ini maka data kuantitatif dapat diproses menggunakan rumus matematika atau dapat juga di analisis dengan sistem statistik.

2) Data Kualitatif

Data Kualitatif merupakan data yang berbentuk kata-kata atau verbal. Cara memperoleh data kualitatif dapat di lakukan melalui wawancara.

3.6.2 Sumber Data

Dalam pengumpulan sumber data, penulis melakukan pengumpulan sumber data dalam wujud data primer dan data sekunder.

1) Data Primer

Menurut Sugiyono (2016: 225) Data primer merupakan sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data primer secara khusus di lakukan untuk menjawab pertanyaan penelitian. Penulis mengumpulkan data primer dengan metode survey. Metode survey ialah metode yang pengumpulan data primer yang menggunakan pertanyaan lisan dan tertulis. Penulis melakukan wawancara kepada salah satu karyawan Perumda Padang Sejahtera Mandiri (Trans Padang) untuk mendapatkan data atau informasi yang di butuhkan.

2) Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2018:456) data sekunder yaitu sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen. Data sekunder itu berupa bukti, catatan atau laporan historis yang telah tersusun dalam arsip atau data dokumenter. Penulis mendapatkan data

sekunder ini dengan cara melakukan permohonan izin yang bertujuan untuk mendapatkan data internal Perumda Padang Sejahtera Mandiri (Trans Padang).

3.7 Teknik Pengumpulan Data

Menurut Hair, (2018:224) “teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam sebuah penelitian, sebab tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data yang akurat, sehingga tanpa mengetahui teknik pengumpulan data peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar yang ditetapkan”. Teknik pengumpulan data yang digunakan untuk membahas masalah yang ada dalam penelitian yaitu :

1. Survei (Kuesioner)

Kuesioner menurut (Sujarweni, 2020:94) merupakan suatu instrument pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan beberapa pernyataan atau pertanyaan tertulis kepada para responden untuk mereka jawab. Kuesioner digunakan untuk memperoleh data responden mengenai Pengawasan, Keselamatan kerja, Kinerja Karyawan serta Komitmen Organisasi.

2. Studi Pustaka

Teknik ini melakukan pencarian informasi atau data-data dari jurnal-jurnal, referensi yang berkaitan dengan penelitian yang sedang dilakukan.

3.8 Definisi Operasional Variabel Penelitian

Definisi operasional variabel penelitian dimaksudkan untuk Memahami arti setiap variabel penelitian sebelum dilakukan analisis, instrumen, serta sumber pengukuran berasal dari mana (Sugiyono, 2019:77). Definisi ini dimaksud untuk

menjabarkan variabel-variabel tertentu yang timbul dalam suatu penelitian ke dalam indikator-indikator terperinci, variabelvariabel yang diteliti dalam penelitian ini yaitu pengetahuan Berlalu Lintas , budaya masyarakat, usia dan kepatuhan berlalu lintas. Di bawah ini dapat dilihat keterangan definisi operasional dari masing-masing variabel beserta indikatornya.

a) Variabel Independen

Menurut Darwin (2021:16) variabel independen atau variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi variabel lain, variabel bebas merupakan penyebab perubahan variabel lain, dalam penelitian ini yang menjadi variabel independennya adalah sebagai berikut :

1 Pengawasan (X_1)

Menurut Siagian (2014:127), pengawasan merupakan proses pengamatan terhadap pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar pekerjaan yang sedang dilaksanakan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan. Secara operasional dalam penelitian ini, Pengawasan didefinisikan sebagai tindakan yang dilakukan oleh atasan atau pihak yang berwenang di Perumda Padang Sejahtera Mandiri (Trans Padang) untuk memastikan bahwa seluruh aktivitas kerja karyawan berjalan sesuai dengan prosedur, target, dan standar operasional yang telah ditetapkan.

2. Keselamatan Kerja (X_2)

Menurut Bangun Wilson (2012:377), keselamatan kerja adalah perlindungan atas keamanan kerja yang dialami oleh pekerja, baik secara fisik maupun mental, dalam lingkungan pekerjaan. Secara operasional dalam penelitian ini, Keselamatan Kerja didefinisikan sebagai upaya perusahaan dalam menciptakan lingkungan kerja yang aman, sehat, dan terlindungi dari risiko kecelakaan maupun gangguan mental, guna mendukung kenyamanan dan produktivitas kerja karyawan di Perumda Padang Sejahtera Mandiri (Trans Padang).

b) Variabel Dependen (Y)

Menurut Darwin (2021:17) variabel dependen atau variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi variabel bebas, variabel terikat merupakan akibat dari variabel bebas. Variabel terikat yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan(Y).

