

Pengaruh Kepuasan Kerja, Keselamatan, dan Kesehatan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional

Yuni Laras Kurniawati¹, Heni Hirawati²
Program studi Manajemen, Universitas Tidar Magelang ^{1,2}

E-mail korespondensi: yunilarask@gmail.com¹

Received: 24 Sep 2021 Reviewed: 29 Nov 2021 Accepted: 02 Jan 2022 Published: 30 Apr 2022

ABSTRACT

The purpose of this research is to identify whether job satisfaction, safety, and health affect organizational commitment. Tests were conducted on 30 employees of the production department at CV Sinar Sengon Sejahtera uses a questionnaire. Instrument testing uses validity and reliability tests. The data testing technique uses classical assumption testing while the data analysis technique uses multiple linear regression analysis. The results of the analysis show that job satisfaction, safety, and health have a simultaneous and partial effect on organizational commitment. The limitation of this research is the provisions set by the company in taking respondents. Future research is expected to study other factors that influence organizational commitment.

Keywords: health, job satisfaction, safety

ABSTRAK

Tujuan dari riset ini ialah guna mengenali apakah kepuasan, keselamatan, serta kesehatan kerja memengaruhi komitmen organisasional. Pengujian dilakukan terhadap 30 karyawan bagian produksi pada CV Sinar Sengon Sejahtera menggunakan kuisioner. Pengujian instrumen menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Teknik pengujian data menggunakan pengujian asumsi klasik sedangkan teknik analisis data memakai analisis regresi linier berganda. Hasil analisis menunjukkan kepuasan, keselamatan, dan kesehatan kerja berpengaruh secara simultan maupun parsial terhadap komitmen organisasional. Hambatan dari penelitian ini yaitu ketentuan yang ditetapkan perusahaan dalam mengambil responden. Diharapkan riset berikutnya bisa mempelajari faktor-faktor lain yang memengaruhi komitmen organisasional.

Kata kunci: kepuasan kerja, kesehatan, keselamatan

A. PENDAHULUAN

Di era globalisasi ini, munculnya perusahaan-perusahaan baru membuat persaingan bisnis menjadi lebih sengit. Untuk dapat bertahan dalam persaingan, suatu organisasi harus menyusun strategi guna meningkatkan keunggulan kompetitif yang dimiliki sehingga kualitas perusahaan semakin baik. Suatu perusahaan dapat mencapai keberhasilan jika mereka mampu meningkatkan kemampuan sumber daya manusia yang dimiliki sebagai salah satu keunggulan kompetitif. Sumber daya manusia adalah aset terpenting dalam perusahaan yang menentukan

tujuan perusahaan dapat tercapai atau tidak (Irawan & Kustini, 2017). Tentu saja terdapat berbagai faktor penunjang agar karyawan menghasilkan kinerja yang baik, salah satunya yaitu komitmen organisasi (Budianto, 2014). Seberapa besar komitmen yang dimiliki seorang karyawan dapat dilihat dari seberapa besar usaha yang mereka lakukan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Setiap pekerja sudah pasti akan membandingkan antara apa yang didapatkan dari perusahaan dengan apa saja yang telah dikorbankan untuk sesuatu yang didapat dari perusahaan tempat bekerja. Hasil perbandingan tersebut akan menimbulkan persepsi masing-masing pekerja termasuk dalam hal kepuasan kerja. Kepuasan kerja yaitu sikap yang menyenangkan dalam melaksanakan tugas dan mencintai pekerjaannya (Hasibuan, 2009). Kepuasan dapat dilihat dari dua sudut pandang yaitu karyawan dan perusahaan. Dari sudut pandang karyawan, mereka akan merasa senang dalam melakukan pekerjaan karena kepuasan kerja, sedangkan dari sudut perusahaan yaitu meningkatnya produktivitas yang timbul dari kepuasan kerja (Puspitawati & Riana, 2014). Kemungkinan karyawan akan meninggalkan perusahaan semakin besar ketika kepuasan kerja dirasa semakin berkurang. Kepuasan kerja dapat meningkatkan komitmen karyawan dalam organisasi. Karyawan akan berkomitmen secara penuh terhadap organisasi jika mereka memiliki rasa puas terhadap pekerjaan, gaji, promosi, rekan kerja, dan supervisor (Harrison & Hubbard, 1998). Karyawan juga akan memaksimalkan kinerjanya apabila mereka merasa aman dan terjamin keselamatan kerjanya, terlebih jika tempat kerja memiliki risiko tinggi terhadap kesehatan dan keselamatan (Damayanthi & Sintaasih, 2016).

Ketika bekerja karyawan pastinya ingin terhindar dari segala risiko yang mungkin terjadi. Untuk memastikan hal tersebut, maka sangat dibutuhkan manajemen keselamatan dan kesehatan kerja sehingga karyawan dapat berkomitmen secara penuh. Kasus kecelakaan di Indonesia meningkat 50% dari tahun 2019 yang semula berjumlah 114.000 menjadi 177.000 pada tahun 2020 (Liputan6, 2021). Hal tersebut membuktikan bahwa pentingnya keselamatan dan kesehatan kerja yang wajib diterapkan dalam perusahaan. Kecelakaan kerja yang mungkin timbul tidak hanya akan merugikan pekerja namun secara langsung maupun tidak langsung juga akan merugikan perusahaan. Kesehatan keselamatan kerja menurut *International Labour Organization* (2018) yaitu semua kondisi dan faktor yang dapat berdampak pada keselamatan dan kesehatan kerja bagi tenaga kerja maupun orang lain di tempat kerja.

Penelitian ini dilakukan guna mengembangkan penelitian sebelumnya yang mengacu pada penelitian yang dilakukan oleh Budianto (2014) dengan judul “Pengaruh Keselamatan

dan Kesehatan Kerja terhadap Komitmen Organisasional Karyawan pada Bagian Produksi PT Sumber Kencana di Bojonegoro” dan Puspitawati & Riana (2014) mengenai pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional dan kualitas layanan. Budianto (2014) menyatakan bahwa keselamatan kerja secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasional. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan Damayanthi & Sintaasih (2016) yang menunjukkan bahwa keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Terkait penelitian mengenai kepuasan kerja yang dilakukan Puspitawati & Riana (2014) diperoleh hasil bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi. Hal serupa juga ditemukan dalam penelitian (Ilahi, Mukzam, & Prasetya, 2017).

Penelitian ini mencoba membahas komitmen organisasional yang ada pada CV Sinar Sengon Sejahtera. Berdasarkan pengamatan yang dilakukan selama satu bulan, peneliti mengindikasikan kurangnya komitmen yang dimiliki karyawan terhadap organisasi yang dapat dilihat dari frekuensi karyawan yang melakukan ijin tidak masuk kerja dengan alasan yang beragam bahkan tidak masuk kerja tanpa keterangan. CV Sinar Sengon Sejahtera merupakan industri yang bergerak di bidang kayu lapis yang terletak di Temanggung tepatnya di Jalan Tembusan Kranggan Pringsurat KM. 05 Tegalwungu - Kupon Pringsurat, Temanggung, Jawa Tengah. Hasil produksi kayu lapis sebagian besar di ekspor ke berbagai Negara seperti Korea, Malaysia, Singapura, dan Jepang.

Perkembangan perusahaan tentu tidak terlepas dari campur tangan sumber daya manusia yang harus senantiasa berkomitmen pada pencapaian tujuan organisasi. Tentunya terdapat berbagai faktor penunjang yang dijadikan karyawan sebagai pertimbangan untuk terus berkomitmen terhadap organisasi, seperti kepuasan kerja yang mereka dapatkan serta keselamatan dan kesehatan kerja yang berlaku di perusahaan. Berdasarkan uraian tersebut, maka penulis memiliki keinginan untuk melakukan riset dengan judul “Pengaruh Kepuasan, Keselamatan, dan Kesehatan Kerja terhadap Komitmen Organisasional studi kasus pada CV Sinar Sengon Sejahtera”.

B. TELAAH PUSTAKA

Komitmen Organisasional

Komitmen organisasi adalah tingkatan seseorang dalam memihak organisasi dan berpartisipasi aktif dalam organisasi secara berkelanjutan (Newstrom & Davis, 2002). Komitmen organisasi adalah seorang karyawan yang berpihak terhadap tujuan-tujuan yang ada

dalam perusahaan serta tekad untuk tetap bertahan sebagai anggota organisasi (Robbins & Judge, 2008). Sebagai suatu sikap, komitmen organisasi menurut Luthans (2002) yaitu suatu tekad atau alasan kuat seorang karyawan untuk senantiasa menjadi anggota organisasi, karyawan berkeinginan untuk memperlihatkan upaya mereka yang maksimal bagi organisasi dan berkeyakinan menyetujui nilai serta tujuan-tujuan yang ingin dicapai organisasi. Irawan & Kustini (2017) mengatakan jika dalam mengukur komitmen karyawan pada suatu organisasi yaitu dilihat dari tiga aspek meliputi tekad yang besar seorang karyawan untuk tetap menjadi anggota organisasi, bersedia mengeluarkan usaha secara maksimal bagi organisasi, dan rasa percaya serta menerima nilai dan tujuan-tujuan yang ada pada organisasi.

Ikatan psikologis antara seseorang dengan organisasi merupakan definisi komitmen organisasi menurut Crow, Lee, & Joo (2012). Hal ini dapat ditinjau dari banyak indikator seperti sikap loyal terhadap organisasi, menanamkan tujuan organisasi pada diri karyawan, dan mendedikasikan dirinya untuk menggapai tujuan organisasi. Robbins & Judge (2008) dalam berpendapat bahwa ada tiga dimensi dari komitmen, yaitu: 1) Komitmen afektif adalah perasaan sungguh-sungguh dan yakin dengan nilai-nilai dalam perusahaan; 2) Komitmen berkelanjutan adalah taraf ekonomi yang didapat pekerja dalam bertahan di suatu organisasi daripada berhenti; 3) Komitmen normatif adalah keharusan untuk tetap teguh pada perusahaan untuk alasan moral.

Kepuasan Kerja

Perasaan tenaga kerja terhadap bagian kerja mereka dapat ditinjau dari kepuasan kerja, perasaan itu dapat menyenangkan maupun tidak menyenangkan (Irawan & Kustini, 2017). Sedangkan menurut Handoko (2001) kepuasan kerja dapat dilihat dari sikap yang positif dari tenaga kerja terhadap apa yang mereka kerjakan dan semua hal yang pekerja hadapi dalam lingkungan kerja. Luthans (2006) mendefinisikan jika kepuasan kerja adalah tanggapan tenaga kerja pada suatu perusahaan tentang sebaik apa pekerjaan dalam memberikan hal-hal yang dianggap vital. Pengertian kepuasan dalam Ilahi et al., (2017) yaitu kondisi emosional karyawan mengenai terjadi atau tidaknya kesepakatan antara nilai balas jasa dari perusahaan untuk karyawan dengan timbal balik yang memang diharapkan oleh tenaga kerja yang bersangkutan. Kemungkinan karyawan akan meninggalkan perusahaan semakin besar ketika kepuasan kerja dirasa semakin berkurang. Disebutkan oleh Robbins & Judge (2008) jika kepuasan kerja dapat diukur melalui kompensasi, beban kerja, rekan kerja, promosi, dan pengawasan (supervisor). Riset yang dilaksanakan oleh Puspitawati & Riana (2014) terbukti jika kepuasan kerja memengaruhi secara positif dan signifikan terhadap komitmen

organisasional. Hasil yang serupa didapat pada penelitian yang dilakukan oleh Ilahi et al., (2017) dan Junaedi, Swasto, & Utami (2013).

Keselamatan Kerja

Sugeng dalam Wijayanto et al., (2013) mengartikan keselamatan kerja selaku bagian kegiatan yang difokuskan untuk menghalangi segala jenis bahaya terkait kondisi dan lingkungan tempat kerja. Mathis & Jackson (2002) mendefinisikan keselamatan kerja adalah penjagaan fisik pekerja terhadap cedera terkait pekerjaan. Sedangkan, dalam Tsenawatme (2013) yaitu upaya melindungi tenaga kerja terhadap cedera yang ditimbulkan dari bahaya yang berkaitan dengan pekerjaan. Hal serupa dikemukakan oleh Swasto (2011) yang menyatakan jika keselamatan kerja berkaitan dengan berbagai proses perlindungan pekerja terhadap berbagai kemungkinan terjadinya kecelakaan atau bahaya di lingkungan kerja.

Keselamatan kerja adalah tugas dari setiap pekerja. Keselamatan kerja berkaitan dengan peralatan, tepat, dan lingkungan kerja, serta tata cara melakukan pekerjaan. Penelitian ini mengacu pada indikator-indikator dari Wills, Biggs, & Watson (2005), yaitu ketersediaan peralatan untuk melindungi diri, peraturan keselamatan kerja, dukungan, dan beban kerja. Hasil penelitian terdahulu oleh Damayanthi & Sintaasih (2016) memperlihatkan jika keselamatan kerja memengaruhi secara positif dan signifikan pada komitmen organisasional.

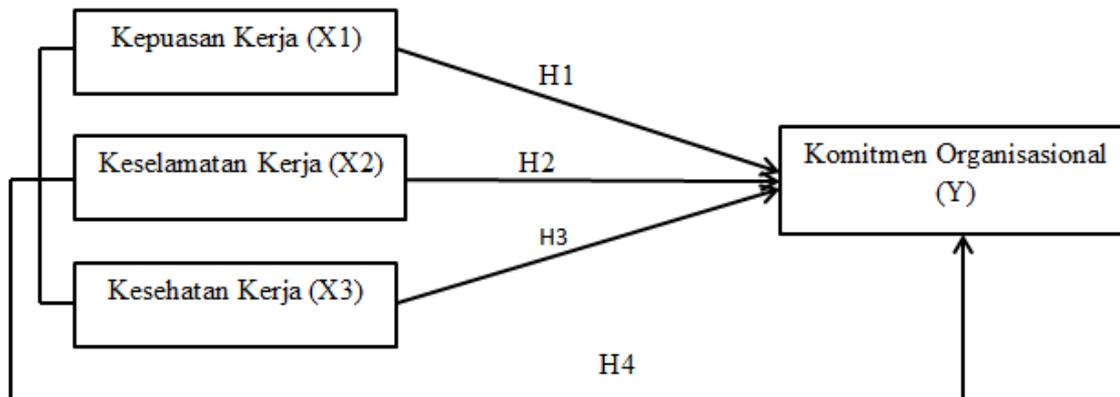
Kesehatan Kerja

Keadaan yang terlepas dari kendala mental, jasmani, perasaan atau kesakitan yang timbul karena area kerja merupakan pengertian kesehatan kerja (Sholihah & Kuncoro, 2014). Mangkunegara (2013) mengatakan kesehatan kerja yaitu kondisi tubuh, kejiwaan, rohani, maupun sosial yang sehat sehingga seseorang memiliki kemungkinan untuk hidup bermanfaat baik secara ekonomis maupun sosial. Kesehatan kerja menurut Meily (2010) merupakan cara perusahaan dalam meningkatkan dan mempertahankan setinggi-tingginya level kesehatan mental, fisik, dan kehidupan sosial. Manullang (2001) menyebutkan bahwa terdapat tiga parameter kesehatan kerja, yaitu: 1) Lingkungan kerja secara medis, hal ini dapat diamati dari penanganan perusahaan terhadap hal-hal seperti kebersihan lingkungan kerja, ventilasi dan suhu udara yang ada ditempat kerja, dan pembuangan sampah; 2) Sarana kesehatan pekerja yang dapat dilihat dari ketersediaan kamar mandi dan air bersih; 3) Pemeliharaan kesehatan karyawan yang dapat dilihat dari pelayanan kesehatannya.

Riset sebelumnya oleh Budianto (2014) menunjukkan bahwa kesehatan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasional secara parsial. Dari telaah pustaka di atas, maka peneliti merancang hipotesis sebagai berikut :

- H₁ : Kepuasan kerja memengaruhi secara signifikan terhadap komitmen organisasional.
H₂ : Keselamatan kerja memengaruhi secara signifikan terhadap komitmen organisasional.
H₃ : Kesehatan kerja memengaruhi secara signifikan terhadap komitmen organisasional.
H₄ : Kepuasan, kesehatan, dan keselamatan kerja secara bersama-sama memengaruhi komitmen organisasional.

Kerangka berpikir



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

C. METODE PENELITIAN

Metode kuantitatif digunakan pada riset ini untuk meneliti sampel dari populasi yang digunakan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Data kuantitatif adalah data kualitatif yang diubah menjadi bentuk angka atau data yang memang berbentuk angka (Sugiyono, 2019). Data dalam penelitian ini diperoleh secara langsung menggunakan kuisioner dengan memberikan pernyataan atau pertanyaan kepada sasaran penelitian atau responden untuk dijawab (Sugiyono, 2019). Lokasi yang digunakan adalah CV Sinar Sengon Sejahtera yang terletak di Jl. Raya Tembusan Kranggan – Pringsurat KM. 05 Tegalwungu–Kupen Kecamatan Pringsurat Kabupaten Temanggung. Penelitian ini menggunakan populasi seluruh tenaga kerja produksi pada CV Sinar Sengon Sejahtera yang berjumlah 754 karyawan.

Teknik *simple random sampling* dipilih sebagai teknik dalam mengambil sampel, di mana dalam riset ini menggunakan sebanyak 30 sampel atau responden. Sampel yang diambil secara acak tanpa melihat derajat atau strata seseorang yang menjadi responden disebut sebagai teknik *simple random sampling*. Variabel dalam penelitian adalah nilai atau sifat atau atribut seseorang, suatu kegiatan atau objek dengan variasi khusus yang juga ditetapkan peneliti untuk ditelaah kemudian mengambil kesimpulan dari hasil yang didapat (Sugiyono, 2019). Variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

1. Komitmen organisasional (Y) sebagai variabel dependen atau terikat.
2. Kepuasan kerja (X_1), keselamatan kerja (X_2), dan kesehatan kerja (X_3) sebagai variabel independent atau bebas.

Uji validitas dan reliabilitas pada program IBM SPSS Statistic 25 digunakan peneliti untuk menguji instrumen yang ditujukan terhadap 30 responden. Teknik pengujian data menggunakan uji asumsi klasik meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, serta uji heteroskedastisitas. Sedangkan, metode analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda, uji t, dan uji F.

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui kevalidan sebuah kuisisioner. Kuisisioner dapat dinyatakan valid jika pertanyaan atau pernyataan yang digunakan bisa memberikan jawaban atas suatu hal yang akan diukur oleh kuisisioner (Ghozali, 2018). Hasil uji untuk masing-masing indikator pertanyaan atau pernyataan pada tiap variabel dalam riset ini dapat dikatakan valid karena nilai $r_{hitung} >$ dari r_{tabel} sebesar 0,361.

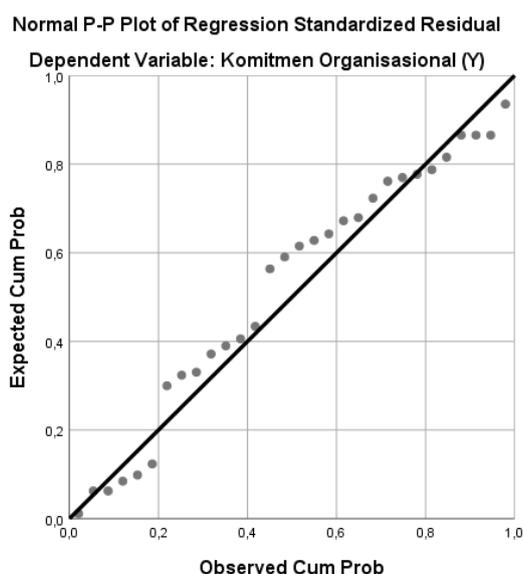
Uji Reliabilitas

Uji ini digunakan untuk menilai kuisisioner yang merupakan indikator untuk tiap variabel dalam penelitian. Angket dapat dikatakan andal jika jawaban seorang responden untuk pernyataan atau pertanyaan yang ada adalah konsisten secara terus menerus (Ghozali, 2018). Dalam penelitian ini, variabel kepuasan kerja(X_1) mendapatkan nilai *Cronbach Alpha* 78,4%, keselamatan kerja(X_2) 79,1%, kesehatan kerja(X_3) 81,9%, dan nilai *Cronbach Alpha* pada komitmen organisasional (Y) sebesar 84,0%. Dengan demikian, semua variabel dalam penelitian dikatakan reliabel karena *Cronbach Alpha* lebih dari 70% atau 0,70.

Pengujian Data: Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menilai apakah variabel pengganggu dalam model regresi berdistribusi normal. Uji t dan F memperkirakan jika nilai residual mengikuti distribusi normal. Jika tidak, uji statistik sampel kecil menjadi tidak valid (Ghozali, 2018). Uji normalitas dapat dilihat melalui grafik histogram maupun grafik normal plot (Gambar 2).



Gambar 2. Grafik Normal P-P Plot

Sumber: Data penelitian yang diolah, 2021

Berdasarkan gambar 2, dapat disimpulkan bahwa titik-titik menyebar dan mengikuti arah garis diagonal yang menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Uji statistik non-parametrik Kolmogorov Smirnov (K-S) dapat digunakan untuk memastikan distribusi normal dari model regresi.

Tabel 1. Hasil Uji Asumsi Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,86820652
Most Extreme Differences	Absolute	,134
	Positive	,089
	Negative	-,134
Test Statistic		,134
Asymp. Sig. (2-tailed)		,180 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Data penelitian yang diolah, 2021

Penyebaran data dianggap normal jika nilai signifikansi $> 0,05$. Dapat dilihat dalam tabel 1 bahwa nilai signifikansi yaitu 0,180 maka penyebaran data terdistribusi normal, sesuai dengan hasil pada grafik normal plot.

Uji Multikolonieritas

Uji asumsi multikolonieritas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya korelasi antar variabel bebas dalam model regresi. Tidak ada korelasi antar variabel independen untuk model regresi yang baik (Ghozali, 2018). Tabel 2 memperlihatkan bahwa hasil dari nilai VIF masing-masing variabel < 10. Jadi uji asumsi terpenuhi dan tidak terjadi multikolonieritas.

Tabel 2. Hasil Uji Asumsi Multikolonieritas

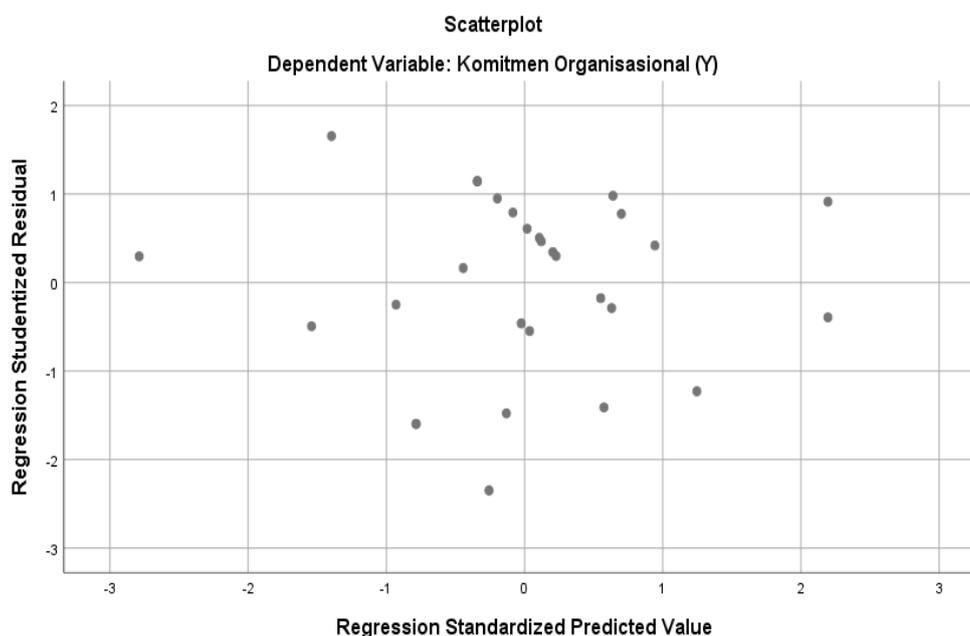
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Kepuasan Kerja (X ₁)	,294	3,406
Keselamatan Kerja (X ₂)	,187	5,338
Kesehatan Kerja (X ₃)	,418	2,394

a. *Dependent Variable:* Komitmen organisasional (Y)

Sumber : data penelitian yang diolah, 2021

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas memiliki tujuan untuk mengetes apakah variabel pengganggu dalam model regresi mempunyai varian yang sama atau berbeda (Ghozali, 2018). Dikatakan baik jika model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas. Dari grafik *scatterplot* (gambar 3) terlihat bahwa pola menyebar secara acak baik di atas maupun di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, maka gambar di atas menunjukkan tidak terjadi heteroskedastisitas.



Gambar 3. Hasil Uji Asumsi Heteroskedastisitas

Sumber: Data penelitian yang diolah, 2021

Analisis Data : Analisis Regresi Linier Berganda

Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi (R^2) bertujuan untuk mengukur seberapa besar variabel dependen dapat diterangkan oleh model regresi (Ghozali, 2018). Pada tabel output SPSS Model Summary (Tabel 3), *adjusted R square* bernilai 0,658. Yang berarti sebesar 65,8% variasi komitmen organisasional dapat diterangkan oleh tiga variabel bebas yaitu, kepuasan, keselamatan, dan kesehatan kerja. Sedangkan sisanya ($100\% - 65,8\% = 34,2\%$) diterangkan oleh faktor-faktor lain diluar model regresi ini.

Tabel 3. Koefisien Determinasi
Model Summary^b

<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	,833 ^a	,694	,658	,917

a. *Predictors: (Constant), (X3), (X1), (X2)*

b. *Dependent Variable: (Y)*

Sumber: Data penelitian yang diolah, 2021

Uji signifikansi simultan (Uji F)

Uji F menguji apakah variabel bebas secara serentak dan signifikan berpengaruh terhadap variabel terikat (Ghozali, 2018). Dapat dikatakan berpengaruh secara bersama-sama jika nilai signifikansi < 0.05 serta mempunyai $f_{hitung} > f_{tabel}$. Pada tabel 4. dapat dilihat bahwa nilai F hitung sebesar 19,628 lebih besar dari nilai F tabel yaitu 2,975 dengan tingkat signifikansi 0,000. Karena nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ dan tingkat probabilitas atau signifikansinya $< 0,05$ dapat disimpulkan bahwa variabel bebas yang meliputi kepuasan kerja (X1), keselamatan kerja (X2), dan kesehatan kerja (X3) secara serentak berpengaruh terhadap variabel terikat yaitu komitmen organisasional (Y). Dengan demikian H_4 dalam penelitian ini diterima.

Tabel 4. Hasil Uji Simultan
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	49,507	3	16,502	19,628	,000 ^b
	Residual	21,860	26	,841		
	Total	71,367	29			

a. *Dependent Variable: (Y)*

b. *Predictors: (Constant), (X3), (X1), (X2)*

Sumber: Data penelitian yang diolah, 2021

Uji Parsial (Uji t)

Uji t memperlihatkan seberapa besar pengaruh satu variabel independen dalam menerangkan variabel dependen (Ghozali, 2018). Karena walaupun berpengaruh secara bersama-sama namun belum tentu variabel bebas berpengaruh secara parsial. Variabel independen dikatakan memiliki pengaruh terhadap variabel dependen ketika memiliki koefisien regresi < 0.05 dan memiliki $t_{hitung} > t_{tabel}$.

Tabel 5. Hasil Uji Parsial

Hipotesis	Nilai	Keputusan
$H_0 = 0$ (Variabel X_1 tidak mempengaruhi variabel Y secara signifikan)	$t_{hitung} = 3,799$ $sig = 0,001$	H_0 ditolak H_1 diterima
$H_1 = 0$ (Variabel X_1 mempengaruhi variabel Y secara signifikan)	$t_{tabel} = 1,706$	
$\alpha = 0,05$		
$H_0 = 0$ (Variabel X_2 tidak mempengaruhi variabel Y secara signifikan)	$t_{hitung} = 2,142$ $sig = 0,042$	H_0 ditolak H_2 diterima
$H_2 = 0$ (Variabel X_2 mempengaruhi variabel Y secara signifikan)	$t_{tabel} = 1,706$	
$\alpha = 0,05$		
$H_0 = 0$ (Variabel X_3 tidak mempengaruhi variabel Y secara signifikan)	$t_{hitung} = 4,077$ $sig = 0,000$	H_0 ditolak H_3 diterima
$H_3 = 0$ (Variabel X_3 mempengaruhi variabel Y secara signifikan)	$t_{tabel} = 1,706$	
$\alpha = 0,05$		

Sumber : data penelitian yang diolah, 2021

Dapat dilihat dalam tabel 5 bahwa variabel kepuasan kerja (X_1) memiliki nilai t_{hitung} sebesar $3,799 > t_{tabel}$ yaitu $1,706$ dengan nilai signifikansi $0,001$. Terbukti jika kepuasan kerja (X_1) memengaruhi komitmen organisasional (Y) secara signifikan sehingga H_1 diterima. Hasil Uji t dari keselamatan kerja (X_2) menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar $2,142 > t_{tabel}$ yaitu $1,706$ dengan nilai signifikansi $0,042$. Berarti keselamatan kerja memengaruhi komitmen organisasional (Y) secara signifikan sehingga H_2 diterima. Hasil Uji t dari kesehatan kerja (X_3) menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar $4,077 > t_{tabel}$ yaitu $1,706$ dengan nilai signifikansi $0,000$. Dengan begitu, kesehatan kerja memengaruhi komitmen organisasional (Y) secara signifikan sehingga H_3 diterima.

Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel komitmen organisasional dipengaruhi oleh kepuasan kerja, keselamatan kerja, dan kesehatan kerja, dengan persamaan matematis sebagai berikut:

Komitmen organisasional = $0,753 + 0,384$ kepuasan kerja – $0,274$ keselamatan kerja + $0,415$ kesehatan kerja

PEMBAHASAN

Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional

Hasil analisis statistik uji t menunjukkan kepuasan kerja (X_1) memiliki nilai t_{hitung} sebesar $3,799 > t_{tabel}$ yaitu 1,706 dengan nilai signifikansi 0,001. Dengan demikian terdapat pengaruh secara signifikan dan positif kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_1 dapat diterima. Jika kepuasan kerja yang dirasakan karyawan semakin besar maka komitmen karyawan terhadap organisasi juga meningkat. Kepuasan kerja karyawan harus diperhatikan oleh perusahaan karena menjadi salah satu faktor yang berkontribusi dalam meningkatkan komitmen karyawan yang dapat memperlancar tercapainya tujuan perusahaan. Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Mahayati, Resmi, & Mekarsari (2018) bahwa kepuasan kerja yang dirasakan karyawan dapat menjadikan komitmen yang dimiliki menjadi lebih besar. Juga penelitian yang dilakukan Puspitawati & Riana (2014), Ilahi et al., (2017), Junaedi et al., (2013) yang memperoleh hasil bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasional.

Pengaruh keselamatan terhadap komitmen organisasional

Penemuan ini menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan keselamatan kerja terhadap komitmen organisasional yang dibuktikan dengan nilai t_{hitung} sebesar $2,142 > t_{tabel}$ yaitu 1,706 dengan nilai signifikansi 0,042. Hal ini berarti semakin terjamin keselamatan kerja karyawan maka semakin tinggi pula komitmen organisasionalnya, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_2 dapat diterima. Dalam hal ini peran manajemen perusahaan sangat penting dalam memperhatikan keselamatan kerja karyawan karena dampak kecelakaan tidak hanya merugikan karyawan tetapi juga menghambat tercapainya tujuan perusahaan. Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan Damayanthi & Sintaasih (2016). Keselamatan kerja yang semakin baik akan membuat komitmen karyawan menjadi lebih besar terhadap organisasi, begitupun sebaliknya. Namun, penelitian ini menolak hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Budianto (2014) yang mengatakan bahwa keselamatan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasional.

Pengaruh kesehatan kerja terhadap komitmen organisasional

Hasil uji t dari kesehatan kerja menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar $4,077 > t_{tabel}$ yaitu 1,706 dengan nilai signifikansi 0,000. Hasil tersebut menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan kesehatan kerja terhadap komitmen karyawan yang berarti bahwa semakin tinggi perusahaan dalam memberikan perhatian terkait kesehatan kerja maka akan semakin besar pula komitmen karyawan terhadap organisasi, dalam hal ini adalah CV Sinar Sengon Sejahtera.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa H_3 dapat diterima. Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Damayanthi & Sintaasih (2016) dan Budianto, (2014).

Pengaruh ketiga variabel bebas terhadap variabel terikat

Nilai F hitung dalam penelitian ini sebesar 19,628 lebih besar dari nilai F tabel yaitu 2,975 dengan tingkat signifikansi 0,000. Artinya bahwa kepuasan kerja, keselamatan, dan kesehatan kerja secara serentak berpengaruh terhadap komitmen organisasional. Dapat disimpulkan bahwa H_4 dapat diterima. Hal ini berarti, semakin tinggi kepuasan kerja, keselamatan, dan kesehatan kerja akan meningkatkan komitmen karyawan terhadap perusahaan. Sebaliknya, apabila ketiga faktor tersebut semakin rendah maka komitmen pada karyawan akan menurun. Sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Mahayati, Resmi, & Mekarsari (2018). Oleh karena itu, sangat penting bagi perusahaan untuk memberikan perhatian khusus terhadap kepuasan, keselamatan, dan kesehatan yang diberikan kepada karyawan karena dengan adanya komitmen organisasi yang tinggi maka perusahaan dapat bertahan di persaingan global dan kelancaran dalam mencapai tujuan.

E. KESIMPULAN

Penelitian ini menghasilkan bahwa variabel independen yang meliputi kepuasan kerja (X_1), keselamatan kerja (X_2), dan kesehatan kerja (X_3) secara serentak memengaruhi variabel terikat yaitu komitmen organisasional (Y). Dengan kata lain, H_4 dalam riset ini diterima. Juga dapat diambil kesimpulan bahwa masing-masing variabel independen berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Dengan demikian, H_1 , H_2 , dan H_3 diterima. Hasil koefisien determinasi diperoleh sebesar 0,658 yang berarti sebesar 65,8% variasi komitmen organisasional dapat diterangkan oleh tiga variabel bebas yaitu, kepuasan, keselamatan, dan kesehatan kerja. Sedangkan sisanya diterangkan oleh faktor-faktor lain di luar model regresi ini.

Hambatan dari penelitian ini yaitu keterbatasan dalam mengambil responden sebagai sampel yang digunakan dalam penelitian. Keterbatasan lain yaitu penelitian ini hanya menggunakan faktor kepuasan kerja, keselamatan, dan kesehatan kerja saja yang digunakan untuk mengukur komitmen organisasional karyawan. Padahal masih banyak faktor lain yang dapat memengaruhi komitmen organisasional seperti pemberdayaan karyawan, gaji dan tunjangan, stress kerja, gaya kepemimpinan, dan lain sebagainya. Diharapkan penelitian selanjutnya dapat menambah faktor atau variabel lain di luar kepuasan kerja, keselamatan, dan kesehatan kerja dalam mengukur komitmen organisasi karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Budianto, F. (2014). Komitmen Organisasional Karyawan Pada Bagian Produksi. *Agora*, 2(1). Retrieved from <http://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-bisnis/article/view/1533>
- Crow, M. S., Lee, C., & Joo, J. (2012). Organizational Justice and Organizational Commitment Among South Korean Police Officers. *Policing: An International Journal of Police Strategies & Management*, 35(2), 402–423. <https://doi.org/10.1108/13639511211230156>
- Damayanthi, A. A. S. S., & Sintaasih, D. K. (2016). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal STIMI*, 14(3), 29–43. Retrieved from <http://ojs.stimihandayani.ac.id/index.php/FM/article/view/137>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25* (9th ed.; A. Tejkusumo, Ed.). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. H. (2001). *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia* (Edisi 2). Yogyakarta: BPFE.
- Harrison, J. K., & Hubbard, R. (1998). Antecedents to Organizational Commitment Among Mexican Employees of a U.S. Firm in Mexico. *The Journal of Social Psychology*, 138(5), 609–623. <https://doi.org/10.1080/00224549809600416>
- Hasibuan, M. S. (2009). *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: BPFE.
- Ilahi, D. K., Mukzam, M. D., & Prasetya, A. (2017). Komitmen Organisasional (Studi Pada Karyawan PT . PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang). *Jurnal Administrasi Bsinis*, 44(1), 31–39.
- International Labour Organization. (2018). Keselamatan & Kesehatan Kerja (K3). *International Labour Oorganization*, 39. Retrieved from https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-jakarta/documents/publication/wcms_548900.pdf
- Irawan, C. W., & Kustini. (2017). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya Terhadap Komitmen Karyawan. *Jurnal Mebis Manajemen Bisnis*, 9–18. Retrieved from <http://www.ejournal.upnjatim.ac.id/index.php/mebis/article/download/796/665>
- 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*, 7(1), 127–136.
- Liputan6. (2021). Jumlah Kecelakaan Kerja Meningkat di 2020. Retrieved September 16, 2021, from liputan6.com website: <https://www.liputan6.com/bisnis/read/4454961/jumlah-kecelakaan-kerja-meningkat-di-2020-capai-177000-kasus>
- Luthans, F. (2002). *Organizational Behavior 9th ed* (9th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: ANDI.
- Mahayati, N. A., Resmi, N. N., & Mekarsari, N. K. A. (2018). Sistem Manajemen Keselamatan aan Kesehatan Kerja, Kepuasan Kerja aan Komitmen Organisasi Pada

- Karyawan Bagian Pekerjaan dalam Keadaan Bertegangan PT PLN (Persero) Area Bali Utara. *Widya Amerta Jurnal Manajemen Fak. Ekonomi*, 5(1), 1–14.
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Manullang. (2001). *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Meily, K. (2010). *Teori dan Aplikasi Kesehatan Kerja*. Jakarta: Universitas Indonesia.
- Newstrom, J. W., & Davis, K. (2002). *Organizational Behavior (11th ed)*. New York: McGraw-Hill/Irwin.
- Puspitawati, N. M. D., & Riana, I. G. (2014). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional dan Kualitas Layanan. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis Dan Kewirausahaan*, 8(1), 68–80. <https://doi.org/10.24843/MATRIK:JMBK>
- Ramadhan, M.R., Luturlean, B.S. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Sinar Sengon Sejahtera (SSS). *e-Proceeding of Management : Vol.5, No.3 Desember 2018 3831-3841*
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2008). *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior), Terjemahan: Diana Angelica, Ria Cahyani dan Abdul Rosyid Buku 2* (12th ed.). Jakarta: Salemba Empat.
- Sholihah, Q., & Kuncoro, W. (2014). *Keselamatan Kesehatan Kerja: Konsep, Perkembangan, & Implementasi Budaya Keselamatan*. Jakarta: Penerbit Buku Kedokteran EGC.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D* (2nd ed.; Sutopo, Ed.). Bandung: ALFABETA.
- Swasto, B. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: UB Press : Malang.
- Tsenawatme, A. (2013). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor PT PLN. *Jurnal Administrasi Publik*, 42(2) . Retrieved from <http://ema-jurnal.unmerpas.ac.id/index.php/ekonomi/article/view/64>
- Wijayanto, R., Astuti, E. S., & Utami, H. N. (2013). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT Pertamina (Persero) Suplai dan Distribusi Region V Terminal Bahan Bakar Minyak Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 3(3), 1–11.
- Wills, A., Biggs, H., & Watson, B. (2005). Analysis of a Safety Climate Measure for Occupational Vehicle Drivers and Implications for Safer Workplaces. *Aust J Rehabil Counsel*, 11(1), 8–21. <https://doi.org/10.1017/S1323892200000132>