

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Penelitian**

Di era modern sekarang ini, suatu perusahaan dituntut untuk dapat berkompetitif dengan perusahaan lain agar tetap *survive*. Beberapa langkah strategis yang ditempuh suatu perusahaan diantaranya dengan melakukan pemberdayaan terhadap metode kerja, pemberdayaan sumber daya manusia, dan alat produksi yang digunakan secara tepat guna. Perusahaan yang bergerak di bidang pertambangan memerlukan modal kapital yang besar dan peralatan yang kompleks untuk melakukan penggalian. Investasi yang besar tersebut tentunya harus *disupport* dengan sumber daya manusia yang handal pula. Hal tersebut sangat penting karena kesuksesan perusahaan dapat diwujudkan dengan keberhasilan dalam penyusunan dan pengelolaan organisasi di suatu perusahaan agar dapat berdaya saing. Demikian juga terjadi pada PT Ansaf Inti Resources.

PT Ansaf Inti Resources merupakan perusahaan nasional yang bergerak di bidang pertambangan. Perusahaan tersebut didirikan pada tanggal 22 Juli 2011, yang berkedudukan di Samarinda, Kalimantan Timur dengan Surat Keputusan Menteri Hukum, Nomor : AHU-39216.AH.01.01 Tahun 2011 yang berisi tentang pengesahan badan hukum Perseroan.

Di dalam penambangannya, PT Ansaf Inti Resources berlaku sebagai penyedia jasa layanan berupa kontraktor nasional di bidang penggalian. Dasar yang ingin dicapai yaitu dengan pemanfaatan teknologi tepat guna, prosedur dan

peralatan yang baik, mempertahankan motivasi tinggi, sumber daya manusia yang terampil dan professional, menjaga lingkungan kerja yang aman dan sehat, dan selalu menjadikan klien PT Ansaf Inti Resources prioritas utama setiap saat.

Untuk mewujudkan langkah-langkah kinerja yang efektif diperlukan suatu strategi bisnis yang strategis yaitu dengan langkah penataan struktur organisasi dan pengembangan bisnis inti. Suatu bisnis agar berkembang perlu melakukan inovasi secara berkelanjutan untuk maju baik dari faktor internal maupun eksternal. Kesuksesan kinerja dipengaruhi elemen Kepuasan Kerja. Seseorang yang puas akan memiliki kinerja yang bagus. Kepuasan Kerja memiliki hubungan dengan Keselamatan dan Kesehatan Kerja. Dengan adanya kondisi seseorang yang mendapatkan perlindungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang besar akan berpengaruh terhadap tingkat Kepuasan Kerja yang tinggi pula.

Munandar *et al* (2014) melakukan penelitian pada pekerja bagian produksi di PT Sekawan Karyatama Mandiri Sidoarjo mendapatkan bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Keselamatan dan Kesehatan Kerja didefinisikan sebagai cara melindungi karyawan dari penyakit dan celaka yang diakibatkan kegiatan pekerjaan. Ventri *et al* (2007) menemukan bahwa keselamatan bukan hanya sebagai *lip service* akan tetapi sebagai sebuah tindakan pencegahan sehingga meningkatkan kualitas kinerja. Perlindungan terhadap kenyamanan dan keamanan akan meningkatkan Kinerja Karyawan (Yusuf *et al*, 2012). Selain itu (Yusuf *et al*, 2012) pembentukan lingkungan yang kondusif akan mengarahkan seseorang pada Kepuasan Kerja.

Peneliti terdahulu melakukan penelitian pada Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada perusahaan yang cenderung memiliki frekuensi resiko kecelakaan kecil dan akibatnya tidak terlalu fatal dan software yang digunakan rata-rata menggunakan SPSS. Peneliti terdahulu saat meneliti Kesehatan dan Keselamatan Kerja lebih berfokus pada keadaan fisik seseorang tanpa melihat faktor alat atau lingkungan yang mempengaruhi. Data-data empiris pendukung bukan berasal dari data aktual di lapangan tetapi dari dugaan sementara. Selain itu penelitian yang menghubungkan variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Komitmen Organisasi sangat minim ditemukan. Oleh sebab itu penelitian ini menggabungkan variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Karyawan dengan Variabel Intervening atau Mediasi Variabel Komitmen Organisasi.

