# KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN DAMPAKNYA TERHADAP KOMITMEN KARYAWAN PADA UD. TRIJAYA MANDIRI CITEUREUP BOGOR – JAWA BARAT

OLEH :

DEDEN ADI PUTRA

## ABSTRAK

Keselamatan dan kesehatan kerja di UD. Trijaya Mandiri belum memperoleh perhatian, kondisi fisik beberapa karyawan cenderung merasa kurang diperhatikan dalam bekerja. Tingkat kepuasan kerja pun belum dirasakan karena belum adanya kerjasama yang baik antar karyawan, adapun gaji karyawan yang belum sesuai dengan pekerjaan dan promosi atau naik pangkat pun masih sulit didapatkan karyawan. Dengan adanya rasa tidak puas karyawan dengan beberapa hal tersebut, maka tingkat komitmen karyawan mengalami penurunan karena seluruh dukungan dari perusahaan belum semuanya tersalurkan sehingga menimbulkan keinginan beberapa karyawan untuk pindah kerja ke perusahaan lain apabila mendapatkan tawaran pekerjaan yang lebih baik. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kepuasan kerja dan dampaknya terhadap komitmen karyawan di UD. Trijaya Mandiri Citeureup Bogor.

Metode penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan verifikatif. Unit analisis dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan UD. Trijaya Mandiri Citeureup Bogor sebagai populasi. Teknik sampling yang digunakan adalah random sampling sehingga diperoleh sebanyak 52 orang sebagai sample.

Hasil dalam penelitian ini menunjukan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kepuasan kerja dan dampaknya terhadap komitmen karyawan berpengaruh positif . Keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh terhadap komitmen karyawan. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen karyawan. Diantara kedua variabel independen, keselamatan dan kesehatan kerja yang memberikan pengaruh lebih besar terhadap komitmen karyawan dibanding kepuasan kerja.

**Kata Kunci : Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Kepuasan Kerja, Komitmen Karyawan.**

# 1. PENDAHULUAN

## 1.1 Latar Belakang Penelitian

Dalam menghadapi persaingan bebas saat ini, perusahaan- perusahaan di Indonesia saat ini dituntut untuk lebih produktif dan inovatif dalam memproduksi suatu barang atau jasa yang akan mereka pasarkan. Dengan terbukanya persaingan antar perusahaan tersebut, perusahaan maupun organisasi dituntut untuk memiliki manajemen yang baik untuk mengelola semua sumberdaya yang telah tersedia. Seperti sumber daya manusia merupakan aset utama bagi organisasi yang menjadi perencana dan pelaku aktif berbagai aktifitas dalam organisasi. Sumber daya manusia mempunyai pikiran, perasaan, keinginan, status dan latar pendidikan yang pola pikirnya dapat dibawa ke dalam suatu lingkungan organisasi.

Manusia sangat berperan penting dalam keberhasilan organisasi atau perusahaan dalam menghadapi persaingan di era pasar bebas saat ini. Dengan aspek-aspek yang terkandung dalam sumberdaya manusia antara lain aspek kualitas dan aspek kuantitas. Aspek kualitas mencakup kemampuan sumber daya manusia baik secara fisik maupun non fisik dan meliputi mental dalam melaksanakan pekerjaanya di dalam suatu perusahaan maupun organisasi. Sedangkan aspek kuantitas antara lain meluputi jumlah karyawan yang tersedia di dalam suatu perusahaan maupun organisasi.

Komitmen karyawan pada UD. Trijaya Mandiri mengalami penurunan. Karena perusahaan mengharuskan karyawan untuk bekerja keras untuk mencapai tujuan tetapi beberapa karyawan ada yang tidak bisa mengikuti karna tidak adanya pergantian shift ketika lembur kerja beberapa karyawan yang tidak bisa mengikuti lembur kerja sehingga akan menghambat pencapaian tujuan organisasi. Perusahaan sudah memberikan dukungan karyawan dari beberapa aspek dan sudah memenuhi kebutuhan karyawan walaupun belum terpenuhi secara keseluruhan.

