

**PENGARUH KESEHATAN DAN KESELAMATAN
KERJA (K3) TERHADAP KINERJA KARYAWAN
MELALUI VARIABEL KOMITMEN ORGANISASI
(Studi Kasus pada PG. Kebon Agung Malang)**

SKRIPSI



Oleh:

ALEN KRISDIANTO
NIM: 13510055

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG
2018**

**PENGARUH KESEHATAN DAN KESELAMATAN
KERJA (K3) TERHADAP KINERJA KARYAWAN
MELALUI VARIABEL KOMITMEN ORGANISASI
(Studi Kasus pada PG. Kebon Agung Malang)**

SKRIPSI

Diajukan Kepada:
Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang
untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan dalam
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE)



O l e h:

ALEN KRISDIANTO
NIM: 13510055

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG
2018**

LEMBAR PERSETUJUAN

**Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) terhadap Kinerja
Karyawan melalui Variabel Komitmen Organisasi
(Studi Pada PG Kebon Agung Malang)**

Oleh:
ALEN KRISDIANTO
NIM: 13510055

Telah Disetujui, Januari 2018

Dosen Pembimbing,



Dr. Siswanto, M.Si
NIP 19750906 200604 1 001

Mengetahui:
Ketua Jurusan,



Drs. Agus Sucipto, MM.
NIP 196708162003121001

LEMBAR PENGESAHAN

PENGARUH KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA (K3) TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI VARIABEL KOMITMEN ORGANISASI (Studi Kasus Pada PG. Kebon Agung Malang)

SKRIPSI

Oleh

ALEN KRISDIANTO

NIM : 13510055

Telah dipertahankan di Depan Dewan Penguji
Dan Dinyatakan Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (SM)
Pada 17 Januari 2018

Susunan Dewan Penguji

1. Penguji I

Dr. H. Achmad Sani Supriyanto, SE., M.Si :

NIP. 197202122003121003

2. Penguji II

Prof. Dr. H. Muhammad Djakfar, SH., M. Ag :

NIP. 194909291981031004

3. Penguji III (Pembimbing)

Dr. Siswanto, M.Si :

NIP. 197509062006041001

Tanda Tangan

()

()

()

Mengetahui:

Ketua Jurusan,



Drs. Agus Sucipto, MM. +
NIP 196708162003121001

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Alen Krisdianto
NIM : 13510055
Fakultas/Jurusan : Ekonomi/Manajemen

menyatakan bahwa "**skripsi**" yang saya buat untuk memenuhi persyaratan kelulusan pada jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang, dengan judul: PENGARUH KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA (K3) TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI VARIABEL KOMITMEN ORGANISASI (Studi pada PG. KEBON AGUNG MALANG) adalah hasil karya saya sendiri, bukan "**duplikasi**" dari karya orang lain.

Selanjutnya apabila di kemudian hari ada "**klaim**" dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing dan atau pihak Fakultas Ekonomi tetapi menjadi tanggung jawab saya sendiri.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan tanpa paksaan dari siapapun.

Malang, 17 Januari 2018

Hormat saya,



Alen Krisdianto
NIM : 13510055

HALAMAN PERSEMBAHAN

*Karya ilmiah ini saya persembahkan kepada
kedua orang tua (ayah Suwito dan Ibu Funiarti)
atas segala pengorbanan dan kasih sayangannya selama ini yang telah memberikan
kesempatan untuk merasakan pendidikan setinggi mungkin
serta adik-adik ku tercinta (Fopi Kurniawan dan Miftakhul Mahira
Alkamila) terimakasih atas semangat dan dukungan yang selalu kalian berikan
dan seluruh keluarga yang telah mendukung dan memberikan do'a
tak lupa pula sahabat yang selalu memberi semangat dan mendukung hingga
selesaiannya karya ilmiah ini*

MOTTO

"Ketika kau berjuan dan mereka terus saja berkomentar, itu adalah proses menjadi lebih baik yang tidak mudah. Tidak akan sia-sia hasil yang kau dapat dari kerja keras itu. Karena orang yang cerdas akan menjadikan waktu bernilai emas"

"Tidak ada kata gagal yang ada hanya kata sukses dan belajar, kualitas hidup seseorang ditentukan oleh kesungguhanniat, bukan otak yang cemerlang. Kegagalan terjadi karena terlalu banya berencana tapi sedikit berfikir, kesuksesan akan di raih dengan terus belajar."

"Berangkat dengan penuh keyakinan, berjalan dengan penuh keikhlasan dan istiqomah dalam menghadapi cobaan jadilah seperti karang di laut yang kuat dihantam ombak dan kerjakanlah hal yang bermanfaat untuk diri sendiri dan orang lain, karna hidup hanya sekali. Ingat hanya pada Allah apapun dan dimanapun kita berada kepada dia-lah tempat meminta dan memohon"

KATA PENGANTAR

Segala puji syukur kehadiran Allah SWT, karena atas rahmat dan hidayah-Nya penelitian dapat terselesaikan dengan judul “Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) terhadap Kinerja Karyawan melalui Variabel Komitmen Organisasi” (Studi pada PG. Kebon Agung Malang)”.

Shalawat serta salam tetap terlimpahkan kepada junjungan kita Nabi besar Muhammad SAW yang telah membimbing kitadari kegelapan menuju jalan kebaikan, yakni Din Al-Islam

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan tugas akhir skripsi ini tidak akan berhasil baik tanpa adanya bimbingan dan sumbang pemikiran dari berbagai pihak pada kesempatan ini penulis menyampaikan trima kasih yang tak terhingga kepada:

1. Prof. Dr. Abdul Hris, M.Ag selaku Rektor Universitas Islam Negri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Dr. H. Nur Asnawi, M.Ag selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Drs. Agus Sucipto, MM selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Dr. Siswanto, M.Siselaku Dosen Pembimbing Sekripsi.
5. Bapak dan ibu dosen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.

6. Ayah Agus Widiyanto dan Ibu Yuniarti, dan adik-adik, serta seluruh keluarga tercinta terimakasih atas cinta kasih, do'a dan dukungan secara moral, spiritual maupun materil.
7. Sahabat istimewa Alva, terimakasih atas semangat, nasihat, sabar dan ikhlas dalam menemani proses pengerjaan akhir skripsi berlangsung.
8. Teman-teman seperjuangan Manajemen 2013 yang telah memberikan semangat dan dukungan dalam menyelesaikan tugas akhir skripsi ini.
9. Dan seluruh pihak yang terlibat secara langsung yang tidak bisa disebutkan satu persatu.

Akhirnya, dengan segala kerendahan hati penulis menyadari bahwa penulis skripsi ini masih jauh kata sempurna. Oleh karna itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang konstruktif demi kesempurnaan penulisan ini. Penulis berharap semoga karya yang selama ini dapat bermanfaat dengan baik bagi semua pihak. Amin ya Robbal 'Alamin....

Malang, 17 Januari 2018

Alen Krisdianto

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL DEPAN	
HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
HALAMAN PERNYATAAN	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
HALAMAN MOTTO	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
ABSTRAK	xv

BAB I PENDAHULUAN

1.1.LatarBelakang	1
1.2.RumusanMasalah	8
1.3.TujuanPenelitian	9
1.4.ManfaatPenelitian	9

BAB II KAJIAN PUSTAKA

2.1. PenelitianTerdahulu	11
2.2. KajianTeoritis.....	18
2.2.1. Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)	18
2.2.2.1. Pengertian Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)	18
2.2.2.2. Tujuan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)	21
2.2.2.3. Penyebab Timbulnya Kecelakaan Kerja	23
2.2.2.4. Usaha-usaha Peningkatan Keselamatan Kerja	25
2.2.2.5. Perundangan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)	27
2.2.2.6. Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) Menurut Islam	28
2.2.3. Komitmen Organisasi.....	29
2.2.3.1. PengertianKomitmen Organisasi.....	29
2.2.3.2. Bentuk Komitmen Organisasi	31
2.2.3.3. Faktor Mempengaruhi Komitmen Organisasi	32
2.2.3.4. Dampak Komitmen Organisasi.	34
2.2.3.5. Komitmen Organisasi Dalam Islam.	35
2.2.4. Kinerja Karyawan	37
2.2.4.1. Pengertian Kinerja Karyawan	37
2.2.4.2. Dimensi Kinerja Karyawan	39
2.2.4.3. Faktor-faktor Kinerja Karyawan	41
2.2.4.4. Penilaian dan Pengukuran Kinerja Karyawan.....	43
2.2.4.5. Kinerja Karyawan Dalam Islam.	45
2.2.5. Hubungan Antar Variabel	47
2.2.5.1 Hubungan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) terhadap	

Kinerja Karyawan	47
2.2.5.2 Hubungan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) terhadap Komitmen Organisasi.....	48
2.2.5.3 Hubungan antara Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan	49
2.2.5.4 Hubungan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) terhadap Kinerja Karyawan melalui Variabel Komitmen Organisasi	49
2.3. Model Penelitian	50
2.4. Hipotesis.....	51

BAB III METODE PENELITIAN

3.1. Jenis dan Pendekatan Penelitian.....	52
3.2. Lokasi Penelitian dan Waktu Penelitian.....	52
3.3. Populasi dan Sampel	53
3.3.1 Pengertian Populasi	53
3.3.2 Pengertian Sampel.....	53
3.4. Teknik Pengambilan Sampel.....	54
3.5. Data dan Jenis Data	55
3.5.1 Data Primer	55
3.5.2 Data Sekunder	55
3.6. Teknik Pengumpulan Data	55
3.7. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel	56
3.7.1 Variabel Independent	57
3.7.2 Variabel Dependent.....	57
3.7.3 Variabel Intervening.....	57
3.8. Analisis Data	61
3.8.1 Uji Kualitas Data.....	62
3.8.2 Uji Validitas	62
3.8.3 Uji Realibilitas.....	63
3.9. Uji Asumsi Klasik	64
3.9.1 Uji Normalitas	64
3.9.2 Uji Linieritas	65
3.10. Uji Hipotesis/Analisis Jalur.....	65
3.10.1 Uji Efek Mediasi atau Intervening	65

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian	70
4.1.1. Gambaran Umum Perusahaan.....	70
4.1.1.1. Sejarah Singkat Perusahaan PG Kebon Agung.....	70
4.1.1.2. Visi dan Misi PG Kebon Agung	73
4.1.1.3. Lokasi Perusahaan.....	73
4.1.1.4. Struktur Organisasi PG Kebon Agung.....	74
4.1.1.5. Deskripsi Jabatan	75
4.1.1.6. Tenaga Kerja	79
4.1.1.7. Program Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) PG Kebon Agung Malang.....	82

4.1.1.8. Deskripsi Karakteristik Responden	88
4.1.1.9. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	90
4.1.1.10. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	91
4.1.1.11. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	92
4.1.1.12. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	93
4.1.1.13. Deskripsi Variabel Penelitian	94
4.1.1.14. Variabel Kesehatan dan Keselamatan Kerja	94
4.1.1.15. Variabel Kinerja Karyawan	98
4.1.1.16. Variabel Komitmen Organisasi	102
4.1.1.17. Uji Instrumen Data	106
4.1.1.18. Uji Validitas	106
4.1.1.19. Uji Reliabilitas	108
4.1.1.20. Uji Asumsi Klasik	109
4.1.1.20.1. Uji Normalitas	109
4.1.1.21. Uji Linieritas	110
4.1.1.21.1. Pengujian Linieritas	110
4.1.1.22. Uji Hipotesis	111
4.1.1.22.1. Goodness of Fit Model	111
4.1.1.23. Pengujian Signifikansi Simultan	112
4.1.1.24. Pengujian Signifikansi Parsial	114
4.1.1.25. Konversi Diagram Jalur kedalam Model Pengukuran	116
4.1.1.26. Pembahasan	118
4.1.1.26.1. Pengaruh Langsung Kesehatan dan Keselamatan Kerja terhadap kinerja karyawan	118
4.1.1.27. Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja terhadap kinerja karyawan Secara Tidak Langsung Melalui Variabel Komitmen Organisasi	121
BAB V PENUTUP	
5.1. Kesimpulan	123
5.2. Saran	124
5.2.1. Saran Bagi Praktisi	124
5.2.2. Saran Bagi Peneliti Selanjutnya	125
DAFTAR PUSTAKA	127
LAMPIRAN-LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Perbedaan Penelitian Terdahulu dengan Penelitian Sekarang	15
Tabel 3.1 Teknik Pengumpulan Data.....	56
Tabel 3.2 Variabel, Indikator, Item.....	58
Tabel 4.1 Deskripsi Responden.....	89
Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.	90
Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Usia.....	91
Tabel 4.4 Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.	92
Tabel 4.5 Responden Berdasarkan Masa Kerja.	93
Tabel 4.6 Kriteria Interpretasi Skor.	94
Tabel 4.7 Deskripsi Variabel Kepemimpinan Transformasional.....	95
Tabel 4.8 Deskripsi Variabel Produktivitas Karyawan.....	98
Tabel 4.9 Deskripsi Variabel Kepercayaan.....	103
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Variabel Penelitian.....	107
Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian.	108
Tabel 4.12 Hasil Uji Normalitas.	109
Tabel 4.13 Hasil Uji Linieritas.....	110
Tabel 4.14 Uji Hipotesis.	111
Tabel 4.15 Pengujian Signifikansi Simultan.....	113
Tabel 4.16 Pengujian Signifikansi Parsial.	114
Tabel 4.17 Pengaruh Secara Langsung dan Tidak Langsung.	117

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Model Penelitian	51
Gambar 3.1 Path Analysis.....	66
Gambar 4.1 Hasil Model Analisis jalur.....	116



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuisiomer

Lampiran2 Uji Validitas Dan Reliabilitas

Lampiran3 Uji Deskripsi Variabel

Lampiran4 Uji Asumsi Klasik

Lampiran 5 Uji Path (Analisis Jalur)



ABSTRAK

Alen Krisdianto. 2017, SKRIPSI. Judul “Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Variabel Komitmen Organisasi.

Pembimbing : Dr. Siswanto, M.Si

Kata Kunci : Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3), Kinerja Karyawan, Komitmen Organisasi.

Latar belakang penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja (K3) dengan indikator variabel *Lingkungan secara fisik (X1)* dan *Lingkungan sosial psikologis (X2)* terhadap kinerja karyawan pada PG Kebon Agung Malang yang di mediasi oleh komitmen organisasi dengan indikator *komitmen afektif, komitmen kontinuan dan komitmen normatif*. Karena kesehatan dan keselamatan kerja (K3) mempunyai peran/andil penting dalam peningkatan kinerja karyawan pada perusahaan PG Kebon Agung Malang. Apabila perusahaan menerapkan kesehatan dan keselamatan kerja (K3) secara baik, maka dapat memunculkan rasa komitmen tiap individu karyawan yang secara tidak langsung dapat meningkatkan kinerja kerjanya pada masing-masing karyawan.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis *explanatory research* dimana tujuannya adalah untuk menguji antar variabel yang dihipotesiskan. Penelitian ini terdapat hipotesis yang akan diuji kebenarannya. Sampel dalam penelitian ini adalah 88 responden. Data dikumpulkan dengan kuesioner dan wawancara. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan pendekatan *Path analysis*.

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh secara langsung kesehatan dan keselamatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan PG Kebon Agung Malang sebesar 0,385 dan pengaruh secara tidak langsung kesehatan dan keselamatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan PG Kebon Agung Malang sebesar 0,372. Sedangkan variabel komitmen organisasi memediasi pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan PG Kebon Agung Malang sebesar 0,757. Adapun kedudukan variabel komitmen organisasi dalam penelitian ini adalah sebagai variabel mediasi sebagian (*partial mediation*).

ABSTRACT

Alen Krisdianto. 2017, THESIS. Title: “The Influence of Health and Safety (K3) on Employee Performance through Organizational Commitment Variables (Case Study at PG Kebon Agung Malang)”

Advisor : Dr. Siswanto, M.Si

Keywords : Health and Safety (K3), Employee Performance, Organizational Commitment

This research background aims to know the influence of Health and Safety (K3) with variabel indicator Physical Environment (X1) and Pshycological Social Environtment (X2) toward employee performance at PG Kebon Agung Malang that mediated by organizational commitment with indicator affective commitment, continuous commitment and normative commitment. Because the role of health and safety (K3) has an important role in improving employee performance at the company PG Kebon Agung Malang. If the company applies health and safety (K3) well, it can lead to a sense of commitment of each individual employee who indirectly can increase work performance in each employee.

This research uses quantitative approach with explanatory research as the type research where it aims to test between hypothesized variables. This research has hypotheses to be tested. The research samples are 88 respondents. Data were collected by using questionnaires and interviews. Data analysis in this research using Path analysis approach.

The research results indicate that there were direct influence of health and safety (K3) toward performance of PG Kebon Agung Malang employee equal to 0,385 and indirect influence of health and safety (K3) toward performance of PG Kebon Agung Malang employee equal to 0,372. While the variables of organizational commitment mediate the influence of health and safety (K3) toward employee performance of PG Kebon Agung Malang equal to 0,757. The position of organizational performance variable in this research is as partial mediation.

ملخص البحث

ألين كريسينتو. 2018، البحث الجامعي. العنوان "تأثير الصحة والسلامة العمل (K3) على الأداء الموظفين بواسطة المتغيرات الالتزام التنظيمي.

المشرف: الدكتور سيسونتو، الماجستير

الكلمات الرئيسية: الصحة والسلامة العمل (K3)، أداء الموظف، الالتزام التنظيمي.

تهدف خلفية البحث إلى تحديد تأثير الصحة والسلامة العمل (K3) مع مؤشر متغير البيئة جسديا (X1) والبيئة الاجتماعية والنفسية (X2) على أداء الموظفين في الشركة كيون أكونج مالانج التي توسط بالالتزام التنظيمي مع مؤشر الالتزام العاطفي، والالتزام المستمر والالتزام المعياري. الصحة والسلامة العمل (K3) هما دورا كبيرا في تحسين أداء الموظفين في الشركة كيون أكونج مالانج. عندما الشركة تنفذ الصحة والسلامة العمل (K3) جيدة، فيمكن ان يخلق شعور التزام لكل موظف ليزيد الاداء الموظفين غير مباشر على كل موظف.

يستخدم هذا البحث المنهج الكمي مع نوع البحث التفسيرية لاختبار بين المتغيرات المفترضة. في هذا البحث هو الفرضية. العينة في هذا البحث هي 88 المستطلعين. جمع البيانات عن طريق الاستبيانات والمقابلات. تحليل البيانات في هذا البحث هو نهج تحليل المسار *Path analysis*.

تدل النتائج البحث أن هناك تأثير مباشر للصحة والسلامة العمل (K3) على الأداء الموظفين الشركة كيون أكونج مالانج بقدر 0.385 والتأثير غير مباشر للصحة والسلامة العمل (K3) على الأداء الموظفين الشركة كيون أكونج مالانج بقدر 0.372. والمتغير الالتزام التنظيمي يتوسط تأثير الصحة والسلامة العمل (K3) على الأداء الموظفين الشركة كيون أكونج مالانج بقدر 0.757. و متغير الالتزام التنظيمي في هذا البحث هو متغير الوساطة الجزئية (*partial mediation*)

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan peranan penting dalam keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan, karena manusia merupakan aset penting yang perlu diperhatikan secara khusus oleh perusahaan. Kenyataan bahwa manusia merupakan aset utama dalam perkembangan perusahaan yang membuat ia harus dikelola secara baik dan diperhatikan oleh perusahaan. Hal ini bertujuan agar sumber daya manusia tersebut dapat memberikan kontribusi yang optimal dalam pencapaian tujuan perusahaan. Dalam pengelolaan sumber daya manusia inilah diperlukan manajemen yang mampu mengelola sumber daya secara sistematis, terencana, dan efisien.

Salah satu hal yang perlu diperhatikan oleh perusahaan dalam peningkatan mutu perusahaannya adalah tingkat kesehatan dan keselamatan kerja para pekerjanya. Kesehatan dan Keselamatan dalam Bekerja (K3) merupakan faktor penting dalam sebuah perusahaan, demi kelancaran para pekerja dalam melakukan pekerjaannya. Jika perusahaan memiliki tempat bekerja yang aman dan sehat maka para pekerja dapat menjalankan pekerjaan mereka secara efektif dan efisien. Kesehatan dan keselamatan dalam bekerja sangatlah penting bagi moral, legalitas, dan financial. Semua perusahaan memiliki kewajiban untuk memastikan bahwa para pekerjanya tetap berada dalam kondisi aman selama bekerja dan perusahaan

dapat mengetahui bahwa para pekerja sudah menjalankan semua aturan keselamatan dalam bekerja yang diberikan oleh perusahaan.

