

PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL KARYAWAN PADA BAGIAN PRODUKSI PT.SUMBER KENCANA DI BOJONEGORO

Fendy Budianto

Program Manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Kristen Petra

Jl. Siwalankerto 121-131, Surabaya

E-mail: Fendy_10050@yahoo.com

Abstrak—Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah keselamatan kerja dan kesehatan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasional karyawan pada PT. Sumber Kencana di Bojonegoro. Hipotesis dari penelitian ini adalah adanya pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja pada PT. Sumber Kencana. Sedangkan metode penelitian peneliti menggunakan metode kuantitatif kausal. Populasi dan sampel dari penelitian ini adalah karyawan bagian produksi pada PT. Sumber Kencana yang berjumlah 75 orang. Pengumpulan data menggunakan metode angket (kuesioner). Sedangkan untuk pengujian hipotesis dilakukan dengan cara pengujian secara simultan dan parsial. Setelah melakukan pengolahan terhadap data yang diperoleh dari responden, maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa secara simultan ada pengaruh antara keselamatan kerja dan kesehatan kerja terhadap komitmen organisasional. Namun dalam analisis secara parsial, keselamatan kerja berpengaruh secara tidak signifikan terhadap komitmen organisasional karyawan pada bagian produksi PT. Sumber Kencana di Bojonegoro sedangkan kesehatan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasional karyawan pada bagian produksi PT. Sumber Kencana di Bojonegoro.

Kata Kunci—Keselamatan kerja, kesehatan kerja, komitmen organisasional

I. PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi, persaingan bisnis yang semakin ketat menuntut perusahaan kembali memikirkan dan menyusun kembali strategi bisnisnya sehari-hari. Hal ini membuat perusahaan yang mempunyai keunggulan kompetitif saja yang dapat bertahan dalam situasi yang semakin tidak stabil ini. Persaingan tidak hanya terletak hanya pada bagaimana perusahaan untuk berusaha membenahi untuk lebih baik, namun juga terletak dalam hal perbaikan keselamatan kerja karyawan. Hal ini jugalah yang dapat membuat perusahaan dapat bertahan dalam kompetisi global, di sisi lain jika perusahaan berusaha untuk mengabaikan perbaikan yang berkesinambungan, maka cepat atau lambat suatu perusahaan tidak akan bertahan dalam industri tersebut (Junaedi, Swasto, dan Utami, 2013).

Hal ini juga berlaku dalam bidang manufaktur, dimana proses manufaktur yang berhubungan langsung dengan globalisasi juga secara langsung maupun tidak langsung harus berhadapan dengan globalisasi, sehingga perusahaan harus mengetahui apa yang menjadi kekuatan dan kelemahannya untuk mempertahankan keunggulan kompetitifnya tersebut untuk dapat menghadapi globalisasi tersebut. Yang termasuk salah satu dari keunggulan kompetitif suatu perusahaan adalah sumber daya manusia. Dalam mengelola Sumber daya

manusianya, suatu perusahaan tentu saja mempunyai banyak faktor penunjang agar karyawan dari perusahaan tersebut mempunyai kinerja yang baik, salah satunya adalah mengenai komitmen karyawan tersebut terhadap organisasi tempat ia bekerja sekarang. Karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi akan loyal terhadap tujuan-tujuan organisasi melalui kinerja yang baik serta komitmen juga akan menjadi ukuran dari kekuatan identitas seorang karyawan dalam mewujudkan nilai-nilai yang ada dalam organisasinya (Indayati, Thoyib, dan Rofiaty, 2012).

Untuk mewujudkan nilai-nilai dari perusahaan tersebut, sebelumnya seorang karyawan membutuhkan keamanan dalam pekerjaannya. Seorang karyawan pasti ingin agar pekerjaannya dapat terlepas dari resiko, dan untuk memastikan hal tersebut maka diperlukan suatu manajemen yang dapat meminimalkan resiko sehingga pekerja dapat berkomitmen secara penuh terhadap perusahaan. Hal inilah yang membuat sebuah manajemen keselamatan dan kesehatan kerja sangat dibutuhkan dalam suatu perusahaan.

