

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Daya saing telah menjadi kunci bagi perusahaan, negara, maupun wilayah untuk bisa berhasil partisipasinya dalam globalisasi dan perdagangan bebas dunia. Perusahaan harus memiliki kemampuan dalam meningkatkan daya saing untuk menjaga kelangsungan hidup organisasi karena perusahaan menghimpun orang-orang yang biasa disebut dengan karyawan untuk menjalankan produksi di perusahaan. Karyawan merupakan unsur terpenting dalam menentukan maju mundurnya suatu perusahaan, karena untuk mencapai tujuan perusahaan diperlukan kinerja karyawan yang memiliki kompetensi yang memadai dalam perusahaan (Anugrah & Handoyo, 2018).

Karyawan adalah seseorang bekerja pada pemberi kerja, berdasarkan perjanjian atau kesepakatan kerja baik secara tertulis maupun tidak tertulis, untuk melaksanakan suatu pekerjaan dalam jabatan atau kegiatan tertentu dengan memperoleh imbalan yang dibayarkan berdasarkan periode tertentu, penyelesaian pekerjaan, atau ketentuan lain yang ditetapkan pemberi kerja, termasuk melakukan pekerjaan dalam jabatan negeri (Abdulah et al., 2020). Keberadaan karyawan merupakan aspek terpenting bagi terwujudnya rencana organisasi yang telah ditetapkan. Peranan sumber daya manusia akan semakin penting ketika berada pada era globalisasi yang penuh dengan tantangan. Mengingat hal tersebut, sudah menjadi sebuah keharusan bagi organisasi untuk memperhatikan pengelolaan sumber daya manusia. Karena kegagalan dalam pengelolaan sumber daya manusia dalam organisasi akan mendatangkan kerugian bagi organisasi yaitu tidak tercapainya tujuan yang telah ditetapkan begitupun sebaliknya (Sari & Hadijah, 2016).

Menurut Soerjono dalam jurnal penelitian yang dilakukan oleh (Abd. Khalid Hs. Pandipa, 2018) karyawan dapat dikatakan baik apabila karyawan tersebut taat terhadap peraturan jam kerja, taat terhadap pakaian kerja, menggunakan dan menjaga perlengkapan kantor, kuantitas dan kualitas hasil kerja sesuai dengan standar serta adanya semangat karyawan dalam bekerja.

Salah satu dari kriteria karyawan yang baik secara garis besar dapat disimpulkan adalah karyawan yang patuh (taat) terhadap peraturan yang ada di perusahaan. Kepatuhan adalah bagaimana pekerja yang bersangkutan mematuhi atau menjalani peraturan yang berlaku berkaitan dengan keselamatan kerja. Adanya peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan maka pekerja wajib menjalankan peraturan tersebut. Pekerja yang mematuhi peraturan tersebut dikatakan baik, sebaliknya pekerja yang tidak mematuhi peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan maka pekerja dikatakan tidak patuh (Prabawati et al., 2019)

Karyawan dalam suatu perusahaan harus patuh atau taat terhadap peraturan yang ada, dikarenakan semakin tinggi tingkat kepatuhan karyawan maka kinerja mereka juga akan meningkat sehingga karyawan akan dengan ikhlas bekerja sebaik mungkin untuk mencapai tujuan dari sebuah perusahaan (Pranitasari & Khotimah, 2021) Sebaliknya, jika karyawan tidak patuh atau taat terhadap peraturan perusahaan maka kinerjanya akan menurun dan tujuan dari perusahaan akan terhambat. Contoh kasus menunjukkan karyawan yang tidak patuh terhadap peraturan yang telah dibuat seperti yang terjadi pada PT Waskita yang karyawannya mengabaikan peraturan kerja dengan tidak taat menggunakan APD, sehingga banyak menimbulkan korban kecelakaan di tempat kerja (Hartik, 2018)

Selain berita terkait pelanggaran terhadap peraturan kerja juga masih banyak berita-berita terkait karyawan yang tidak patuh terhadap peraturan kerja. Seperti adanya pelanggaran peraturan yang dilakukan oleh karyawan Di Perusahaan Genteng “Lestari Jaya” Malang masih banyaknya karyawan yang sering datang terlambat atau pulang sebelum jam kerja berakhir, serta sering keluar masuknya karyawan (*Labour Turn Over*) sehingga dirasakan mengganggu kelancaran operasional perusahaan. Keadaan tersebut menggambarkan masih kurangnya kepatuhan kerja karyawan (Farith Indra Saputra S, 2007).