Penelitian di PT Ansaf Inti Resources dipandang perlu dengan mengingat belum pernah dilakukannya penelitian yang berhubungan dengan Sumber Daya Manusia, khususnya materi Keselamatan dan Kesehatan Kerja serta pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan. Keselamatan dan Kesehatan Kerja di industri pertambangan pada dasarnya menjadi kunci pokok terciptanya lingkungan kerja yang aman dan kondusif sehingga tingkat efektifitas dari pekerja dapat optimal. Beberapa komponen yang dijadikan dasar yaitu tindakan berbuat aman dari kecelakaan dan lingkungan aman yang harus selalu dipelihara. Sehingga dengan demikian dapat terhindar dari cedera ringan, cedera berat, dan kematian.

Alremawi *et al* (2018) mengungkapkan bahwa keberhasilan peningkatan Kinerja Karyawan didasarkan pada tindakan implementasi, investigasi, dan

*assesment* resiko terhadap Kesehatan dan Kesehatan Kerja. Pencarian informasi-informasi pencegahan *kecelakaan (Hazard report)* menjadi penting untuk pencegahan keselamatan dan penyakit akibat kegiatan kerja. Dengan memberikan perhatian yang besar terhadap pencegahan kecelakaan dapat menekan biaya yang ditimbulkan (Pitt, 2007). Bisnis yang bagus bukan hanya mengejar keuntungan tetapi bebas dari adanya kecelakaan (Durrishas ,2009). Pentingnya Manejemen Resiko dan Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja ditekankan pada perusahaan secara menyeluruh sehingga menimbulkan keuntungan dan daya saing (Chinelo, 2014). Data Kementrian Energi Sumber Daya Mineral pada tahun 2017 dari bulan Januari sampai Agustus menunjukkan angka kecelakaan pertambangan sebagai berikut :

**Tabel 1.1 Kecelakaan Pertambangan 2017**

<b>Keselamatan Pertambangan 2017</b>				
<b>Bulan</b>	<b>Cidera ringan</b>	<b>Cidera Berat</b>	<b>Mati/Fatality</b>	<b>Total</b>
Jan-17	6	6	0	12
Feb-17	3	7	1	11
Mar-17	6	5	0	11
Apr-17	7	9	0	16
May-17	2	5	2	9
Jun-17	2	5	1	8
Jul-17	1	6	3	10
Aug-17	0	6	1	7

Sumber : Data Kementrian ESDM 2017

Dengan melihat dari Tabel 1.1 tersebut angka kecelakaan akan mengakibatkan terganggunya proses produksi sehingga menimbulkan kerugian baik langsung maupun tidak langsung yang akan berpengaruh pada kinerja seseorang yang terkena resiko ataupun dampak dari kecelakaan tersebut.

Berdasarkan observasi yang dilakukan peneliti yang juga sebagai karyawan di perusahaan PT Ansaf Inti Resources, penelitian dilakukan pada Kinerja Karyawan pada perusahaan PT Ansaf Inti Resources site Loa Kulu, Kutai Kartanegara, Kalimantan Timur. Faktor-faktor yang menjadi penelitian yaitu Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi. Adapun faktor-faktor tersebut diuraikan sebagai berikut ini:

### **1. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)**

Keselamatan dan Kesehatan Kerja merupakan komponen terpenting dalam dunia perindustrian khususnya industri pertambangan. Unsur K3 menjadi penting dan wajib yang harus diterapkan oleh perusahaan pertambangan. Perihal K3 diatur seperti dibawah ini:

- a) KEPMEN 555.K tahun 1995 yang berisi tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja.
- b) UU No.1 Tahun 1970 yang berisi tentang Keselamatan Kerja.
- c) UU No 4 Tahun 2009 tentang pengawasan K3 Pertambangan
- d) PP No 55 Tahun 2010 tentang bimbingan dan pengawasan K3 oleh Minerba.
- e) PP No 19 Tahun 1973 tentang Keselamatan Kerja Tambang.

Peraturan peraturan tersebut memiliki tujuan untuk melaksanakan program K3 sehingga unsur unsur penyebab kecelakaan dapat diminimalisirkan dan sebagai jaminan hukum pekerja dapat bekerja dengan aman serta sehat.