Manajemen keselamatan dan kesehatan kerja mempunyai peranan penting dalam perusahaan, karena dampak kecelakaan dan penyakit yang diakibatkan karena kurangnya manajemen keselamatan dan kesehatan kerja tidak hanya merugikan tenaga kerja, tetapi juga merugikan perusahaan dan Negara baik secara langsung maupun tidak langsung. Menurut *International Labor Organization* (ILO), tingkat kecelakaan kerja dan berbagai ancaman keselamatan dan kesehatan kerja (K3) di Indonesia masih cukup tinggi. Berbagai kecelakaan kerja masih sering terjadi dalam proses produksi, terutama dalam sektor konstruksi, yaitu setiap hari terjadi 6000 kasus kecelakaan kerja yang mengakibatkan korban fatal. Sementara di Indonesia setiap 100.000 tenaga kerja terdapat 20 korban fatal akibat kecelakaan kerja. Sehingga menurut kalkulasi ILO, kerugian yang harus ditanggung akibat kecelakaan kerja di negara-negara berkembang, termasuk Indonesia juga tinggi, mencapai 4% dari produk nasional bruto (PNB) (Emanto, 2013).

Menurut Undang-Undang Keselamatan Kerja No. 1 Tahun 1970, setiap tenaga kerja berhak mendapatkan perlindungan keselamatannya dalam melakukan pekerjaan untuk kesejahteraan dan meningkatkan produksi serta produktivitas nasional. Hal ini dilakukan karena adanya perbedaan status sosial antara tenaga kerja dan pengusaha sebagai pemberi kerja dalam melakukan hubungan kerja dengan banyak sektor industri yang ada di Indonesia ini, salah satunya adalah industri pengolahan kayu.

Industri pengolahan kayu di Indonesia saat ini sudah berkembang dengan menggunakan berbagai macam alat-alat

dan teknologi yang cukup modern untuk memenuhi permintaan pasar dalam hal pengolahan kayu. Kayu adalah bahan utama produksi mebel, bangunan, lantai, pintu, dll, yang merupakan salah satu sektor industri yang menopang ekspor negara ini. Volume ekspor produk olahan kayu nasional sejak 1 Januari – 25 Juni 2013, telah mencapai 3,6 juta ton. Ekspor ini terdiri dari produk plywood, pulp kertas, serta furnitur dari kayu yang telah berkontribusi sebesar dua puluh delapan triliun rupiah terhadap penerimaan devisa negara. Negara yang dituju dalam ekspor olahan kayu tersebut adalah sejumlah wilayah di Asia, seperti China, Jepang, Korea, dan Taiwan. Produk olahan kayu nasional juga sudah menembus pasar Eropa dan Amerika dengan pangsa pasar sekitar 10 persen (Suhendra, 2013).

Melihat begitu pentingnya industri pengolahan kayu ini, maka dibutuhkan juga adanya komitmen organisasi yang tinggi agar industri ini dapat bertahan dalam persaingan global dengan negara-negara lain, dalam hal ini yang diperlukan oleh perusahaan adalah loyalitas karyawan dengan kinerja yang baik, dengan cara menyediakan manajemen keselamatan dan kesehatan kerja. Oleh karena itu, penelitian dilakukan pada PT. Sumber Kencana, yang merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dalam pengolahan kayu di Bojonegoro.

Perusahaan ini tentu saja mempunyai tugas untuk menghasilkan keuntungan sebesar mungkin dalam industri pengolahan kayu, namun di sisi lain, perusahaan juga harus meningkatkan komitmen organisasi dari karyawannya, hal ini dapat dilakukan oleh perusahaan dalam bidang keselamatan dan kesehatan kerja (K3) yang sangat penting bagi karyawan, karena karyawan yang ada pada PT. Sumber Kencana ini setiap hari harus menghadapi resiko tinggi dengan berhadapan dengan mesin-mesin pemotong yang dapat membahayakan pekerja.

Dalam fenomena yang terjadi pada PT. Sumber Kencana tentang komitmen organisasional, terdapat sekitar enam orang karyawan yang keluar dari perusahaan setiap tahunnya. Dari enam orang karyawan tersebut ada satu orang yang keluar dari perusahaan karena permasalahan keselamatan kerja dan kesehatan kerja atau sekitar enam belas persen dari total keseluruhan keluarnya karyawan dari perusahaan. Untuk itulah peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian tentang pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja terhadap komitmen organisasional pada PT. Sumber Kencana.

Keselamatan kerja adalah keselamatan yang berhubungan dengan peralatan, tempat kerja dan lingkungan, serta cara-cara melakukan pekerjaan. Keselamatan kerja merupakan tugas semua orang yang bekerja (Bennet dan Rumondang, 1995). Penelitian ini menggunakan beberapa indikator keselamatan kerja mengacu dari Wills, Biggs, Herbert, dan Watson (2005), yaitu: ketersediaan Alat Pelindung Diri (APD), beban kerja, peraturan keselamatan kerja, dan komunikasi dan dukungan

Menurut Suma'mur (2009), kesehatan kerja adalah ilmu kesehatan dan penerapannya yang bertujuan mewujudkan tenaga kerja sehat, produktif dalam bekerja, berada dalam keseimbangan yang mantap antara kapasitas kerja, beban kerja dan keadaan lingkungan kerja, serta terlindung dari penyakit yang disebabkan oleh pekerjaan dan lingkungan kerja. Kesehatan kerja memiliki sifat medis dan sasarannya adalah tenaga kerja (pekerja).

Kesehatan dalam ruang lingkup keselamatan dan kesehatan kerja tidak hanya diartikan sebagai suatu keadaan bebas dari penyakit dan penerapannya yang bertujuan untuk mewujudkan tenaga kerja sehat, produktif dalam bekerja, berada dalam keseimbangan yang mantap antara kapasitas kerja, beban kerja dan keadaan lingkungan kerja, serta terlindung dari dari penyakit yang disebabkan oleh pekerjaan dan lingkungan kerja (Suma'mur, 2009, p. 2).

Penelitian ini menggunakan indikator yang sama dengan penelitian Junaedi, Swasto, dan Utami (2013) yaitu lingkungan kerja fisik, sarana dan pelayanan kesehatan, dan peraturan kesehatan kerja

Menurut Luthans (2002, p.236), sebagai suatu sikap, komitmen organisasi merupakan suatu hasrat atau motif yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi, yaitu suatu keinginan untuk menunjukkan usaha tingkat tinggi atas nama organisasi dan keyakinan yang kuat dalam menerima nilai-nilai dan tujuan-tujuan organisasi.

Menurut Mowday dalam Luthans (2002, p. 130) dalam menilai komitmen organisasional suatu karyawan pada sebuah perusahaan dapat melihat dari beberapa aspek antara lain keinginan yang kuat untuk tetap menjadi bagian dari sebuah organisasi, kemauan untuk mengeluarkan usaha yang tinggi untuk sebuah organisasi, dan kepercayaan dan penerimaan dari nilai-nilai dan tujuan-tujuan yang dimiliki oleh sebuah organisasi.

Dalam penelitian ini terdapat beberapa rumusan masalah, yaitu:

1. Apakah penerapan keselamatan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasional karyawan pada bagian produksi PT. Sumber Kencana di Bojonegoro?
2. Apakah penerapan kesehatan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasional karyawan pada bagian produksi PT. Sumber Kencana di Bojonegoro?
3. Apakah penerapan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) memberikan pengaruh terhadap komitmen organisasional karyawan pada bagian produksi PT. Sumber Kencana di Bojonegoro?

Dalam penelitian kali ini, peneliti membatasi penelitian ini hanya pada karyawan tetap bagian produksi PT. Sumber Kencana di Bojonegoro.