Hal ini juga terjadi pada tempat penelitian di PT. Prakarsa Alam Segar yang menunjukkan adanya ketidakpatuhan beberapa karyawan selama bekerja. Berdasarkan observasi lapangan yang dilakukan peneliti salah satunya

menunjukkan masih ada beberapa karyawan yang tidak datang tepat waktu ketika masuk kerja. Sebagian malah dengan santai masuk pagar perusahaan meski waktu sudah menunjukkan jam masuk kerja.

Dampak dari ketidakpatuhan tersebut berdasarkan Peraturan Kerja Bersama (PKB) PT. Prakarsa Alam Segar Nomor : 560/Reg.14/PKB/DISNAKER.4 tanggal 11 oktober 2016 bahwa karyawan akan terkena sanksi baik dalam bentuk teguran lisan maupun dalam bentuk surat peringatan (SP) dan ketika hal demikian terus dilakukan oleh karyawan maka pihak perusahaan akan melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) sehingga karyawan kehilangan pekerjaannya. Namun ketika karyawan patuh terhadap peraturan yang ada di perusahaan, maka karyawan tersebut akan dinilai bagus sehingga karyawan bisa mendapatkan reward.

Agar lebih mendapatkan gambaran mengenai kepatuhan, peneliti melakukan wawancara pada tanggal 23 dan 24 Mei 2022 kepada sepuluh orang responden yang merupakan karyawan tetap di PT. Prakarsa Alam Segar. Berikut hasil wawancaranya:

Tabel 1. 1 Hasil Wawancara

Responden	Jawaban
Responden A (AS)	Menyatakan bahwa kurang puas dengan atasannya karena kebanyakan pada seenaknya sendiri kalau ngasih kerjaan dan peraturan kerja disini makin lama makin ribet, apalagi kalau ada turlap, kebanyakan pada minta kerjaan yang enak-enak sedangkan jobdesk saya yang susah-susah.
Responden B (RPG)	Menyatakan bahwa ia sering datang tidak tepat waktu dikarenakan jarak rumah yang cukup jauh yang menyebabkan kemacetan dan juga karena kendala mengurus anak

Responden C (MJ)

terlebih dahulu sebelum berangkat kerja.

Mengatakan bahwa saat memasuki area kerja sering kali tidak memakai APD yang diberikan oleh perusahaan. Contoh kecil saat memakai sepatu safety. Sepatu tersebut tidak digunakan karena dirasa terlalu berat saat dipakai.

Responden D (MA)

Menyatakan bahwa kurang bersemangat saat berangkat kerja dikarenakan merasa bahwa pekerjaan yang dilakukan sehari-hari terasa membosankan sehingga pekerjaan pun terkadang dilakukan secara semena-mena.

Responden E (YA)

Menyatakan bahwa sering kali meninggalkan pekerjaan sebelum jam kerja selesai. Alasannya karena pekerjaan sudah selesai tetapi atasan tetap menyuruh untuk standby sekalipun pekerjaan telah selesai dan hal tersebut membuat karyawan merasa bosan.

Responden F (MF)

Menyatakan bahwa ia seringkali tidak mengikuti apa yang diperintahkan oleh atasan.

Responden G (RS)

Menyatakan bahwa ia pernah mangkir dari pekerjaannya karena ada keperluan mendesak.

Responden H (AY)	Menyatakan bahwa peraturan memakai masker double di dalam perusahaan membuat dirinya tidak nyaman sehingga seringkali tidak menghiraukan peraturan tersebut,
Responden I (ASY)	Menyatakan bahwa ia seringkali datang terlambat dan tidak menggunakan seragam sesuai dengan logo seragam yang telah ditetapkan.
Responden J (MN)	Menyatakan bahwa pekerjaan tambahan yang diperintahkan oleh atasan tidak pernah dikerjakan karena tidak sesuai dengan jobdesk yang sebenarnya.