PT Ansaf Inti Resources memiliki *track record* kecelakaan kerja pada tahun 2017 yang dapat digambarkan dan dikategorikan pada tabel dibawah ini:

**Tabel 1.2 Kategori Kecelakaan per Bulan Tahun 2017**

<b>INCIDENT OF MONTH</b>			
<b>No</b>	<b>Bulan</b>	<b>Prosentase</b>	<b>Jumlah</b>
1	January	18%	2
2	February	9%	1
3	March	0%	0
4	April	0%	0
5	May	0%	0
6	June	18%	2
7	July	27%	3
8	August	0%	0
9	September	18%	2
10	October	0%	0
11	November	0%	0
12	December	9%	1
<b>TOTAL</b>		<b>100%</b>	<b>11</b>

Sumber : Data HSE PT Ansaf Inti Resources 2017

Dari Tabel 1.2 tersebut diatas diketahui bahwa ada beberapa catatan kecelakaan yang terjadi pada bulan Januari, Februari, Juni, Juli, September dan Desember 2017. Hal tersebut tentunya tergolong pada tingkat kecelakaan yang sering. Adapun dari data Tabel 1.2 dapat diturunkan kedalam tingkat kerugian yang di akibatkan pada Tabel 1.3 dibawah ini:

**Tabel 1.3 Tingkat Resiko Kecelakaan**

<b>CLASIFIKATION</b>			
<b>No</b>	<b>Katagori Kecelakaan</b>	<b>Prosentase</b>	<b>Jumlah</b>
1	<i>Fatal</i>	0%	0
2	<i>Lost Time Injury</i>	0%	0
3	<i>Injury / First Aid</i>	18%	2
4	<i>Property Damage</i>	55%	6
5	<i>Environment</i>	18%	2
6	<i>Near Miss</i>	9%	1
7	<i>Off The Job</i>	0%	0
<b>TOTAL</b>		<b>100%</b>	<b>11</b>

Sumber : Data HSE PT Ansaf Inti Resources 2017

Pada Tabel 1.3 terdapat kecelakaan ringan (*first aid*) dengan jumlah frekuensi 2 kali dan dampak kerusakan pada unit mesin yang mengakibatkan pengeluaran biaya perbaikan (*property damage*) dengan jumlah 6 kali. Serta kerusakan pada lingkungan (*environment*) sebesar 2 kali dan hampir terjadi celaka (*near miss*) 1 kali. Selanjutnya terurai dalam Tabel 1.4 tentang klasifikasi per Departemen sebagai berikut:

**Tabel 1.4 Klasifikasi Kecelakaan per Departemen**

<b>DEPARTEMEN</b>			
<b>No</b>	<b>Departemen</b>	<b>Prosentase</b>	<b>Jumlah</b>
1	Produksi	91%	10
2	Plant & Logistik	9%	1
3	HRGA	0%	0
4	Engineering	0%	0
5	HSE	0%	0
<b>TOTAL</b>		<b>100%</b>	<b>11</b>

Sumber : Data HSE PT Ansaf Inti Resources 2017

Melihat dari Tabel 1.4 dapat dilihat kecelakaan terbanyak terjadi pada bagian produksi yang mengoperasikan unit untuk penambangan dengan jumlah kejadian 10 kali dan plant & logistik sebanyak 1 kali. Adapun penjabaran tingkat biaya yang harus dikeluarkan oleh perusahaan dapat dilihat pada Tabel 1.5

**Tabel 1.5 Biaya Kerugian Akibat Kecelakaan**

<b>COST OF INCIDENT</b>			
<b>No</b>	<b>Tingkat Biaya Kerugian</b>	<b>Prosentase</b>	<b>Jumlah</b>
1	No. Direct Cost	18%	2
2	< Rp. 10.000.000,-	64%	7
3	Rp. 10.000.000,- - Rp. 50.000.000,-	9%	1
4	> Rp. 50.000.000,-	9%	1
<b>TOTAL</b>		<b>100%</b>	<b>11</b>

Sumber : Data HSE PT Ansaf Inti Resources 2017

Dari uraian tersebut diatas bahwa K3 merupakan hal yang perlu diperhatikan lebih lanjut, karena dengan adanya tingkat akumulasi jumlah

frekuensi kecelakaan kecil dapat menimbulkan kecelakaan berat dan dapat berujung pada kematian. Dengan adanya jaminan Keselamatan dan Kesehatan Kerja di PT Ansaf Inti Resources diduga dapat berpengaruh terhadap kinerja seseorang, Selain itu, di duga Keselamatan dan Kesehatan Kerja akan memiliki pengaruh terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan.