1. Kinerja Karyawan (Y)

Menurut Mangkunegara (2017:67), kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Secara operasional dalam penelitian ini, Kinerja Karyawan didefinisikan sebagai tingkat pencapaian hasil kerja karyawan Trans Padang dalam menjalankan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya, baik dari

segi mutu (kualitas) maupun volume kerja (kuantitas), sesuai dengan standar yang telah ditentukan oleh perusahaan.

c) Variabel Mediasi

Menurut Kaswan (2017:151): Komitmen organisasi merupakan ukuran kesediaan karyawan untuk bertahan dengan sebuah perusahaan di waktu yang akan datang. Secara operasional dalam penelitian ini, Komitmen Organisasi didefinisikan sebagai sikap psikologis karyawan Perumda Padang Sejahtera Mandiri (Trans Padang) yang menunjukkan sejauh mana loyalitas, keterikatan, dan keinginan mereka untuk tetap menjadi bagian dari perusahaan dalam jangka panjang. Komitmen organisasi dalam penelitian ini berperan sebagai variabel mediasi, yaitu sebagai perantara yang menjelaskan pengaruh antara variabel pengawasan dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan.

Dari definisi operasional diatas dapat dilihat dari Tabel 3.2 Kisi-kisi Instrumen penelitian dibawah ini:

Tabel 3.2 Kisi-Kisi Instrumen Penelitian

No	Variabel Penelitian	Indikator	Item pertanyaan/pernyataan	Sumber
1.	Kinerja Karyawan	1. Ketepatan waktu 2. Kualitas kerja 3. Kuantitas kerja 4. Efektivitas kerja 5. Kemandirian dalam bekerja	1-2 3-4 5-6 7-8 9-10	Robbins, Coulter, dan Long (2024:250)
2.	Pengawasan (X ₁)	1. Penetapan standar kerja 2. Pengukuran pelaksanaan kerja 3. Perbandingan dengan standar 4. Melakukan tindakan	1-2 3-4 5-6 7-8	Dessler (2020:450)
3.	Keselamatan Kerja (X ₂)	1. Kondisi tempat kerja 2. Kondisi mesin 3. Peralatan	1-2 3-4 5-6	Goetsch (2022:102)
4.	Komitmen Organisasi (Z)	1. Komitmen efektif 2. Komitmen Kontinyu 3. Komitmen normative	1-2 3-4 5-6	Meyer (2022:415)

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Setiap instrumen harus mempunyai skala pengukuran salah satunya yaitu skala likert. Menurut Sugiyono (2018:152) skala likert yaitu skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian ini jawaban setiap instrumen menggunakan pembobotan seperti dalam tabel 3.3 berikut ini:

Tabel 3.3 Skala Pengukuran Variabel Penelitian

Alternatif Jawaban	Skor
SS = Sangat Setuju	5
S = Setuju	4
N = Netral	3
TS = Tidak Setuju	2
STS = Sangat Tidak Setuju	1

Setiap item pertanyaan sebagaimana yang terdapat dalam koesioner dinilai atau diberi skor sesuai dengan rincian seperti di atas kemudian dijumlahkan sehingga diperoleh skor total.

3.9 Metode Analisis Data

3.9.1 Analisis Deskriptif

Menurut Sugioyono (2019:206) Analisis deskriptif merupakan alat statistik yang digunakan untuk menganalisis yang digunakan untuk menganalisis data dengan menyampaikan data yang telah terkumpul, yang bertujuan untuk mencapai pemahaman dan kesimpulan. Statistik deskriptif melibatkan pengumpulan, pengolahan, penyajian, dan interpretasi data dengan tujuan memberikan gambaran yang jelas mengenai masalah yang sedang dihadapi.

Tujuan analisis deskriptif ini untuk mengurai atribut-atribut dari setiap variabel penelitian, dengan membuat tabel distribusi frekuensi data, mencari rata-rata, skor total, dan Tingkat capaian responden (TCR), kemudian menginterpretasikan hasilnya. Analisis ini tidak menjalin hubungan antara variabel yang satu dengan variabel yang lainnya, dan juga tidak membandingkan variabel yang satu dengan

variabel yang lain. Untuk menghitung tingkat capaian jawaban dari responden, dengan cara :

$$TCR = \frac{Rs}{n} \times 100\%$$

Keterangan :

TCR = Tingkat Capaian Responden

Rs = Rata-rata skor jawaban responden (Rerata)

N = Nilai skor maksimum

100% = Angka tetap skor

Adapun kriteria responden menurut sugiyono, (2019:208-209) Sebagai berikut :

Tabel 3.4 Tingkat Pencapaian Responden

No	Angka	Keterangan
<u>1</u>	0% - 20,99%	Kurang Baik
<u>2</u>	21% - 40,99%	Cukup
<u>3</u>	41% - 60,99%	Cukup Baik
<u>4</u>	61% - 80,99%	Baik
<u>5</u>	81% - 100%	Sangat Baik

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa tingkat pencapaian jawaban dari responden 81% -100% memiliki kriteria sangat baik, 61% - 80,99% memiliki kriteria baik, 41% - 60,99% Memiliki kriteria cukup baik, 21% - 40,99% memiliki kriteria cukup dan 0% - 20,99% memiliki kriteria kurang baik.