Hasil wawancara sementara yang telah dilakukan menunjukkan bahwa gejala ketidakpatuhan terhadap pekerjaan masih sangat tinggi dan dirasakan oleh beberapa karyawan. Sehingga ketidakpatuhan yang ditunjukkan oleh sikap karyawan berdasarkan perasaan suka atau tidak suka dengan tempat bekerja dan aturan didalamnya, dan juga dengan atasan membuat mereka malas untuk masuk kerja. Beberapa karyawan memiliki pandangan yang buruk terhadap tingkat manajemen di PT. Prakarsa Alam Segar. Hal ini tentunya akan berpengaruh terhadap tingkat kepatuhan karyawan. Menurut fenomena yang terjadi, karyawan yang bekerja di PT. Prakarsa Alam Segar tersebut mengatakan bahwa ketidakpatuhan terjadi karena ketidakcocokan antara karyawan dengan perilaku manajemen tempat bekerja hingga merasa tidak ingin berkomitmen terhadap perusahaan.

Guna mendukung hasil wawancara terkait ketidakpatuhan kerja yang dialami karyawan PT. Prakarsa Alam Segar diatas, peneliti juga melakukan wawancara langsung pada tanggal 23 Mei 2022 dengan dua responden yang

merupakan HRM dari PT. Prakarsa Alam Segar mengenai tanggapan adanya indikasi ketidakpatuhan yang dialami para karyawan. Berikut hasil wawancaranya:

Tabel 1. 2 Hasil Wawancara

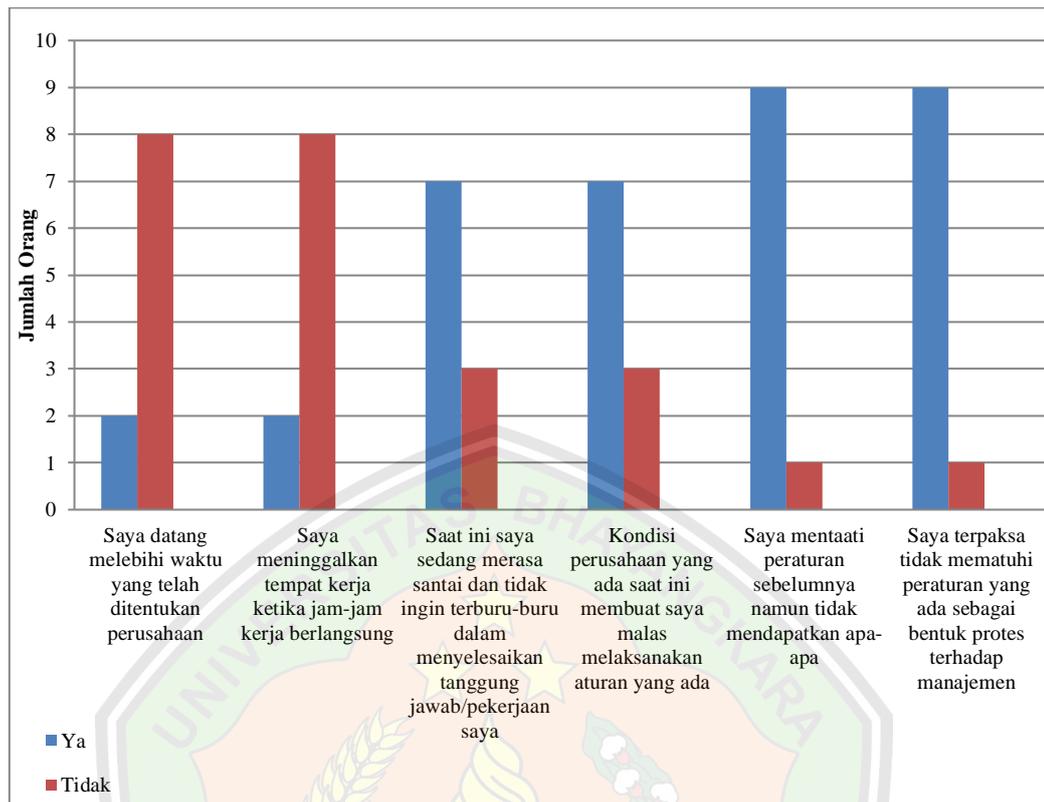
Responden	Jawaban
Responden A (bapak FAH)	Menyatakan bahwa beberapa karyawan memang memiliki produktivitas yang rendah, apalagi ketika beberapa kali kantor pusat mengadakan sidak kesini, banyak karyawan yang absen tanpa keterangan sah. Jika ditindaklanjuti memang banyak karyawan disini yang kurang antusias dalam bekerja, mungkin karena adanya masa peralihan akibat pandemik sehingga beberapa karyawan bersikap seolah datang terlambat, pekerjaan yang tidak selesai, memberikan kritik-saran pada saya, hingga melanggar aturan-aturan yang sebenarnya tidak diperbolehkan. Selama itu dalam koridor yang sopan dan sesuai SOP perusahaan sih tidak terlalu membuat masalah.
Responden B (bapak IS)	Menyatakan bahwa selain ketidakpatuhan melalui absensi kerja, beberapa karyawan juga dijumpai sering terlibat pertengkaran atau keributan di tempat kerja. Konflik