Hasil observasi tersebut diperkuat oleh peneliti terdahulu dimana Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan yang dilakukan oleh Anjani *et al* (2014), Munandar *et al* (2014), Rifai (2009), Yusuf *et al* (2012), Alremawi *et al* (2018), Taher dan Fransiska (2016), Veltri *et al* (2007), Sedangkan penelitian Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Kinerja Karyawan didapatkan nilai tidak signifikan dilakukan oleh Chinelo (2014)

Anjani *et al* (2014) melakukan penelitian di PT IPMOMI Paiton dengan menggunakan analisis deskriptif dan regresi linier berganda. Penelitian tersebut difokuskan pada bagian produksi dan diperoleh bahwa sistem K3 yang baik akan berpengaruh terhadap kinerja pekerja. Sedangkan Rifai (2009) mendapatkan korelasi lingkungan kerja, metode kerja, metode pencegahan dan kuratif bahaya dalam K3 berkorelasi dengan Kinerja Karyawan. Alremawi *et al* (2018) melakukan pengukuran tingkat keefektifan resiko sebagai kontrol keselamatan dan penyakit yang timbul terhadap Kinerja Karyawan dan terbukti memiliki pengaruh yang positif. Yusuf *et al* (2012) mendapatkan hasil implementasi K3 akan menimbulkan lingkungan aman dan nyaman sehingga menempatkan pekerja pada tindakan menghindari kecelakaan sehingga Kinerja Karyawan dapat

ditingkatkan. Sedangkan Munandar *et al* (2014) mendapatkan signifikansi penerapan K3 berpengaruh dengan Kinerja Karyawan.

Dengan pemilihan variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) pada penelitian ini, diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan terhadap variabel Kinerja Karyawan.

## 2. Kepuasan Kerja

Kepuasan Kerja merupakan komponen penting di dalam suatu organisasi. Seseorang yang merasakan kepuasan yang tinggi akan berusaha menjadi bagian dari perusahaan dan tidak melakukan tindakan *resign* atau keluar dari organisasi (Moorhead, 2013).

PT Ansaf Inti Resources semanjak melakukan penggalian tambang dari tahun 2016 sampai tahun 2017 memiliki tingkat keluar masuk (*intention to quit*) karyawan yang tinggi tiap bulannya. Dengan adanya karyawan yang keluar masuk yang dikarenakan *resign* atau memutuskan tidak melanjutkan pekerjaannya tersebut akan mengganggu kestabilan kerja yang berdampak pada Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan. Hal ini di duga karena adanya tingkat Kepuasan Kerja yang rendah terhadap pekerjaan, gaji, kesempatan promosi, gaji ataupun hubungan rekan kerja dan atasan. Secara populasi jumlah karyawan PT Ansaf Inti Resources dapat diketahui seperti pada Tabel 1. 6 di bawah ini :

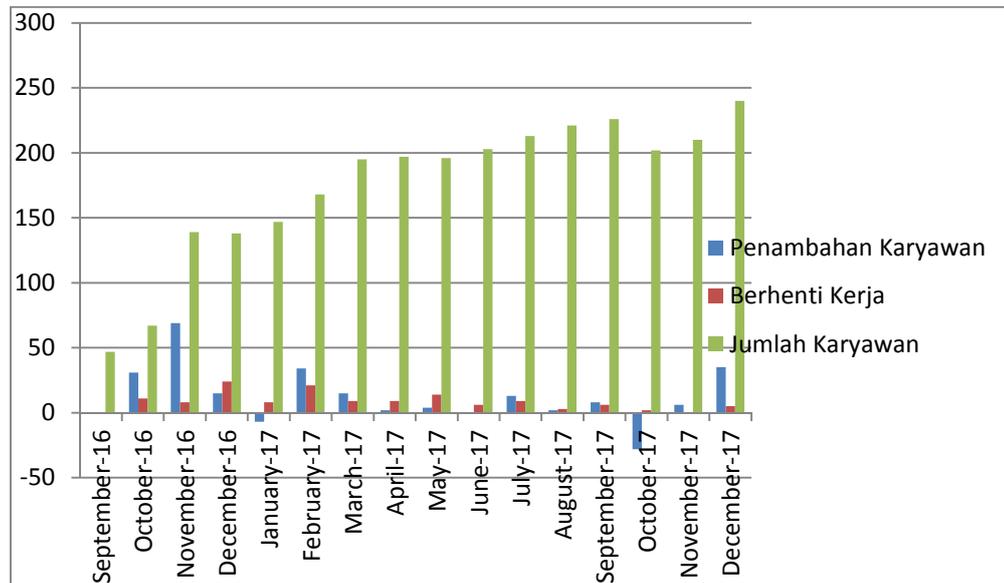
**Tabel 1.6 Jumlah Karyawan periode 2016 - 2017**