Di Indonesia angka kecelakaan kerja menunjukkan angka yang sangat mengkhawatirkan. Bahkan menurut penelitian International Labour Organization (ILO), Indonesia menempati urutan ke 52 dari 53 negara dengan manajemen K3 yang buruk. Padahal biaya yang akan dikeluarkan oleh perusahaan tergolong besar apabila terdapat kecelakaan yang terjadi pada saat karyawan bekerja. Semakin tersedianya fasilitas keselamatan kerja semakin sedikit kemungkinan terjadi kecelakaan kerja. Maka dari itu sangat penting bagi sebuah perusahaan untuk menyediakan fasilitas kesehatan dan keselamatan dalam bekerja.

Menurut Sanjaya (2012:1), Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) merupakan suatu permasalahan yang banyak menyita perhatian berbagai organisasi saat ini karena mencakup permasalahan segi perikemanusiaan, biaya dan manfaat ekonomi, aspek hukum, pertanggung jawaban serta citra organisasi itu sendiri. Semua hal tersebut memiliki tingkat kepentingan yang sama besarnya walaupun terjadi perubahan perilaku, baik dalam lingkungan sendiri maupun faktor lain yang masuk dari unsur eksternal industri.

Peningkatan pada tingkat kesehatan dan keselamatan kerja yang dilakukan oleh perusahaan kepada karyawan mempunyai dampak yang krusial terhadap kinerja yang dihasilkan oleh para individu karyawan. Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (potensi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai

dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, Mangkunegara (2005:67).

Kinerja merupakan salah satu faktor utama yang mendukung secara langsung dalam kemajuan perusahaan. Apabila kinerja tiap individu karyawan baik, maka peningkatan terjadi pada mutu dan kualitas perusahaan yang semakin baik. Adapun peningkatan kinerja karyawan tidak terlepas dari peran peningkatan kesehatan dan keselamatan kerja (K3) yang ada di perusahaan. Hal itu merupakan langkah/strategi dalam peningkatan kerja karyawan pada perusahaan tersebut. K3 mempunyai dampak yang cukup besar dalam hal meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan.

Seperti dalam penelitian yang dilaksanakan oleh Gabriel (2013) menjelaskan bahwa dalam penelitian menggunakan 2 variabel yaitu variabel kesehatan dan keselamatan kerja (K3) dengan variabel kinerja karyawan. Hasil penelitian yang didapat yaitu kesehatan dan keselamatan kerja (K3) mempunyai pengaruh korelasi positif terhadap kinerja karyawan. Dan penelitian yang dilaksanakan oleh Grisma (2013) menjelaskan bahwa keselamatan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap karyawan dan kesehatan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sedangkan penelitian yang dilaksanakan oleh Endro (2016) menjelaskan bahwa kesehatan dan keselamatan kerja (K3) secara simultan maupun parsial tidak mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kesehatan dan keselamatan kerja (K3) merupakan salah satu faktor pendorong kemajuan perusahaan dan apabila penerapan sistem kesehatan dan

keselamatan kerja (K3) dilakukan secara baik oleh perusahaan akan mempunyai banyak pengaruh positif terhadap para karyawan. Tidak hanya peningkatan kinerja kerja yang dilakukan oleh karyawan tetapi terdapat munculnya komitmen organisasi dari para karyawan. Komitmen organisasi adalah tingkat kepercayaan dan penerimaan tenaga kerja terhadap tujuan organisasi dan mempunyai keinginan untuk tetap ada didalam organisasi tersebut, Muthis dan Jackson (2001: 99).

Komitmen organisasi pada individu karyawan muncul diakibatkan oleh para karyawan merasa mendapat jaminan pada kesehatan dan keselamatan saat mereka melakukan pekerjaan dan para karyawan merasa aman dikarenakan perusahaan benar-benar menjaga keselamatan pada saat pelaksanaan kerja berlangsung. Komitmen dibutuhkan oleh organisasi agar sumber daya manusia yang ada dalam organisasi dapat terjaga dan terpelihara dengan baik. Perusahaan selalu menginginkan pencapaian tujuan tanpa banyak mengalami kendala, diantara tujuan mencapai laba atau keuntungan dan lain-lain. Kendala-kendala utama yang dapat timbul terutama dapat bersal dari para karyawan sebagai dari anggota organisasi, seperti rendahnya komitmen karyawan untuk tetap bekerja dalam jangka waktu yang ditentukan oleh perusahaan.

Pada jurnal penelitian yang dilakukan oleh Julian (2000) menjelaskan bahwa penelitian mempunyai variabel kesehatan dan keselamatan kerja dan variabel komitmen terhadap komitmen organisasi yang dimediasi oleh variabel lain. Hasil dari penelitian yaitu variabel kesehatan dan keselamatan kerja (K3) mempunyai pengaruh secara langsung terhadap komitmen organisasi tetapi pada hasil kesehatan dan keselamatan kerja (K3) yang dimediasi oleh variabel lain

terhadap komitmen organisasi mempunyai pengaruh tidak langsung. Dan penelitian yang dilaksanakan oleh Fendy (2014) menjelaskan bahwa kesehatan dan keselamatan kerja (K3) tidak mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi pada bagian sampel yang diteliti oleh peneliti.

Sedangkan, penelitian yang dilakukan oleh Deden (2015) menjelaskan bahwa kesehatan dan keselamatan kerja mempunyai korelasi yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Penelitian dilakukan dengan pengujian variabel kesehatan dan keselamatan kerja terhadap variabel lain dan hasil dominan yang menunjukkan positif yaitu variabel komitmen organisasi. Dan penelitian yang dilaksanakan oleh Wahyu (2013) menjelaskan bahwa kesehatan dan keselamatan kerja (K3) mempunyai pengaruh korelasi positif terhadap komitmen karyawan. Penelitian dilakukan menggunakan teknik analisis Partial Least Square (PLS).

Dalam kenyataannya, faktor penunjang peningkatan kinerja karyawan pada perusahaan salah satunya dipengaruhi oleh faktor komitmen organisasi. Menurut Daft (2003: 11), menjelaskan bahwa komitmen organisasi merupakan sikap penting yang mempengaruhi kinerja karena komitmen organisasi adalah bentuk loyalitas dan keterlibatan yang tinggi karyawan terhadap pelaksanaan tujuan organisasi. Karyawan yang dengan derajat komitmen organisasi tinggi akan melibatkan dirinya pada pelaksanaan tujuan organisasi.

Karyawan yang mempunyai komitmen terhadap perusahaan akan melaksanakan kinerja kerjanya secara optimal. Dalam diri karyawan tersebut mempunyai kepercayaan yang tinggi atas pencapaian organisasi, kemauan untuk

mencapai tujuan organisasi secara maksimal dan mempunyai keinginan yang kuat untuk melakukan kerja secara optimal. Bentuk dari komitmen organisasi para karyawan adalah pelaksanaan dari kinerja karyawan masing-masing. Para karyawan akan melakukan kinerja dengan baik dan sesuai aturan perusahaan. Semakin tinggi komitmen karyawan, maka kinerjanya akan menjadi lebih baik dan akan semakin besar loyalitas dan tanggung jawab yang lebih terhadap suatu hal yang berkaitan dengan organisasi sehingga akan mempengaruhi kinerja karyawan pada perusahaan tersebut.

Dalam penelitian yang dilaksanakan oleh Zhen (2003) menjelaskan bahwa komitmen organisasi mempunyai keterkaitan yang signifikan terhadap kinerja karyawan di negara China. Dan penelitian yang dilaksanakan oleh Ida (2015) menjelaskan bahwa komitmen organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial maupun simultan.

Sedangkan penelitian yang dilaksanakan oleh Meyer (1989) menjelaskan bahwa komitmen dibedakan menjadi dua yaitu komitmen afektif dan komitmen berkelanjutan terhadap kinerja karyawan. Pada komitmen afektif mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja tetapi pada komitmen berkelanjutan mempunyai pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Maka dari itu pentingnya membedakan komitmen berdasarkan keinginan (afektif) dan komitmen berdasarkan kebutuhan (berkelanjutan) dalam upaya peningkatan kinerja karyawan.

PG Kebon Agung Malang merupakan salah satu perusahaan penghasil gula yang besar (BUMN) berlokasi di Jl. Raya Krebet no. 166 Bululawang-

Malang dan memperkerjakan kurang lebih 744 karyawan. PG Kebon Agung Malang merupakan perusahaan penghasil gula yang besar dan tentunya membutuhkan pekerja yang mampu bekerja secara optimal agar dapat memperoleh hasil yang berkualitas. PG Kebon Agung Malang mempunyai karyawan tetap dan karyawan kampanye. Mengapa peneliti memilih obyek pada PG Kebon Agung Malang? Adapun kasus kecelakaan kerja yang terjadi didalam pabrik yaitu, tangan, kaki mengalami patah tulang dikarenakan terjepit/tertimpa potongan pipa/plat besi, adanya luka sobek/ tusuk terkena plat, paku, pipa, luka bakar pada tangan/kaki/ punggung karena uap/ air panas.

Meskipun terdapat kecelakaan kerja yang terjadi, PG Kebon Agung Malang sudah menerapkan program kesehatan dan keselamatan kerja (K3) dengan baik. Salah satu contohnya yaitu PG Kebon Agung Malang mengikut-sertakan seluruh karyawannya dalam program jaminan sosial tenaga kerja seperti perawatan kesehatan. Dengan adanya program kesehatan jaminan sosial tenaga kerja, maka kinerja para karyawan PG Kebon Agung Malang diharapkan mempengaruhi kinerja karyawan menjadi lebih baik karena dengan adanya jaminan sosial tenaga kerja yang melindungi para pekerja akan berdampak pada ketenangan para karyawan dalam melakukan kinerja kerjanya. Selain itu PG Kebon Agung Malang menyediakan sarana dan pra-sarana yang tergolong cukup bagus dan aman. Adapun penyelenggaraan pelayanan kesehatan yang bekerja sama dengan BPJS Kesehatan. Karyawan PG Kebon Agung Malang beserta keluarganya bisa mendapatkan pengobatan gratis apabila menggunakan kartu BPJS Kesehatan yang ia miliki ketika berobat.

Dengan adanya latar belakang yang menyebutkan pentingnya kesehatan dan keselamatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh komitmen organisasi dalam perusahaan dan nantinya diharapkan akan memberikan dampak positif terhadap perusahaan tersebut. Peneliti berkeinginan untuk mengembangkan teori kesehatan dan keselamatan kerja (K3) lewat penelitian ilmiah dengan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan metode analisis path sebagai alat untuk meneliti.

Berdasarkan uraian di atas, maka penelitian ini ditujukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh komitmen organisasi, sehingga judul penelitian ini adalah **“Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan kerja (K3) terhadap Kinerja Karyawan Melalui Variabel Komitmen Organisasi” Studi pada PG Kebon Agung Malang.**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah di uraikan di atas, maka dalam hal ini penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja (K3) (X) terhadap kinerja karyawan (Y) secara langsung di PG Kebon Agung Malang?
2. Bagaimana pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja (K3) (X) terhadap kinerja karyawan (Y) melalui komitmen organisasi (Z) secara tidak langsung di PG Kebon Agung Malang?

1.3 Tujuan Penelitian

Dalam penelitian ini tujuan yang ingin dicapai adalah:

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja (K3) (X) terhadap kinerja karyawan (Y) secara langsung.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja (K3) (X) terhadap kinerja karyawan (Y) melalui komitmen organisasi (Z) secara tidak langsung.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Peneliti

Dengan dilakukannya penelitian ini, hasilnya diharapkan dapat memberikan tambahan informasi terhadap perkembangan keilmuan, khususnya ilmu manajemen, konsentrasi Sumber Daya Manusia yang membahas tentang pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan melalui variabel komitmen organisasi.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini berguna sebagai pertimbangan seberapa pentingnya kesehatan dan keselamatan kerja (K3) dalam perkembangan perusahaan yang berdampak pada kinerja karyawannya dan dimediasi oleh komitmen organisasi karyawan kepada perusahaan.

3. Bagi Universitas

Manfaat penelitian bagi Universitas Islam Negeri Malang, diharapkan dapat memberikan input dalam pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya ilmu manajemen, konsentrasi Sumber Daya Manusia yang membahas tentang pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan melalui variabel komitmen organisasi.



BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Di dalam penelitian ini terdapat penelitian terdahulu yang bertujuan agar peneliti melakukan inovasi terhadap penelitiannya (di bagian mana letak perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya). Beberapa hasil penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian ini antara lain sebagai berikut:

Pertama, penelitian yang dilaksanakan oleh Grisma Ilfani (2013) dengan judul *Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) terhadap Kinerja Karyawan PT. Apac Inti Corpora Bawen Jawa Tengah*. Tujuan penelitian ini adalah menganalisis pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Apac Inti Corpora Bawen Jawa Tengah.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan analisis *Regresi Linier Sederhana*. Metode yang digunakan adalah metode *random smpling* terhadap karyawan tetap dan yang telah bekerja selama 1 tahun. Pengumpulan data primer dilakukan dengan metode kuisioner, sedangkan untuk pengumpulan data sekunder menggunakan metode literatur. Hasil penelitian bahwa kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Apac Inti Corpora Bawen Jawa Tengah.

Kedua, penelitian yang dilaksanakan oleh Endro Wibowo (2016) dengan judul *Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening*. Tujuan

penelitian ini adalah menguji pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada karyawan bagian produksi unit serbuk Effervescent PT. Sido Muncul Semarang.

Sampel penelitian adalah karyawan bagian produksi unit serbuk Effervescent PT. Sido Muncul Semarang sebanyak 65 responden. Pemilihan sampel dalam penelitian ini menggunakan *non probability sampling* yang dimana sebagian populasi dijadikan sampel. Alat analisis menggunakan analisis *path* (*analisis jalur*).

Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel keselamatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan hasil $t_{hitung} > t_{tabel} : 2,953 > 2,000$, variabel kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja dengan $t_{hitung} > t_{tabel} : 2,736 > 2,000$, variabel keselamatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan pelanggan dengan $t_{hitung} > t_{tabel} : 2,350 > 2,000$, variabel kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan pelanggan dengan $t_{hitung} > t_{tabel} : 2,757 > 2,000$, variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja dengan $t_{hitung} > t_{tabel} : 2,085 > 2,000$ dan keselamatan kerja dan kesehatan kerja secara tidak langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening dengan nilai pengaruh tidak langsung keselamatan kerja terhadap kinerja $>$ nilai pengaruh langsung keselamatan kerja terhadap kinerja : $0,444 > 0,357$ dan nilai pengaruh tidak langsung kesehatan kerja terhadap kinerja $>$ nilai pengaruh langsung kesehatan kerja terhadap kinerja : $0,483 > 0,318$. Dari

perhitungan koefisien determinasi diperoleh kadar koefisien determinasi variabel laten lokasi, harga dan promosi sebesar 0,512. Hal ini menunjukkan sekitar 51,2% faktor kinerja dapat dijelaskan oleh faktor keselamatan kerja, kesehatan kerja dan kepuasan kerja sedangkan 48,8% dipengaruhi oleh faktor lain seperti budaya organisasi, pendapatan dan iklim kerja.

Ketiga, penelitian dilaksanakan oleh Deden Adi Putra (2015) dengan judul *Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) terhadap Komitmen Karyawan pada UD. Trijaya Mandiri Citeureup Bogor, Jawa Barat*. 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 menunjukkan 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.

Keempat, Penelitian dilaksanakan oleh Fendi Budianto (2014) dengan judul Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja terhadap Komitmen Organisasional pada bagian produksi PT. Sumber Kencana di Bojonegoro. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah keselamatan kerja dan kesehatan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasional karyawan pada PT. Sumber Kencana di Bojonegoro. 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. Hasil penelitian adalah 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.

Kelima, penelitian dilaksanakan oleh Ida Respatiningsih (2015) dengan judul Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empirik pada Inspektorat Kabupaten Malang). Tujuan penelitian yaitu untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai. Populasi penelitian yaitu sebanyak 54 responden. Jumlah sampel dalam penelitian ini ditentukan dengan

cara *total sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel dengan mengambil semua populasi yaitu sebesar 54 responden.

Metode analisis data yang digunakan analisis kuantitatif menggunakan statistik inferensial dengan regresi linier sebagai pengujian hipotesisnya. Hasil penelitian menemukan (1) secara parsial (individu) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai; (2) secara parsial (individu) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja pegawai; (3) secara parsial (individu) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kapabilitas terhadap kinerja pegawai; dan (4) secara parsial (individu) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.

Tabel 2.1 Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang

No	Nama Peneliti	Variabel-variabel Penelitian	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1	Grisma (2013)	Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) sebagai variabel bebas dan Kinerja Karyawan sebagai variabel terikat	Analisi Regresi Sederhana	Kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT.

				Apac Inti Corpora Bawen Jawa Tengah.
2	Endro (2016)	Kesehatan dan Keselamatan Kerja sebagai variabel bebas, Kinerja Karyawan sebagai variabel terikat dan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening	Analisi Jalur atau path	Kesehatan dan Keselamatan Kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan, sedangkan Kesehatan dan Keselamatan Kerja tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja melalui kepuasan kerja
3	Deden (2015)	Kesehatan dan Keselamatan Kerja sebagai variabel bebas	Metode Deskriptif	Kesehatan dan Keselamatan Kerja

		dan komitmen organisasi sebagai variabel terikat		berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi
4	Fendi (2014)	Kesehatan dan Keselamatan Kerja sebagai variabel bebas dan komitmen organisasi sebagai variabel terikat	Regresi Linier Berganda	Secara simultan Kesehatan dan Keselamatan Kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi, sedangkan secara parsial Kesehatan dan Keselamatan Kerja tidak mempunyai pengaruh terhadap komitmen organisasi
5	Ida (2015)	Komitmen Organisasi	Regresi	Komitmen

		sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat	Linier	organisasi mempunyai korelasi positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
--	--	---	--------	---

2.2 Kajian Teori

2.2.1 Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

2.2.1.1 Pengertian keselamatan dan kesehatan kerja (K3)

Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah suatu sistem yang dirancang untuk menjamin keselamatan yang baik pada semua personel di tempat kerja agar tidak menderita luka maupun menyebabkan penyakit di tempat kerja dengan mematuhi atau taat pada hukum dan aturan keselamatan dan kesehatan kerja, yang tercermin pada perubahan sikap menuju keselamatan di tempat kerja, (Dewi, 2006).

Setiap perusahaan sewajarnya memiliki strategi memperkecil atau bahkan menghilangkan kejadian kecelakaan dan penyakit kerja di kalangan karyawan sesuai dengan kondisi perusahaan, (Jati, 2010:45). Sedangkan Mathis dan Jackson (2002:245) menyatakan bahwa Keselamatan adalah merujuk pada perlindungan terhadap kesejahteraan fisik seseorang terhadap cedera yang terkait dengan pekerjaan. Kesehatan adalah merujuk pada kondisi umum fisik, mental dan stabilitas emosi secara umum.

Keselamatan dan kesehatan kerja menunjukkan pada kondisi-kondisi fisiologis-fiskal dan psikologis tenaga kerja yang diakibatkan oleh lingkungan kerja yang disediakan oleh perusahaan. Jika sebuah perusahaan melaksanakan tindakan-tindakan keselamatan dan kesehatan yang efektif, maka lebih sedikit pekerja yang menderita cedera atau penyakit jangka pendek maupun jangka panjang akibat dari pekerjaan mereka di perusahaan tersebut.

Randal dan Susan (1999:222) menyatakan bahwa Kondisi fisiologis-fiskal meliputi penyakit-penyakit dan kecelakaan kerja seperti kehilangan nyawa atau anggota badan. Kondisi psikologis yang diakibatkan oleh stres pekerjaan dan kehidupan kerja yang berkualitas rendah.

Moenir (1983:203) mengatakan bahwa faktor-faktor dari kesehatan dan keselamatan kerja adalah:

a. Lingkungan Kerja Secara Fisik

Secara fisik, upaya-upaya yang perlu dilakukan perusahaan untuk meningkatkan keselamatan kerja adalah:

- 1) Penempatan benda atau barang sedemikian rupa sehingga tidak membahayakan atau mencelakakan orang-orang yang berada di tempat kerja atau sekitarnya. Penempatan dapat pula dilakukan dengan diberi tanda-tanda, batas-batas, dan peringatan yang cukup.
- 2) Perlindungan pada pegawai atau pekerja yang melayani alat-alat kerja yang dapat menyebabkan kecelakaan, dengan cara memberikan alat perlindungan yang sesuai dan baik. Perlengkapan perlindungan misalnya: gas masker, kacamata atau topeng las, sarung tangan, helm

pengaman, sepatu, pakaian anti api/anti radiasi, penutup telinga, pelindung dada, pakaian anti peluru dan sebagainya.