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut maka dapat disusun hipotesis sebagai berikut:

- H₀₁: Tidak ada pengaruh keselamatan kerja secara parsial terhadap komitmen organisasional pada PT. Sumber Kencana
- H₁₁: Ada pengaruh keselamatan kerja secara parsial terhadap komitmen organisasional pada PT. Sumber Kencana
- H₀₂: Tidak ada pengaruh kesehatan kerja secara parsial terhadap komitmen organisasional pada PT. Sumber Kencana
- H₁₂: Ada pengaruh kesehatan kerja secara parsial terhadap komitmen organisasional pada PT. Sumber Kencana
- H₀₃: Tidak ada pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja secara parsial dan simultan terhadap komitmen organisasional pada PT. Sumber Kencana
- H₁₃: Ada pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja secara simultan terhadap komitmen organisasional pada PT. Sumber Kencana



Gambar 1 Kerangka Berpikir Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Komitmen Organisasional

Gambar 1 menjelaskan kerangka berpikir yang digunakan dalam penelitian ini, dimana variabel keselamatan dan kesehatan kerja akan diuji pengaruhnya terhadap komitmen organisasional karyawan pada bagian produksi PT. Sumber Kencana di Bojonegoro.

II. METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, populasi adalah seluruh karyawan PT. Sumber Kencana sejumlah 78 orang. Sampel diambil dengan menggunakan teknik sampling *non probability sampling*, dimana dalam penelitian sampel penelitian berjumlah 75 responden. Kriteria dari penelitian ini adalah telah bekerja selama lebih dari dua tahun. Hal ini ditujukan dengan harapan karyawan telah memiliki waktu yang cukup dalam memahami situasi dan kewajiban kerja dan bekerja pada bagian produksi yang berhubungan langsung dalam proses pengolahan kayu. Teknik pengambilan data memakai kuesioner. Sedangkan dalam kuesioner menggunakan skala likert. Teknik pengujian data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, dan uji asumsi klasik menggunakan uji multikolinearitas, uji normalitas, uji heterokedastisitas, dan uji korelasi. Pada teknik analisis data menggunakan analisis statistik deskriptif berupa mean, standar deviasi, serta *crosstab*. Selain analisis statistik deskriptif, analisis data menggunakan analisis regresi berganda, analisis koefisien determinasi, serta uji t dan uji F.

III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Identitas Responden

Berdasar hasil pengisian kuesioner yang telah dilakukan oleh para responden, didapat data identitas responden. Identitas responden meliputi jenis kelamin, usia, pendidikan,

lama bekerja. Dari hasil pengisian kuesioner dapat diketahui mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki, yaitu 47 responden atau 63% dari jumlah seluruh responden. Sedangkan responden perempuan jumlahnya 28 atau 37% dari seluruh jumlah responden. Jumlah responden laki-laki yang jauh lebih dominan perempuan disebabkan karena sebagian besar pekerjaan dan pengoperasian pengolahan kayu di PT. Sumber Kencana lebih efektif jika dikerjakan oleh laki-laki daripada perempuan. Dan dari hasil crosstab dengan indikator memberikan kemampuan terbaik bagi organisasi, diketahui bahwa responden perempuan cenderung lebih memberikan kemampuan mereka yang terbaik agar perusahaan menjadi sukses dengan 8 orang memberikan nilai sangat setuju.

Sedangkan responden yang berusia kurang dari 20 tahun yaitu berjumlah 4 responden atau 5% dari jumlah seluruh responden. Kemudian mayoritas responden berusia 20 sampai 30 tahun yaitu 31 responden atau 41% dari jumlah seluruh responden. Sedangkan responden yang berusia 30 sampai 40 tahun berjumlah 24 orang atau 32% dari jumlah seluruh responden. Dan responden terakhir adalah usia lebih dari 40 tahun yaitu 16 responden atau 22% dari jumlah seluruh responden. Dan dari hasil crosstab antara usia responden dengan indikator komitmen organisasional nyaman bekerja untuk perusahaan, usia 20-30 tahun cenderung tidak nyaman dengan jawaban tidak setuju berjumlah Sembilan, sedangkan usia lebih dari empat puluh tahun cenderung lebih nyaman di perusahaan dengan jawaban setuju dan sangat setuju lima belas dari enam belas orang.