<b>KARYAWAN PT ANSAF INTI RESOURCES</b>						
<b>NO</b>	<b>Bulan</b>	<b>Hire</b>	<b>Resign</b>	<b>Mutasi</b>	<b>Cut Off</b>	<b>Total</b>
1	September-16	47	0	0	0	47
2	October-16	78	7	2	2	67
3	November-16	147	7	1	0	139

<b>KARYAWAN PT ANSAF INTI RESOURCES</b>						
<b>NO</b>	<b>Bulan</b>	<b>Hire</b>	<b>Resign</b>	<b>Mutasi</b>	<b>Cut Off</b>	<b>Total</b>
4	December-16	162	19	1	4	138
5	January-17	155	6	0	2	147
6	February-17	189	19	0	2	168
7	March-17	204	8	1	0	195
8	April-17	206	7	1	1	197
9	May-17	210	13	0	1	196
10	June-17	209	3	1	2	203
11	July-17	222	7	0	2	213
12	August-17	224	2	0	1	221
13	September-17	232	5	0	1	226
14	October-17	204	2	0	0	202
15	November-17	210	0	0	0	210
14	December-17	245	5	0	0	240

Sumber : Data diolah dari Data HRD PT Ansaf Inti Resources 2017

Dari data Tabel 1.6 tersebut di atas setelah diolah maka didapatkan bahwa tingkat resign tertinggi pada bulan Desember 2016 dengan jumlah 19 orang, kemudian Februari 2017 dengan jumlah 19 orang dan disusul bulan Mei 2017 dengan jumlah karyawan 13 orang. Apabila kita melihat Tabel 1.6 yang memiliki *track record* tiap bulannya hampir ada karyawan yang resign di duga ada ketidakpuasan kerja di dalam perusahaan PT Ansaf Inti Resources. Sehingga dari Tabel 1.6 dapat diuraikan secara grafik menjadi Gambar 1.1 mengenai jumlah penambahan karyawan per-bulan yang diperoleh dari selisih jumlah karyawan yang ada pada bulan sebelumnya dengan bulan berikutnya dengan tingkat berhenti kerja sebagai berikut:



Sumber : Data diolah dari Data HRD PT Ansaf Inti Resources 2017

**Gambar 1.1 Perbandingan Keluar Masuk Karyawan periode 2016 - 2017**

Hasil pengamatan terhadap Kepuasan Kerja diperkuat oleh peneliti terdahulu yang menghubungkan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Karyawan oleh Rose *et al* (2009), Khan *et al* (2016), Carmeli dan Freund (2004), dan Yousef (1998). Sedangkan Crossman dan Zaki (2003) menghubungkan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Karyawan dan diperoleh hasil yang tidak signifikan.

Rose *et al* (2009) meneliti karyawan pada manager pelayanan umum di Malaysia dimana top manager harus memahami semua faktor yang dapat memberikan kinerja dan organisasi yang efektif. Yousef (1998) mengungkapkan bahwa manager harus dapat berimprovisasi dan peran nyata dalam melakukan bimbingan kepada bawahannya untuk mencapai Kepuasan Kerja. Sedangkan Khan *et al* (2016) meneliti bahwa seorang manager harus memperhatikan masalah-masalah dari karyawan dalam pelaksanaan tugasnya sehingga ketika masalah tersebut terselesaikan karyawan akan loyal terhadap atasannya sehingga

tercipta Kepuasan Kerja. Hira dan Waqas (2012) mendapatkan seseorang yang puas bekerjanya akan produktif melalui motivasi, insentif dan hadiah yang diberikan ke pekerja. Sedangkan Carmeli dan Freund (2004) meneliti bahwa Kinerja Karyawan dapat ditingkatkan dengan memperhatikan aspek lingkungan kerja, aspek psikologis, sosiologis dan ekonomi. Kemudian Crossman dan Zaki (2013) menemukan untuk meningkatkan kinerja seseorang harus melalui pengawasan dari atasan.