- 3) Penyediaan perlengkapan yang mampu untuk digunakan sebagai alat pencegahan, pertolongan dan perlindungan. Perlengkapan pencegahan misalnya: alat pencegahan kebakaran, pintu darurat, kursi pelontar bagi penerbangan pesawat tempur, pertolongan apabila terjadi kecelakaan seperti: alat PPPK, perahu penolong di setiap kapal besar, tabung oksigen, ambulance dan sebagainya.

b. Lingkungan Sosial Psikologis

Sedangkan jaminan kecelakaan kerja secara psikologis dapat dilihat pada aturan organisasi sepanjang mengenai berbagai jaminan organisasi atas pegawai atau pekerja yang meliputi:

- 1) Perlakuan yang adil terhadap semua pegawai atau pekerja tanpa membedakan agama, suku kewarganegaraan, turunan dan lingkungan social. Aturan mengenai ketertiban organisasi dan atau pekerjaan hendaknya diperlakukan secara merata kepada semua pegawai tanpa kecuali. Masalah-masalah seperti itulah yang sering menjadi sebab utama kegagalan pegawai termasuk para aksekutif dalam pekerjaan. Hal ini dijelaskan lebih lanjut oleh Dale dalam bukunya "*Manajemen Theori and Practice*" bahwa kegagalan para pegawai dan eksekutif dalam pekerjaan disebabkan oleh kekurangan keahlian.

- 2) Perawatan dan pemeliharaan asuransi terhadap para pegawai yang melakukan pekerjaan berbahaya dan resiko, yang kemungkinan terjadi kecelakaan kerja yang sangat besar. Asuransi meliputi jenis dan tingkat penderitaan yang dialami pada kecelakaan. Adanya asuransi jelas menimbulkan ketenangan pegawai dalam bekerja dan menimbulkan ketenangan akan dapat ditingkatkan karenanya.
- 3) Masa depan pegawai terutama dalam keadaan tidak mampu lagi melakukan pekerjaan akibat kecelakaan, baik fisik maupun mental. Bentuk jaminan masa depan ini dapat diwujudkan seperti tunjangan pensiun, tunjangan cacat ataupun namanya. Sehingga diharapkan dapat menjadi modal usaha untuk mencakupi kehidupan sehari-harinya.
- 4) Kepastian kedudukan dalam pekerjaan, hal ini merupakan salah satu jaminan bahwa orang-orang dalam organisasi itu dilindungi Hak atau kedudukannya oleh peraturan. Faktor pegawai dijamin secara seimbang dengan kewajibannya.

2.2.1.2 Tujuan keselamatan dan kesehatan kerja

Menurut (Mangkunegara, 2005:162) tujuan keselamatan dan kesehatan kerja adalah sebagai berikut :

1. Agar setiap pegawai mendapat jaminan keselamatan dan kesehatan kerja baik secara fisik, sosial, dan psikologis.

2. Agar setiap perlengkapan dan peralatan kerja digunakan sebaikbaiknya,seefektif mungkin.
3. Agar semua hasil produksi dipelihara keamanannya.
4. Agar adanya jaminan atas pemeliharaan dan peningkatan kesehatangizi pegawai.
5. Agar meningkat kegairahan, keserasian kerja dan partisipasi kerja.
6. Agar terhindar dari gangguan kesehatan yang disebabkanolehlingkungan atau kondisi kerja.
7. Agar setiap pegawai merasa aman dan terlindungi dalam bekerja.

Menurut (I Komang Ardana, 2012:208) K3 bertujuan antara lainsebagai berikut :

1. Memberikan jaminan rasa aman dan nyaman bagi karyawan dalam berkarya pada semua jenis dan tingkat pekerjaan.
2. Menciptakan masyarakat dan lingkungan kerja yang aman, sehat dan sejahtera, bebas dari kecelakaan dan penyakit akibat kerja.
3. Ikut berpartisipasi dalam pelaksanaan pembangunan nasional dengan prinsip pembangunan berwawasan lingkungan.

Menurut (Dharma, 1993:634) perumusan tujuan keselamatan dan kesehatan kerja dilihat dari beberapa segi, adapun tujuan pemberian jaminan dan keselamatan kerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Moral.

Para manajer menyelenggarakan upaya pencegahan kecelakaan pertama sekali karena atas dasar kemanusiaan. Mereka melakukan hal

itu untuk memperingan penderitaan karyawan yang mengalami kecelakaan dan keluarganya.

2. Hukum

Disamping alasan moral terdapat juga alasan hukum pelaksanaan program keselamatan dan kesehatan kerja karyawan dan hukuman terhadap pihak-pihak yang membangkang ditetapkan cukup berat.

3. Ekonomi

Adanya alasan ekonomi karena biaya yang harus dipikul perusahaan dapat jadi cukup tinggi sekalipun kecelakaan yang terjadi kecil saja.

2.2.1.3 Penyebab timbulnya kecelakaan dan penyakit akibat kerja

Menurut (Mangkunegara, 2005:163) beberapa sebab yang memungkinkan terjadinya kecelakaan dan gangguan kesehatan pegawai.

a. Keadaan tempat lingkungan kerja

- 1) Penyusunan dan penyimpanan barang-barang yang berbahaya kurang diperhitungkan keamanannya.
- 2) Ruangan kerja yang terlalu padat dan sesak.
- 3) Pembuangan kotoran dan limbah yang tidak pada tempatnya.

b. Pengaturan udara

1. Pergantian udara diruang kerja yang tidak baik (ruang kerja yang kotor, berdebu, dan berbau tidak enak).
2. Suhu udara yang tidak dikondisikan pengaturannya.

c. Pengaturan penerangan

1. Pengaturan dan penggunaan sumber cahaya yang tidak tepat.
2. Ruang kerja yang kurang cahaya, remang-remang.

d. Pemakaian peralatan kerja

1. Pengaman peralatan kerja yang sudah usang atau rusak.
2. Penggunaan mesin, alat elektronik tanpa pengaman yang baik.

e. Kondisi fisik dan mental pegawai

1. Kerusakan alat indera, stamina pegawai yang tidak stabil.
2. Emosi pegawai yang tidak stabil, kepribadian pegawai yang rapuh, cara berpikir dan kemampuan persepsi yang lemah, motivasi kerja rendah, sikap pegawai yang ceroboh, kurang cermat dan kurang pengetahuan dalam penggunaan fasilitas kerja terutama fasilitas kerja yang membawa resiko bahaya.

Menurut (Ardana, 2012:208) penyebab kecelakaan dan penyakit akibat kerja dapat dibagi dalam dua kelompok.

1. Kondisi berbahaya, yaitu kondisi yang tidak aman dari :

- a. Mesin, perakitan, pesawat, bahan lain-lain.
 - b. Lingkungan.
 - c. Proses.
 - d. Sifat pekerjaan.
 - e. Cara kerja.
2. Perbuatan berbahaya, yaitu perbuatan berbahaya dari manusia yang dapat terjadi antara lain karena :

- a. urangnya pengetahuan dan ketrampilan pelaksana.
- b. Cacat tubuh yang tidak kentara.
- c. eletihan dan kelesuan.
- d. Sikap dan tingkah laku yang tidak sempurna.

2.2.1.4Usaha-usaha dalam meningkatkan keselamatan dan kesehatan kerja

Usaha-usaha yang diperlukan dalam meningkatkan keselamatandan kesehatan kerja menurut (Dessler, 1997: 316) yaitu sebagai berikut:

- a. Mengurangi kondisi yang tidak aman.
Mengurangi kondisi yang tidak aman merupakan lini pertama dalam mengurangi kondisi fisik yang tidak aman.
- b. Mengurangi tindakan yang tidak aman melalui seleksi dan penempatan Mengurangi tindakan-tindakan yang tidak aman melalui pendekatan dasar kedua, yaitu dengan jalan melakukan penyaringan orang yang mudah mendapat kecelakaan sebelum melakukan pekerjaan.
- c. Mengurangi tindakan tidak aman melalui propaganda Propaganda seperti poster-poster keselamatan kerja dapat membantu mengurangi tindakan-tindakan yang tidak aman.
- d. Mengurangi tindakan-tindakan tidak aman melalui pelatihan Pelatihan dan keselamtan kerja dapat mengurangi kecelakaan. Pelatihan tersebut tersebut khususnya cocok untuk para karyawan baru.

- e. Mengurangi tindakan tidak aman melalui dorongan positif Program keselamatan kerja yang didasarkan pada dorongan positif dapat memperbaiki keselamatan ditempat kerja, hal tersebut akibat dari peran serta perusahaan yang selalu berusaha atau tanggap terhadap keadaan atau kondisi karyawan.
- f. Mengurangi tindakan yang tidak aman melalui komitmen manajemenPuncak Salah satu temuan yang paling konsisten dalam literatur adalahprogram perusahaan yang berhasil menuntut komitmen manajemenyang kuat terhadap keamanan.

Sedangkan menurut (Mangkunegara, 2000:162) usaha-usaha dalam meningkatkan keselamatan dan kesehatan kerja adalah sebagai berikut:

- a. Mencegah dan mengurangi kecelakaan kebakaran dan peledakan.
- b. Memberikan peralatan perlindungan diri untuk pegawai yang bekerja pada lingkungan yang menggunakan peralatan yang berbahaya.
- c. Mengatur suhu, kelembapan, kebersihan udara, penggunaan warna ruangan kerja, penerangan yang cukup terang dan menyejukkandan mencegah kebisingan.
- d. Mencegah dan memberikan perawatan terhadap timbulnya penyakit.
- e. Memelihara kebersihan dan ketertiban serta keserasian lingkungan kerja.
- f. Menciptakan suasana kerja yang menggairahkan semangat kerja pegawai.

Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa program keselamatan dan kesehatan kerja merupakan tanggung jawab perusahaan, dimana hal tersebut dapat membawa dampak atau pengaruh secara langsung kepada para karyawan dalam bekerja.

2.2.1.5.Perundang-Undangan K3

Dasar-dasar hukum Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) di Indonesia telah banyak diterbitkan baik dalam bentuk undang-undang, Peraturan Pemerintah, Keputusan Presiden, Keputusan Menteri dan Surat Edaran (Sugeng, 2005), sebagai berikut :

1. Undang-undang Ketenagakerjaan No.13/2003
2. UUD 1945 pasal 27 ayat 1 dan 2
3. Undang-undang Keselamatan Kerja No.1/1970
4. Undang-undang tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja No. 3/1992
5. Peraturan Pemerintah tentang Penyelenggaraan Jaminan Sosial Tenaga Kerja No.14/1993
6. Keputusan Presiden tentang Penyakit yang timbul Karena Hubungan Kerja No.22/1993
7. Peraturan Menteri Perburuhan tentang Syarat Kesehatan, Kebersihan serta Penerangan dalam Tempat Kerja No.7/1964
8. Peraturan Menteri Tenaga Kerja tentang Pemeriksaan Kesehatan Tenaga Kerja dalam Penyelenggaraan Keselamatan Kerja No.2/1980

9. Peraturan Menteri Tenaga Kerja tentang Kewajiban melaporkan Penyakit Akibat Kerja No.1/1981
10. Peraturan Menteri Tenaga Kerja tentang Pelayanan Kesehatan Kerja No.3/1982
11. Keputusan Menteri Tenaga Kerja tentang NAB faktor fisika di tempat kerja No.51/1999
12. Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja tentang NAB faktor kimia di udara lingkungan kerja No.1/1997.

2.2.1.6.Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) menurut Islam

Dalam agama Islam kesehatan adalah salah satu nikmat Allah Ta'ala yang paling utama bagi seorang hamba. Bahkan sebagian menyebutkan bahwa kesehatan adalah kenikmatan yang paling utama secara mutlak. Oleh sebab itu, . sangat pantas bagi mereka yang diberi taufik berupa kesehatan berusaha menjaganya dengan sebaik-baiknya.

Rasulullah SAW bersabda:

عن ابن عباس رضي الله عنهما قال: قال النبي صلى الله عليه وسلم “يَعْمَتَانِ مَغْبُورٌ فِيهِمَا كَثِيرٌ مِنَ النَّاسِ الصَّحَّةُ وَالْفَرَاغُ” (رواه البخاري)

“ Dari ibn ‘Abbas ra beliau berkata:”Nabi Muhammad SAW bersapda Dua kenikmatan yang dapat memperdaya banyak manusia adalah sehat dan waktu luang”(HR. al-Bukhori).

Kesehatan moral dan fisik mempunyai kaitan yang sangat erat dengan kecakapan buruh atau tenaga kerja. Seorang buruh yang kuat dan lebih cakap daripada buruh yang lemah dan sakit. Begitu juga dengan pekerja yang jujur dan

bertanggung jawab yang menyandang tugas dan tanggung jawabnya akan bekerja lebih baik , lebih kuat dan tekun dan orang yang tidak kuat, tidak tekun dan tidak jujur tidak akan merasa bertanggung jawab terhadap pekerjaannya.

2.2.3. Komitmen Organisasi

2.2.3.1. Pengertian Komitmen Organisasi

Menurut Muthis dan Jackson (2001 : 99), Komitmen organisasional adalah tingkat kepercayaan dan penerimaan tenaga kerja terhadap tujuan organisasi dan mempunyai keinginan untuk tetap ada di dalam organisasitersebut. Sedangkan menurut Muthis dan Jackson (dalam Sopiah 2008 : 155), *"Organizational Commitmen is the degree to which employes believe in and accept organizational goals and desire to remain with the organization "*.

Sedangkan menurut Mowday (dalam Sopiah 2008 : 155), menyebut komitmen kerja sebagai istilah lain dari komitmen organisasional. Menurut dia, komitmen organisasional merupakan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan karyawan untuk bertahan sebagai anggota organisasi. Komitmen organisasional merupakan identifikasi dan keterlibatan seseorang yang relatif kuat terhadap organisasi. Komitmen organisasional adalah keinginan anggota organisasi untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam oraganisasi dan bersedia berusaha keras bagi pencapaian tujuan organisasi. Pendapat lain diungkapkan oleh Daft (2003, 11), bahwa komitmen organisasi merupakan sikap penting yang mempengaruhi kinerja. Daft

mendefinisikan komitmen organisasi sebagai loyalitas dan keterlibatan yang tinggi pada organisasi. Karyawan dengan derajat komitmen organisasi yang tinggi akan melibatkan dirinya pada organisasi dan bekerja atas nama organisasi. Sedangkan menurut Robbins (2001 : 140), komitmen pegawai pada suatu organisasi adalah suatu keadaan di mana karyawan memihak kepada organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaannya dalam organisasi itu. Menurut Angel dan Perry (dalam Sumarmo 2005: 588), komitmen organisasi yang kuat akan mendorong individu berusaha keras mencapai tujuan organisasi.

Spector (dalam Sopiah 2008 : 157), menyebutkan dua perbedaan konsepsi tentang komitmen organisasional, yaitu sebagai berikut :

1. Pendekatan pertukaran (exchange approach), di mana komitmen pada organisasi sangat ditentukan oleh pertukaran kontribusi yang dapat diberikan perusahaan terhadap anggota dan anggota terhadap organisasi, sehingga semakin besar kesesuaian pertukaran yang didasari pandangan anggota maka semakin besar pula komitmen mereka pada organisasi.
2. Pendekatan psikologis, di mana pendekatan ini lebih menekankan orientasi yang bersifat aktif dan positif dari anggota terhadap organisasi, yakni sikap atau pandangan terhadap organisasi tempat kerja yang akan menghubungkan dan mengaitkan keadaan seseorang dengan organisasi. Komitmen organisasi sebagai suatu keadaan atau derajat sejauh mana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu.

Konstruksi dari komitmen organisasi memusatkan perhatian pada kesetiaan karyawan terhadap organisasi. Ini merupakan kondisi psikologi atau orientasi karyawan terhadap organisasi dimana karyawan bersedia mengeluarkan energi ekstra demi kepentingan perusahaan.

2.2.3.2. Bentuk Komitmen Organisasional

Meyer, Allen, dan Smith (dalam Sopiah 2008 : 157), mengemukakan bahwa ada tiga komponen komitmen organisasional, yaitu :

1. *Affective commitment*, terjadi apabila karyawan ingin menjadi bagian dari organisasi karena adanya ikatan emosional.
2. *Continuance commitment*, muncul apabila karyawan tetap bertahan pada suatu organisasi karena membutuhkan gaji dan keuntungan-keuntungan lain, atau karena karyawan tersebut menemukan pekerjaan lain.
3. *Normative commitment*, timbul dari nilai-nilai dalam diri karyawan. Karyawan bertahan menjadi anggota organisasi karena adanya kesadaran bahwa komitmen terhadap organisasi merupakan hal yang seharusnya dilakukan.

Kanter (dalam Sopiah 2008 : 158), mengemukakan adanya tiga bentuk komitmen organisasional, yaitu :

1. Komitmen berkesinambungan (*continuance commitment*), yaitu komitmen yang berhubungan dengan dedikasi anggota dalam

melangsungkan kehidupan organisasi dan menghasilkan orang yang mau berkorban dan berinvestasi pada organisasi.

2. Komitmen terpadu (*cohesion commitment*), yaitu komitmen anggota terhadap organisasi sebagai akibat adanya hubungan sosial dengan anggota lain didalam organisasi. Ini terjadi karena karyawan percaya bahwa norma-norma yang dianut organisasi merupakan norma-norma yang bermanfaat.
3. Komitmen terkontrol (*control commitment*), yaitu komitmen anggota pada norma organisasi yang memberikan perilaku ke arah yang diinginkannya. Norma-norma yang dimiliki organisasi sesuai dan mampu memberikan subangan terhadap perilaku yang diinginkannya.

2.2.3.3.Faktor-faktor yang Mempengaruhi Komitmen

Menurut Sukarno (2004 :46), konsep komitmen karyawan pada organisasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah keinginan karyawan untuk tetap mempertahankan kan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia melakukan usaha yang tinggi bagi pencapaian tujuan organisasi, yang mempengaruhi komitmen karyawan adalah :

1. Kemauan, Merupakan keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi yang bersangkutan
2. Kesetiaan, Karyawan yang mempunyai tingkat kesetiaan yang tinggi. Dan dapat juga dilihat dari seberapa jauh karyawan tersebut mampu mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi, tingkat kehadiran, serta tingkat kepatuhan terhadap nilai-nilai organisasi.

3. Kebanggaan, Karyawan yang memiliki komitmen pada organisasi tentu akan merasa bangga dapat bergabung dengan perusahaan. Dalam kerangka komitmen kebanggaan karyawan pada organisasi mampu memenuhi kebutuhan dan menyediakan sarana yang diperlukan, serta mempunyai citra yang baik di masyarakat.

Sedangkan Young et.al (dalam Sopiah 2008 :164), mengemukakan ada 8 faktor yang secara positif berpengaruh terhadap komitmen organisasional :

1. Kepuasan terhadap promosi
2. Karakteristik pekerjaan
3. Komunikasi
4. Kepuasan terhadap kepemimpinan
5. Pertukaran ekstrinsik
6. Pertukaran intrinsik
7. Imbalan intrinsik, dan
8. Imbalan ekstrinsik.

Menurut Gibson, Ivancevich, dan Donnelly (1985), imbalan intrinsik meliputi penyelesaian, pencapaian prestasi, otonomi, dan pertumbuhan pribadi. Imbalan intrinsik ini penting bagi para manajer karena imbalan ini merupakan kunci untuk membuka kekuatan motivasi seseorang sebab motivasi merupakan pekerjaan dari diri sendiri dan merupakan kemauan dari pribadi itu sendiri. Imbalan ekstrinsik adalah imbalan yang tidak berkaitan dengan pekerjaan tetapi berasal dari pekerjaan. Imbalan ekstrinsik ini merupakan „pemuas“ yang datang dari lingkungan luar dimana kita kerja atau tinggal. Imbalan ekstrinsik meliputi

imbalan finansial, jaminan sosial, pembagian keuntungan, pengakuan, promosi, supervisi, persahabatan, dan perbedaan kompensasi (Anonymous, 2002).

2.2.3.4.Dampak Komitmen Organisasi

Kanter (dalam Sopiah 2008 : 166), mengemukakan bahwa manajer akan memilih karyawan yang bisa dipercaya dan mengabaikan karyawan yang kurang memiliki komitmen organisasional. Hecker (dalam Sopiah 2008 : 166), menambahkan bahwa tanpa menunjukkan komitmen yang meyakinkan maka promosi seorang karyawan ke jabatan yang lebih tinggi tidak akan dilakukan, Selanjutnya Near & Jansen (dalam Sopiah 2008 : 166), menambahkan bahwa bila komitmen karyawan rendah maka ia bisa memicu perilaku karyawan yang kurang baik, misalnya tindakan kerusuhan yang dampak lebih lanjutnya adalah reputasi organisasi menurun, kehilangan kepercayaan dari klien dan dampak yang lebih jauh lagi adalah menurunnya laba perusahaan. Judge & Watanabe (dalam Sopiah 2008 : 166), menggambarkan bila komitmen karyawan tinggi maka dampak yang ditimbulkan adalah mereka akan lebih puas dalam kehidupan mereka secara keseluruhan. Dampak yang ditimbulkan menurut Mathieu dan Zaja (dalam Sopiah 2008 : 167), adalah karyawan akan tetap bertahan dalam organisasi. Inkson (dalam Sopiah 2008 : 167) menyimpulkan dampak yang timbul dari adanya komitmen organisasional adalah perilaku sebagai anggota organisasi yang lebih tinggi (*higher organization citizenship behavior*).