Tingkat kepuasan kerja yang ada diperusahaan cukup baik, karena bobot pekerjaan yang karyawan dapatkan masih belum meningkatkan kepuasan kerja. Perusahaan juga mempunyai hubungan cukup baik dengan karyawan dan hubungan rekan kerja pun masih kurang karena belum adanya kerjasama yang baik antar karyawan, sehingga kondisi atau situasi kerja pun masih cukup stabil. Adapun gaji karyawan yang belum sesuai dengan pekerjaan karena perusahaan kurang mengeluarkan insentif atau bonus dan promosi atau naik pangkat pun masih sulit didapatkan karyawan karena selain dinilai dari masa kerja, kenaikan pangkat pun dilihat dari pendidikan akhir karyawan.

Keselamatan dan kesehatan kerja di UD. Trijaya Mandiri. Perusahaan belum menciptakan lingkungan dalam bekerja yang baik karena lingkungan kerjanya berisik sehingga beberapa karyawan cenderung

merasa kurang diperhatikan dalam bekerja. perusahaan juga sudah mempergunakan mesin – mesin yang dilengkapi alat pengaman dan memberikan pendidikan keselamatan dan kesehatan kerja bagi setiap karyawan. Perusahaan sudah memberikan jaminan kesehatan untuk para karyawan tapi perusahaan tidak memfasilitasi klinik atau dokter ditempat kerja sehingga perusahaan masih harus memperhatikan kondisi fisik para karyawan, karena pada dasarnya, jaminan keselamatan dan kesehatan kerja merupakan upaya perusahaan untuk memberikan dukungan atas setiap aktivitas yang dilakukan para karyawan sehingga membuat karyawan dapat bekerja sesuai dengan prosedur atau ketentuan yang ditetapkan.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk mengambil judul **“ KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3) TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN DAMPAKNYA TERHADAP KOMITMEN KARYAWAN PADA UD. TRIJAYA MANDIRI ”.**

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah di uraikan diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana keselamatan dan kesehatan kerja (K3), kepuasan kerja, komitmen karyawan di UD. Trijaya Mandiri.
2. Bagaimana pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap kepuasan kerja karyawan di UD. Trijaya Mandiri.
3. Bagaimana pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap komitmen karyawan di UD. Trijaya Mandiri.
4. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen karyawan di UD. Trijaya Mandiri.
5. Seberapa besar pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap kepuasan kerja dan dampaknya terhadap komitmen karyawan di UD. Trijaya Mandiri secara parsial.

## 1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penulis dalam melakukan penelitian tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Kepuasan Kerja dan dampaknya terhadap Komitmen Karyawan di UD. Trijaya Mandiri adalah:

1. Untuk mengetahui keselamatan dan kesehatan kerja (K3), kepuasan kerja dan komitmen karyawan di UD. Trijaya Mandiri.
2. Untuk mengetahui pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap kepuasan kerja karyawan di UD. Trijaya Mandiri.
3. Untuk mengetahui pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap komitmen karyawan di UD. Trijaya Mandiri.
4. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen karyawan di UD. Trijaya Mandiri.

5. Untuk mengetahui pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap kepuasan kerja dan dampaknya terhadap komitmen karyawan di UD. Trijaya Mandiri secara parsial.

## 2. KAJIAN PUSTAKA

Keselamatan dan kesehatan kerja adalah pengawasan terhadap orang, mesin, mineral, dan metode yang mencakup lingkungan kerja agar pekerja tidak mengalami cidera. Dasar dan pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja berlandaskan pada UUD 1945 (Pasal 27:2) yang menyatakan bahwa setiap Warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghasilan yang layak bagi kemanusiaan. Yang dimaksud penghidupan layak adalah pekerjaan yang bersifat manusiawi, yang memungkinkan pekerja berada dalam kondisi sehat, selamat, bebas dari kecelakaan dan penyakit akibat kerja. Penghidupan yang layak adalah hidup sebagaimana layaknya manusia sehingga dapat memenuhi kebutuhan hidup layak sehari-hari sehingga tingkat kesejahteraannya dapat dipenuhi sesui harkat dan martabat sebagai manusia.

Bentuk-bentuk program K3 antara lain (Handoko, 2001:191):

1. Membuat kondisi kerja aman
   a. Membeli atau mempergunakan mesin-mesin yang dilengkapi alatalat pengaman
   b. Menggunakan peralatan-peralatan yang lebih baik
   c. Mengatur layout pabrik dan penerangan sebaik mungkin
   d. Lantai-lantai, tangga-tangga dan lerengan-lerengan harus dijaga agar bebas dari air, minyak, dan gemuk.
   e. Melakukan pemeliharaan fasilitas pabrik secara baik
   f. Menggunakan petunjuk-petunjuk dan peralatan-peralatan keamanan
2. Melakukan kegiatan-kegiatan pencegahan kecelakaan dengan mengendalikan praktek-praktek manusia yang tidak aman
   a. Mendidik para karyawan dalam hal keamanan
   b. Memberlakukan larangan-larangan secara keras
   c. Membentuk komite manajemen serikat kerja untuk memecahkan masalah-masalah keamanan
3. Penciptaan lingkungan kerja yang sehat untuk menjaga kesehatan para karyawan dari gangguan-gangguan penglihatan, pendengaran, kelelahan.
4. Memberikan pelayanan kesehatan dengan penyediaan dokter organisasi dan klinik kesatuan organisasi.

Mathis and Jackson (2000), “Job satisfaction is a positive emotional state resulting one’s job experience”. (Kepuasan kerja merupakan pernyataan emosional yang positif yang merupakan hasil evaluasi dari pengalaman kerja).Tanggapan emosional bisa berupa perasaan puas (positif) atau tidak puas sebaliknya bila tidak maka berarti karyawan tidak puas.

Menurut Veithzal (2004:479) secara teoritis, faktor–faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja sangat banyak jumlahnya, seperti gaya kepemimpinan, produktivitas kerja, perilaku, *locus of control*, pemenuhan harapan penggajian dan efektivitas kerja. Faktor–faktor yang biasanya digunakan untuk mengukur kepuasan kerja seorang karyawan adalah sebagai berikut :

a) Isi pekerjaan, penampilan tugas pekerjaan yang aktual dan sebagai kontrol terhadap pekerjaan, Karyawan akan merasa puas bila tugas kerja dianggap menarik dan memberikan kesempatan belajar dan menerima tanggung jawab.
b) Supervisi, Adanya perhatian dan hubungan yang baik dari pimpinan kepada bawahan, sehingga karyawan akan merasa bahwa dirinya merupakan bagian yang penting dari organisasi kerja akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Sebaliknya, supervisi yang buruk dapat meningkatkan turn over dan absensi karyawan.
c) Organisasi dan manajemen, yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil, untuk memberikan kepuasan kepada karyawan
d) Kesempatan untuk maju, Adanya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama bekerja akan memberikan kepuasan pada karyawan terhadap pekerjaannya
e) Gaji dan keuntungan dalam bidang finansial lainnya seperti adanya insentif, Gaji adalah suatu jumlah yang diterima dan keadaan yang dirasakan dari upah (gaji). Jika karyawan merasa bahwa gaji yang diperoleh mampu memenuhi kebutuhan hidupnya dan keluarganya maka kecenderungan karyawan untuk merasa puas terhadap kerjanya akan lebih besar. (Arep dan Tanjung,2003:71).
f) Rekan kerja, Adanya hubungan yang dirasa saling mendukung dan saling memperhatikan antar rekan kerja akan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan hangat sehingga menimbulkan kepuasan kerja pada karyawan.
g) Kondisi pekerjaan. Menurut Sondang Siagian (2004:131-132), kondisi kerja yang mendukung akan meningkatkan kepuasan kerja pada karyawan. Kondisi kerja yang mendukung artinya tersedianya sarana dan prasarana kerja yang memadai sesuai dengan sifat tugas yang harus diselesaikannya.

Komitmen adalah kemampuan dan kemauan untuk menyelaraskan perilaku pribadi dengan kebutuhan, prioritas dan tujuan organisasi. Hal ini mencakup cara-cara mengembangkan tujuan atau memenuhi kebutuhan organisasi yang intinya mendahulukan misi organisasi dari pada kepentingan pribadi (Soekidjan, 2009). Menurut Meyer dan Allen (1991, dalam Soekidjan, 2009), komitmen dapat juga berarti penerimaan yang kuat individu terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, dan individu berupaya serta berkarya dan memiliki hasrat yang kuat untuk tetap bertahan di organisasi tersebut.

Menurut Mowday dalam Luthans (2002, p. 130) dalam menilai komitmen organisasional suatu karyawan pada sebuah perusahaan dapat melihat dari beberapa aspek antara lain :

1. Keinginan yang kuat untuk tetap menjadi bagian dari sebuah organisasi.
2. Kemauan untuk mengeluarkan usaha yang tinggi untuk sebuah organisasi.
3. Kepercayaan dan penerimaan dari nilai-nilai dan tujuan-tujuan yang dimiliki oleh sebuah organisasi.

## 2.1 Keterkaitan Antar Variabel Penelitian

Keselamatan dan Kesehatan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Komitmen Organisasional. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Charles R. Gowen *et al.* (2006). Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan hal yang penting bagi perusahaan, karena dampak kecelakaan dan penyakit kerja tidak hanya merugikan karyawan, tetapi juga perusahaan baik secara langsung maupun tidak langsung.

Mathis dan Jackson (2011) bahwa kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaanya, ketika seseorang puas terhadap pekerjaanya maka mereka akan lebih berkomitmen terhadap organisasi. Hal ini sejalan dengan penelitian Boles *et al*. (2007) di beberapa perusahaan Amerika menyatakan bahwa pemberian gaji dan promosi yang sesuai akan berpengaruh terhadap keinginan karyawan untuk tetap setia pada organisasi.

Keselamatan dan Kesehatan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Seth Ayim Gyekyen (2005) dan Shahnaz *et.al* (2011). Hasil penelitian secara deskriptif menunjukkan bahwa persepsi karyawan terhadap keselamatan dan kesehatan kerja adalah tinggi dan kepuasan kerja karyawan dipersepsikan tinggi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa persepsi karyawan terhadap keselamatan dan kesehatan kerja yang tinggi, seperti; kemudahan dalam pemberian peringatan pada peralatan kerja, ketersediaan alat perlindungan kerja yang memadai dari perusahaan, serta pemberian asuransi kerja pada karyawan. Kesehatan kerja, seperti; karyawan bekerja dengan kondisi lingkungan kerja yang nyaman, suhu dan ventilasi udara dalam ruangan membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja, serta perusahaan memberikan jaminan dan pelayanan kesehatan yang baik kepada setiap karyawan.

## 3. METODE DAN OBJEK PENELITIAN

Objek didalam penelitian ini adalah keselamatan dan kesehatan kerja (K3) (X) dan Kepuasan kerja (Y) serta komitmen karyawan (Z). penelitian ini dilakukan di UD. Trijaya Mandiri.

Sugyono (2011:2) metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu.

Metode yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan merode verifikatif. Metode deskriptif adalah suatu metode yang bertujuan untuk menggambarkan, menjelaskan keadaan berdasarkan data dan fakta yang dikumpulkan kemudian disusun secara sistematis yang selanjutnya

dianalisis untuk mendapatkan kesimpulan. Sedangkan metode verifikatif adalah metode yang digunakan untuk menguji hipotesis dengan menggunakan statistik.

Mashuri (2008 : 45) dalam Umi Narimawati, Sri Dewi Anggadini dan Linna Ismawati (2010:29) menyatakan bahwa, " Metode verifikatif yaitu memeriksa benar tidaknya apabila dijelaskan untuk menguji suatu cara dengan atau tanpa perbaikan yang telah dilaksanakan di tempat lain dengan mengatasi masalah yang serupa dengan kehidupan."

Dalam penelitian ini metode yang digunakan adalah metode survei yaitu penelitian yang mengambil sampel dari populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data.

## 4. HASIL PEMBAHASAN

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di UD. Trijaya Mandiri yang berjumlah 108 orang.

Metode penarikan sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah pendekatan Solvin, pendekatan ini dinyatakan dengan rumus sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

*Sumber : Umi Narimawati, Sri Dewi Anggadini dan Linna Ismawati (2010:38)*

Keterangan :

n = jumlah sampel
N = jumlah populasi
e = tingkat kesalahan dalam penelitian 10% atau 0,1

Berdasarkan rumus diatas, dapat diketahui sampel yang akan diambil pada penelitian ini melalui perhitungan berikut :

$$n = \frac{108}{1 + 108(0{,}1)^2}$$

$$= 51.9230769231 = 52$$

Dengan menggunakan rumus diatas bahwa dengan populasi sebanyak 108 orang, tingkat kesalahan yang digunakan sebesar 10% maka dapat diketahui sampel yang akan diteliti adalah sebanyak 52 orang karyawan dengan pembulatan keatas.

Berdasarkan nilai koefisien korelasi diatas dapat dilihat bahwa hubungan antara keselamatan dan kesehatan kerja (X) dengan kepuasan kerja (Y) sebesar 0,431 dan masuk dalam kategori sedang. Arah hubungan positif antara keselamatan dan kesehatan kerja dengan kepuasan kerja menunjukkan bahwa keselamatan yang makin tinggi cenderung diikuti dengan membaiknya kepuasan kerja. Kemudian hubungan antara keselamatan dan kesehatan kerja (X) dengan komitmen karyawan (Z) sebesar 0,580 termasuk dalam kategori sedang, sementara hubungan antara kepuasan kerja (Y) dengan komitmen karyawan (Z) sebesar 0,546 termasuk dalam kategori sedang.

Nilai koefisien determinasi dinterpretasikan sebagai besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel akibat. Jadi dari hasil penelitian ini diketahui bahwa keselamatan dan kesehatan kerja memberikan pengaruh sebesar 18,6% terhadap kepuasan kerja karyawan di UD. Trijaya Mandiri, sedangkan sisanya sebesar 81,4% merupakan pengaruh faktor-faktor lain diluar keselamatan dan kesehatan kerja seperti motivasi dan perilaku pimpinan. Secara visual jalur dari variabel keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kepuasan kerja di UD. Trijaya Mandiri dapat dilihat pada gambar berikut.

nilai statsitik uji t pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 3,382. Selanjutnya nilai tersebut akan dibandingkan dengan nilai t dari tabel dimana melalui tabel t dengan tingkat signifikansi (0.05) dan derajat bebas 53 diperoleh nilai $t_{tabel}$ sebesar 2,006. Karena $t_{hitung}$ (3,382) lebih besar dibanding $t_{tabel}$ (2,006) maka pada tingkat kekeliruan 5% ada alasan yang kuat untuk menolak Ho dan menerima hipotesis penelitian (Ha), sehingga dapat disimpulkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja di UD. Trijaya Mandiri**.**

Nilai koefisien determinasi dinterpretasikan sebagai besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel akibat. Jadi dari hasil penelitian ini diketahui bahwa keselamatan dan kesehatan kerja memberikan pengaruh sebesar 18,6% terhadap kepuasan kerja karyawan di UD. Trijaya Mandiri, sedangkan sisanya sebesar 81,4% merupakan pengaruh faktor-faktor lain diluar keselamatan dan kesehatan kerja seperti motivasi dan perilaku pimpinan. Secara visual jalur dari variabel keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kepuasan kerja di UD. Trijaya Mandiri dapat dilihat pada gambar berikut.

Besar pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap komitmen karyawan di UD. Trijaya Mandiri.

- Pengaruh langsung keselamatan dan kesehatan kerja terhadap komitmen karyawan
  = $P_{ZX}$ = (0,423) x (0,423) = 0,178 **(17,8%)**
- Pengaruh tidak langsung keselamatan dan kesehatan kerja terhadap komitmen karyawan
  = $P_{ZX}$ x $r_{xy}$ x $P_{ZY}$ = (0,423) x (0,431) x (0,363) = 0,066 **(6,6%)**

Jadi total pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap komitmen karyawan di UD. Trijaya Mandiri **= 17,8% + 6,6% = 24,4%** dengan arah positif. Artinya semakin baik keselamatan dan kesehatan kerja akan meningkatkan komitmen karyawan di UD. Trijaya Mandiri.

Besar pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen karyawan di UD. Trijaya Mandiri.

- Pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap komitmen karyawan
  = $(P_{ZY})^2$ = (0,363) x (0,363) = 0,131 **(13,1%)**
- Pengaruh tidak langsung kepuasan kerja terhadap komitmen karyawan
  = $P_{ZY}$ x $r_{xy}$ x $P_{ZX}$= (0,363) x (0,431) x (0,423) = 0,066 **(6,6%)**.

Jadi total pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen karyawan di UD. Trijaya Mandiri **= 13,1% + 6,6% = 19,7%** dengan arah positif. Artinya

semakin tinggi kepuasan kerja akan meningkatkan komitmen karyawan di UD. Trijaya Mandiri.

## 4.1 Pengujian Hipotesis

Selanjutnya untuk membuktikan apakah keselamatan dan kesehatan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen karyawan baik secara bersama-sama maupun secara parsial, maka dilakukan pengujian hipotesis. Pengujian dimulai dari pengujian secara bersama-sama dan dilanjutkan dengan pengujian secara parsial.

### 4.1.1 Pengujian Secara Bersama-Sama

Selanjutnya untuk membuktikan apakah keselamatan dan kesehatan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen karyawan baik secara bersama-sama maupun secara parsial, maka dilakukan pengujian hipotesis. Pengujian dimulai dari pengujian secara bersama-sama dan dilanjutkan dengan pengujian secara parsial.

### 4.2.1 Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Komitmen Karyawan

Diperoleh nilai statistik uji t variabel keselamatan dan komitmen karyawan sebesar 3,579 dengan nilai signifikansi < 0,001. Selanjutnya nilai tersebut akan dibandingkan dengan nilai t dari tabel dimana melalui tabel t pada tingkat signifikansi (0.05) dan derajat bebas 52 diperoleh nilai $t_{tabel}$ sebesar 2,007. Karena $t_{hitung}$ (3,579) lebih besar dibanding $t_{tabel}$ (2,007) maka pada tingkat kekeliruan 5% ada alasan yang kuat untuk menolak Ho dan menerima hipotesis penelitian (Ha), sehingga dapat disimpulkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh terhadap komitmen karyawan di UD. Trijaya Mandiri. Dengan semakin baik keselamatan dan kesehatan kerja akan meningkatkan komitmen karyawan di UD. Trijaya Mandiri.

### 4.2.2 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Karyawan

Diperoleh nilai statistik uji t variabel kepuasan kerja sebesar 3,075 dengan nilai signifikansi sebesar 0,001. Selanjutnya nilai tersebut akan dibandingkan dengan nilai t dari tabel dimana melalui tabel t pada tingkat signifikansi (0.05) dan derajat bebas 52 diperoleh nilai $t_{tabel}$ sebesar 2,007. Karena $t_{hitung}$ (3,075) lebih besar dibanding $t_{tabel}$ (2,007) maka pada tingkat kekeliruan 5% ada alasan yang kuat untuk menolak Ho dan menerima hipotesis penelitian (Ha), sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen karyawan di UD. Trijaya Mandiri**.** Dengan semakin tinggi kepuasan kerja akan meningkatkan komitmen karyawan di UD. Trijaya Mandiri.

## 5. KESIMPULAN

Keselamatan dan kesehatan kerja pada UD. Trijaya Mandiri Bogor dengan indikator : Membuat kondisi kerja aman, Melakukan kegiatan-kegiatan pencegahan kecelakaan dengan mengendalikan praktek-praktek manusia yang tidak aman, Penciptaan lingkungan kerja yang sehat untuk menjaga kesehatan para karyawan dari gangguan-gangguan penglihatan, pendengaran, kelelahan, dan Memberikan pelayanan kesehatan dengan penyediaan dokter organisasi dan klinik kesatuan organisasi. Indikator kondisi kerja dan pencegahan kecelakaan termasuk dalam kategori baik, adapun indikator lingkungan kerja dan pelayanan kesehatan termasuk dalam kriteria cukup.

Kepuasan kerja karyawan pada UD. Trijaya Mandiri Bogor dengan indikator : isi pekerjaan, supervisi, organisasi dan manajemen, kesempatan untuk maju, gaji, rekan kerja dan kondisi pekerjaan. Indikator organisasi manajemen dan kondisi pekerjaan termasuk dalam kategori baik. Sedangkan indikator isi pekerjaan, supervisi, gaji dan rekan kerja termasuk dalam kategori cukup. Adapun indikator kesempatan untuk maju termasuk dalam kategori kurang baik karena perusahaan mempersulit karyawan untuk mendapatkan promosi (kenaikan pangkat) sehingga mengurangi ketidakpuasan kerja karyawan.

Komitmen karyawan pada UD. Trijaya Mandiri Bogor dengan indikator : Keinginan yang kuat untuk tetap menjadi bagian dari sebuah organisasi, Kemauan untuk mengeluarkan usaha yang tinggi untuk sebuah organisasi, Kepercayaan dan penerimaan dari nilai-nilai dan tujuan-tujuan yang dimiliki oleh sebuah organisasi. Semua indikator komitmen karyawan termasuk dalam kategori cukup karena ada beberapa karyawan yang tidak bersedia bekerja lebih keras dari yang diharapkan perusahaan sehingga mempengaruhi tingkat komitmen karyawan.

Keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Keselamatan dan kesehatan kerja memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, dimana semakin baik keselamatan dan kesehatan kerja maka membuat kepuasan kerja karyawan semakin tinggi.

Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Karyawan. Kepuasan kerja memberikan pengaruh terhadap komitmen karyawan, dimana semakin baik kepuasan kerja maka akan membuat komitmen karyawan semakin tinggi.

Keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Karyawan. Keselamatan dan kesehatan kerja memberikan pengaruh terhadap komitmen karyawan, dimana semakin baik keselamatan dan kesehatan kerja maka akan membuat komitmen karyawan semakin tinggi.

Keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kepuasan kerja dan dampaknya terhadap komitmen karyawan berpengaruh signifikan secara

parsial. Diantara kedua variabel independen, keselamatan dan kesehatan kerja yang memberikan pengaruh lebih besar terhadap komitmen karyawan dibanding kepuasan kerja.

## DAFTAR PUSTAKA


Abidin, dkk. 2008. Hubungan Perilaku Keselamatan dan Kesehatan Kerja Dengan Dosis Radiasi Pada Pekerja Reaktor Kartini. Pusat Teknologi Akselerator dan Proses Bahan-BATAN. Yogyakarta.

Alfia. 2007. Sistem Meningkatkan Kepuasan Kerja Karyawan (Edisi Pertama). Yogyakarta: YKPN.

As'ad, Moh. 2005. Psikologi Industri Edisi Kelima. Yogyakarta: Penerbit Liberti.

Astuti, Okky Suli. 2011. *Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan Bagian Produksi PT. Indmira Citra Tani Nusantara di Yogyakarta*.Skripsi Universitas Pembangunan Nasional "Veteran".

Bashaw, R. Edward and Grant, Stephen, 2000, Exploring The Distinctive Natur of Work Commitment, Their Relationship with Personal Characteristic, Job Performance and propensity to Leave, Journal of Personal Selling and Sales Management, Vol. XIV.

Boles, J., Madupalli R., Rutherford, B. dan Wood J.A. 2007. The relationship of facets of salesperson job satisfaction with affective organizational commitment. Journal of Business and Industrial Marketing, Vol. 22, No. 5, pp. 311-321.

Charles R. Gowen III, Kathleen L. Mcfadden, Jenny M. Hoobler, William J. Tallon. 2006. Exploring the efficacy of healthcare quality practices, employee commitment, and employee control. *Journal of Operations Management.* 24. 765 - 778.

Chaula Chusnia Septantinova, Bambang Suratman. 2013. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Perilaku Kepemimpinan Terhadap Komitmen Karyawan.

Davis, K dan Newstrom, J. W. 1989. Human Behavior at Work: Organizational Behavior. Singapore: McGraw-Hill Book Company Ltd.

Davis. Newstrom. 1996. Perilaku Dalam Organisasi. Edisi Ketujuh. Jilid Pertama. Penerbit Erlangga. Jakarta.

Deddy Junaedi, Bambang Swasto, Hamidah Nayati Utami. 2013. PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA, KEPUASAN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL.

Diana Sulianti K. L. Tobing. 2009. Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III di Sumatera Utara.

Duano Fajar Kurnia, Hendang Setyo Rukmi, Ambar Rukmi. 2013. Faktor-faktor Kepuasan Kerja yang Berpengaruh Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Eselon V PT. Pindad (Persero).

Handoko, T. Hani, 2001, Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, Liberty, Yogyakarta.