Dengan pemilihan variabel Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan yang saya teliti diharapkan dapat menambah khasanah ilmu pengetahuan.

### **3. Komitmen Organisasi**

Komitmen Organisasi merupakan salah satu variabel yang akan menentukan tingkat seseorang merasa memiliki organisasi ataupun tidak. Dengan adanya Komitmen Organisasi, pekerja akan ikut berperan aktif didalam proses produksi di suatu perusahaan. Adanya rasa memiliki perusahaan membuat pekerja menjadi peduli terhadap perusahaan sehingga dapat menjadi *problem solving* dan penghematan biaya yang harus dikeluarkan oleh perusahaan.

Tingkat Komitmen Organisasi dapat diketahui setelah uji Kepuasan Kerja dan pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terbukti. Maka, melalui observasi yang dilakukan peneliti melihat dari adanya tingkat resign yang tinggi, belum ada standarisasi gaji maka diduga akan ada pengaruh terhadap Komitmen Organisasi. PT Ansaf Inti Resources melakukan *recruitment* internal dalam hal kenaikan jabatan yang telah terjadi pada *Foreman* Produksi menjadi *Supervisor* Produksi, serta upgrade jabatan dari *Foreman* Produksi ke *Organization Training*

*Development* (OTD). Sehingga dari hal tersebut diharapkan ada pengaruh yang signifikan.

Komitmen Organisasi akan mempengaruhi tingkat Kinerja Karyawan. Ketika perusahaan memberikan komitmen terhadap karyawan akan membuat karyawan terikat, terlindungi, dan kesejahteraan dapat ditingkatkan.

Hasil pengamatan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan telah dilakukan oleh peneliti terdahulu diantaranya Memari *et al* (2013), Riketta (2002), Rumawas (2015), Ebrahimzadeh dan Gholami (2016), dan Sani dan Maharani (2012).

Memari *et al* (2013) dalam penelitiannya pada Bank Meli di Kurdistan, Iran mendapatkan komitmen afektif berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan wanita di bank tersebut. Sani dan Maharani (2012) meneliti pada mahasiswa yang kuliah di Universitas Maulana Malik Ibrahim dan didapatkan signifikansi Komitmen Organisasi dengan Kinerja Karyawan. Riketta (2002) melakukan pengukuran *Affective Commitment* terhadap Kinerja Karyawan dan di dapatkan hasil yang signifikan.

Dengan pemilihan variabel Komitmen Organisasi pada penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan terhadap Kinerja Karyawan

## **B. Rumusan Masalah Penelitian**

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka perumusan masalah dapat diuraikan menjadi :

1. Apakah Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Karyawan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Ansaf Inti Resources?
2. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Ansaf Inti Resources?
3. Apakah Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Karyawan berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi PT Ansaf Inti Resources?
4. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi PT Ansaf Inti Resources?
5. Apakah Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Karyawan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja PT Ansaf Inti Resources?
6. Apakah Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Ansaf Inti Resources?

## **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Menguji dan menganalisis pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Karyawan terhadap Kinerja Karyawan di PT Ansaf Inti Resources.
2. Menguji dan menganalisis pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Ansaf Inti Resources.

3. Menguji dan menganalisis pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Karyawan terhadap Komitmen Organisasi di PT Ansaf Inti Resources.
4. Menguji dan menganalisis pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi di PT Ansaf Inti Resources.
5. Menguji dan menganalisis pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Karyawan terhadap Kepuasan Kerja di PT Ansaf Inti Resources.
6. Menguji dan menganalisis pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di PT Ansaf Inti Resources.

#### **D. Manfaat Penelitian**

##### 1. Manfaat Praktis

Memberikan informasi tentang hasil penelitian sehingga mengetahui variabel-variabel yang berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Ansaf Inti Resources untuk selanjutnya dapat dijadikan bahan pertimbangan kebijaksanaan manajemen PT Ansaf Inti Resources untuk memperbaiki diri dan mengembangkan langkah-langkah strategis sumber daya manusia.

##### 2. Manfaat Teoritis

- A. Mengembangkan kajian studi pustaka tentang pengetahuan sumber daya manusia (SDM) yang berisi tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan.

B. Memberikan referensi bagi peneliti selanjutnya yang akan melakukan kajian tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan.