



Pengaruh Karakteristik Individu, Komitmen Organisasi, dan K3 terhadap Kinerja Karyawan UD Monggo Jaya Kab. Kediri

Dela Citra Tarida^{1*}, Diana Ambarwati², Nuril Aulia Munawaroh³

¹⁻³Universitas Islam Kediri, Indonesia

*Penulis Korespondensi: delacitra136@gmail.com

Abstract. *This study aims to analyze the influence of individual characteristics, organizational commitment, and occupational health and safety on employee performance at UD Monggo Jaya, Kediri Regency. A quantitative method is used in this research, with data collection through questionnaires and interviews. The research employs a non-probability sampling technique, utilizing a saturated sample method with a population of 52 employees and a sample size of 52 employees. Based on the results of the study, it shows that partially the individual characteristics variable has a significant effect on employee performance variables, with a Sig. value of $0.033 < 0.05$. Partially the organizational commitment variable does not have a significant effect on employee performance variables, with a Sig. value of $0.884 > 0.05$. Partially the occupational safety and health variable does not have a significant effect on employee performance variables, with a Sig. value of $0.068 > 0.05$. The individual characteristics, organizational commitment, occupational safety and health variables simultaneously have a significant effect on employee performance at UD Monggo Jaya, Kediri Regency with a Sig. value of $0.028 < 0.05$. The influence of the level of individual characteristics, organizational commitment, occupational safety and health on employee performance is 17.1%, while the remaining 82.9% is influenced by other variables not examined in this study.*

Keywords: *Employee Performance; Individual Characteristics; Occupational Health; Organizational Commitment; UD Monggo Jaya.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh karakteristik individu, komitmen organisasi, keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan UD Monggo Jaya, Kabupaten Kediri. Dalam penelitian ini, digunakan metode kuantitatif dengan pengumpulan data melalui kuisioner dan wawancara. Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel non probability sampling, menggunakan metode sampel jenuh dengan jumlah populasi sebanyak 52 karyawan dan sampel sebanyak 52 karyawan. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel karakteristik individu berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan, dengan nilai Sig. $0,033 < 0,05$. Secara parsial variabel komitmen organisasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan, dengan nilai Sig. $0,884 > 0,05$. Secara parsial variabel keselamatan dan kesehatan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan, dengan nilai Sig. $0,068 > 0,05$. variabel karakteristik individu, komitmen organisasi, keselamatan dan kesehatan kerja secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan UD Monggo Jaya, Kabupaten Kediri dengan nilai Sig. $0,028 < 0,05$. Besar pengaruh tingkat karakteristik individu, komitmen organisasi, keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 17,1%, sedangkan sisanya sebesar 82,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata kunci: Karakteristik Individu; Kesehatan Kerja; Kinerja Karyawan; Komitmen Organisasi; UD Monggo Jaya.

1. LATAR BELAKANG

Dalam persaingan bisnis yang semakin meningkat setiap perusahaan perlu mengelola kegiatan bisnisnya secara optimal untuk tetap bisa bersaing dengan perusahaan lain. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan hal yang paling penting dalam sebuah organisasi, dimana sumber daya manusia memiliki peranan dan kontribusi pada perusahaan untuk membantu mencapai tujuan.

Menurut Mangkunegara (2016:67) kinerja berasal dari istilah “*job performance*” atau “*actual performance*”, yang merujuk pada prestasi kerja atau hasil yang sebenarnya dicapai oleh seseorang dalam pekerjaannya. Kinerja yang baik mencerminkan sejauh mana seorang karyawan mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan perusahaan. Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat kinerja adalah karakteristik individu karyawan.

Menurut Jatmiko (2021) karakteristik individu mencerminkan perbedaan kepribadian setiap karyawan dalam menghadapi dan melaksanakan pekerjaannya. Karakteristik individu karyawan tidak hanya mempengaruhi kinerja mereka, tetapi juga berhubungan erat dengan komitmen organisasi. Karyawan yang memiliki karakteristik individu positif cenderung memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi tempat mereka bekerja.

Karyawan yang memiliki komitmen tinggi terhadap perusahaan ditandai dengan adanya rasa kepercayaan dan penerimaan yang mendalam terhadap tujuan serta nilai-nilai yang dianut oleh organisasi. Fauzi et.al (2024) mengungkapkan komitmen dalam organisasi mencerminkan hubungan antara karyawan dengan organisasi dimana karyawan menunjukkan komitmen kepada perusahaan sehingga orang lain memandangnya sebagai individu yang loyal terhadap tempat kerjanya. Komitmen dapat mempengaruhi perilaku karyawan dalam mendukung dan mematuhi kebijakan-kebijakan yang ada termasuk yang berkaitan dengan keselamatan dan kesehatan kerja (K3).