yang dominan terjadi di perusahaan kami yaitu sifat saling menjatuhkan antara karyawan satu dengan yang lainnya demi menguatkan posisinya di depan pimpinan, tidak senang bekerja dalam kelompok, perselisihan antar individu, sehingga timbulnya rasa malas karyawan yang mengakibatkan semangat menjadi menurun.

Berdasarkan wawancara dengan HRM PT. Prakarsa Alam Segar diatas dan hasil survey yang telah dilakukan terhadap para karyawan dapat disimpulkan bahwa terdapat fenomena adanya kondisi ketidakpatuhan kerja yang cukup tinggi. Para karyawan menunjukkan sikap-sikap atau perilaku yang cenderung untuk melanggar peraturan yang ada di perusahaan tempat mereka bekerja.

Menurut hasil survey terhadap 10 karyawan yang bekerja di PT. Prakarsa Alam Segar mengenai aspek-aspek kepatuhan yang dialami menunjukkan adanya gejala atau indikasi keinginan yang tinggi pada para karyawan untuk tidak patuh terhadap segala peraturan yang ada di tempat kerja yang ada saat ini. Responden tersebut merupakan karyawan PT. Prakarsa Alam Segar yang telah bekerja minimal selama 2 (dua) tahun. Survei ini dilakukan selama 3 hari dari tanggal 24 Mei 2022 sampai 26 Mei 2022 melalui penyebaran kuesioner langsung pada 10 karyawan. Hasil survey yang dilakukan dapat dilihat dalam grafik gambar 1.1.

Gambar 1. 1 Hasil Survey



Berdasarkan hasil survey diatas, didapatlah hasil dari ke 10 (sepuluh) responden/karyawan serta terindikasi adanya perilaku yang menunjukkan terjadinya ketidakpatuhan pada karyawan PT. Prakarsa Alam Segar. Indikasi-indikasi tersebut didasari dari perilaku yang menunjukkan seseorang akan melakukan pembangkangan adalah absensi yang meningkat, mulai malas dalam bekerja, peningkatan pelanggaran, protes terhadap atasan, hingga berperilaku baik secara tiba-tiba karena ingin menunjukkan bahwa dirinya akan melakukan perlawanan. Hasil survey di atas juga menunjukkan bahwa terdapat fenomena adanya kondisi ketidakpatuhan yang cukup tinggi. Para karyawan menunjukkan sikap-sikap atau perilaku yang cenderung membangkang dari peraturan perusahaan tempat mereka bekerja. Banyak faktor yang mempengaruhi kepatuhan, salah satunya adalah faktor kepribadian. Hal ini seperti yang di kemukakan oleh Blass (1999) bahwa faktor yang mempengaruhi kepatuhan adalah kepribadian. Menurut Gordon Allport, kepribadian adalah “sesuatu” yang terdapat dalam diri individu yang membimbing dan memberi arah kepada seluruh tingkah laku individu yang

bersangkutan. Proses terbentuknya komitmen dari dalam diri seseorang berawal dari adanya kebutuhan pribadi baik itu adanya harapan-harapan terhadap perusahaan maupun karakteristik dari pekerjaannya, sistem penggajian, dan bagaimana hubungannya dengan rekan kerja dan juga pimpinannya, sehingga muncul rasa memiliki dan tanggungjawab dari seseorang terhadap perusahaan tempat bekerja.