2.2.3.5. Komitmen Organisasi Menurut Islam

Menurut Adilistiono (2010), dalam kehidupan berorganisasi dituntut adanya komitmen dari anggota-anggotanya. Agama Islam mengajarkan bahwa dalam setiap tindakan yang dilakukan oleh manusia akan diminta pertanggungjawaban baik di dunia maupun di akhirat. Hal itu sesuai dengan Firman Allah SWT dalam Surat An-Nisa ayat 85 yaitu :

مَنْ يَشْفَعْ شَفْعَةً حَسَنَةً يَكُنْ لَهُ نَصِيبٌ مِّنْهَا ۚ وَمَنْ يَشْفَعْ شَفْعَةً سَيِّئَةً يَكُنْ لَهُ كِفْلٌ مِّنْهَا ۚ
وَكَانَ اللَّهُ عَلَىٰ كُلِّ شَيْءٍ مُّقِيبًا

Artinya : Barangsiapa yang memberikan syafa'at yang baik, niscaya ia akan memperoleh bahagian (pahala) dari padanya. Dan barangsiapa memberi syafa'at yang buruk, niscaya ia akan memikul bahagian (dosa) dari padanya. Allah Maha Kuasa atas segala sesuatu

Khomsiyah dan Nur Indriyanto 1997(dalam Adilistiono 2010: 103-108) menyatakan bahwa komitmen profesi bisa dihasilkan dari proses akulturasi dan asimilasi pada saat masuk dan memilih untuk tetap dalam profesi yang bersangkutan dan juga menyimpulkan bahwa perilaku etik auditor berhubungan dengan tingginya komitmen auditor para profesi. Seorang muslim diharapkan berpartisipasi aktif (dalam profesinya) di dunia dengan satu tuntutan bahwa segala bentuk pertumbuhan dan perkembangan materiil harus ditunjukkan demi keadilan social dan peningkatan ketakwaan spiritual baik bagi *ummah* maupun bagi dirinya sendiri. Dalam menjalankan profesinya seorang muslim harus selalu menyadari pentingnyasikap konsisten baik dalam melaksanakan ibadah maupun dalam kehidupan sehari-hari. Hal itu sesuai dengan firman-Nya dalam surat Al-Qashash ayat 80 yaitu :

وَقَالَ الَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ وَيَلَكُمْ ثَوَابُ اللَّهِ خَيْرٌ لِّمَنْ ءَامَنَ وَعَمِلَ صَالِحًا وَلَا يُفْلِحُهَا
إِلَّا الصَّابِرُونَ

Artinya : “Pahala Allah SWT (yang kekal selamanya) yang terbesar akan diberikan kepada mereka yang percaya dan bekerja dengan benar, namun semua ini tidak akan bisa diperoleh kecuali oleh mereka yang menjaga tindakan dalam (kebaikan)”

Syed Nawad Naqwi seperti dikutip oleh Ali 1998 (dalam Adilistiono 2010:

105) mengemukakan sistem aksiomatika Etika Islam Yaitu :

1. Kesatuan (*Unity*) adalah kesatuan sebagaimana terefleksikan dalam konsep tauhid yang memadukan keseluruhan aspek-aspek kehidupan muslim baik dalam bidang ekonomi, politik, sosial menjadi suatu *homogeneous whole* atau keseluruhan yang homogen, serta mementingkan konsep konsistensi dan keteraturan yang menyeluruh.
2. Kesimbangan (keadilan) menggam-barkan dimensi horisional dalm Islam yang berhubungan dengan keseluruhan harmoni pada alam semesta. Hukum dan tatanan yang kita lihat pada alam semesta mencerminkan keseimbangan yang harmonis. Sifat ini bukan hanya sekedar karakteristik alami, melainkan merupakan karateristik dinamis yang harus diperjuangkanoleh setiap muslim dalam kehidupannya.
3. Kehendak bebas (*ikhtiyar*) menyatakan bahwa manusia sebagai khalifah di muka bumi sampai batas-batas tertentu mempunyai kehendak bebas untuk mengarahkan kehidupannya kepada tujuan pencapaian kesucian diri. Manusia dianugrahi kehendakj bebas untuk membimbing kehidupannya di muka bumi.

4. Pertanggungjawaban merupakan prinsip dinamis yang berhubungan dengan perilaku manusia. Untuk tuntutan keadilan dan kesatuan, manusia perlu mempertanggung jawabkan tindakannya.

Kebajikan adalah sikap ihsan yang merupakan tindakan memberi keuntungan pada orang lain. Seseorang bisa mempunyai pemahaman yang lebih bagus mengenai etika kerja Islam, jika menerapkan kelima aksiomatika di atas dengan sungguh-sungguh.

2.2.4. Kinerja Karyawan

2.2.4.1. Pengertian Kinerja Karyawan

Dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan organisasi dapat melakukan usaha-usaha dari sumberdaya yang berkualitas. Usaha ini dapat berupa pengembangan, perbaikan sistem kerja, sebagai kelanjutan penilaian terhadap penilaian kinerja karyawan. Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan-perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah memiliki kriteria atau standart keberhasilan tolok ukur yang ditetapkan oleh organisasi. Oleh karena itu jika tanpa tujuan dan target yang ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja seseorang atau kinerja organisasi tidak mungkin dapat diketahui bila tidak ada tolok ukur keberhasilannya. Kinerja diartikan sebagai hasil dari usaha seseorang

yang telah dicapainya dengan kemampuan yang telah dimilikinya pada kondisi tertentu. Dengan demikian kinerja merupakan hasil keterkaitan antara usaha, kemampuan dan persepsi tugas yang telah dibebankan.

Stolovitch dan keeps (1992) mengatakan bahwa kinerja adalah seperangkat hasil yang dicapai dan merujuk pada tindakan pencapaian suatu pelaksanaan pekerjaan yang diminta. Sehingga kinerja merupakan sebuah alat ukur untuk dapat melihat seberapa besar kontribusinya bagi perusahaan. Hal yang berbeda dinyatakan oleh Griffin (1987) yang menyatakan bahwa kinerja merupakan salah satu kumpulan total dari kerja yang ada pada diri pekerja. Menurut Mangkunegara (2001) istilah kinerja berasal dari *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja sesungguhnya yang dicapai seseorang). Jadi pengertian kinerja adalah “hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Svhermerhorn dkk (1991) mengatakan bahwa kinerja merupakan kualitas dan kuantitas dari pencapaian tugas-tugas baik yang dilakukan oleh individu, kelompok maupun perusahaan. (Achmad Sani, 2012:218) Begitu pula menurut Byars dan Leslie (1995) mengemukakan pengertian kinerja adalah “*performance refer to degree to accomplishment of task that make up individual job*”, yaitu menunjukkan derajat penyelesaian tugas yang menyertai pekerjaan seseorang. Menurut Heneman, Schwab dan Fomus (1991) untuk mengetahui kinerja pegawai /karyawan ada dua kegiatan pengukuran kinerja yang dapat dilakukan.

2.2.4.2. Dimensi kinerja karyawan

Penetapan standart kinerja. Dimensi kinerja mencakup semua unsur yang akan dievaluasi dalam pekerjaan masing-masing pegawai/karyawan dalam suatu organisasi. Dimensi ini mencakup berbagai kriteria yang sesuai untuk digunakan dalam mengukur hasil pekerjaan yang telah diselesaikan. Penetapan standart kinerja diperlukan untuk mengetahui apakah kinerja pegawai atau karyawan telah sesuai dengan sasaran yang diharapkan, sekaligus melihat besarnya penyimpangan dengan cara membandingkan antara hasil pekerjaan secara aktual dengan hasil yang diharapkan. Sedangkan menurut Hasibuan (1990) kinerja adalah “suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya yang diberikan kepadanya dan didasarkan atas kecakapan dalam bekerja, pengalaman kerja, dan kesanggupan serta waktu”.

Sementara itu pendapat lain dikemukakan oleh Robbin (2003). Robbin mengatakan bahwa kinerja sebenarnya adalah fungsi interaksi antara kemampuan atau ability (A), motivation atau motivasi (M) dan kesempatan atau opportunity (O). Sehingga Robbin merumuskan kinerja = $(A \times M \times O)$ yang berarti bahwa kinerja merupakan fungsi dari kemampuan, motivasi dan kesempatan. Menurut Ruki (2001) mengatakan bahwa kinerja dapat diartikan sebagai *performance management* yaitu sebuah program manajemen kinerja, yang dapat diidentifikasi sebagai berikut :

Berkaitan dengan usaha yaitu kegiatan atau program yang diprakarsai dan dilaksanakan oleh pimpinan organisasi atau perusahaan untuk merencanakan,

mengarahkan dan mengendalikan prestasi karyawan. Kegiatan yang dimulai dari menetapkan tujuan, pembuatan rencana, pengorganisasian, menggerakkan dan mengarahkan serta melakukan evaluasi. Program ini dimulai dari menetapkan tujuan dan sasaran dalam bentuk apa dan bagaimana yang ingin dicapai, hal ini dikarenakan yang menjadi obyek adalah kinerja manusia, maka yang diukur adalah dalam bentuk produktivitasnya. (Achmad Sani, 2012:219).

Jadi dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan dan biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap karyawan atau organisasi. Meningkat atau tidaknya kinerja tergantung kepada kemampuan kerja yang diwujudkan apakah sesuai atau tidak dengan tugas yang diberikan dan waktu yang telah ditetapkan.

Hal senada hal senada juga dikemukakan oleh Bernadin dan Russel (1993) kinerja adalah “catatan perolehan yang dihasilkan dari fungsi atau pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama periode tertentu. Jadi kinerja berkenaan dengan hasil pekerjaan yang dicapai karyawan dalam periode tertentu”. Sementara itu Hersey dan Blanchard (1993) mengatakan bahwa kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan, seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Ketersediaan dan ketrampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Sedangkan kinerja menurut Baron dan Greenberg (1990) adalah hasil yang dicapai oleh individu yang biasa disebut *job performance, work outcome, task performance*.

Kinerja dalam menjalankan fungsinya tidak sendiri melainkan selalu berhubungan dengan kepuasan kerja karyawan dan tingkat besaran imbalan yang diberikan, serta dipengaruhi oleh keterampilan, kemampuan dan sifat-sifat individu.

Oleh karena itu kinerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain :

1. Harapan mengenai imbalan.
2. Dorongan .
3. Kemampuan.
4. Kebutuhan dan sifat.
5. Presepsi terhadap tugas.
6. Imbalan internal dan eksternal.
7. Presepsi terhadap tingkat imbalan dan kepuasan kerja.

Berdasarkan definisi tersebut maka dapat disimpulkan beberapa aspek yang mendasar dan paling pokok dalam pengukuran kinerja, yaitu : Menetapkan tujuan, sasaran dan strategi organisasi dengan menetapkan secara umum apa yang diinginkan oleh organisasi sesuai dengan tujuan, visi dan misinya. Merumuskan indikator kinerja dan ukuran kinerja yang mengacu pada penilaian kinerja secara tidak langsung, yang berbentuk keberhasilan utama (*Critical succes factors*) dan indikator kinerja kunci (*Key performance indicator*), (Achmad Sani, 2012:220).

2.2.4.3.Faktor-faktor Kinerja karyawan

Kriteria kinerja adalah dimensi-dimensi pengevaluasian kinerja seorang pemegang jabatan, suatu tim, dan suatu unit kerja. Secara bersama-sama dimensi itu merupakan harapan kinerja yang berusaha dipenuhi individu dan tim guna mencapai strategi organisasi. Menurut Rivai & Basri (2004:60) bahwa ada 3 jenis dasar kriteria kinerja yaitu: Kriteria berdasarkan sifat memusatkan diri pada karakteristik pribadi seorang karyawan. Loyalitas, keandalan, kemampuan berkomunikasi dan ketrampilan memimpin merupakan sifat-sifat yang sering dinilai selama proses penilaian. Jenis kriteria ini memusatkan diri pada bagaimana seseorang, bukan apa yang dicapai atau tidak dicapai seseorang dalam pekerjaannya. Kriteria berdasarkan perilaku terfokus pada bagaimana pekerjaan yang membutuhkan hubungan antar personal.

Sebagai contoh apakah SDM nya ramah atau menyenangkan. Kriteria berdasarkan hasil, kriteria ini semakin populer dengan makin ditekannya produktivitas dan daya saing internasional. Kriteria ini terfokus pada apa yang telah dicapai atau yang dihasilkan daripada bagaimana sesuatu dicapai atau dihasilkan.

Menurut Mangkunegara (2000:67) kriteria yang digunakan untuk menilai kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

- a. Kualitas kerja, yaitu kerapian, ketelitian, dan keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Dengan adanya kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan serta produktivitas kerja yang dihasilkan dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.

- b. Kuantitas Kerja, yaitu volume kerja yang dihasilkan dibawah kondisi normal. Kuantitas kerja menunjukkan banyaknya jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.
- c. Tangung jawab, yaitu menunjukkan seberapa besar karyawan dapat mempertanggungjawabkan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang dipergunakan serta perilaku kerjanya.
- d. Inisiatif, yaitu menunjukkan seberapa besar kemampuan karyawan untuk menganalisis, menilai, menciptakan dan membuat keputusan terhadap penyelesaian masalah yang dihadapinya.
- e. Kerja sama, yaitu merupakan kesediaan karyawan untuk berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lain secara vertical atau horizontal didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan semakin baik.
- f. Ketaatan, yaitu merupakan kesediaan karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan yang melakukan pekerjaannya sesuai dengan instruksi yang diberikan kepada karyawan.

2.2.4.4. Penilaian dan Pengukuran Kinerja Karyawan

Penilaian kinerja karyawan adalah suatu proses penilaian kinerja karyawan yang dilakukan pemimpin perusahaan secara sistematis berdasarkan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya” (Mangkunegara, 2005:69).

Menurut Hasibuan (2008:87) “penilaian prestasi kerja/kinerja karyawan adalah menilai rasio hasil kerja nyata dengan standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan setiap karyawan”.

Tujuan penilaian kinerja yang dikemukakan oleh Agus Sunyoto (1999:1) adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan kinerja.
2. Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi terdahulu.
3. Mencatat membuat analisis dari setiap persoalan untuk mencapai persyaratan kinerja tersebut.
4. Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya serta meningkatkan kepedulian terhadap karir atau terhadap pekerjaan yang diembannya sekarang.
5. Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya.
6. Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khusus rencana diklat dan kemudian menyetujui rencana itu jika ada hal-hal yang perlu diubah.

Manfaat penilaian kinerja karyawan itu sendiri menurut Mulyadi (2001:353) adalah:

1. Mengelola operasi organisasi secara efektif dan efisien melalui pemotivasian karyawan secara maksimum.
2. Membantu pengambilan keputusan yang bersangkutan dengan karyawan, seperti promosi, transfer dan pemberhentian.
3. Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan karyawan dan untuk menyediakan kriteria seleksi dan evaluasi program pelatihan karyawan.
4. Menyediakan umpan balik bagi karyawan mengenai bagaimana atasan mereka menilai kinerja mereka.
5. Menyediakan suatu dasar bagi distribusi penghargaan. Berdasarkan uraian tentang penilaian kinerja di atas, maka dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja terhadap anggota organisasi atau perusahaan haruslah dilaksanakan secara obyektif, sehingga manfaatnya dapat dirasakan oleh organisasi yang bersangkutan.

2.2.4.5. Kinerja karyawan dalam Islam

Manusia dilahirkan ke dunia ini dalam keadaan miskin tidak mempunyai harta apapun, namun Allah memberikan jalan berupa kehidupan dunia dengan segala kekayaan yang ada untuk dikelola oleh manusia melalui akal pikiran. Dengan akal dan pikiran, manusia harus berusaha mencari solusi hidup yaitu dengan bekerja keras yang halal dan di ridloi oleh Allah SWT. sebagaimana firman Allah dalam surat Al-jumu'ah ayat 10 :

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَّعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ

Artinya: “Apabila telah ditunaikan shalat, maka bertebaranlah kamu di muka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung”. (Al Jumu’ah:10)

Bekerja dalam konteks ini tidak hanya sebatas ubudiah saja, karena pekerjaan merupakan proses yang konsekuensi logisnya adalah amal (balasan) yang akan kita terima. Dalam hal ini, pekerjaan tidak hanya bersifat ritual dan ukhrowi akan tetapi juga kerja-kerja sosial yang bersiwat duniawi. Apabila seseorang mampu memposisikan pekerjaannya dalam dua konteks yaitu kebaikan dunia dan kebaikan akhirat, maka hal itu disebut pekerjaan yang berkah dan dari hasil proses pekerjaan tersebut disebut rizki yang berkah. Rizki yang berkah adalah hasil pekerjaan yang baik yang dikerjakan secara profesional dan bertanggung jawab yang sesuai dengan ajaran-ajaran Rasulullah SAW. Sesuai dengan firman Allah :

وَلَوْ شَاءَ اللَّهُ لَجَعَلَكُمْ أُمَّةً وَاحِدَةً وَلَكِنْ يُضِلُّ مَنْ يَشَاءُ وَيَهْدِي مَنْ يَشَاءُ ۚ وَلَتُسْأَلُنَّ عَمَّا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya: “Dan kalau Allah menghendaki, niscaya Dia menjadikan kamu satu umat (saja), tetapi Allah menyesatkan siapa yang dikehendaki-Nya dan memberi petunjuk kepada siapa yang dikehendaki-Nya. Dan Sesungguhnya kamu akan ditanya tentang apa yang telah kamu kerjakan”. (An-Nahl: 93)

Disamping itu ditegaskan oleh Allah bahwa salah satu tujuan diciptakannya hidup dan mati adalah untuk melihat siapa yang paling baik pekerjaannya. Sesuai firman Allah :

الَّذِي خَلَقَ الْمَوْتَ وَالْحَيَاةَ لِيَبْلُوَكُمْ أَيُّكُمْ أَحْسَنُ عَمَلًا ۚ وَهُوَ الْعَزِيزُ الْغَفُورُ

Artinya: Yang menjadikan mati dan hidup, supaya Dia menguji kamu, siapa di antara kamu yang lebih baik amalnya. dan Dia Maha Perkasa lagi Maha Pengampun”. (Al-Mulk:2)

2.2.5. Hubungan Antar Variabel

2.2.5.1. Hubungan antara Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) terhadap Kinerja Karyawan

Sumber daya manusia merupakan peranan penting dalam keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan, karena manusia merupakan aset penting yang perlu diperhatikan secara khusus oleh perusahaan. Salah satu hal yang perlu diperhatikan oleh perusahaan dalam peningkatan mutu perusahaannya adalah tingkat kesehatan dan keselamatan kerja para pekerjanya.

Kesehatan dan Keselamatan dalam Bekerja (K3) merupakan faktor penting dalam sebuah perusahaan, demi kelancaran para pekerja dalam melakukan pekerjaannya. Jika perusahaan memiliki tempat bekerja yang aman dan sehat maka para pekerja dapat menjalankan pekerjaan mereka secara efektif dan efisien. Kesehatan dan keselamatan dalam bekerja sangatlah penting bagi moral, legalitas, dan financial. Semua perusahaan memiliki kewajiban untuk memastikan bahwa para pekerjanya tetap berada dalam kondisi aman selama bekerja dan perusahaan dapat mengetahui bahwa para pekerja sudah menjalankan semua aturan keselamatan dalam bekerja yang diberikan oleh perusahaan.

Peningkatan pada tingkat kesehatan dan keselamatan kerja yang dilakukan oleh perusahaan kepada karyawan mempunyai dampak yang krusial terhadap kinerja yang dihasilkan oleh para individu karyawan. Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (potensi kerja atau prestasi

sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, Mangkunegara (2005:67).

2.2.5.2. Hubungan antara Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) terhadap Komitmen Organisasi

Kesehatan dan keselamatan kerja (K3) merupakan salah satu faktor pendorong kemajuan perusahaan dan apabila penerapan sistem kesehatan dan keselamatan kerja (K3) dilakukan secara baik oleh perusahaan akan mempunyai banyak pengaruh positif terhadap para karyawan. Tidak hanya peningkatan kinerja kerja yang dilakukan oleh karyawan tetapi terdapat munculnya komitmen organisasi dari para karyawan. Komitmen organisasi adalah tingkat kepercayaan dan penerimaan tenaga kerja terhadap tujuan organisasi dan mempunyai keinginan untuk tetap ada didalam organisasi tersebut, Muthis dan Jackson (2001: 99).

Komitmen organisasi pada individu karyawan muncul diakibatkan oleh para karyawan merasa mendapat jaminan pada kesehatan dan keselamatan saat mereka melakukan pekerjaan dan para karyawan merasa aman dikarenakan perusahaan benar-benar menjaga keselamatan pada saat pelaksanaan kerja berlangsung. Komitmen dibutuhkan oleh organisasi agar sumber daya manusia yang ada dalam organisasi dapat terjaga dan terpelihara dengan baik. Perusahaan selalu menginginkan pencapaian tujuan tanpa banyak mengalami kendala, diantara tujuan mencapai laba atau keuntungan dan lain-lain. Kendala-kendala

utama yang dapat timbul terutama dapat bersal dari para karyawan sebagai dari anggota organisasi, seperti rendahnya komitmen karyawan untuk tetap bekerja dalam jangka waktu yang ditentukan oleh perusahaan.

2.2.5.3. Hubungan antara Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Faktor penunjang peningkatan kinerja karyawan pada perusahaan salah satunya dipengaruhi oleh faktor komitmen organisasi. Menurut Daft (2003: 11), menjelaskan bahwa komitmen organisasi merupakan sikap penting yang mempengaruhi kinerja karena komitmen organisasi adalah bentuk loyalitas dan keterlibatan yang tinggi karyawan terhadap pelaksanaan tujuan organisasi. Karyawan yang dengan derajat komitmen organisasi tinggi akan melibatkan dirinya pada pelaksanaan tujuan organisasi.

Karyawan yang mempunyai komitmen terhadap perusahaan akan melaksanakan kinerja kerjanya secara optimal. Dalam diri karyawan tersebut mempunyai kepercayaan yang tinggi atas pencapaian organisasi, kemauan untuk mencapai tujuan organisasi secara maksimal dan mempunyai keinginan yang kuat untuk melakukan kerja secara optimal. Bentuk dari komitmen organisasi para karyawan adalah pelaksanaan dari kinerja karyawan masing-masing.

2.2.5.4. Hubungan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) terhadap Kinerja

Karyawan melalui Variabel Komitmen Organisasi

Penerapan sistem kesehatan dan keselamatan kerja (K3) pada perusahaan dilaksanakan sesuai dengan prosedur perusahaan akan menimbulkan dampak

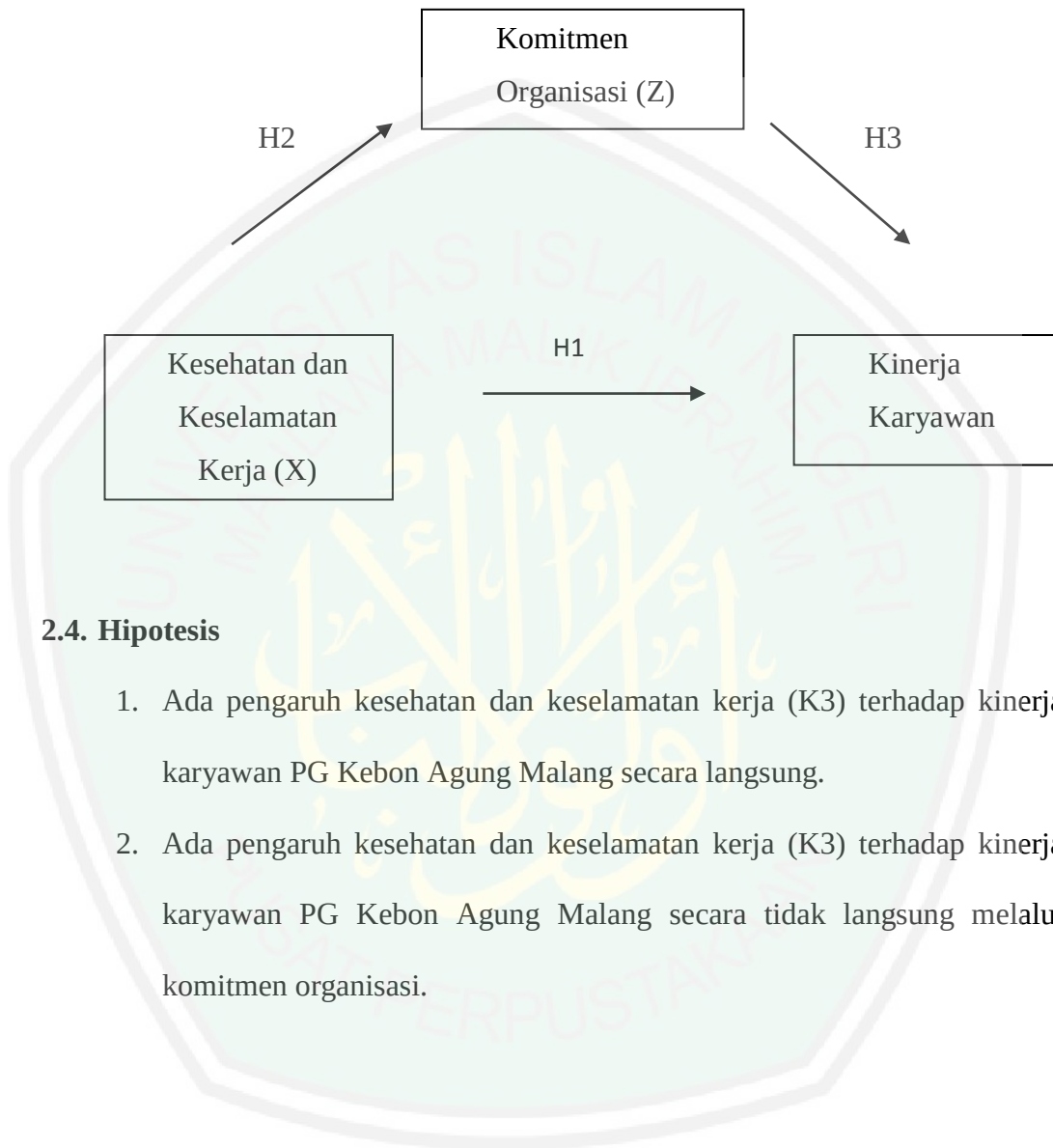
positif yang terjadi secara langsung kepada para karyawan. Contohnya para karyawan merasa tenang dan tidak merasa khawatir ketika melaksanakan kerja karena sistem produksi pada perusahaan tersebut sudah dipastikan keamanannya.

Apabila penerapan kesehatan dan keselamatan kerja (K3) pada perusahaan diterapkan dengan baik dan secara terus menerus, maka para karyawan memberikan *feedback*, berupa komitmen organisasi yang dimiliki individu karyawan. Komitmen organisasi karyawan berbentuk kesetiaan dan pelaksanaan tugas kerja secara baik dan optimal. Para karyawan merasa senang dan mempunyai kewajiban untuk melakukan kinerja kerja yang optimal. Semakin tinggi komitmen karyawan, maka kinerjanya akan menjadi lebih baik dan akan semakin besar loyalitas dan tanggung jawab yang lebih terhadap suatu hal yang berkaitan dengan organisasi sehingga akan mempengaruhi kinerja karyawan pada perusahaan tersebut. Maka dari itu, salah satu faktor pendorong kemajuan kinerja yang dimiliki karyawan adalah penerapan sistem kesehatan dan keselamatan kerja (K3) yang baik di dalam perusahaan.

2.3. Model Penelitian

Adapun dalam penelitian ini model penelitian dapat digambarkan dalam bentuk gambar sebagai berikut:

Gambar 2.1
Model Penelitian



2.4. Hipotesis

1. Ada pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan PG Kebon Agung Malang secara langsung.
2. Ada pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan PG Kebon Agung Malang secara tidak langsung melalui komitmen organisasi.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Rancangan penelitian yang akan digunakan dalam penelitian adalah model penelitian pendekatan kuantitatif. Model kuantitatif merupakan model keputusan yang akan mempergunakan angka. Selain itu, didasarkan pada data angka-angka atau numerik dan model-model keputusan menghasilkan variabel-variabel keputusan berupa angka, (Muslich, 1993: 3).

Penelitian untuk mendapatkan suatu gambaran tentang suatu objek yang tujuannya untuk membuat uraian yang sistematis, aktual dan akurat mengenai fakta-fakta dan hubungan antar variabel yang diteliti. Penelitian ini juga bisa disebut dengan explanatory research. Menurut Singarimbun (1995: 5, dalam Sahari, 2009: 26) merupakan penelitian yang menjelaskan hubungan kasual antar variabel penelitian dan pengujian hipotesa. Penelitian explanatory berusaha untuk menguji hipotesis yang menyatakan hubungan sebab akibat antara dua variabel.

3.2. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh komitmen organisasi para karyawan PG Kebon Agung Malang. Dan perusahaan ini terletak di Desa Kebon Agung, Kecamatan Pakisaji, Kabupaten Malang, Provinsi Jawa Timur

3.3. Populasi dan Sampel

3.3.1. Pengertian populasi

Menurut Widayat dan Amirullah (2002: 58) yang dimaksud populasi adalah: “merupakan keseluruhan dari kumpulan elemen yang memiliki jumlah karakteristik umum, yang terdiri dari bidang-bidang yang akan diteliti”. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi yaitu para karyawan di PG Kebon Agung Malang. Adapun jumlah karyawan PG Kebon Agung Malang sebanyak 744 karyawan.

3.3.2. Sampel

Adapun pengertian sampel menurut Widayat dan Amirullah (2002:52) adalah merupakan suatu sub kelompok dari populasi yang dipilih dalam penelitian. Selain itu adanya pengambilan sampel dimaksudkan untuk memperoleh keterangan mengenai obyek-obyek penelitian dengan cara mengamati sebagian populasi. Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.

Sampel yang terlalu kecil dapat menyebabkan penelitian tidak dapat menggambarkan kondisi populasi yang sesungguhnya. Sebaliknya, sampel yang terlalu besar dapat mengakibatkan pemborosan biaya penelitian. Peneliti mengambil sampel penelitian pada jumlah karyawan bidang produksi yang dimiliki oleh perusahaan PG Kebon Agung Malang.

Metode untuk menentukan jumlah sampel yang akan digunakan adalah menggunakan metode Slovin (Sevilla, 1960:182), yaitu:

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

Keterangan:

n : jumlah sampel

N : jumlah populasi

e : batas toleransi kesalahan (*error tolerance*)

Jumlah karyawan PG Kebon Agung Malang berjumlah 744 karyawan dan akan diambil sampel untuk melakukan penelitian. Batas toleransi kesalahan yaitu 10%. Dengan menggunakan rumus Slovin untuk menentukan sampel, yaitu:

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

$$n = \frac{744}{1 + 744 \cdot (10\%)^2}$$

$$n = \frac{744}{1 + 744 \cdot 0,01}$$

$$n = \frac{744}{1 + 7,44}$$

$$n = 88$$

Dari hasil penghitungan pengambilan sampel menurut metode Slovin, peneliti akan mengambil sampel yang dibutuhkan sejumlah 88 karyawan.

3.4. Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Sample Acak Sederhana (*simple random sampling*). Menurut Istijanto (2008:114), menyatakan bahwa definisi simple acak sederhana (*simple random sampling*) adalah cara pengambilan sampel dengan memilih langsung dari populasi dan besar peluang setiap anggota populasi untuk menjadi sampel sama besar.

Pelaksanaan *simple random sampling* disebabkan anggota populasi penelitian ini dianggap homogen karena sampel yang diambil adalah karyawan PG Kebon Agung Malang.

3.5. Data dan Jenis Data

3.5.1. Data primer

Data Primer yaitu data yang dikumpulkan sendiri oleh penelitian secara langsung kepada obyeknya. (Arikunto, 2010:172). Dalam penelitian ini data dikumpulkan melalui penyebaran kuisioner kepada karyawan di PG Kebon Agung Malang. Data ini yaitu mengenai pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan melalui variabel komitmen organisasi karyawan.

3.5.2. Data sekunder

Data Sekunder yaitu data primer yang yang telah diolah lebih lanjut dan disajikan baik oleh pihak peneliti maupun pihak lain (Arikunto: 2010:172). Yang termasuk data sekunder dalam penelitian ini adalah mengenai gambaran umum perusahaan, data jumlah karyawan, struktur organisasi serta tugas dan jabatan masing-masing bagian, dan lain-lain.

3.6. Teknik Pengumpulan Data

Menurut Hasan (2002: 83) pengumpulan data adalah pencatatan peristiwa-peristiwa atau hal-hal atau keterangan-keterangan atau karakteristik-karakteristik sebagian atau seluruh elemen populasi yang akan menunjang atau mendukung penelitian. Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang dipergunakan

adalah kuisioner. Kuisioner adalah alat paling umum yang digunakan untuk mengumpulkan data primer, kuisioner berisikan sekumpulan pertanyaan yang diajukan pada karyawan untuk dijawab (Widayat dan Amirullah, 2002:20).

Dalam penelitian ini kuisioner yang digunakan bersifat tertutup artinya responden diharapkan menjawab semua pertanyaan yang ada dan tidak diberi kesempatan untuk menjawab pertanyaan diluar jawaban yang disediakan. Kuisioner ini dilaksanakan untuk memperoleh tanggapan tentang fenomena yang diteliti mengenai pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan melalui variabel komitmen organisasi karyawan.

Untuk penskoran yang diberikan responden, ditentukan dalam sebuah tabel sebagai berikut:

Table 3.1

Teknik Pengumpulan Data

No	Jawaban	Skor
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Netral	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

3.7. Definisi Operasionalisasi Dan Pengukuran Variabel

Menurut Widayat dan Amirullah (2002:22) variabel adalah sebagai suatu karakteristik, ciri, sifat, watak, atau keadaan yang melekat pada seorang atau

obyek. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel bebas dan variabel terikat, adapun secara lengkap variabel, indikator dan item penelitian.

3.7.1. Variabel independent

Variabel independent (X) adalah variabel yang menjadi sebab terjadinya atau terpengaruhnya variabel dependent. Dalam penelitian ini terdapat satu variabel independent yaitu Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3). Menurut Dewi (2006) mendefinisikan pengertian dari Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah suatu sistem yang dirancang untuk menjamin keselamatan yang baik pada semua personel di tempat kerja agar tidak menderita luka maupun menyebabkan penyakit di tempat kerja dengan mematuhi atau taat pada hukum dan aturan keselamatan dan kesehatan kerja, yang tercermin pada perubahan sikap menuju keselamatan di tempat kerja.

3.7.2. Variabel dependent

Variabel dependent (Y) adalah variabel yang nilainya dipengaruhi oleh variabel independent. Dalam penelitian ini dependennya adalah kinerja PG Kebon Agung Malang. Menurut Mangkunegara (2001) pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

3.7.3. Variabel Intervening

Variabel Intervening yaitu variabel yang secara teoritis mempengaruhi hubungan antara variabel independent dengan dependent, tetapi tidak dapat diamati dan diukur. Variabel ini merupakan variabel penyela/antara yang terletak di antara variabel independent dan dependent, sehingga variabel independent tidak langsung mempengaruhi berubahnya atau timbulnya variabel dependent. Variable intervening dalam penelitian ini adalah komitmen organisasi. Menurut Muthis dan Jackson (2001 : 99), Komitmen organisasi adalah tingkat kepercayaan dan penerimaan tenaga kerja terhadap tujuan organisasi dan mempunyai keinginan untuk tetap ada di dalam organisasi tersebut.

Tabel 3.2

Variabel, indikator, item

Konsep	Variabel	Item
Kesehatan Kerja dan Keselamatan Kerja	Lingkungan Kerja Secara Fisik	1) pemberian tanda / batas peringatan pada barang ditempat kerja yang membahayakan 2) penyediaan alat-alat perlindungan kerja pada karyawan 3) Penyediaan

		fasilitas karyawan seperti: kamar mandi, ruang ganti
	Lingkungan Sosial Psikologis (Moenir, 1983:203)	1) Perlakuan adil pemimpin pada semua pegawai 2) Pemberian asuransi terhadap pegawai 3) Pemeberian tunjangan pada pegawai
Komitmen Organisasi (Z)	Komitmen Afektif	1) Merasa menjadi bagian dari perusahaan 2) Senang menghabiskan karir di perusahaan
	Komitmen Kontinuan	1) Merasa rugi jika keluar (<i>resign</i>) dari perusahaan

		2) Merasa bekerja di perusahaan adalah sebuah kebutuhan
	Komitmen Normatif (Sukarno, 2004:46)	1) Merasa tidak etis jika pindah dari perusahaan 2) Merasa bekerja di perusahaan adalah kewajiban moral
Kinerja Karyawan (Y)	Kualitas	1) Kemampuan melakukan pekerjaan yang dikerjakan 2) Pemahaman tentang pekerjaan yang dikerjakan 3) Menyelesaikan pekerjaan dengan teliti
	Ketepatan Waktu	1) Ketepatan waktu dalam

		menyelesaikan pekerjaan 2) Menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu 3) Menyelesaikan pekerjaan dengan cepat
	Kehadiran	1) Datang tepat waktu 2) Izin ketika meninggalkan tempat kerja
	Kerjasama Tim (Bernadin&Russel, 1993:379)	1) Kemampuan bekerja sama dengan rekan kerja 2) Terbuka pada pendapat orang lain

3.8. Analisis Data

Menurut Sani & Maharani (2013) analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden terkumpul (dalam penelitian kuantitatif). Penelitian ini memiliki satu variabel terikat, satu variabel bebas dan variabel antara/penghubung. Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis jalur (*path analysis*).

Sani & Maharani (2013) mengemukakan bahwa *path analysis* atau analisis jalur digunakan untuk menganalisis pola hubungan diantara variabel. Model ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung seperangkat variabel bebas (eksogen) terhadap variabel terikat (endogen) (Ridwan dan Kuncoro dalam Sani & Maharani, 2013).

3.8.1. Uji kualitas data

Uji kualitas data dimaksudkan untuk mengetahui seberapa besar tingkat keakuratan dan konsistensi data yang dikumpulkan. Instrumen (daftar pertanyaan) yang digunakan untuk mengumpulkan data primer harus memenuhi dua persyaratan yaitu reliabilitas dan validitas.

3.8.2. Uji Validitas

Uji Validitas menunjukan sejauh mana suatu alat pengukur itu mengukur apa yang diukur (Singarimbun, 1987) dalam Achmad Sani (2010:249)

$$r = \frac{N. (\sum xy) - (\sum x). (\sum y)}{\sqrt{N. \sum x^2 - (\sum x)^2}. \sqrt{N. \sum y^2 - (\sum y)^2}}$$

Keterangan :

X = Skor Item

Y = Skor Total

XY = Skor Pernyataan

N = Jumlah Responden untuk Diuji Coba

r = korelasi *product moment*

Adapun dasar pengambilan keputusan suatu item valid atau tidak valid menurut Sugiyono (1999) dalam Achmad Sani (2010:249) dapat diketahui dengan mengkorelasikan antara skor butir dengan skor total bila korelasi diatas $r = 0,30$ maka dapat disimpulkan bahwa butir instrumen tersebut valid sebaliknya bila korelasi r dibawah 0,30 maka dapat disimpulkan bahwa butir instrumen tersebut tidak valid sehingga harus diperbaiki atau dibuang.

3.8.3. Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukan pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik (Arikunto, 2002) dalam Achmad Sani (2010:250). Untuk mengetahui suatu alat ukur itu reliabel dapat diuji dengan menggunakan rumus Alpha sebagai berikut :

$$r_{11} = \frac{(k)}{(k-1)} \frac{(1 - \sum \sigma b^2)}{\sigma t^2}$$

Keterangan:

r_{11} = Reliabilitas instrumen

k = Banyaknya butir pertanyaan

$\Sigma \sigma^2_{b2}$ = Jumlah varian butir

σ^2_t = Varian total

Apabila variabel yang diteliti mempunyai cronbach's alpha (σ) > 60% (0,60) maka variabel tersebut dikatakan reliable, sebaliknya cronbach's alpha (σ) < 60% (0,60) maka variabel tersebut dikatakan tidak reliable. Reliabilitas adalah ukuran yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan.

3.9. Uji Asumsi Klasik

Menurut Ridwan dan Kuncoro (2013) asumsi yang mendasari *path analysis* adalah hubungan antar variable bersifat linier dan normal.

3.9.1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan dengan maksud memeriksa apakah data yang berasal dari populasi yang terdistribusi normal atau tidak. Tujuan uji normalitas data ini adalah untuk memeriksa atau mengetahui apakah data populasi berdistribusi normal. Menurut Santoso (2000) pedoman yang dipakai dalam uji normalitas ini adalah menggunakan uji *knowledge smirnov* yaitu:

Jika nilai signifikansi $> \alpha$ distribusi adalah normal

Jika nilai signifikansi $< \alpha$ distribusi adalah tidak normal

3.9.2. Uji Linieritas

Pengujian linieritas ini perlu dilakukan untuk mengetahui model yang dibuktikan merupakan linier atau tidak. Uji linieritas dilakukan dengan menggunakan curve estimation, yaitu gambaran hubungan linier antara variabel dependen dan variabel independen (Ridwan dan Kuncoro, 2013).

3.10. Uji Hipotesis

3.10.1. Uji Efek Mediasi atau Intervening

Mediasi atau intervening variabel antara yang berfungsi memediasi hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Untuk menguji pengaruh variabel mediasi digunakan metode analisis jalur (path analysis). Analisis jalur sendiri tidak dapat menentukan hubungan sebab akibat dan tidak dapat digunakan sebagai substitusi bagi peneliti untuk melihat hubungan kausalitas antar hubungan. Yang dapat dilakukan oleh analisis jalur adalah menentukan pola hubungan antara tiga atau lebih variabel dan tidak dapat digunakan untuk mengkonfirmasi atau menolak hipotesis kasualitas imajiner.

Diagram jalur memberikan secara eksplisit hubungan kausalitas antar variabel berdasarkan pada teori. Anak panah menunjukkan hubungan antar variabel. Di dalam menggambarkan diagram jalur yang perlu diperhatikan adalah anak panah berkepala satu merupakan hubungan regresi. Hubungan langsung terjadi jika satu variabel mempengaruhi variabel lain tanpa ada variabel ketiga yang memediasi (intervening) hubungan kedua variabel tadi. Pada setiap variabel

independen akan ada anak panah yang menuju ke variabel ini (mediasi) dan ini berfungsi untuk menjelaskan jumlah varian yang tak dapat dijelaskan oleh variabel lain (Ghozali, 2005).

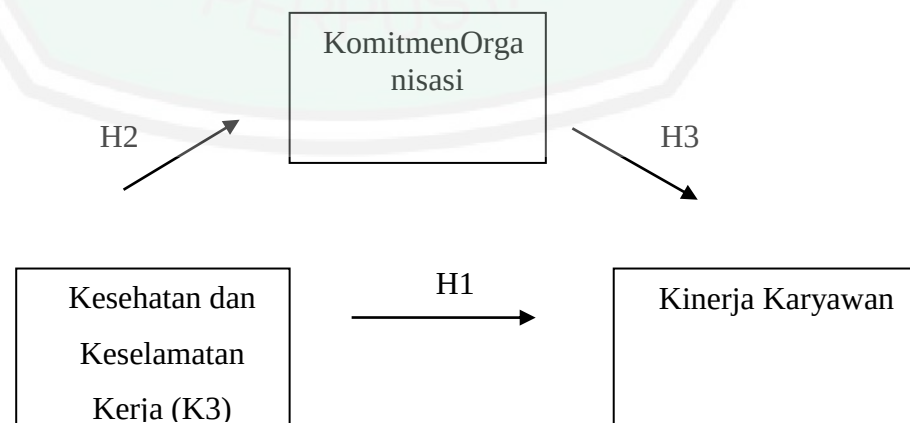
Metode analisis jalur (path analysis) menurut Garson dari Caroline State University (dalam Sarwono, 2007: 7) merupakan bentuk regresi yang digunakan untuk menguji keselarasan matriks korelasi dengan dua arah atau lebih model hubungan sebab akibat yang dibandingkan oleh peneliti. Modelnya digambarkan dalam bentuk gambar lingkaran dan panah di mana anak panah tunggal menunjukkan sebagai penyebab.

Hubungan variabel Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) terhadap Kinerja Karyawan melalui variabel Komitmen Organisasi digambarkan dalam path analysis sebagai berikut:

Gambar 3.1

Path Analysis

Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) terhadap Kinerja Karyawan melalui variabel Komitmen Organisasi



Keterangan:

H1 : Hipotesis 1

H2 : Hipotesis 2

H3 : Hipotesis 3

Berdasarkan gambar diatas setiap nilai H menggambarkan jalur dan koefisien jalur antar variabel. Dari diagram jalur diatas didapat persamaan structural yaitu terdapat dua kali pengujian regresi sebagai berikut.

Pengaruh langsung : $Z = a + B_1X$

Pengaruh tidak Langsung : $Y = a + B_1X + B_2Z$

Keterangan :

Y : Variabel *dependent* (variabel terikat) yaitu kinerja karyawan

Z : Variabel intervening yaitu kepuasan kerja

B_1 : Koefisien regresi

a : Koefisien konstanta

X : Variabel *Independent* (variabel bebas) yaitu kualitas kehidupan kerja

1) Pemeriksaan terhadap asumsi yang mendasar

Asumsi yang mendasari *path* adalah sebagai berikut:

- a) Hubungan antar variabel bersifat linier dan adaptif (mudah menyesuaikan diri).
- b) Hanya model rekursif yang dapat dipertimbangkan yaitu hanya sistem aliran kausal. Sedangkan pada model yang mengandung kausal resiprokal tidak dapat dilakukan analisis jalur.

- c) Variabel endogen setidaknya dalam ukuran interval.
 - d) Observed variabel diukur tanpa kesalahan (instrument pengukuran variabel dan reliable).
 - e) Model yang dianalisis dispesifikasikan dengan benar berdasarkan teori-teori dan konsep-konsep yang relevan.
- 2) Pendugaan parameter atau perhitungan koefisien *path*

Pendugaan parameter koefisien dapat diketahui melalui pengaruh langsung, pengaruh tidak langsung dan pengaruh total menggunakan SPSS versi 20 melalui analisis regresi. Pengaruh total merupakan penjumlahan pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung. Sedangkan pengaruh tidak langsung menggunakan perkalian dari pengaruh langsung. Pengaruh langsung Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) ke kinerja karyawan

$$= P_1$$

Pengaruh tidak langsung Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) ke komitmen organisasi ke kinerja karyawan

$$= P_2 \times P_3$$

Pengaruh total

$$= P_1 + (P_2 \times$$

$P_3)$ Pengaruh secara langsung terjadi apabila satu variabel mempunyai variabel lainnya tanpa ada variabel ketiga yang memediasi hubungan kedua variabel. Pengaruh tidak langsung terjadi jika ada variabel ketiga yang memediasi variabel ini.

- 3) Pemeriksaan validitas model

Shahih tidaknya suatu model tergantung pada terpenuhi atau tidak asumsi yang melandasinya. Terdapat dua indicator validitas model dalam analisis jalur yang koefisien determinasi total dan *theory trimming*.

a) Koefisien determinasi total

Total keberagaman data yang dapat dijelaskan oleh model diukur sebagai berikut: $R^2_m = 1 - P_{el}^2 P_{e2}^2 \dots P_{ep}^2$

Dalam hal ini interpretasi terhadap R^2 sama dengan interpretasi koefisien determinasi (R^2) pada analisis regresi.

b) *Theory trimming*

Uji validasi koefisien *path* pada setiap jalur untuk pengaruh langsung adalah sama dengan pada regresi, menggunakan nilai p dari uji t, yaitu pengujian koefisien regresi variabel dibakukan secara parsial. Berdasarkan teori trimming, maka jalur-jalur yang non signifikan dibuang sehingga diperoleh model yang didukung oleh data empiris.

4) Interpretasi hasil analisis, dapat dilakukan dengan cara yaitu :

- a) Dengan memperhatikan hasil validasi model.
- b) Menghitung pengaruh total dari setiap variabel yang mempunyai pengaruh kausal ke variabel endogen.

BAB IV

PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

4.1.1 Gambaran Umum Perusahaan

4.1.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan PG Kebon Agung

Sejarah mulai berdirinya PT. Kebon Agung didahului oleh berdirinya Pabrik Gula Kebon Agung dengan sejarah sebagai berikut. Pabrik Gula Kebon Agung di dirikan pada tahun 1905 di Malang oleh seorang pengusaha bernama Tan Tjwan Bie. Kapasitas giling pada waktu itu 500 tth. Sekitar Tahun 1917 pengelolaan PG. Kebon Agung diserahkan kepada *Naam-loze Vennootschap* (NV). *Handel & LandbouwsMaatschapij Tideman van Kerchem* (TvK) sebagai Direksinya, kemudian dibentuk Perusahaan dengan nama NV. Suiker Fabriek Kebon Agoeng yang disebut PT. PG. Kebon Agung dan di sahkan dengan akte Notaris Hendrik Willem Hazen berg pada tanggal 20 Maret 1918 dengan No. 155, dan disahkan dengan Surat Keputusan Sekretaris Gubernur Hindia Belanda tanggal 30 Mei 1918 No. 42, di daftar dengan register Kantor Pengadilan Negeri, Surabaya dengan No. 143.

Pada Tahun 1932 seluruh saham PT. Kebon Agung tergadaikan kepada *de Javance Bank* Malang dan pada tahun 1936 PG. Kebon Agung dimiliki oleh *de Javance Bank*. Dalam RUPS perseroan Tahun 1954 ditetapkan bahwa pemegang saham PT. Kebon Agung adalah *Spaarfondsvoer Beamten van de Bank Indonesia* (yang kemudian bernama Yayasan 50 Dana Tabungan Pegawai Bank Indonesia)

dan Bank Indonesia (atas nama Yayasan Dana Pensiun dan Tunjangan Hari Tua Bank Indonesia).

Tahun 1957 PT PG Kebon Agung dikelola oleh Badan Pimpinan Umum Perusahaan Perkebunan Gula atau BPU-PPN gula dan tahun 1962 perseroan ini membeli seluruh saham *NV Cultuur Matschapij* Trangkil di Pati yang didirikan tahun 1835 (semula dimiliki oleh Ny. A de Donariere EMSDA Janiers van Hamrut) dengan kapasitas giling 300 tth. Pada saat itu pula pemegang saham bergabung menjadi satu badan hukum sendiri bernama Yayasan Dana Pensiun dan Tunjangan Hari Tua Bank Indonesia (YDPHTBI) sebagai Pemegang Saham Tunggal.

Setelah BPU-PPN gula dilikuidasi pada tahun 1967, PT PG Kebon Agung dikembalikan kepada YDP THT BI, dan pada tanggal 17 Juli 1968 Direksi Bank Indonesia Unit 1 (sekarang bernama Bank Indonesia) yang merupakan Pemegang Saham tunggal PT Kebon Agung menunjuk PT Biro Usaha Manajemen Tri Gunabina atau PT Tri Gunabina sebagai pengelola PG Kebon Agung di Malang dan PG Trangkil di Pati. Masa pengoperasian PT PG Kebon Agung yang berakhir pada tanggal 20 Maret 1993, diperpanjang hingga 75 tahun mendatang dengan Akte Notaris Achmad Bajumi, S.H. dengan No. 120 tanggal 27 Februari 1993, disahkan dengan Keputusan Menteri Kehakiman RI tanggal 18 Maret 1993 No. C2-1717 HT.01.04.Th.93, didaftar dalam register Kantor Pengadilan Negeri Jakarta Pusat No. 1099/1993 dan telah diumumkan dalam Berita Negara RI No. 2607 tanggal 8 Juni 1993, Tambahan Berita Negara RI No. 46 tanggal 8 Juni 1993.

Dengan didirikannya Yayasan Kesejahteraan Karyawan Bank Indonesia (YKK-BI) oleh Direksi Bank Indonesia pada tanggal 25 Februari 1992 yang diresmikan dengan akte Notaris Abdul Latif dengan No. 29 tanggal 23 Februari 1992 dan adanya kebijakan dari Departemen Kehakiman yang mengatur bahwa Direksi atau Perseroan tidak boleh berupa badan hukum tetapi harus orang perseorangan, maka dalam RUPSLB tanggal 22 Maret 1993 diputuskan bahwa YKK-BI menjadi Pemegang Saham tunggal PT Kebon Agung. Dan pada tanggal 1 April 1993 di Kantor Bank Indonesia Cabang Surabaya dilakukan serah terima pengurusan dan pengelolaan PT Kebon Agung dari Direksi PT Tri Guna bina kepada Saudara Sukanto (alm.) selaku Direktur PT Kebon Agung. Perubahan Anggaran Dasar terakhir dibuat berdasarkan akte Notaris Hartati Marsono, SH No. 58 tanggal 22 Juli 1996 Jo akte No. 32 tanggal 31 Januari 1997 dan akte No. 8 tanggal 15 Juli 1997, yang telah disetujui dengan Kehakiman RI dengan Surat Keputusan No.C2.11161 MT 01.04.Th. 97 tanggal 28 Oktober 1997 dan telah diumumkan dalam Berita Negara RI No. 743/1998 tanggal 3 Februari 1998, Tambahan Berita Negara RI No. 10 tanggal 3 Februari 1998.

Berdasarkan Undang-Undang No. 1 tahun 1995 tentang Perseroan Terbatas, maka dalam RUPS-LB tanggal 26 Juli 1996 diputuskan bahwa Pemegang Saham PT Kebon Agung terdiri dari YKK-BI dengan kepemilikan saham sebanyak 2.490 lembar atau sebesar 99,6 % dan Koperasi Karyawan PT Kebon Agung “Rosana Agung” dengan kepemilikan saham sebanyak 10 lembar atau sebesar 0,4 %.

4.1.1.2. Visi dan Misi PT. Kebon Agung

A. VISI

Mewujudkan Perusahaan yang bergerak dalam Industri Gula yang berdaya saing tinggi, mampu memberi keuntungan secara optimal dan terpercaya dengan selalu mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi serta mampu memenuhi kepentingan Petani sebagai mitra kerja, Karyawan, Pemegang Saham dan Pemangku Kepentingan (stakeholder) lainnya.

B. MISI

Mengembangkan bisnis industri gula dari yang sekarang ada melalui peningkatan skala usaha, efisiensi, dan daya saing serta memanfaatkan peluang bisnis agro industri non gula berdasarkan prinsip - prinsip perolehan keuntungan dengan memanfaatkan secara optimal kemampuan manajemen dan financial.

4.1.1.3 Lokasi Perusahaan

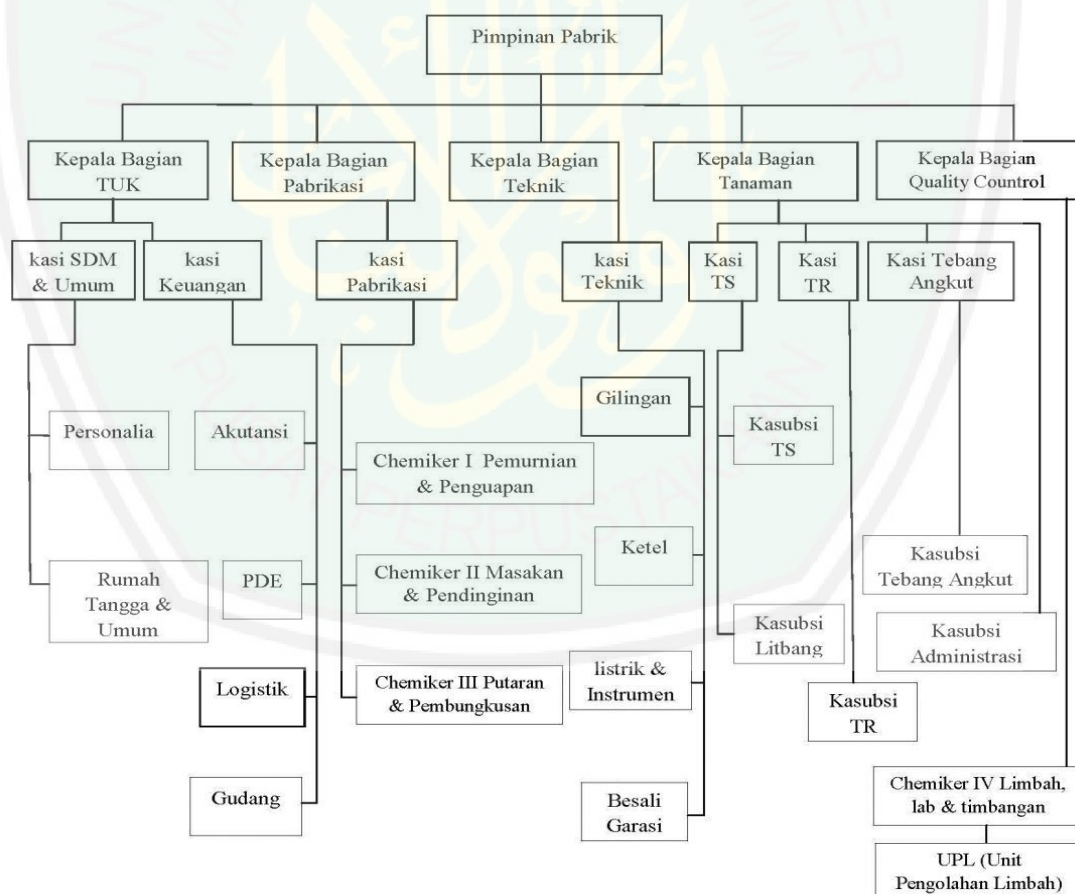
Pabrik Gula Kebon Agung terletak di Desa Kebon Agung, Kecamatan Pakisaji, Kabupaten Malang, Propensi Jawa Timur, dengan ketinggian ± 480 m di atas permukaan laut. Bentuk topografinya berupa lahan datar berbukit yang berada dilerang Gunung Kawi sebelah barat. Luas wilayah PG. Kebon Agung yang diperuntukkan untuk kegiatan produksi seluas ± 112.890 m² dengan luas lahan tebu adalah ± 12.000 ha. Wilayah PG. Kebon Agung dibatasi oleh wilayah:

1. Sebelah Utara Desa Kebonsaro
2. Sebelah Selatan Desa Genengan
3. Sebelah Barat Desa Sitiarjo

4. Sebelah Timur Desa Arjowinangun.

Jarak PG. Kebon Agung dengan pusat Kota madya Malang sekitar 5 km, sedangkan dengan ibu kota Propensi Jawa Timur (Surabaya) sekitar 95 km. letak geografis PG. Kebon Agung 8° LS dan sekitar $122^{\circ} 30'$ BT. PG. Kebon Agung mempunyai suhu rata-rata $26-27^{\circ}\text{C}$ dan suhu maksimum 29°C dengan curah 87 hujan 226 mm/ tahun. Iklimnya mempunyai tipe B (basah) dengan perbandingan 1.5 3.0 BK (bulan kering).

4.1.1.4 Struktur Organisasi PT. Kebon Agung



4.1.1.5 Deskripsi Jabatan

Adapun tugas, wewenang dan tanggung jawab dari masing-masing bagian dalam struktur organisasi tersebut adalah sebagai berikut:

1. Pemimpin

Pemimpin adalah pejabat umum yang bertanggung jawab terhadap perusahaan tnggung jawabnya adalah sebagai berikut:

- 1) Melaksanakan polisi dan tata kerja serta produser kerja yang telah disetujuioleh Dereksi.
- 2) Merencanakan kerja dan kegiatan yang disetujui oleh Dereksi mengenai fisik dan keuangan sesuai dengan bantuan dan kerja sama dengan karyawan ataupun kepala bagian.
- 3)Melaksanakan pengawasan dan kontrol terhadap pelaksanaan dari seluruh bagian di pabrik.
- 4) Melaksanakan semua tugas dan kewajiban dengan baik sehingga tujuan tercapai secara keseluruhan

Dalam menjalankan kegiatannya PG Kebon Agung di pimpin oleh seorang administrator dengan sebutan pimpinan yang membawahi empat bagian yaitu:

1. Kabag Tata Usaha dan Keuangan (TUK)
2. Kabag Bagian Tanaman
3. Kabag Bagian Pabrikasi
4. Kabag Bagian Teknik

Setiap kabag tersebut mempunyai tugas dan tanggung jawab yang berbeda sesuai dengan job-job yang telah ditetapkan oleh perusahaan yang diantaranya adalah:

1. Kabag Tata Usaha dan Keuangan (TUK)

Di dalam menjalankan tugasnya kepala bagian tata usaha dan keuangan dibantu oleh seksi-seksi, adapun tugas dari manajer bagian tata usaha dan keuangan adalah:

- a. Dibawah bimbingan dan pengawasan dengan persetujuan pimpinan dapat melaksanakan perencanaan, pengadaan dan penggunaan sisa modal, bahan dari barang serta melampirkan dan melaksanakan administrasi di PG Kebon Agung secara cepat dan tepat.
- b. Merencanakan dan mengkoordinasi anggaran belanja
- c. Memeriksa kebutuhan modal kerja dan rencana bulanan
- d. Membuat laporan yang akurat mengenai penggunaan persediaan modal kerja, gula, bahan, alat yang berada di bagian TUK dan seluruh bagian.
- e. Mengawasi verifikasi bon utang dari seluruh bagian.
- f. Mengawasi dan mengatur pengadaan dari penggunaan alat-alatkerja untuk bagian TUK dan bagian lainnya.
- g. Merencanakan rotasi dan mutasi bawahan.
- h. Memberi intruksi kerja dan wajib mengawasi tata tertib karyawan dibagian TU.
- i. Menerima, memeriksa dan menandatangani surat yang masuk.

- j. Bimbingan pegawai dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugasnya.
- k. Menjaga suasana dan kekompakan kerja yang menyenangkan di bagian TUK.

2. Kabag bagian Tanaman

Adapun tugas dan atnggung jawab kepala bagian tanaman sebagai berikut:

- a. Memenuhi kebutuhan bahan baku tebu untuk proses pembuatan gula.
- b. Merumuskan rencana dan strategi peningkatan mutu dan jumlah dan jumlah rakyat untuk kepentingan petani tebu dan perusahaan.
- c. Mengusahakan penebangan dan pengangkutan tebu dengan biaya yang ekonomis dengan hasil yang maksimal.
- d. Mengelola administrasi tanaman mulai dari penggarapan sampai pemeliharaan tanaman.
- e. Pertanggung jawab pada pimpinan

3. Kabag Bagian Paprikasi

Adapun tugas dan taggung jawab kepala bagian pabrikasi sebagai berikut :

- a. Membuat rencana kegiatan produksi.
- b. Melaksanakan rencana produksi yang telah disetujui.
- c. Mengawasi pengelolaan tebu untuk memperoleh gula yang maksimal dan pembungkusan gula yang ekonomis.

- d. Menetapkan kecepatan gilingan dan menjamin pengarahannya yang optimal.
- e. Mengawasi penimbangan tebu dan pemeriksaan hasil tebangannya serta supply tebu gilingan.
- f. Melakukan analisis untuk pengawasan mutu dan menjamin mutu produksi yang dihasilkan.
- g. Mengusahakan administrasi untuk pelaporan bagian produksi.
- h. Bertanggung jawab kepada pimpinan pabrik.

4. Kabag Teknik

Adapun tugas dan tanggung jawab kepada bagian teknik sebagai berikut :

- a. Menjalankan semua rencana reparasi dan pemeliharaan yang telah disetujui dengan atasan dengan biaya yang ekonomis.
- b. Mengusahakan bekerjanya bengkel besi dan kayu yang baik.
- c. Mengusahakan terpeliharanya jembatan dan jalan untuk kelancaran pengangkutan tebu.
- d. Membantu rencana reparasi dan memelihara semua mesin dan peralatan pabrik.
- e. Mengusahakan bekerjanya ketel, pembangkit tenaga listrik, instalasi air minum untuk menjamin kontinuitas pengadaan uap, listrik dan air yang baik.

- f. Membantu pemeliharaan kendaraan bermotor serta menjalankan kebijaksanaan yang telah ditetapkan
- g. Bertanggung jawab kepada pimpinan pabrik.

4.1.1.6. Tenaga Kerja

Karyawan adalah tenaga kerja yang bekerja di dalam hubungan kerja pada pengusaha dengan menerima upah atau gaji. Karyawan pada PG. Kebon Agung Malang dibagi menjadi dua kelompok besar, terdiri dari:

1. Karyawan Pimpinan

Karyawan pimpinan merupakan tenaga kerja yang pengangkatannya melalui kantor Dereksi Surabaya, dimana tugas pokok dari Karyawan Pimpinan disini adalah sebagai pengatur dan pananggung jawab penuh atas kelangsungan hidup perusahaan. Sedangkan pelaksanaan tugas karyawan pimpinan sampai posisi akhir tahun 2013 dengan jumlah 34 orang.

2. Karyawan Pelaksana

Karyawan pelaksana adalah tenaga kerja yang melaksanakan tugas atau wewenang dan instrumen dari karyawan Pimpinan. Karyawan pelaksan terbagi atas beberapa jenis, yaitu:

1) Karyawan Tetap

Karyawan tetap adalah pekerja yang sifat hubungan kerjanya dengan perusahaan untuk waktu yang tidak menentu atau yang lamanya hubungan kerjanya tidak dapat ditentukan batas waktunya terlebih dahulu oleh peraturan-peraturan atau kebiasaan yaitu mereka harus

menyediakan tenaganya, sehingga mereka setiap hari wajib melakukan pekerjaannya, terkecuali bila berhalangan dengan alasan yang sah menurut ketentuan yang ada, sedangkan pengusaha berkewajiban untuk⁷ memberikan kepadanya. Sampai pada posisi Desember jumlah karyawan tetap di PG. Kebon Agung Malang sebanyak 420 orang.

2) Karyawan Tidak Tetap

Yang dimaksud dengan karyawan tidak tetap adalah pekerja atau karyawan yang bekerja untuk waktu tertentu. Karyawan tidak tetap dibagi menjadi:

a. Karyawan Tidak Tetap Musiman, Terbagi Atas 3 Bagian

1. Karyawan Tidak Tetap Musiman (Borongan) Tanaman

Yang dimaksud karyawan tidak tetap musiman (Borongan) Tanaman adalah pekerja yang melakukan pekerjaan-pekerjaan dari permulaan pembukaan tanah dan pemeliharaan tebu sampai siap ditebang dengan mendapatkan upah secara bulana, harian, ataupun borongan.

2. Karyawan Tidak Tetap Musiman (Borongan) Tebangan

Yang dimaksud karyawan tidak tetap musiman (Borongan) Tebangan adalah pekerja atau karyawan yang melaksanakan pekerjaan untuk persiapan tebang sampai tebu diangkat di atas alat pengangkut dengan mendapat upah secara bulanan, harian, maupun borongan.

3. Karyawan Tidak Tetap Musiman Lain-lain

Yang dimaksud karyawan tidak tetap musiman lain-lain adalah pekerja atau karyawan yang bekerja disekitar emplesemanyang tidak mempunyai hubungan langsung dengan penggilingan tebu yang meliputi pembersihan rapak atau tebu antara rail ban emplaseman, penjaga emplaseman, tenaga administrasi untuk keperluan TRI, yaitu pekerjaan dalam pabrik yang meliputi borong angkut gula, sortir karung, mengebal ampas dan pekerjaan mengangkut kayu bakar lainnya untuk ketel yang diupah secara bulanan, harian, maupun borongan.

b. Karyawan Kampanye

Yang dimaksud karyawan kampanye adalah pekerja atau karyawan yang melakukan pekerjaan-pekerjaan dari permulaan tebu diangkat melalui timbangan samapai ke gilingan pekerja-pekerja di sekitar emplaseman dalam hal pekerjaan itu ada hubungan langsung dengan mendapat upah secara bulanan, harian maupun borongan. Jumlah karayawan kampanye secara keseluruhan sampai pada posisi akhir tahun 2016 sebanyak 399 orang.

c. Karyawan Harian Lepas

Yang dimaksud karyawan harian lepas adalah karawayan yang melakukan hubungan kerja untuk melakukan pekerjaan yang bersifat insentif menurut kebutuhan perusahaan dengan imbalan upah yang diperhitungkan untuk hari-hari bekerja dengan memperhitungkan

kezaliman yang ada dalam lingkungan perusahaan perkebunan gula.

Sampai pada posisi akhir tahun 2016 sebanyak 15 orang.

d. Karayawan Borongan Lail-lain

Yang dimaksud karyawan borongan lail-lain adalah karyawan yang melakukan pekerjaan yang bersifat borongan dengan dasar upah borongan lain-lain untuk prestasi normal 8 jam sehari dan terdaftar diperusahaan.

4.1.1.7 Program Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) PG Kebon Agung Malang

Program Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) adalah upaya yang dilakukan perusahaan guna menciptakan keadaan yang terbebas dari kecelakaan dan penyakit di tempat kerja, sehingga mampu memberikan rasa aman kepada para pelaku perusahaan dalam melaksanakan aktivitas kerja. Pelaksanaan program Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) pada PG Kebon Agung Malang dijelaskan pada tabel 4.1

Tabel 4.1

Program Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) PG Kebon Agung Malang

No	Sasaran/Tujuan	Program K3
1	Pencegahan kecelakaan kerja	Pemantauan rutin dan pengendalian bahaya alat/mesin/instalasi/bahan/material berbahaya

		Pengendalian bahaya secara visual di tempat kerja seperti tanda, label, rambu dan poster
		Menyediakan sarana dan prasarana K3 termasuk APD (Alat Pelindung Diri)
2	Pencegahan penyakit akibat pekerjaan	Lingkungan kerja yang sehat di tempat kerja
		Menyediakan tempat dan sarana kerja yang nyaman bagi tenaga kerja
		Menyediakan fasilitas keselamatan dan pelayanan kesehatan bagi tenaga kerja
3	Memenuhi semua aspek lingkungan	Pengukuran dan pemantauan aspek-aspek dampak lingkungan operasional perusahaan secara rutin/berkala
		Melakukan pengolahan aspek dampak lingkungan operasional perusahaan
4	Pembinaan pengetahuan dan kesadaran K3 kepada seluruh tenaga	Memberikan pelatihan K3 dan sosialisasi sesuai dengan resiko

	kerja	yang dihadapi tenaga kerja
		Menyediakan pelatihan kompetensi sesuai dengan keahlian yang berkaitan dengan syarat-syarat K3 di tempat kerja

Dengan adanya pemantauan rutin, pengendalian bahaya, kelengkapan alat penunjang keselamatan seperti ADP (Alat Pelindungan Diri) yang telah sesuai dengan standart yang dimiliki oleh perusahaan maka karyawan akan lebih berhati-hati dalam melaksanakan pekerjaan mereka. Penyediaan ADP (Alat Pelindungan Diri) saja tidak cukup, hal ini dikarenakan tidak jarang para karyawan bersikap ceroboh dan lalai sehingga membutuhkan pemeriksaan secara berkala. Pengendalian kendala secara visual juga tidak kalah penting, terutama tersedianya papan peringatan pencegahan kecelakaan kerja yang dapat memudahkan baik karyawan maupun pengunjung PG. Kebon Agung untuk mengenali tempat kerja. Selanjutnya memperhatikan kenyamanan kondisi fisik sebuah tempat kerja, hal tersebut akan menunjang kesehatan karyawan. tata lokasi PG. Kebon Agung sudah baik, poliklinik yang disediakan juga bersih dan memadai. Terdapat pula jaminan sosial dan perawatan kesehatan yang diatur dalam buku “Perjanjian Kerja Bersama PG. Kebon Agung Malang”. Lokasi PG. Kebon Agung Malang yang tidak jauh dari pemukiman warga juga mengharuskan perusahaan untuk melakukan pengukuran dan pemantauan aspek-aspek dampak lingkungan operasional perusahaan secara berkala. Pencegahan dan penanganan terhadap hal-

hal yang mampu menimbulkan penyakit akibat tempat kerja akan memberikan dampak positif tidak hanya kepada lingkungan *intern* perusahaan namun juga terhadap lingkungan *ekstern* perusahaan.

Program sosialisai pencegahan kecelakaan pada tempat kerja di PG. Kebon Agung Malang berjalan dengan baik. Perusahaan telah mengikuti pelatihan baik yang sifatnya *inhouse training* maupun yang diselenggarakan oleh pihak luar seperti Disnakertrans dan LPP Yogyakarta. Sosialisasi dan pelatihan ini berguna untuk mengetahui hal-hal yang berpotensi menimbulkan kecelakaan dan penyakit akibat kerja seperti pemahaman terhadap kondisi fisik karyawan, kemudian potensi pendengaran dan penglihatan yang cenderung berhubungan dengan kecelakaan kerja karyawan. apabila karyawan tidak mengenal lingkungan kerja dengan baik, hal tersebut akan mampu menimbulkan resiko-resiko kecelakaan maupun penyakit akibat pekerjaan.

Penggunaan mesin dan alat bantu pada proses produksi menyebabkan PG. Kebon Agung Malang tidak terlepas dari resiko kecelakaan kerja. Penulis mengelolah data kecelakaan kerja yang terjadi selama tahun 2015-2017 keterangan selengkapnya akan dijelaskan pada tabel 4.2.

Tabel 4.2

Kecelakaan kerja pada PG Kebon Agung Malang

Tahun 2015

No	Nama dan Bagian	Keterangan Kecelakaan
1	Bambang Sumariyanto	Mengalami luka bakar akibat dari

	(Listrik)	terbakarnya travo saat perbaikan. Sampai saat ini yang bersangkutan masih menjalani rawat jalan.
2	Sunardi (Ketel)	Mengalami kecelakaan lalu lintas saat berangkat kerja, tidak mengalami cedera serius
3	Puji Siswanto (Angkutan Tebu)	Mengalami kecelakaan lalu lintas saat berangkat kerja, tidak mengalami cedera serius
4	Bambang Rudi (Pabrikasi)	Mengalami kecelakaan lalu lintas saat berangkat kerja, mengalami retak ibu jari kanan.

Tahun 2016

No	Nama dan Bagian	Keterangan Kecelakaan
1	Solikin (Pabrikasi)	Mengalami patah tulang jari telunjuk dan ibu jari tangan kanan.
2	Santoso (Teknik)	Mengalami patah kaki akibat terjatuh dari ketinggian kurang lebih 7 meter setelah barang yang diangkat crane jatuh karena kaitan yang kurang sempurna.
4	Agus Supriyadi (Teknik)	Mengalami patah kaki akibat terjatuh dari ketinggian kurang lebih 7 meter setelah

		barang yang diangkat crane jatuh karena kaitan yang kurang sempurna.
--	--	--

Tahun 2017

No	Nama dan Bagian	Keterangan Kecelakaan
1	Yohanes Mahendra (Ketel)	Tersiram air panas yang mengakibatkan luka melepuh dan masih mendapatkan perawatan lebih lanjut.
2	Agan Desvalna (PKWTT)	Tersiram air panas yang mengakibatkan luka melepuh dan masih mendapatkan perawatan lebih lanjut.
3	Ach. Soleh (Ketel)	Luka sobek pada pipi sebelah kiri diakibatkan terkena pipa dan sudah mendapatkan perawatan lebih lanjut.

Pada tabel 4.2 dijelaskan bahwa tahun 2015 terjadi 4 kecelakaan kerja. 1 kecelakaan kerja terjadi di dalam tempat kerja, sedangkan yang lain terjadi di luar tempat kerja. Sedangkan tahun 2016 terjadi sebanyak 3 kecelakaan kerja terjadi di dalam tempat kerja. Selain itu terjadi peristiwa kecelakaan pada tahun 2017 yang menimpa 3 karyawan dan terjadi di dalam tempat kerja.

Mengenai program kesehatan kerja, PG Kebon Agung Malang telah mendirikan Balai Pengobatan. Balai Pengobatan PG Kebon Agung Malang kini telah menjadi Faskes Pratama Karyawan BPJS Kesehatan, yang artinya seluruh

keluarga karyawan juga mendapatkan layanan kartu kesehatan. Syarat dari anggota keluarga yang mendapatkan kartu kesehatan adalah berusia 21 tahun dan belum bekerja. PG Kebon Agung Malang bermitra dengan BPJS Kesehatan sejak tahun 2015.

4.1.1.8. Deskripsi Karakteristik Responden

Olah data dimulai dari pengelolaan data dan evaluasi data-data yang diperoleh di lapangan dengan maksud untuk memperoleh gambaran yang lengkap mengenai hasil penelitian. Data tersebut diperoleh dengan menggunakan daftar pertanyaan terhadap karyawan tetap PG. Kebon Agung Malang sebanyak 88 karyawan. Adapun tahap-tahap pengolahan data sebagai berikut:

1. Editing

Tahap editing ini meliputi:

- a. Melihat kuesioner yang belum diisi dimana identitas responden ada yang tidak diisi, dibiarkan saja karena tidak ada pengaruhnya terhadap analisis masalah.
- b. Pertanyaan-pertanyaan variabel kosong, kuesioner dikembalikan ke responden untuk diisi kembali. Ternyata ada yang kosong, misalnya jenis kelamin dan tingkat pendidikan.

2. Coding

Tahap coding ini memberi kode pada koesioner yang sudah masuk, kuesioner yang masuk pertama menjadi nomor responden 1 dan seterusnya.

3. Tabulasi

Dari kuesioner yang sudah diisi oleh responden, setelah diedit, diberi kode, kemudian dibuat tabel agar lebih mudah dianalisis. Tabel ini ada dua macam yaitu tabel awal (data mentah) dan tabel olahan.

Jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 88 karyawan PG. Kebon Agung Malang. Berdasarkan karakteristik para responden yang telah ditentukan sebelumnya yaitu berdasarkan usia meliputi 16-25 tahun, 26-35 tahun, 36-45 tahun, berdasarkan jenis kelamin meliputi laki-laki dan wanita, berdasarkan pendidikan meliputi Sekolah Menengah atas (SMA), Diploma dan sarjana (S1) dan berdasarkan masa kerja meliputi kurang dari 2 tahun, 2-5 tahun, lebih dari 5-10 tahun, 10-15 tahun, lebih dari 15 tahun. Hasil pengelompokan sebagai berikut:

Tabel 4.1

Deskripsi Responden

		Frekuensi	Jumlah Persen
Jenis Kelamin	Laki-laki	78	88.6
	Perempuan	10	11.4
	Total	88	100.0
Usia	16-25 Tahun	12	13.6
	26-35 Tahun	62	70.5
	36-45 Tahun	14	15.9
	Total	88	100.0
	SMA	75	85.2

Pendidikan Terakhir	Diploma	9	10.2
	S1	4	4.5
	Total	88	100.0
Masa Kerja	2-5 Tahun	3	4.5
	5-10 Tahun	11	12.5
	10-15 Tahun	28	31.8
	>15 Tahun	46	51.1
	Total	88	100.0

Sumber: Data Primer diolah, Desember 2017.

4.1.1.9. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.

Responden Berdasarkan Jenis kelamin dalam penelitian ini meliputi laki-laki dan perempuan dengan tabel sebagai berikut :

Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Frequency Valid		Percent	Valid Percent	Comulative Percent
Laki-laki	78	88,6	88,6	88,6
Perempuan	10	11,4	11,4	100.0
Total	88	100,0	100.0	

Sumber: Data Primer diolah, Desember 2017.

Berdasarkan tabel 4.2 di atas, frekuensi masing-masing responden untuk laki-laki sebanyak 78 orang atau 88.6% dengan tingkat kevalidan data 88.6% untuk responden wanita sebanyak 10 orang atau 11.4% dengan tingkat kevalidan data 11.4%. Maka dalam penelitian ini sebagian besar responden berjenis kelamin laki-laki sebesar 88.6%.

4.1.1.10. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Responden Berdasarkan usia meliputi 16-25 tahun, 26-35 tahun, 36-45 tahun, 46-55 tahun dalam penelitian ini dengan tabel sebagai berikut:

Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Usia

Frequency Valid		Percent	Valid Percent	Comulative Percent
16-25 Th	12	13.6	13.6	13.6
26-35 Th	62	70.5	70.5	84.1
36-45 Th	14	15.9	15.9	100.0
Total	88	100.0	100.0	

Sumber: Data Primer diolah, Desember 2017.

Berdasarkan tabel 4.3 di atas, frekuensi masing-masing responden dalam penelitian ini berusia 16-25 tahun sebanyak 12 orang atau 13.6%, dengan tingkat kevalidan data 13.6%, berusia 26-35 tahun sebanyak 62 orang atau 70.5%, dengan tingkat kevalidan data 70.5%, berusia 36-45 tahun sebanyak 14 orang atau 15.9%,

dengan tingkat kevalidan data 15.9%, dengan demikian bahwa responden dalam penelitian sebagian besar adalah usia 26-36 tahun atau 70.5%.

4.1.1.11. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Responden Berdasarkan jenjang pendidikan meliputi Sekolah Menengah atas (SMA), Diploma, dan sarjana (S1), Serta Master (S2) dengan tabel sebagai berikut:

Tabel 4.4 Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

FrequencyValid		Percent	Valid Percent	Comulative Percent
SMA	75	85.2	85.2	85.2
Diploma	9	10.2	10.2	95.5
S1	4	4.5	4.5	100.0
Total	88	100.0	100.0	

Sumber: Data Primer diolah, Desember 2017.

Berdasarkan tabel 4.4 di atas, frekuensi masing-masing responden untuk jenjang pendidikan Sekolah Menengah Atas sebanyak 75 orang atau 85.2% dengan tingkat kevalidan data 85.2%, responden untuk tingkat Diploma sebanyak 9 orang atau 10.2% dengan tingkat kevalidan 10.2%, responden untuk tingkat Sarjana sebanyak 4 orang atau 4.5% dengan tingkat kevalidan data 4.5%. Maka dalam penelitian ini sebagian besar responden berjenjang pendidikan Sekolah Menengah Atas sebesar 85.2%.

4.1.1.12. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Responden Berdasarkan masa kerja meliputi kurang dari 2 tahun, 2-5 tahun, lebih dari 5-10 tahun, 10-15 tahun, lebih dari 15 tahun dengan tabel sebagai berikut:

Tabel 4.5 Responden Berdasarkan Masa Kerja

FrequencyValid		Percent	Valid Percent	Comulative Percent
2-5 Th	4	4.5	4.5	4.5
5-10 Th	11	12.5	12.5	17.0
10-15 Th	28	31.8	31.8	48.9
>15 Th	45	51.1	51.1	100.0
Total	88	100.0	100.0	

Sumber: Data Primer diolah, Mei 2017.