3.9.2 Analisis *Structural Equation Modeling*

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan *Structural Equation Model* (SEM) dengan alat analisis data berupa *Partial Least Square* (PLS) untuk menguji hipotesis dengan melalui aplikasi perangkat lunak yaitu SmartPLS. *Structural Equation Model* (SEM) adalah sekelompok teknik statistika yang digunakan untuk menguji hubungan yang kompleks dan tidak dapat diselesaikan hanya dengan menggunakan persamaan regresi linier. SEM dapat dianggap sebagai perpaduan antara analisis regresi dan analisis faktor. Di sisi lain, SEM juga dapat merujuk kepada *Path Analysis* atau *Confirmatory Factor Analysis*, karena keduanya adalah jenis khusus dari SEM dapat membangun hubungan antara satu atau lebih variabel dependen dengan satu atau lebih variabel independent.

SEM terdapat tiga kegiatan yang dilakukan secara bersamaan, yaitu pemeriksaan validitas dan reliabilitas instrumen (*Confirmatory Factor Analysis*), pengujian model hubungan antara variabel (*Path Analysis*), dan pengembangan model yang sesuai untuk tujuan prediksi (model struktural dan analisis regresi). Sebuah model SEM yang lengkap terdiri dari dua bagian, yaitu model pengukuran (*measurement model*) dan model struktural atau model sebab-akibat. Menurut Lenni (2018) model pengukuran digunakan untuk menilai validitas dan validitas diskriminan, sementara model struktural digunakan untuk menggambarkan hubungan yang diajukan dalam hipotesis.

3.9.3 *Partial Least Square* (PLS)

Pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan metode analisis *Partial Least Square* (PLS) dengan menggunakan perangkat lunak Smart

PLS. PLS digunakan karena memiliki suatu keunggulan tidak terikat dalam asumsi yang diberikan, sehingga memungkinkan untuk menangani permasalahan seperti kelainan karena multikolinearitas, dan autokorelasi. PLS bekerja dengan baik dengan ukuran sampel yang kecil dan ukuran sampel yang mungkin dan dapat diterapkan pada konstruksi formatif dan reflektif menurut Willy (2015:38).

Metode analisis *Partial Metode analisis Least Square* (PLS) adalah teknik analisis struktural yang dapat mengevaluasi model eksternal dan model internal secara bersamaan. Menggunakan proses literasi algoritma, model pengukuran digunakan untuk menilai validitas dan reliabilitas. Parameter model dan nilai R² digunakan sebagai indikator sensitivitas model prediksi. Sebaliknya, model struktural digunakan untuk memprediksi hubungan antar variabel laten dengan bootstrapping, untuk menemukan hubungan sebab akibat parameter statistik dihasilkan. Oleh karena itu, PLS dipilih sebagai alat analisis untuk menganalisis dan memprediksi keberadaan variabel laten independent dan dependen dalam penelitian ini, terutama karena ukuran sampel yang tidak terlalu besar. Teknik analisis menggunakan PLS dilakukan dalam dua tahap:

3.9.3.1 Outer Model (model pengukuran)

Outer model merujuk pada penilaian terhadap instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data penelitian, evaluasi ini dilakukan untuk mengevaluasi validitas dan reliabilitas instrumen tersebut. Aturan untuk mengukur validitas dan reliabilitas dapat dilihat dibawah ini:

a. Validitas Konvergen (*Convergent Validity*)

Validitas konvergen dalam prosedur pengujian melibatkan menghubungkan skor item atau komponen dengan skor konstruk terkait untuk mengukur sejauh mana item atau komponen tersebut benar-benar mencerminkan konstruk tersebut. Evaluasi validitas konvergen sering dilakukan dengan memeriksa Loading Factor, yang merupakan seberapa kuatnya hubungan antara item atau komponen dengan konstruk yang sedang diukur. Menurut Sekaran (2016:61) Loading Factor dianggap tinggi jika nilainya melebihi 0,70, menunjukkan bahwa item atau komponen tersebut secara kuat terhubung dengan konstruk yang diukur. Agar lebih jelas dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 3.5 Kriteria Pengujian Validitas *Convergent*