Hernilawati et.al (2021) menyatakan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja adalah upaya untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman dengan tujuan akhir mencapai kinerja yang optimal. Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan salah satu program pemeliharaan yang diterapkan dalam perusahaan. Implementasi program K3 sangat penting bagi karyawan karena bertujuan untuk membangun sistem keselamatan dan kesehatan kerja yang menyeluruh dengan melibatkan unsur manajemen, tenaga kerja, serta kondisi dan lingkungan kerja yang terpadu.

UD. Monggo Jaya merupakan perusahaan yang bergerak di sektor pembuatan kayu gaharu olahan. UD Monggo Jaya pertama kali didirikan pada tahun 2002 di Jakarta Selatan. Di Kediri perusahaan ini berlokasi di Jl. Raya Mojo, Desa Sukoanyar Rt.24/Rw.05, Kecamatan Mojo, Kabupaten Kediri, Jawa Timur. Setelah peneliti melakukan observasi dan wawancara, terdapat beberapa fenomena yang terjadi pada tempat penelitian. Fenomena pertama yang terjadi adalah terkait karakteristik individu dimana terdapat karyawan yang memiliki kemampuan rendah dalam mengoperasikan peralatan atau melakukan pekerjaan sesuai standart. Fenomena kedua, terkait komitmen organisasi dimana karyawan tidak merasakan

tanggung jawab moral yang kuat untuk mematuhi aturan kerja. Hal ini terlihat dari tingginya pelanggaran disiplin seperti datang terlambat, sering absen tanpa izin, atau mengabaikan prosedur keselamatan kerja. Fenomena ketiga, terkait keselamatan dan kesehatan kerja dimana sering kali terjadi kecelakaan kerja ringan seperti terkilir akibat kesalahan posisi tubuh saat mengangkat kayu, kulit terkena permukaan panas dari alat atau mesin yang digunakan dalam pengolahan resin ataupun penyulingan minyak gaharu, luka gores saat memproses kayu, dan banyaknya paparan debu kayu yang bisa menyebabkan gangguan pernapasan.

Berbagai fenomena tersebut dapat memberikan dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Kemampuan rendah dalam mengoperasikan peralatan kerja menyebabkan penurunan efisiensi dan produktivitas kerja karena karyawan membutuhkan waktu lebih lama untuk menyelesaikan tugas dan seringkali menghasilkan output yang tidak sesuai dengan standart.

Penelitian ini juga diatarbelakangi oleh *research gap* yang ditemukan pada penelitian terdahulu. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Ratnasari et.al (2020) dan Putri et.al (2023) menunjukkan bahwa karakteristik individu, komitmen organisasi, keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Sedangkan berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Paramita & Santosa (2023) dan Paramitha et.al (2024) menunjukkan bahwa karakteristik individu dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Rorimpandey et.al (2022) yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi dan keselamatan kesehatan kerja berpengaruh namun tidak signifikan terhadap kinerja.

Berdasarkan penjelasan di atas peneliti berupaya untuk mengetahui adanya pengaruh karakteristik individu, komitmen organisasi, keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan.

2. KAJIAN TEORITIS

Karakteristik Individu

Menurut Kirani (2023) karakteristik individu diartikan sebagai sifat dan ciri khas yang secara unik dimiliki oleh setiap manusia yang membedakan mereka satu sama lain. setiap individu memiliki cara yang unik dalam menghadapi kebutuhan dan tantangan hidup sesuai dengan karakteristik yang melekat pada dirinya. Menurut Syafitri et.al (2023) karakteristik individu merujuk pada perilaku atau sifat yang dimiliki oleh seorang karyawan, baik yang bersifat positif maupun negatif. Sedangkan Sujak (2009) mengungkapkan bahwa karakteristik

individu mencakup berbagai aspek seperti kebutuhan, nilai-nilai, sikap, dan minat yang dimiliki masing-masing individu.

Berdasarkan beberapa definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa karakteristik individu merupakan kepribadian dari setiap individu yang membedakan mereka antara satu dengan yang lainnya. Dalam pekerjaan karakteristik individu dapat menentukan bagaimana individu tersebut mencapai kinerja yang optimal.