Kepribadian merupakan faktor internal yang dimiliki individu. Komitmen termasuk dalam kepribadian yang bersifat umum dan khas. Kepribadian yang bersifat umum adalah suatu kepribadian yang menunjuk kepada sifat umum seseorang seperti pikiran, kegiatan, perasaan yang berpengaruh terhadap keseluruhan tingkah lakunya, sedangkan kepribadian yang bersifat khas adalah suatu kepribadian yang dipakai untuk menjelaskan sifat individu yang membedakan dia dengan orang lain (Alwisol, 2008). Kepribadian juga dikaitkan dalam konsep gagasan Kobasa yang mengemukakan bahwa individu yang mempunyai kepribadian yang tangguh memiliki kontrol diri, komitmen, dan siap menghadapi tantangan (Kobasa, 1979). Menurut Kobasa dalam (Taylor, 2003), salah satu bagian kepribadian tangguh adalah komitmen. Individu yang mempunyai komitmen kuat akan memudahkan tertarik dan terlibat secara tulus kedalam kegiatan apapun yang sedang dikerjakan dan perasaan wajar akan menuntunnya untuk mengidentifikasi dan memberi arti pada segala sesuatu yang ada di lingkungannya. Individu yang komitmennya kuat tidak akan mudah menyerah pada tekanan, karena mereka cenderung menginvestasikan diri dalam situasi dan mampu melibatkan diri sepenuhnya pada kehidupan kerja dan hubungan interpersonal. Individu dengan kepribadian menyukai bekerja keras karena menikmati pekerjaan yang dilakukan dan sangat antusias menyongsong masa depan karena perubahan-perubahan dalam kehidupan dianggap sebagai suatu tantangan dan sangat berguna.

Farida, Iqbal dan Kurniasih (Sahnan & Ritonga, 2018) mengungkapkan bahwa komitmen kerja merupakan kecenderungan dalam diri seseorang untuk merasa terlibat aktif dengan penuh tanggung jawab dalam pelaksanaan suatu pekerjaan. Jika komitmen telah tertanam dalam diri seseorang maka hal ini

akan dapat secara langsung meningkatkan kepatuhan tersendiri bagi karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

Guna mendapatkan gambaran komitmen karyawan, peneliti melakukan wawancara pada tanggal 31 Mei dengan sepuluh orang responden yang merupakan karyawan tetap PT. Prakarsa Alam Segar. Berikut hasil wawancaranya:

Tabel 1. 3 Hasil Wawancara

Responden	Jawaban
Responden A (E)	Menyatakan bahwa dirinya merasa puas dengan pekerjaan saat ini, namun tetap ingin keluar jika mendapatkan pekerjaan yang lebih baik.
Responden B (DS)	Menyatakan bahwa dirinya tetap ingin memberikan yang terbaik untuk perusahaan tempat bekerja saat ini.
Responden C (WN)	Menyatakan bahwa ia tidak senang bekerja di perusahaan ini dan tidak terlalu berharap banyak karena sikap manajemen perusahaan yang terkesan acuh terhadap kesejahteraan karyawannya.
Responden D (RS)	Menyatakan bahwa lingkungan kerja saat ini kurang nyaman. Sehingga dalam menjalankan pekerjaannya pun tidak dengan sepenuh hati.
Responden E (ER)	Menyatakan bahwa dirinya bertahan dengan pekerjaan saat ini karena kebutuhan dan terpaut usia yang

	sudah tidak memungkinkan untuk bekerja di perusahaan lain.
Responden F (K)	Menyatakan bahwa loyalitas yang selama ini diberikan terhadap perusahaan rasanya sia-sia.
Responden G (RH)	Menyatakan bahwa tugas dan tanggungjawab yang terlalu banyak yang diberikan oleh perusahaan membuat dirinya merasa terbebani.
Responden H (AP)	Menyatakan bahwa ia merasa apa yang telah dilakukan dan diberikan untuk perusahaan tidak setimpal dengan apa yang diberikan perusahaan.
Responden I (FR)	Menyatakan bahwa adanya diskriminasi dalam perusahaan dan rasa ketidaknyamanan dalam berkerja di dalam perusahaan.
Responden J (T)	Menyatakan bahwa pekerjaan yang dilakukan seringkali tidak mencapai target karena ia merasa jenuh dan bermalas-malasan untuk bekerja.