Tingkat pendidikan responden mayoritas adalah responden dengan tingkat pendidikan SMA yaitu berjumlah 36 responden atau 48% dari seluruh total responden. Kemudian disusul oleh responden dengan tingkat pendidikan SMP yang berjumlah 25 responden atau 33%. Responden dengan tingkat pendidikan SD berjumlah 11 orang atau 15% dari total responden. Sedangkan yang terakhir adalah responden dengan tingkat pendidikan S-1 yang hanya berjumlah 3 orang atau 4% dari seluruh total responden. Dari hasil crosstab tingkat pendidikan responden dengan loyalitas terhadap perusahaan, semua responden dengan tingkat pendidikan S-1 menjawab setuju terhadap loyalitasnya terhadap perusahaan.

Dari penelitian diketahui bahwa responden yang bekerja antara 2-3 tahun berjumlah 10 orang atau 13%. Kemudian responden yang bekerja selama 3 sampai 4 tahun berjumlah 17 orang atau 22%. Sedangkan responden yang paling dominan adalah responden dengan lama kerja lebih dari 4 tahun dengan jumlah responden 48 orang atau 64% dari total seluruh responden. Dari hasil crosstab usia kerja dengan indikator menerima pekerjaan agar dapat bertahan di organisasi, responden dengan lama kerja lebih dari 4 tahun cenderung untuk lebih mau menerima pekerjaan agar dapat dipertahankan di organisasi, dengan jumlah 10 responden yang menjawab sangat setuju.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen dan variabel independen keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Uji normalitas data dapat dilihat dengan melalui tabel kolmogorov-smirnov Z. Prasyarat yang harus

dipenuhi dalam tabel ini adalah nilai signifikansi lebih dari 0,05. Adapun uji normalitas penelitian ini diketahui bahwa nilai signifikansi dari komitmen organisasional dengan menggunakan uji kolmogorov-smirnov sebesar 0,308. Karena nilai signifikansi lebih besar daripada 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa penyebaran data terjadi secara normal.

Uji Multikolenieritas

Berdasarkan multikolenieritas, maka dapat diketahui bahwa nilai VIF untuk keselamatan kerja sebesar 1,016 dan kesehatan kerja sebesar 1,016. Karena nilai VIF kurang dari 10, maka dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi ini tidak terjadi masalah multikolenieritasnya.

Uji Heterokedastisitas

Uji Heterokedastisitas digunakan untuk melihat apakah variabel pengganggu mempunyai varian yang sama atau tidak. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas, dapat dilihat dari tabel, jika nilai t hitung lebih kecil daripada t tabel dan nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Dari hasil penelitian ditemukan bahwa nilai t hitung keselamatan kerja adalah 0,809 dan kesehatan kerja sebesar -1,293 dimana keduanya kurang dari t tabel yaitu 1,996 sedangkan nilai signifikansi lebih dari 0,05 yaitu keselamatan kerja sebesar 0,421 dan kesehatan kerja sebesar 0,2. Sehingga dapat diketahui bahwa tidak terjadi masalah heterokedastisitas.

Uji Autokorelasi

Dari hasil penghitungan didapatkan bahwa angka Durbin-Watson adalah 1.723 yang artinya angka tersebut masih berada diantara -2 dan 2, jadi dapat diambil kesimpulan bahwa tidak terjadi autokorelasi pada penelitian ini. Dengan terpenuhinya semua uji di atas maka variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini lolos dari uji asumsi klasik dan variabel-variabel tersebut boleh digunakan untuk analisa regresi berganda.

Analisis Koefisien Determinasi

Berdasarkan hasil penghitungan, diperoleh nilai koefisien determinasi nilai R sebesar 0,477 dalam penelitian dan koefisien determinasi 0,227. Tampak bahwa kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan varians variabel terikat adalah sebesar 22,7%. Masih terdapat 77,3% varians variabel terikat yang belum mampu dijelaskan oleh variabel bebas dalam model penelitian ini.

Model Regresi Berganda

Analisa regresi bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari keselamatan kerja (X1) dan kesehatan kerja (X2) terhadap komitmen organisasional karyawan pada PT. Sumber Kencana (Y). Berdasarkan hasil pengolahan dengan program SPSS diperoleh tabel hasil analisa regresi linier berganda sebagai berikut:

Tabel 1 Uji Regresi Linier Berganda

	Koefisien	Signifikansi
Konstanta	30.281	0
Keselamatan Kerja	0.053	0.588
Kesehatan Kerja	0.865	0

Persamaan regresi yang dihasilkan adalah:

$$Y = 30,281 + 0,053 X1 + 0,865 X2$$

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 30,281

Apabila variabel keselamatan kerja (X1) dan kesehatan kerja (X2) adalah konstan atau sama dengan nol, maka nilai komitmen organisasional (Y) adalah sebesar 30,281.

2. Koefisien regresi variabel keselamatan kerja (X1) sebesar 0,053

Besarnya nilai koefisien regresi untuk variabel keselamatan kerja (X1) adalah 0,053 dan mempunyai koefisien regresi positif. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi perubahan yang searah dengan variabel terikat (Y). Jika keselamatan kerja (X1) naik sebesar 1 satuan, maka komitmen organisasional (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,053 satuan. Hal ini menyatakan adanya pengaruh keselamatan kerja (X1) terhadap komitmen organisasional (Y).

3. Koefisien regresi variabel kesehatan kerja (X2) sebesar 0,865

Besarnya nilai koefisien regresi untuk variabel kesehatan kerja (X2) adalah 0,865 dan mempunyai koefisien regresi positif. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi perubahan yang searah dengan variabel terikat (Y). Ini berarti jika variabel kesehatan kerja (X2) naik sebesar 1 satuan, maka komitmen organisasional (Y) akan mengalami kenaikan juga sebesar 0,865 satuan. Hal ini menyatakan bahwa adanya pengaruh kesehatan kerja (X2) terhadap komitmen organisasional (Y).

Hasil Uji Secara Simultan (Uji F)

Dari hasil pengolahan data, didapatkan F hitung sebesar 10,597 Dengan tingkat signifikansi sebesar 0; maka model regresi ini bisa dipakai untuk mengetahui komitmen organisasional karyawan. Atau dapat disimpulkan bahwa keselamatan kerja dan kesehatan kerja secara bersama-sama atau simultan berpengaruh terhadap komitmen organisasional karyawan. Jadi hipotesis penelitian ini dapat diterima yang menyatakan bahwa ada pengaruh signifikan antara keselamatan kerja dan kesehatan kerja terhadap komitmen organisasional karyawan pada PT. Sumber Kencana.

Hasil Uji Secara Parsial (Uji t)

Setelah dipastikan dengan menggunakan Uji F ada pengaruh secara bersama-sama, maka akan dilakukan pengujian secara parsial dengan menggunakan uji t, karena dimungkinkan meskipun ada pengaruh secara bersama sama, bisa jadi ada variabel yang tidak berpengaruh secara parsial.

Uji parsial menggunakan uji t untuk variabel keselamatan kerja (X1) diperoleh nilai t sebesar 0,544 dan terlihat bahwa nilai probabilitas (Sig.) untuk keselamatan kerja adalah sebesar 0,588; maka dapat dikatakan bahwa angka tersebut berada di atas 0,05 sehingga keselamatan kerja tidak dapat dikatakan berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasional. Jadi hipotesis ini yang menyatakan bahwa ada pengaruh signifikan antara keselamatan kerja terhadap komitmen organisasional karyawan di PT. Sumber Kencana tidak dapat diterima.

Uji parsial menggunakan uji t untuk variabel kesehatan kerja (X2) diperoleh nilai t sebesar 4,466 dan terlihat bahwa nilai probabilitas (Sig.) untuk kesehatan kerja adalah sebesar 0; maka dapat dikatakan bahwa angka tersebut berada jauh di bawah 0,05 sehingga kesehatan kerja dapat dikatakan berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasional. Jadi hipotesis ini yang menyatakan bahwa ada pengaruh signifikan antara keselamatan kerja terhadap

komitmen organisasional karyawan di PT. Sumber Kencana dapat diterima.

Pembahasan

Berdasarkan dari hasil deskripsi responden, responden dalam penelitian ini adalah 75 orang yang bekerja sebagai karyawan bagian produksi di PT. Sumber Kencana. Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa keselamatan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasional karyawan pada PT. Sumber Kencana dengan t hitung sebesar 0,544 dan nilai signifikansi sebesar 0,588. Hal ini berarti bahwa keselamatan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasional karyawan pada PT. Sumber Kencana dan membuat hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh secara parsial keselamatan kerja terhadap komitmen organisasional pada PT. Sumber Kencana ditolak.

Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa kesehatan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasional karyawan pada PT. Sumber Kencana dengan t hitung sebesar 4,466 dan nilai signifikansi sebesar 0. Hal ini berarti bahwa kesehatan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap terhadap komitmen organisasional karyawan pada PT. Sumber Kencana. Sehingga menunjukkan bahwa hipotesis tentang kesehatan kerja berpengaruh secara parsial terhadap komitmen organisasional karyawan pada PT. Sumber Kencana dapat diterima.

Selanjutnya hasil penelitian juga menunjukkan bahwa keselamatan kerja dan kesehatan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasional karyawan dengan F hitung sebesar 10,597 dengan nilai signifikansi sebesar 0. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis tentang keselamatan kerja dan kesehatan kerja berpengaruh secara simultan terhadap komitmen organisasional karyawan pada PT. Sumber Kencana terbukti benar.

Dalam penelitian ini alat pengambilan data sudah diuji validitas dan reliabilitasnya. Rancangan penelitian dan perhitungan juga telah menggunakan SPSS sehingga data yang disajikan adalah akurat. Peneliti menduga kemungkinan tidak terbuktinya hipotesis karena adanya kesalahan dalam rancangan penelitian. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan rancangan penelitian yang digunakan untuk melihat seberapa besar system keselamatan kerja dan kesehatan kerja yang telah diterapkan, namun yang terjadi di lapangan adalah sistem keselamatan kerja masih belum diterapkan oleh perusahaan, sedangkan kesehatan kerja sudah dilaksanakan dengan baik oleh perusahaan.

Hal ini ditunjukkan dari rerata jawaban yang diberikan oleh responden sebesar 3,596 yang merupakan kategori setuju. Selain itu hipotesis tidak dapat diterima juga dapat disebabkan oleh variabel luaran. Hal ini dapat dilihat dari besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yaitu dalam tabel R square sebesar 0,227 atau sebesar 22,7% yang merepresentasikan pengaruh keselamatan kerja dan kesehatan kerja terhadap komitmen organisasional karyawan. Sedangkan sisanya sebesar 77,3% komitmen organisasional karyawan dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian.

IV. KESIMPULAN

Dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa keselamatan kerja secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasional dengan indikator perusahaan selalu memberi informasi agar saya selalu menggunakan alat keselamatan kerja sebagai indikator dengan rata-rata jawaban yang paling kuat. Kesehatan kerja secara parsial mempunyai pengaruh terhadap komitmen organisasional karyawan dengan indikator perusahaan menyediakan penerangan yang baik saat saya melaksanakan pekerjaan mempunyai mean terbesar dari variabel kesehatan kerja. Sedangkan keselamatan kerja dan kesehatan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional.

DAFTAR PUSTAKA

- Azwar, S. (2005). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bennet, N., & Rumondang, B. (1995). *Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja*. Jakarta: PT. Sabdadadi.
- Christina, W. Y., Dajkfard, L., & Thoyib, A. (2012). Pengaruh Budaya Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap kinerja proyek konstruksi. *Jurnal Rekayasa Sipil / Volume 6, No. 1 – 2012* 1978 – 5658 , 83-95.
- Ernanto, B. (2013, Januari 15). *Kecelakaan Kerja di Indonesia masih Tinggi*. Retrieved September 12, 2013, from Metronews.com.
- Ghozali, Imam. (2001). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS 2nd ed*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Indayati, N., Thoyib, A., & Rofiaty. (2012). Pengaruh keterlibatan karyawan, budaya organisasi, dan gaya kepemimpinan terhadap komitmen organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan (Studi pada Universitas Brawijaya). *Jurnal Aplikasi manajemen volume 10 nomor 2* , 344-356.
- Jaros, S. (2007). Meyer and Allen Model of Organizational Commitment: Measurement Issues. *The Icfai Journal of Organizational Behavior, Vol. VI, No. 4* , 7-25.
- Junaedi, D., Swasto, B., & Utami, H.N. (2013). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional (Studi Pada Karyawan PG. Kebet Baru Malang). *Jurnal Profit volume 7 No. 1* , 127-136.
- Kuncoro, M. (2003). *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi*. Jakarta: Erlangga.
- Kurniawan, B. (2012). *Metodologi Penelitian*. Tangerang: Jelajah Nusa.
- Luthans, F. (2002). *Organizational Behavior 9th ed*. New York: McGraw-Hill.
- Mangkunegara. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Manulang, S. (2001). *Pokok-pokok hukum ketenagakerjaan di Indonesia*. PT. Rineka Citra.
- Mas'ud, F. (2004). *Survai Diagnosis Organisasional (Konsep dan Aplikasi)*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Ramli, S. (2010). *Sistem Manajemen Keselamatan & Kesehatan Kerja, OHSAS 18001*. Jakarta: Dian Rakyat.
- Ridley, J. (2006). *Safety with machinery*. Elsevier Butterworth-Heinemann.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2011). *Organizational Behavior, 14th ed.* Upper Saddle River, New Jersey: Pearson Education Inc.
- Shore, L. M., & Martin, H. J. (1989). Job Satisfaction and organizational commitment in Relation to work performance and turnover intentions. *Human Relations, volume 42, number 7, 1989, pp. 625- 638*, 625-638.
- Simanjuntak, P. J. (1994). *Manajemen Keselamatan Kerja*. Jakarta: Himpunan Pembina Sumberdaya Manusia Indonesia (HIPSMI).
- Suardi, R. (2005). *Sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja*. Jakarta: Penerbit PPM.
- Suhendra, Z. (2013, Juni 26). *Dalam 6 bulan RI ekspor kayu Rp 28 triliun*. Retrieved September 12, 2013, from economy.okezone.com.
- Suma'mur, P. (2009). *Higene Perusahaan dan Kesehatan Kerja*. Jakarta: Gunung Agung.
- Suryabarata, S. (2002). *Metodologi Penelitian*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Tobing, D. S. (2009). Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III di Sumatera Utara. *JURNAL MANAJEMEN DAN KEWIRAUSAHAAN, VOL.11, NO. 1, MARET 2009*, 31-37.
- Ukhisia, B. G., Astuti, R., & Hidayat, A. (2013). Analisis Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan dengan Metode Partial Least Squares. *Jurnal Teknologi Pertanian Vol. 14 No. 2*, 95-104.
- Umar, H. (2003). *Metode Riset Bisnis*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Wills, A. R., Biggs, Herbert, & Watson, B. (2005). Analysis of a safety climate measure for occupational vehicle drivers and implications for safer workplaces. *Australian Journal of Rehabilitation Counselling 11 (1)*, 8-21.