Handoko, T. Hani. 2003. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. BPFE: Yogyakarta.

Ibrahim Jati Kusuma, Ismi Darmastuti. 2010. Pelaksanaan Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Karyawan Pt. Bitratex Industries Semarang.

Luthans, F. (2002). Organizational Behavior 9th ed. New York: McGraw-Hill.

Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Satu). Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Mangkunegara. Anwar Prabu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.* Cetakan Kedua. PT. Remaja Rosdakarya Offset. Bandung.

Mathis dan Jackson. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Salemba Empat. Jakarta.

Mathis, R.L dan Jackson. 2011. Human Resource Management. Jakarta : Salemba Empat.

Maya Yusnita, Tutik Pebrianti. 2012. Pengaruh Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada Pt. Keong Nusantara Abadi Natar Lampung Selatan.

Miner, J. B. 1988. Organizational Behavior: Performance and Produktivity. New York: Random House Inc.

Moh. Nazir. 2013. *Metode Penelitian.* Bogor. Ghalia Indonesia.

Mondy, R. Wayne. & Noe, Robert M. 2005. Human Resources Management, Edisi ke-9. New Jersey: Penerbit Prentice Hall.

Mondy. Wayne. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jilid Kedua. Edisi Kesepuluh. Jakarta: PT. Gelora Aksara Pratama.

Mowday, R. T., L. W. Porter, and R. Steers. 1982. Organizational Linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism and Turnover. Academic Press, San Diego, California.

Muniz, B. F., Peon. J. M. M., Ordas, C. J. V. (2009), " Relation Between Occupational Safety Management and Firm Performance", Safety Science 47, 980-991.

Rijuna Dewi. 2006. Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Ecogreen Oleochemicals Medan Plant. Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Sumatera Utara Medan.

Rizky Argama. 2006. Kesehatan dan Keselamatan Kerja sebagai Komponen Jamsostek. Makalah Fakultas Hukum Universitas Indonesia Jakarta.

Robbins. Stephen. 2003. Perilaku Organisasi, Edisi Kesembilan. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.

Robbins, S. P. 2003. Organizational Behavior. Tenth Edition. Prentice Hall, Inc., New Jersey.

Robbins, S dan Judge, T.A. 2008. Perilaku Organisasi. Jakarta : Salemba Empat.

Robiana Modjo. 2007. Modul Promosi Kesehatan dan Keselamatan Kerja. http://www.staff.ui.ac.id/internal/132096019/modul-promosi-kesehatandan-keselamatan-kerja.pdf.

Set Ayim Gyekye. 2005. Workers' perceptions of workplace safety and job satisfaction. International Journal of Occopational Safety and Egronomics (JOSE), Vol.11, no. 3, 291-302.

Shadur, M.a., Kienzle, R., & Rodwell, J.J. 2003. The Relationship Between Organizational Climate and Employee Perceptions of Involvement. Group & Organizational Management, Vol. 24, No. 4 (December), pp.479-504.

Shahnaz Tabatabaei, Simin Hosseinian, Bahman Gharanjiki. 2011. General health, stress associated to the work and job satisfaction of Hormozgan Cement Factory employees' in Iran. Social and Behavioral Sciences. 30. 1897-1901.

Soegiarto Soekidjan, Sp. Kj. (2009), Komitmen Organisasi Sudahkah Menjadi Bagian Dari Kita.

Sugiyono. 2013. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.

Suma'mur, P. (2009). Higene Perusahaan dan Kesehatan Kerja. Jakarta: Gunung Agung.

Sutrisno, E. (2012). Sumber Daya Manusia. Surabaya: Gramedia.

Umi Narimawati. 2007. Riset Manajemen Sumber Daya Manusia Aplikasi & Contoh Perhitungannya.. Jakarta : Agung Media.

Veitzal Rivai. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Dari Teori Ke Praktik. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.

Wirawan. (2007). Budaya dan lklim Organisasi, Teori Aplikasi dan penelitian. Jakarta : Salemba Empat.

Yenny Oktorita B, Haryanto F Rosyid, dan Anita Lestari. 2001. HUBUNGAN ANTARA SIKAP TERHADAP PENERAPAN PROGRAM K3 DENGAN KOMITMEN KARYAWAN PADA PERUSAHAAN.