Berdasarkan hasil wawancara diatas komitmen kerja yang ditunjukkan oleh sikap karyawan berdasarkan perasaan suka atau tidak suka dengan tempat bekerja. Hal ini tentunya akan berpengaruh terhadap tingkat kepatuhan kerja pada perusahaan. Menurut fenomena yang terjadi, karyawan yang bekerja di PT. Prakarsa Alam Segar tersebut mengatakan bahwa tingkat kepatuhan yang kurang terjadi karena ketidakcocokan antara karyawan dengan perilaku

manajemen tempat bekerja hingga merasa tidak ingin berkomitmen terhadap perusahaan.

Berdasarkan fenomena dan permasalahan yang terjadi, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: “Komitmen Kerja sebagai Prediktor Kepatuhan pada Karyawan PT. Prakarsa Alam Segar”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas bahwa tingkat kepatuhan yang kurang dalam diri seorang karyawan dapat terjadi karena ketidakcocokan antara karyawan dengan peraturan yang berlaku ditempat bekerja hingga merasa tidak ingin berkomitmen terhadap perusahaan. Komitmen kerja karyawan bukanlah hal yang terjadi secara sepihak. Adanya kontribusi dari elemen yang membuat komitmen itu tinggi ataupun rendah. Dalam hal ini organisasi dan karyawan adalah elemen yang bersama-sama perlu bekerja untuk menciptakan komitmen kerja dan kepatuhan karyawan yang tinggi. Kepatuhan kerja juga dipengaruhi oleh komitmen kerja. Maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu : “Apakah komitmen kerja merupakan prediktor kepatuhan pada karyawan PT. Prakarsa Alam Segar ?”.

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui apakah komitmen kerja merupakan prediktor kepatuhan pada karyawan PT. Prakarsa Alam Segar.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini disamping memiliki tujuan-tujuan tertentu, juga mencakup dua manfaat utama, yaitu manfaat teoritis dan praktis.

1. Manfaat Teoritis

Secara umum penelitian ini diharapkan mampu memberikan referensi dalam pemahaman dan pengembangan ilmu pengetahuan dalam bidang psikologi. Maka diharapkan hasil yang diperoleh dari penelitian ini

mampu menjadikan acuan bagi peneliti selanjutnya khususnya dalam bidang keilmuan psikologi.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan bagi peneliti sebagai penerapan disiplin ilmu yang diterima khususnya yang berkaitan dengan komitmen dan kepatuhan

b. Bagi Perusahaan

Memberikan gambaran tentang komitmen dan kepatuhan kerja pada karyawan PT. Prakarsa Alam Segar sehingga nantinya diharapkan bisa meningkatkan komitmen dan kepatuhan kerja karyawan dengan cara memberikan edukasi tentang komitmen dan kepatuhan kerja.

c. Bagi Karyawan

Karyawan akan menjadi lebih paham mengenai komitmen dan kepatuhan sehingga dapat beradaptasi dengan mudah terhadap peraturan dan ketidakpatuhan yang terjadi selama ini dapat berkurang.

1.5 Keaslian Penelitian

“Kontribusi Komitmen Kerja dan Iklim Sekolah terhadap Kepuasan Kerja Guru SMA Kecamatan IV Jurai Pesisir Selatan”

(Sahnun & Ritonga, 2018)

Hasil :

Hasil ini berarti bahwa iklim sekolah dapat digunakan sebagai prediktor untuk kepuasan kerja guru. Komitmen terhadap iklim kerja dan sekolah berkontribusi secara signifikan terhadap

Perbedaan :

Tambahan variabel work obedience sebagai variabel dependen.

kepuasan kerja guru. Kepuasan kerja guru dipengaruhi oleh komitmen kerja dan iklim sekolah, baik secara individu maupun bersama. Selanjutnya, komitmen tinggi dan juga didukung oleh iklim sekolah menciptakan kondusif dan meningkatkan kepuasan kerja guru. Komitmen terhadap iklim kerja dan sekolah merupakan dua faktor yang sangat penting karena dapat mempengaruhi kepuasan kerja, namun ada beberapa faktor lain yang diyakini berpengaruh pada kepuasan kerja guru.