Indikator Karakteristik Individu

Sedayu (2021) mengungkapkan bahwa setiap individu memiliki pandangan, tujuan, kebutuhan, dan kemampuan yang beragam. Perbedaan ini turut mempengaruhi lingkungan kerja, sehingga tingkat kepuasan setiap orang dapat bervariasi meskipun mereka bekerja di tempat yang sama. Robbins (dalam Sedayu, 2021) mengatakan indikator karakteristik individu meliputi: (1)Kemampuan (*Ability*). (2)Nilai (*Value*). (3)Sikap (*Attitude*). (4)Minat (*Interest*)

Komitmen Organisasi

Menurut Robbins & Judge (2021:731) komitmen organisasi adalah tingkat dimana seorang karyawan merasa terikat dengan suatu organisasi, mengidentifikasi dirinya dengan tujuan-tujuan organisasi tersebut, dan memiliki keinginan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi. Yusuf & Syarif (2018:32) mengatakan bahwa komitmen organisasi merupakan bentuk loyalitas karyawan terhadap organisasi yang ditunjukkan melalui kesediaannya untuk tetap menjadi bagian dari organisasi, berkontribusi dalam pencapaian tujuan, serta tidak memiliki keinginan untuk keluar dari organisasi dengan alasan apapun. Sedangkan menurut Utaminingsih (2014:140) Komitmen organisasi didefinisikan sebagai kekuatan yang mencerminkan tingkat identifikasi dan keterlibatan individu sebagai anggota organisasi.

Berdasarkan beberapa definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi merupakan keinginan diri karyawan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi tersebut. Komitmen organisasi berperan penting dalam mendorong perilaku dan kebiasaan karyawan untuk bekerja lebih efisien guna mencapai tujuan perusahaan. Selain itu, komitmen organisasi juga memiliki peran krusial dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Indikator Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi dapat diukur menggunakan indikator yang telah dikembangkan oleh Busro (2018:86), yaitu: (1)*Affective commitment* (komitmen afektif). (2)*Continuance commitment* (komitmen berkelanjutan). (3)*Normative comitment* (komitmen normatif)

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Menurut Suparyadi (2015:384) Keselamatan kerja dapat diartikan sebagai keadaan di mana karyawan dapat melaksanakan tugas mereka tanpa adanya potensi kecelakaan, sehingga mereka merasa aman dan tidak khawatir akan mengalami cedera atau kecelakaan selama bekerja. Sedangkan menurut Suparyadi (2015:398) Kesehatan kerja merujuk pada kondisi fisik, mental, dan sosial seseorang, yang tidak hanya berarti tidak adanya penyakit atau kelemahan saat bekerja. Sedarmayanti (2009:124) mengungkapkan bahwa Manajemen keselamatan dan kesehatan kerja adalah upaya untuk menjaga keselamatan dan kesehatan pekerja selama melaksanakan tugas di perusahaan. Hal ini bertujuan agar pekerja tidak mengalami gangguan atau masalah kesehatan selama menjalankan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan atau lembaga tertentu.

Berdasarkan beberapa definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja merupakan kondisi lingkungan kerja yang aman dan sehat yang mampu mendukung keberlangsungan tugas dan aktivitas pekerja dengan mengurangi potensi risiko serta meningkatkan kinerja dan kesejahteraan mereka.

Indikator Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Terdapat beberapa indikator keselamatan dan kesehatan kerja sebagaimana diungkapkan oleh Mangkunegara (2017:162) yaitu: (1)Kondisi lingkungan kerja. (2)Pengaturan udara. (3)Sistem penerangan. (4)Penggunaan peralatan kerja. (5)Kondisi fisik dan psikologis pekerja

Kinerja

Menurut Kasmir (2016:182) kinerja adalah hasil yang diperoleh dari pekerjaan dan perilaku kerja dalam menyelesaikan tugas serta tanggung jawab yang diberikan dalam jangka waktu tertentu. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2010:260) kinerja adalah hasil yang dicapai oleh pekerja yang merupakan proses manajerial atau hasil dari suatu organisasi secara keseluruhan. Wibowo (2012:9) mengungkapkan manajemen kinerja adalah pendekatan dalam mengelola sumber daya yang berfokus pada pencapaian kinerja dengan melibatkan komunikasi yang terbuka dan berkelanjutan. Menurut Mangkunegara (2016:67) kinerja berasal dari istilah "*job performance*" atau "*actual performance*," yang merujuk pada prestasi kerja atau hasil yang sebenarnya dicapai oleh seseorang dalam pekerjaannya.

Berdasarkan beberapa definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan tingkat keberhasilan individu dalam menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan standart hasil kerja yang telah ditentukan.

Indikator Kinerja

Menurut Robbins (2016:260) indikator kinerja adalah alat untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja karyawan. Berikut beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan: (1)Kualitas kerja. (2)Kuantitas. (3)Ketepatan waktu. (4)Efektifitas. (5)Kemandirian.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan objek penelitian pada UD. Monggo Jaya Kabupaten Kediri yang berlokasi pada Jln. Raya Mojo, Desa Sukoanyar Rt.24/Rw.05, Kec. Mojo, Kabupaten Kediri, Jawa Timur. Jumlah populasi sebanyak 52 karyawan. Jumlah sampel ditentukan menggunakan sampel jenuh dengan total 52 responden. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *nonprobability sampling*, yaitu dengan metode sampel jenuh. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan wawancara, penyebaran kuesioner, dan observasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis statistik dengan pendekatan deskriptif. Analisis yang dilakukan meliputi, uji instrumen (uji validitas, dan uji reliabilitas), uji asumsi klasik (uji normalitas, multikolinearitas, heterokedastisitas, dan linieritas), Analisis Regresi Linier Berganda, uji hipotesis (uji t dan uji F), koefisien determinasi (R^2).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas.

Variabel	Item	Pearson Correlation	r Tabel (df = n-2)	Sig.	Keterangan
Karakteristik Individu (X ₁)	X1.1	0,489	0,273	0,000	Valid
	X1.2	0,927	0,273	0,000	Valid
	X1.3	0,360	0,273	0,009	Valid
	X1.4	0,549	0,273	0,000	Valid
	X1.5	0,570	0,273	0,000	Valid
	X1.6	0,539	0,273	0,000	Valid
	X1.7	0,925	0,273	0,000	Valid
	X1.8	0,394	0,273	0,004	Valid
Komitmen Organisasi (X ₂)	X2.1	0,657	0,273	0,000	Valid
	X2.2	0,863	0,273	0,000	Valid
	X2.3	0,708	0,273	0,000	Valid
	X2.4	0,565	0,273	0,000	Valid
	X2.5	0,717	0,273	0,000	Valid
	X2.6	0,764	0,273	0,000	Valid
Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X ₃)	X3.1	0,566	0,273	0,000	Valid
	X3.2	0,487	0,273	0,000	Valid
	X3.3	0,512	0,273	0,000	Valid

	X3.4	0,572	0,273	0,000	Valid
	X3.5	0,466	0,273	0,000	Valid
	X3.6	0,867	0,273	0,000	Valid
	X3.7	0,931	0,273	0,000	Valid
	X3.8	0,440	0,273	0,001	Valid
	X3.9	0,317	0,273	0,022	Valid
	X3.10	0,822	0,273	0,000	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,301	0,273	0,030	Valid
	Y.2	0,597	0,273	0,000	Valid
	Y.3	0,682	0,273	0,000	Valid
	Y.4	0,621	0,273	0,000	Valid
	Y.5	0,475	0,273	0,000	Valid
	Y.6	0,843	0,273	0,000	Valid
	Y.7	0,649	0,273	0,000	Valid
	Y.8	0,472	0,273	0,000	Valid
	Y.9	0,497	0,273	0,000	Valid
	Y.10	0,578	0,273	0,000	Valid

Sumber : Hasil output SPSS 25, 2025

Berdasarkan data pada tabel di atas, Dapat diketahui nilai r tabel menggunakan rumus $df = n-2$ atau $52-2 = 50$, maka r tabel yang didapatkan sebesar 0,273 dan nilai korelasi semua item pernyataan diatas dinyatakan valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan $Sig. < 0,05$.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas.

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Reliabilitas	Keterangan
Karakteristik Individu (X ₁)	0,739	> 0,7	Reliabel
Komitmen Organisasi (X ₂)	0,803	> 0,7	Reliabel
Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X ₃)	0,797	> 0,7	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,771	> 0,7	Reliabel

Sumber : Hasil output SPSS 25, 2025

Berdasarkan hasil pengujian yang disajikan pada tabel di atas dapat diketahui hasil nilai *cronbach's alpha* (α) > 0,70 sehingga indikator tersebut dapat dikatakan reliabel atau layak dipercaya sebagai alat ukur variabel.

Uji Normalitas

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas.

Variabel	Asymp. Sig (2-tailed)	Ketentuan	Keterangan
Karakteristik Individu (X ₁), Komitmen Organisasi (X ₂), Keselamatan Kesehatan Kerja (X ₃), Kinerja Karyawan (Y)	0,200	> 0,5	Normal

Sumber : Hasil output SPSS 25, 2025

Berdasarkan data dari tabel di atas menunjukkan nilai signifikan *Asymp. Sig* variabel karakteristik individu (X_1), komitmen organisasi (X_2), keselamatan kesehatan kerja (X_3), dan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,200 nilai tersebut $> 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas.

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Karakteristik Individu (X_1)	0,960	1,042	Tidak terjadi multikolinearitas
Komitmen Organisasi (X_2)	0,969	1,032	Tidak terjadi multikolinearitas
Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X_3)	0,961	1,040	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber : Hasil output SPSS 25, 2025

Berdasarkan data dari tabel di atas menunjukkan nilai VIF pada variabel karakteristik individu (X_1) sebesar $1,042 < 10$, variabel komitmen organisasi (X_2) sebesar $1,032 < 10$ dan variabel keselamatan kesehatan kerja (X_3) $1,040 < 10$. Sehingga dapat disimpulkan model regresi antar variabel independen tidak terjadi korelasi atau tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Heterokedastisitas

Tabel 5. Hasil Uji Heterokedastisitas.

Variabel	Sig.	Standar Heteroskedastisitas	Keterangan
Karakteristik Individu (X_1)	0,811	$> 0,05$	Tidak terjadi heterokedastisitas
Komitmen Organisasi (X_2)	0,811	$> 0,05$	Tidak terjadi heterokedastisitas
Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X_3)	0,469	$> 0,05$	Tidak terjadi heterokedastisitas

Sumber : Hasil output SPSS 25, 2025

Berdasarkan data dari tabel di atas menunjukkan nilai Sig. variabel karakteristik individu (X_1) sebesar 0,811, variabel komitmen organisasi (X_2) sebesar 0,811, variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X_3) sebesar 0,469. Nilai ketiga variabel X tersebut $> 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas.

Uji Linieritas

Tabel 6. Hasil Uji Linieritas.

Variabel	<i>Deviation from Linearity</i>	Keterangan
Karakteristik Individu (X ₁)	0,985	Linier
Komitmen Organisasi (X ₂)	0,625	Linier
Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X ₃)	0,863	Linier

Sumber : Hasil output SPSS 25, 2025

Berdasarkan data pada tabel di atas menunjukkan variabel karakteristik individu (X₁), komitmen organisasi (X₂), dan keselamatan kesehatan kerja (X₃) memiliki hubungan yang linier terhadap kinerja karyawan (Y), dengan masing-masing nilai sig. *Deviation from Linearity* 0,985 (X₁), 0,625 (X₂), dan 0,863 (X₃).

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 6. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.

Variabel	Koefisien Regresi (b)	t Hitung	t Tabel	Sig.	Keterangan
Karakteristik Individu (X ₁)	0,342	2,193	2,010	0,033	Ha diterima
Komitmen Organisasi (X ₂)	-0,024	-0,147	2,010	0,884	Ha ditolak
Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X ₃)	0,258	1,864	2,010	0,068	Ha ditolak
Konstanta (a)					15,587
Toleransi					0,05
R					0,413
R ²					0,171
Adjusted R ²					0,119
F hitung					3,290
F tabel					2,80
Sig. F					0,028

Sumber : Hasil output SPSS 25, 2025

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 6 maka diperoleh persamaan sebagai berikut :

$$Y = 15,587 + 0,342 X_1 - 0,024 X_2 + 0,258 X_3$$

Dari persamaan regresi diatas maka dapat diuraikan terkait pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, sebagai berikut :

a. Nilai Konstanta (a)

Nilai konstanta sebesar 15,587 yang artinya apabila tidak terdapat pengaruh dari variabel karakteristik individu, komitmen organisasi, dan keselamatan kesehatan kerja, maka variabel kinerja karyawan memiliki nilai sebesar 15,587.

b. Koefisien Karakteristik Individu (X_1)

Variabel karakteristik individu memiliki nilai koefisien sebesar 0,342, jika variabel karakteristik individu meningkat, maka kinerja karyawan akan meningkat. Setiap kenaikan 1 satuan dalam karakteristik individu akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,342.

c. Koefisien Komitmen Organisasi (X_2)

Variabel komitmen organisasi memiliki nilai koefisien sebesar -0,024, jika variabel komitmen organisasi meningkat, maka kinerja karyawan akan menurun. Setiap kenaikan 1 satuan dalam komitmen organisasi akan mengurangi kinerja karyawan (Y) sebesar 0,024.

d. Koefisien Keselamatan Kesehatan Kerja (X_3)

Variabel keselamatan kesehatan kerja memiliki nilai koefisien sebesar 0,258, jika variabel keselamatan kesehatan kerja meningkat, maka kinerja karyawan akan meningkat. Setiap kenaikan 1 satuan dalam karakteristik individu akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,258.

Uji Hipotesis

Uji t

Berdasarkan tabel 6 di atas, dapat diketahui hubungan antara masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen dilihat dari nilai signifikansinya dan t_{hitung} . Maka dapat diuraikan sebagai berikut :

- Variabel karakteristik individu memiliki nilai Sig. $0,033 < 0,05$ dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,193 > 2,010$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima, secara parsial variabel karakteristik individu berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.
- Variabel komitmen organisasi memiliki nilai Sig. $0,884 > 0,05$ dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $-0,147 > 2,010$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_a ditolak, secara parsial variabel komitmen organisasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.
- Variabel keselamatan dan kesehatan kerja memiliki nilai Sig. $0,068 > 0,05$ dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $1,864 > 2,010$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_a ditolak, secara parsial variabel keselamatan dan kesehatan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

Uji F

Berdasarkan tabel 6 di atas, dapat diketahui hubungan antara masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen dilihat dari nilai signifikansinya. Nilai Sig. 0,028 > 0,05 dengan $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $2,80 > 2,010$ yang menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya bahwa secara simultan variabel karakteristik individu, komitmen organisasi, keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Koefisien Determinasi

Berdasarkan tabel 6 di atas, dapat diketahui kontribusi variabel karakteristik individu, komitmen organisasi, keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan. Dapat diketahui nilai koefisien determinasi atau *R square* adalah sebesar 0,171. Nilai *R Square* berasal dari pengkuadratan nilai koefisien relasi (R), yaitu $0,413 \times 0,413$. Pada hasil pengujian ini didapatkan nilai $R^2 = 0,171$ yang berarti sebesar 17,1%. Besaran angka tersebut berarti bahwa variabel karakteristik individu, komitmen organisasi, keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 17,1% sedangkan sisanya sebesar 82,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan dan Interpretasi Hasil Penelitian***Pengaruh Secara Parsial Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan UD. Monggo Jaya***

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial dapat dilihat bahwa variabel karakteristik individu memiliki nilai Sig. $0,033 < 0,05$ dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,193 > 2,010$. Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti variabel karakteristik individu secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan UD Monggo Jaya.

Berdasarkan hal tersebut, dapat disimpulkan bahwa karakteristik individu karyawan yang memiliki keterampilan dan pengetahuan yang baik terhadap pekerjaannya akan sangat berpengaruh terhadap kemampuan mereka dalam menyelesaikan tugas, memahami prosedur kerja yang berlaku, dan mengatasi masalah yang muncul di tempat kerja. Karyawan dengan keterampilan dan pengetahuan yang memadai cenderung bekerja secara lebih efektif, efisien, dan produktif sehingga dapat meningkatkan kinerja mereka secara keseluruhan. Dengan demikian, semakin baik karakteristik individu yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula kontribusinya terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Paramitha et al., (2024) dengan judul Pengaruh Pengembangan Karir, Komitmen Organisasi, Sistem Insentif dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indah Logistik Cargo

Pekanbaru, yang menunjukkan hasil bahwa secara parsial karakteristik individu berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Secara Parsial Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan UD. Monggo Jaya

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial dapat dilihat bahwa komitmen organisasi memiliki nilai Sig. $0,884 > 0,05$ dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $-0,147 > 2,010$. Dengan demikian, H_0 diterima dan H_a ditolak, yang berarti secara parsial variabel komitmen organisasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan UD Monggo Jaya.

Berdasarkan hal tersebut, dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi pada UD Monggo Jaya berjalan kurang maksimal dikarenakan karyawan yang tidak merasakan tanggung jawab untuk bisa mematuhi aturan kerja dengan baik. Faktor yang mempengaruhi hal ini yaitu kurangnya komunikasi yang efektif antar atasan dan karyawan serta pengawasan yang kurang maksimal. Dengan demikian, meskipun komitmen organisasi sudah diterapkan, tidak terdapat peningkatan yang signifikan dalam kinerja karyawan karena karyawan tidak merasa terlibat atau termotivasi untuk bisa berkontribusi secara maksimal.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Saldi et al., (2025) dengan judul Pengaruh *Employee Engagement* dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Malea Energy, Kabupaten Tana Toraja, yang menunjukkan hasil bahwa secara parsial komitmen organisasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Secara Parsial K3 Terhadap Kinerja Karyawan UD. Monggo Jaya

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial dapat dilihat bahwa variabel keselamatan dan kesehatan kerja memiliki nilai Sig. $0,068 > 0,05$ dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $1,864 > 2,010$. Dengan demikian, H_0 diterima dan H_a ditolak, yang berarti variabel keselamatan dan kesehatan kerja secara parsial berpengaruh namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan UD Monggo Jaya.

Berdasarkan hal tersebut, dapat disimpulkan bahwa penerapan prosedur keselamatan dan kesehatan kerja pada UD Monggo Jaya masih berjalan kurang maksimal dikarenakan terdapat banyak karyawan yang tidak menggunakan alat pelindung diri (APD) saat berkerja. Hal ini tercermin dari sering terjadinya kecelakaan kerja ringan dan dampaknya terhadap kesehatan karyawan, seperti banyaknya paparan debu kayu di tempat kerja yang bisa mengakibatkan batuk dan sesak napas. Faktor yang mempengaruhi hal ini yaitu kurangnya pemahaman atau kesadaran karyawan terhadap pentingnya prosedur keselamatan kerja yang benar. Dengan demikian, meskipun keselamatan dan kesehatan kerja sudah diterapkan, tidak terdapat peningkatan yang signifikan dalam kinerja karyawan karena karyawan karena karyawan tidak

sepenuhnya memathui prosedur yang ada dan pada akhirnya dapat menghambat kinerja dan produktivitas.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh A'yuni et al., (2024) dengan judul Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3), Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Kantor Otoritas Pelabuhan Utama Tanjung Perak), yang menunjukkan hasil bahwa secara parsial komitmen organisasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Secara Simultan Karakteristik Individu, Komitmen Organisasi, dan K3 Terhadap Kinerja Karyawan UD. Monggo Jaya

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara simultan dapat diketahui bahwa variabel karakteristik individu, komitmen organisasi, keselamatan dan kesehatan kerja memiliki nilai Sig. $0,028 < 0,05$ dengan $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $2,80 > 2,010$ yang menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya bahwa secara simultan variabel karakteristik individu, komitmen organisasi, keselamatan dan kesehatan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Besar pengaruh tingkat karakteristik individu, komitmen organisasi, keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 17,1%, sedangkan sisanya sebesar 82,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa karakteristik individu, komitmen organisasi, keselamatan dan kesehatan kerja dapat membawa dampak positif pada kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Ratnasari et al., (2020) dengan hasil karakteristik individu, komitmen organisasi, keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan pada hasil penelitian yang telah dilakukan dengan penelitian yang berfokus pada karakteristik individu, komitmen organisasi, keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan UD Monggo Jaya Kabupaten Kediri, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Variabel karakteristik individu secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan UD Monggo Jaya, Kabupaten Kediri.
2. Variabel komitmen organisasi secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan UD Monggo jaya, Kabupaten Kediri.

3. Variabel keselamatan dan kesehatan kerja secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan UD Monggo Jaya, Kabupaten Kediri.
4. Karakteristik individu, komitmen organisasi, keselamatan dan kesehatan kerja secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan UD Monggo Jaya, Kabupaten Kediri

Saran

Diharapkan penelitian ini dapat menjadi referensi atau acuan bagi peneliti selanjutnya dan dapat memberikan kontribusi yang lebih besar dalam pengembangan ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang MSDM. Diharapkan bagi peneliti selanjutnya yang mengangkat topik serupa, disarankan agar peneliti melakukan penelitian atau studi yang lebih mendalam dengan memasukan variabel independen tambahan selain karakteristik individu, komitmen organisasi, keselamatan dan kesehatan kerja, yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan demikian, penelitian berikutnya diharapkan dapat memberikan hasil yang lebih komprehensif serta memberikan kontribusi signifikan pada pengembangan ilmu pengetahuan khususnya di bidang MSDM.