Uji Validitas	Kriteria Pengujian	Sumber
Validitas convergent	Loading factor > 0.70	Sekaran (2016:62)
	AVE > 0,50	

b. Validitas Deskriminan (*Discriminant Validity*)

Validitas disriminan merupakan salah satu syarat yang harus dipenuhi dalam ouiter model. Pengukuran validitas diskriminan dapat dilakukan dengan cara membandingkan nilai akar kuadrat dari *average vatiance extracted* (AVE). Menurut Sholihin & Ratmono (2018:108) validitas diskriminan bisa dikategorikan telah tercapai jika nilai variabel yang diberi tanda kurung pada kolom diagonal lebih tinggi dari nilai variabel yang berada di bawah atau di atasnya.

Tabel 3.6 Kriteria Pengujian Validitas *Discriminasi*

Uji Validitas	Kriteria Pengujian	Sumber
Validitas Discriminant	>0,7 untuk setiap variabel	Sekaran (2016:62)

c. Reliabilitas Komposit (*Composite Reliability*)

Menurut Hair, (2018:69) *composite reliability* adalah ukuran seberapa baik indikator-indikator dalam suatu konstruk dapat menyatu untuk membentuk konstruk tersebut. Variabel dapat dikatakan memenuhi *composite reliability* jika diperoleh nilai $\geq 0,70$. Menurut Sakaran, (2016:70) berpendapat bahwa jika nilai *reliability's alpha* ≥ 70 dapat dikategorikan baik. Untuk informasi lebih lanjut dapat ditemukan dalam tabel di bawah ini :

Tabel 3.7 Kriteria Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas	Kriteria Pengujian	Sumber
Cronbach's Alpha	“>0,70 dikategorikan baik 0,6 < 0,70 dapat diterima <0,60 rendah”	Sekaran (2016:70)
Composite Reliability (rho_c)		

3.9.3.2. Inner Model (model structural)

Evaluasi Inner Model, atau evaluasi struktural model yang dilakukan , bertujuan untuk mengukur beberapa aspek penting, yaitu : R Square (R^2) yang mengindikasikan sejauh mana variabilitas dalam konstruk dapat dijelaskan, koefisien jalur (Path Coefficient) yang menggambarkan hubungan antar variabel, validasi kesesuaian model (Model Fit). Menurut Duryadi (2021:62) dalam model struktural ini berpedoman kepada :

1. R-Square (R^2)

Dalam menilai struktural dimulai melihat nilai R Square untuk setiap nilai variabel Endogen sebagai kekuatan prediksi dari model struktural. Perubahan nilai R Square (R^2) dapat digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel laten eksogen tertentu terhadap variabel laten endogen apakah memiliki pengaruh substantif. Nilai R Square 0.75, 0.50 dan 0.25 dapat disimpulkan bahwa model kuat, moderat dan lemah Hair et al, dalam Ghazali dan Latan (2015). Hasil dari PLS R Square memprestasikan jumlah variance dari konstruk yang dijelaskan oleh model Ghazali dan Latan (2015). Semakin tinggi nilai R^2 berarti semakin baik model prediksi dan model penelitian yang diajukan.

2. Effect Size (F-Square)

Selanjutnya adalah mengevaluasi *Effect Size* (F-Square), selain mengevaluasi nilai R^2 dari semua konstruk endogen, perubahan nilai R^2 ketika konstruk eksogen tertentu dihilangkan dari model dapat digunakan untuk mengevaluasi apakah konstruk yang dihilangkan memiliki dampak substantif pada konstruk endogen, ukuran ini disebut sebagai ukuran F^2 . Pedoman untuk menilai F^2 adalah bahwa nilai 0,02, 0,15 dan 0,35 masing-masing mewakili efek kecil, sedang, dan besar dari variabel laten eksogen. Nilai ukuran efek kurang dari 0,20 menunjukkan bahwa tidak ada efek.

3. *Goodness of Fit* (GoF)

Digunakan untuk memvalidasi performa gabungan antara model pengukuran (outer model) yang nilainya terbentang antara 0-1 dengan interpretasi yaitu 0-0,36 (GoF kecil), 0,25-0,36 (GoF moderat), dan diatas 0,36 (GoF besar).

3.10 Uji Hipotesis

Jika evaluasi model pengukuran dan model struktural telah dilakukan, selanjutnya adalah menguji hipotesis yang ada di penelitian ini. Uji hipotesis ini dilakukan dengan melihat nilai dari T-Statistic dan nilai dari p-values. Hipotesis akan dinyatakan diterima dengan kriteria nilai dari p-values < 0.5 Yamin dan Kurniawan, (2011)