“Pengaruh Keterikatan Karyawan dan Komitmen Kerja terhadap Kinerja Karyawan”
(Anuari et al., 2020)

Hasil :

Hasil penelitian berdasarkan uji koefisien korelasi dan analisis jalur menggunakan SPSS Statistic versi 18 antara keterikatan karyawan terhadap kinerja karyawan melalui komitmen kerja sebesar 0,777 hasil ini memperlihatkan bahwa adanya pengaruh positif antara keterikatan karyawan terhadap kinerja karyawan melalui komitmen kerja. Analisis menggunakan uji F, memperlihatkan F hitung $63,880 > F$ tabel 3,10 sehingga H_0 ditolak (H_a diterima) dan itu berarti

Perbedaan :

Tambahan variabel work obedience sebagai variabel dependen

terdapat pengaruh yang signifikan antara keterikatan karyawan dan komitmen kerja terhadap kinerja karyawan.

“Pengaruh Kepuasan dan Komitmen kerja onal pada Kinerja Karyawan Di Natya Hotel, Kuta Bali”

(Komang & Wahyudi, 2016)

Hasil :

Hasil analisis menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen kerja, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan komitmen kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian, perusahaan Natya Hotel Kuta Bali sebaiknya tetap mempertahankan dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan agar lebih termotivasi dalam bekerja sehingga meningkatkan komitmen terhadap perusahaan dan meningkatkan kinerja.

Perbedaan :

Tambahan variabel work obedience sebagai variabel dependen

“Faktor Kepatuhan Pekerja pada Kawasan Tanpa Rokok (KTR) di PT. PAL Indonesia (Persero)”

(Fajrin, 2019)

Hasil :

Hasil penelitian pekerja di PT. PAL Indonesia (Persero) telah memiliki

Perbedaan :

Tambahan variabel komitmen kerja

kepatuhan Kawasan Tanpa Rokok yang sebagai variabel independen.
baik dilihat dari faktor tanggung jawab
personal.

“Kepatuhan Tenaga Kerja dalam Menggunakan APD di Tempat Kerja”

(Luthfiyah, 2019)

Hasil :

Hasil penelitian didapatkan bahwa rata-rata umur dan masa kerja tenaga kerja di departemen produksi PT X masing-masing adalah $\mu = 29,47 \pm 4,99$ tahun dan $\mu = 7,9 \pm 3,96$ tahun. Tenaga kerja di departemen produksi PT X 60% menggunakan APD dan 40% tidak menggunakan APD. Faktor yang mempengaruhi kepatuhan penggunaan APD adalah kenyamanan APD. Faktor yang tidak mempengaruhi kepatuhan penggunaan APD tenaga kerja di departemen produksi PT X adalah kesediaan APD, pelatihan APD, dan pengawasan APD. Saran yang dapat diberikan pada penelitian ini adalah perusahaan perlu melakukan pendekatan secara individual kepada tenaga kerja dan perlu menerapkan kebijakan reward.

Perbedaan :

Tambahan variabel komitmen kerja sebagai variabel independen terhadap variabel kepatuhan kerja

“Effect of Organizational Commitment, Safety Occupational Health, On Work Discipline and Employee Performance at PT. Elnusa Petrofin Integrated Terminal Makassar”

(Bahauddin Ilham Rahadianto dkk, 2022)

Hasil :

Hasil penelitian didapatkan bahwa komitmen kerja berpengaruh positif terhadap disiplin kerja dimana indikator dari disiplin kerja salah satunya adalah work obedience

Perbedaan :

Tambahan variabel komitmen kerja sebagai variabel independen terhadap variabel kepatuhan kerja.

“Effect of Work Discipline, Work Motivation and Job Satisfaction on Employee Organisational Commitment in the Company”

(Mangkunegara & Octorend, 2015)

Hasil :

Hasil penelitian didapatkan bahwa disiplin kerja yang memiliki indikator work obedience berpengaruh positif terhadap komitmen kerja.

Perbedaan :

Adanya variabel komitmen kerja sebagai variabel independen terhadap variabel kepatuhan kerja (work obedience) sebagai variabel dependen.

“Pengaruh Beban Kerja, Motivasi dan Komitmen terhadap Kepatuhan Intruksi Kerja dan Efektivitas Pengendalian Karyawan Di PT. Demak Putra Mandiri”

(A Mukti, HS Wulan, LB Hasiholan, 2018)

Hasil :

Komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepatuhan instruksi kerja dapat diterima, karena variabel komitmen (X3) memiliki nilai t hitung sebesar $3.310 > t \text{ tabel } 1.66023$ dengan tingkat signifikansi $0.001 < \alpha = 0.05$ dan bertanda positif.

Perbedaan :

Adanya variabel lain yaitu beban kerja dan motivasi.