DAFTAR REFERENSI

- Busro, M. (2018). *Teori-teori manajemen sumber daya manusia*. Prenadamedia Group.
- Fauzi, M., Jatmiko, U., & Munawaroh, N. A. (2024). Pengaruh budaya organisasi, kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. *Musyatari*, 4(9), 1–14.
- Hernilawati, Sutriswanto, & Rusvitawati, D. (2021). Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja, kompensasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan CV Berkah Anugerah Abadi Kabupaten Banjar Provinsi Kalimantan Selatan. *Jurnal Riset Akuntansi Politala*, 4(1), 22–33. <https://doi.org/10.34128/jra.v4i1.67>
- Jatmiko, U., & Astuti, I. Y. (2021). Karakteristik individu, kemampuan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Revitalisasi*, 10(1), 79–90. <https://doi.org/10.32503/revitalisasi.v10i1.1672>
- Kasmir. (2016). *Manajemen sumber daya manusia: Teori dan praktik*. PT Rajagrafindo Persada.
- Kirani, S., & Rahmadani, I. (2023). The influence of individual characteristics and work environment on employee performance at the Simalungun Samsat Office. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Kesatuan*, 11(3), 481–492. <https://doi.org/10.37641/jiakes.v11i3.2299>
- Mangkunegara, A. P. (2016). *Evaluasi kinerja SDM*. PT Refika Aditama.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.

- Paramita, P., & Santosa, A. (2023). Pengaruh karakteristik individu, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT Elshe Estetika Nusantara. *Blantika: Multidisciplinary Journal*, 2(1), 72–80. <https://doi.org/10.57096/blantika.v2i1.70>
- Paramitha, E. A., Binangkit, I. D., & Zaki, H. (2024). Pengaruh pengembangan karir, komitmen organisasi, sistem insentif dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan pada PT Indah Logistik Cargo Pekanbaru. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka EMBA*, 3(2), 551–565.
- Putri, L. M. A. W., Prastyadewi, M. I., & Adhika, I. N. R. (2023). Pengaruh karakteristik individu, komitmen organisasi, keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Signaling*, 12(1), 25–38.
- Ratnasari, N. L. P. P., Harwathy, T. I. S., & Mendra, I. W. (2020). Pengaruh karakteristik individu, komitmen organisasi, keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kabupaten Badung. *Jurnal Ilmu Sosial Humaniora*, 1(2), 68–79.
- Robbins, S. (2016). *Organizational behavior* (16th ed.). Pearson.
- Robbins, S., & Judge, T. A. (2021). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson.
- Rorimpandey, R., Nelwan, O. S., & Taroreh, R. N. (2022). Pengaruh keselamatan kesehatan kerja, komitmen organisasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 10(1), 518–527.
- Sedarmayanti. (2009). *Manajemen sumber daya manusia*. PT Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2010). *Manajemen sumber daya manusia, reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil*. PT Refika Aditama.
- Sedayu, M. S. R. (2021). Pengaruh lingkungan kerja dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan SMK Kartini. *Jurnal Administrasi dan Manajemen*, 11(2), 136–145. <https://doi.org/10.52643/jam.v11i2.1880>
- Sujak, A. (2009). *Kemampuan kepemimpinan (Ekstensi dalam organisasi)* (1st ed.). CV Rajawali.
- Suparyadi. (2015). *Manajemen sumber daya manusia*. Andi Offset.
- Syafitri, E. O., Sriyanti, E., & Arfimasri. (2023). Pengaruh karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (Studi kasus PT Lepen Kencana Utama di Saok Laweh Kabupaten Solok). *Jurnal Penelitian Ekonomi Manajemen dan Bisnis (JEKOMBIS)*, 2(1), 96–109. <https://doi.org/10.55606/jekombis.v2i1.984>
- Utaminingsih, A. (2014). *Perilaku organisasi* (1st ed.). UB Press.
- Wibowo. (2012). *Manajemen kinerja*. Rajawali Pers.
- Yusuf, R. M., & Syarif, D. (2018). *Komitmen organisasi* (2nd ed.). Nas Media Pustaka.