Berdasarkan tabel 4.5 di atas, frekuensi masing-masing responden dengan masa kerja 2-5 tahun sebanyak 4 orang atau 4.5% dengan tingkat kevalidan data 4.5%, lebih dari 5-10 tahun sebanyak 11 orang atau 12.5% dengan tingkat kevalidan data 12.5%, 10-15 tahun 28 orang atau 31.8% dengan tingkat kevalidan data 31.8%, lebih dari 15 tahun sebanyak 45 orang atau 51.1% dengan tingkat kevalidan data 51.1%. Maka dalam penelitian ini sebagian besar responden masa kerjanya lebih dari 15 tahun sebesar 51.1%.

4.1.1.13. Deskripsi Variabel Penelitian

Deskripsi variabel dalam penelitian ini disajikan untuk memberikan gambaran secara mendalam mengenai penyebaran data yang diperoleh di lapangan mengenai variabel *Kesehatan dan Keselamatan Kerja*(X), Kinerja Karyawan (Y), Komitmen Organisasi (Z) yang bertujuan untuk mengetahui distribusi frekuensi jawaban responden terhadap kuesioner yang dibagikan. Berikut dasar interpretasi skor dalam deskripsi variabel penelitian : (Riduwan dan Kuncoro, 2007).

Tabel 4.6

Kriteria Interpretasi Skor

No	Nilai rata-rata	Kriteria
1.	1.00-1.80	Sangat rendah/sangat tidak setuju
2.	1.81-2.60	Rendah/tidak setuju
3.	2.61-3.40	Cukup tinggi/ragu-ragu
4.	3.41-4.20	Tinggi/setuju
5.	4.21-5.00	Sangat tinggi/sangat setuju

Sumber : Riduwan dan Kuncoro, 2007

4.1.1.14. Variabel *Kesehatan dan Keselamatan Kerja* (X)

Dalam penelitian ini terdapat 2 indikator dalam variabel *Kesehatan dan Keselamatan Kerja*, yakni lingkungan kerja secara fisik dan lingkungan kerja secara psikologis. Kedua indikator tersebut diukur secara kuantitatif dengan pemberian skor yang sesuai dengan persepsi serta kemampuan responden. Adapun

persepsi responden secara keseluruhan terhadap variabel *Kesehatan dan Keselamatan Kerja* disajikan dalam tabel 4.7.

Tabel 4.7

Deskripsi Variabel Kesehatan dan Keselamatan Kerja

Indikator	Jawaban Responden										Rata-rata Skor
	STS		TS		KS		S		SS		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X1.1	0	0	6	6.8	18	20.5	35	39.8	29	33.0	4.15
X1.2	0	0	1	1.1	6	6.8	49	55.7	32	36.4	3.97
X1.3	1	1.1	13	14.8	7	8.0	43	48.9	24	27.3	3.94
X2.1	0	0	4	4.5	8	9.1	50	56.8	26	29.5	3.98
X2.2	1	1.1	10	11.4	24	27.3	40	45.5	13	14.8	3.93
X2.3	2	2.3	8	9.1	19	21.6	40	45.5	19	21.6	3.86

Sumber: Data Primer diolah, Desember 2017.

Dari data di atas dapat diketahui bahwa indikator *lingkungan kerja secara fisik* (X1) mempunyai tiga item pertanyaan yakni X1.1, X1.2 dan X1.3. Data di atas menunjukkan bahwa jawaban responden terhadap item pernyataan X1.1

adalah sebesar 0 atau 0% responden memilih STS (sangat tidak setuju), sebesar 6 atau 6,8% responden memilih jawaban TS (tidak setuju), sebesar 18 atau 20,5% responden memilih jawaban KS (kurang setuju) , sebesar 35 atau 39,8% responden memilih jawaban S (setuju), dan sebesar 29 atau 33,0% responden memilih jawaban SS (sangat setuju) dengan mean untuk item pertanyaan X1.1 adalah sebesar 4,15 yang dapat dikategorikan sangat tinggi. Sedangkan jawaban responden terhadap item pertanyaan X1.2 adalah sebesar 0 atau 0% responden memilih jawaban STS (sangat tidak setuju), sebesar 1 atau 1,1% responden memilih jawaban TS (tidak setuju), sebesar 6 atau 6,8% responden memilih jawaban KS (kurang setuju) , sebesar 49 atau 55,7% responden memilih jawaban S (setuju), dan sebesar 32 atau 36,4% responden memilih jawaban SS (sangat setuju) dengan mean untuk item pertanyaan X1.2 adalah sebesar 3,97 yang dapat dikategorikan sangat tinggi. Sedangkan jawaban responden terhadap item pertanyaan X1.3 adalah sebesar 1 atau 1.1% responden memilih jawaban STS (sangat tidak setuju), sebesar 13 atau 14,8% responden memilih jawaban TS (tidak setuju), sebesar 7 atau 8,0% responden memilih jawaban KS (kurang setuju) , sebesar 43 atau 48,9,7% responden memilih jawaban S (setuju), dan sebesar 24 atau 27,3% responden memilih jawaban SS (sangat setuju) dengan mean untuk item pertanyaan X1.3 adalah sebesar 3,94 yang dapat dikategorikan sangat tinggi.

Dari data di atas dapat diketahui bahwa indikator *lingkungan sosial psikologis* (X2) mempunyai tiga item pertanyaan yakni X2.1, X2.2 dan X2.3. Data di atas menunjukkan bahwa jawaban responden terhadap item pernyataan

X2.1 adalah sebesar 0 atau 0% responden memilih STS (sangat tidak setuju), sebesar 4 atau 4,5% responden memilih jawaban TS (tidak setuju), sebesar 8 atau 14,3% responden memilih jawaban KS (kurang setuju) , sebesar 50 atau 56,8% responden memilih jawaban S (setuju), dan sebesar 26 atau 29,5% responden memilih jawaban SS (sangat setuju) dengan mean untuk item pertanyaan X2.1 adalah sebesar 39,8 yang dapat dikategorikan tinggi. Sedangkan jawaban responden terhadap item pernyataan X2.2 adalah sebesar 1 atau 1,1% responden memilih STS (sangat tidak setuju), sebesar 10 atau 11,4% responden memilih jawaban TS (tidak setuju), sebesar 24 atau 27,3% responden memilih jawaban KS (kurang setuju) , sebesar 40 atau 45,5% responden memilih jawaban S (setuju), dan sebesar 13 atau 14,8% responden memilih jawaban SS (sangat setuju) dengan mean untuk item pertanyaan X2.2 adalah sebesar 3,93 yang dapat dikategorikan tinggi. Sedangkan jawaban responden terhadap item pernyataan X2.3 adalah sebesar 2 atau 2,3% responden memilih STS (sangat tidak setuju), sebesar 8 atau 9,1% responden memilih jawaban TS (tidak setuju), sebesar 19 atau 21,6% responden memilih jawaban KS (kurang setuju) , sebesar 40 atau 45,5% responden memilih jawaban S (setuju), dan sebesar 19 atau 21,6% responden memilih jawaban SS (sangat setuju) dengan mean untuk item pertanyaan X2.2 adalah sebesar 3,86 yang dapat dikategorikan tinggi

Dari pemaparan di atas dapat diketahui bahwa indikator X1.1 yaitu variabel *lingkungan kerja secara fisik* adalah indikator yang dipersepsikan paling tinggi pada kesehatan dan keselamatan kerja. Artinya kesehatan dan keselamatan kerja secara garis besar dapat diukur bila *perusahaan* menerapkan kesehatan dan

keselamatan kerja melalui lingkungan kerja secara fisik. Sedangkan, indikator X2.3 yaitu *lingkungan sosial psikologis* adalah indikator yang dipersepsikan paling rendah pada kesehatan dan keselamatan kerja. Artinya kesehatan dan keselamatan kerja (K3) secara kecil dapat diukur bila perusahaan menerapkan kesehatan dan keselamatan kerja (K3) melalui lingkungan sosial psikologis.

4.1.1.15. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Dalam penelitian ini terdapat 4 indikator dalam variabel kinerja karyawan, yakni *kualitas kerja, ketepatan waktu, kehadiran, kerjasama tim*. Keempat indikator tersebut diukur secara kuantitatif dengan pemberian skor yang sesuai dengan persepsi serta kemampuan responden. Adapun persepsi responden secara keseluruhan terhadap variabel produktivitas karyawan disajikan dalam tabel 4.8

Tabel 4.8

Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan

Indikator	Jawaban Responden										Rata-rata Skor
	STS		TS		KS		S		SS		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Y1.1	0	0	1	1.1	15	17.0	66	75.0	6	6.8	3.88
Y1.2	0	0	1	1.1	19	21.6	62	70.5	6	6.8	3.83
Y1.3	0	0	4	4.5	17	19.3	56	63.6	11	12.5	3.85
Y2.1	1	1.1	1	1.1	12	13.6	53	60.2	21	23.9	4.05
Y2.2	0	0	2	2.3	7	8.0	61	69.3	18	20.5	4.08

Y2.3	0	0	0	0	3	3.4	58	65.9	27	30.7	4.30
Y3.1	1	1.1	2	2.3	14	15.9	54	61.4	17	19.3	3.95
Y3.2	3	3.4	4	4.5	15	17.0	47	53.4	19	21.6	3.85
Y4.1	0	0	1	1.1	13	14.8	55	62.5	19	21.6	4.05
Y4.2	0	0	0	0	15	17.0	55	62.5	18	20.5	4.04

Sumber : Data Primer Diolah, Desember 2017.

Dari data di atas dapat diketahui bahwa indikator *kualitas kerja* (Y1) mempunyai tiga item pertanyaan yakni Y1.1, Y1.2, Y1.3. Data di atas menunjukkan bahwa jawaban responden terhadap item pernyataan Y1.1 adalah sebesar 0 atau 0% responden memilih STS (sangat tidak setuju), sebesar 1 atau 1,1% responden memilih jawaban TS (tidak setuju), sebesar 15 atau 17,0% responden memilih jawaban KS (kurang setuju) , sebesar 66 atau 75,0% responden memilih jawaban S (setuju), dan sebesar 6 atau 6,8% responden memilih jawaban SS (sangat setuju) dengan mean untuk item pertanyaan Y1.1 adalah sebesar 3,88 yang dapat dikategorikan tinggi. Untuk jawaban responden terhadap item pernyataan Y1.2 adalah sebesar 0 atau 0% responden memilih STS (sangat tidak setuju), sebesar 1 atau 1,1% responden memilih jawaban TS (tidak setuju), sebesar 19 atau 21,6% responden memilih jawaban KS (kurang setuju) , sebesar 62 atau 70,5% responden memilih jawaban S (setuju), dan sebesar 6 atau 6,8% responden memilih jawaban SS (sangat setuju) dengan mean untuk item pertanyaan Y1.2 adalah sebesar 3,83 yang dapat dikategorikan tinggi. Sedangkan jawaban responden terhadap item pernyataan Y1.3 adalah sebesar 0 atau 0%

responden memilih STS (sangat tidak setuju), sebesar 1 atau 1,1% responden memilih jawaban TS (tidak setuju), sebesar 19 atau 21,6% responden memilih jawaban KS (kurang setuju) , sebesar 62 atau 70,5% responden memilih jawaban S (setuju), dan sebesar 6 atau 6,8% responden memilih jawaban SS (sangat setuju) dengan mean untuk item pertanyaan X1.1 adalah sebesar 3,85 yang dapat dikategorikan tinggi.

Dari data di atas dapat diketahui bahwa indikator *ketepatan waktu* (Y2) mempunyai tiga item pertanyaan yakni Y2.1, Y2.2 dan Y2.3. Data di atas menunjukkan bahwa jawaban responden terhadap item pernyataan Y2.1 adalah sebesar 1 atau 1,1% responden memilih STS (sangat tidak setuju), sebesar 1 atau 1,1% responden memilih jawaban TS (tidak setuju), sebesar 12 atau 13,6% responden memilih jawaban KS (kurang setuju) , sebesar 53 atau 60,2% responden memilih jawaban S (setuju), dan sebesar 21 atau 23,9% responden memilih jawaban SS (sangat setuju) dengan mean untuk item pertanyaan Y2.1 adalah sebesar 4,05 yang dapat dikategorikan tinggi. Untuk jawaban responden terhadap item pernyataan Y2.2 adalah sebesar 0 atau 0% responden memilih STS (sangat tidak setuju), sebesar 2 atau 2,3% responden memilih jawaban TS (tidak setuju), sebesar 7 atau 8,0% responden memilih jawaban KS (kurang setuju) , sebesar 61 atau 69,3% responden memilih jawaban S (setuju), dan sebesar 18 atau 20,5% responden memilih jawaban SS (sangat setuju) dengan mean untuk item pertanyaan Y2.2 adalah sebesar 4,08 yang dapat dikategorikan tinggi. Sedangkan jawaban responden terhadap item pernyataan Y2.3 adalah sebesar 0 atau 0%

responden memilih STS (sangat tidak setuju), sebesar 0 atau 0% responden memilih jawaban TS (tidak setuju), sebesar 3 atau 3,4% responden memilih jawaban KS (kurang setuju) , sebesar 58 atau 65,9% responden memilih jawaban S (setuju), dan sebesar 27 atau 30,7% responden memilih jawaban SS (sangat setuju) dengan mean untuk item pertanyaan Y2.3 adalah sebesar 4,30 yang dapat dikategorikan tinggi.

Dari data di atas dapat diketahui bahwa indikator *kehadiran* (Y3) mempunyai dua item pertanyaan yakni Y3.1 dan Y3.2. Data di atas menunjukkan bahwa jawaban responden terhadap item pernyataan Y3.1 adalah sebesar 1 atau 1,1% responden memilih STS (sangat tidak setuju), sebesar 2 atau 2,3% responden memilih jawaban TS (tidak setuju), sebesar 14 atau 15,9% responden memilih jawaban KS (kurang setuju) , sebesar 54 atau 61,4% responden memilih jawaban S (setuju), dan sebesar 17 atau 19,3% responden memilih jawaban SS (sangat setuju) dengan mean untuk item pertanyaan Y3.1 adalah sebesar 3,95 yang dapat dikategorikan tinggi. Sedangkan jawaban responden terhadap item pernyataan Y3.2 adalah sebesar 3 atau 3,4% responden memilih STS (sangat tidak setuju), sebesar 4 atau 4,5% responden memilih jawaban TS (tidak setuju), sebesar 15 atau 17,0% responden memilih jawaban KS (kurang setuju) , sebesar 47 atau 53,4% responden memilih jawaban S (setuju), dan sebesar 19 atau 21,6% responden memilih jawaban SS (sangat setuju) dengan mean untuk item pertanyaan Y3.2 adalah sebesar 3,85 yang dapat dikategorikan tinggi.

Dari data di atas dapat diketahui bahwa indikator *kerjasama tim* (Y4) mempunyai dua item pertanyaan yakni Y4.1 dan Y4.2. Data di atas menunjukkan

bahwa jawaban responden terhadap item pernyataan Y4.1 adalah sebesar 0 atau 0% responden memilih STS (sangat tidak setuju), sebesar 1 atau 1,1% responden memilih jawaban TS (tidak setuju), sebesar 13 atau 14,8% responden memilih jawaban KS (kurang setuju) , sebesar 55 atau 62,5% responden memilih jawaban S (setuju), dan sebesar 19 atau 21,6% responden memilih jawaban SS (sangat setuju) dengan mean untuk item pertanyaan Y4 adalah sebesar 4,05 yang dapat dikategorikan sangat tinggi. Sedangkan jawaban responden terhadap item pernyataan Y4.2 adalah sebesar 0 atau 0% responden memilih STS (sangat tidak setuju), sebesar 0 atau 0% responden memilih jawaban TS (tidak setuju), sebesar 15 atau 17,0% responden memilih jawaban KS (kurang setuju) , sebesar 55 atau 62,5% responden memilih jawaban S (setuju), dan sebesar 18 atau 20,5% responden memilih jawaban SS (sangat setuju) dengan mean untuk item pertanyaan Y3.2 adalah sebesar 4,04 yang dapat dikategorikan tinggi

Dari pemaparan di atas dapat diketahui bahwa indikator Y2.3 yaitu variabel *ketepatan waktu* adalah indikator yang dipersepsikan paling tinggi pada kinerja karyawan. Artinya kinerja karyawan dapat dinilai melalui ketepatan waktu individu karyawan dalam melakukan pekerjaan. Sedangkan, indikator Y1.2 yaitu *kualitas kerja* adalah indikator yang dipersepsikan paling rendah pada kinerja karyawan. Artinya kinerja karyawan tidak dapat dinilai melalui kualitas kerja karyawannya.

4.1.3.3. Variabel Komitmen Organisasi (Z)

Dalam penelitian ini terdapat 3 indikator dalam variabel komitmen organisasi, yakni komitmen afektif, komitmen kontinuan, dan komitmen normatif. Ketiga indikator tersebut diukur secara kuantitatif dengan pemberian skor yang sesuai dengan persepsi serta kemampuan responden. Adapun persepsi responden secara keseluruhan terhadap variabel kepercayaan disajikan dalam tabel 4.9

Tabel 4.9

Deskripsi Variabel Komitmen Organisasi

Indikator	Jawaban Responden										Rata-
	STS		TS		KS		S		SS		rata
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	Skor
Z1.1	0	0	4	4.5	8	9.1	47	53.4	29	33.0	4.15
Z1.2	0	0	5	5.7	18	20.5	40	45.5	25	28.4	3.97
Z2.1	0	0	2	2.3	23	26.1	42	47.7	21	23.9	3.93
Z2.2	0	0	5	5.7	17	19.3	41	46.6	25	28.4	3.98
Z3.1	0	0	2	2.3	22	25.0	44	50.0	20	22.7	3.93
Z3.2	0	0	0	0	23	26.1	55	62.5	10	11.4	3.85

Sumber: Data Primer Diolah, Desember 2017.

Dari data di atas dapat diketahui bahwa indikator komitmen afektif (Z1) mempunyai dua item pertanyaan yakni Z1.1 dan Z1.2. Data di atas menunjukkan bahwa jawaban responden terhadap item pernyataan Z1.1 adalah sebesar 0 atau 0% responden memilih STS (sangat tidak setuju), sebesar 4 atau 4,5% responden memilih jawaban TS (tidak setuju), sebesar 8 atau 9,1% responden memilih

jawaban KS (kurang setuju) , sebesar 47 atau 53,4% responden memilih jawaban S (setuju), dan sebesar 29 atau 33,0% responden memilih jawaban SS (sangat setuju) dengan mean untuk item pertanyaan Z1 adalah sebesar 4,15 yang dapat dikategorikan tinggi. Sedangkan jawaban responden terhadap item pernyataan Z1.2 adalah sebesar 0 atau 0% responden memilih STS (sangat tidak setuju), sebesar 5 atau 5,7% responden memilih jawaban TS (tidak setuju), sebesar 18 atau 20,5% responden memilih jawaban KS (kurang setuju) , sebesar 40 atau 45,5% responden memilih jawaban S (setuju), dan sebesar 25 atau 28,4% responden memilih jawaban SS (sangat setuju) dengan mean untuk item pertanyaan Z1.2 adalah sebesar 3,97 yang dapat dikategorikan tinggi

Dari data di atas dapat diketahui bahwa indikator reliabilitas (Z2) mempunyai dua item pertanyaan yakni Z2.1 dan Z2.2. Data di atas menunjukkan bahwa jawaban responden terhadap item pernyataan Z2.1 adalah sebesar 0 atau 0% responden memilih STS (sangat tidak setuju), sebesar 2 atau 2,3% responden memilih jawaban TS (tidak setuju), sebesar 23 atau 26,1% responden memilih jawaban KS (kurang setuju) , sebesar 42 atau 47,7% responden memilih jawaban S (setuju), dan sebesar 21 atau 23,9% responden memilih jawaban SS (sangat setuju) dengan mean untuk item pertanyaan Z2.1 adalah sebesar 3,93 yang dapat dikategorikan tinggi. Sedangkan jawaban responden terhadap item pernyataan Z2.2 adalah sebesar 0 atau 0% responden memilih STS (sangat tidak setuju), sebesar 5 atau 5,7% responden memilih jawaban TS (tidak setuju), sebesar 17 atau 19,3% responden memilih jawaban KS (kurang setuju) , sebesar 41 atau 46,6% responden memilih jawaban S (setuju), dan sebesar 25 atau 28,4% responden

memilih jawaban SS (sangat setuju) dengan mean untuk item pertanyaan Z2.2 adalah sebesar 3,98 yang dapat dikategorikan tinggi.

Dari data di atas dapat diketahui bahwa indikator intimasi (Z3) mempunyai dua item pertanyaan yakni Z3.1 dan Z3.2. Data di atas menunjukkan bahwa jawaban responden terhadap item pernyataan Z3.1 adalah sebesar 0 atau 0% responden memilih STS (sangat tidak setuju), sebesar 2 atau 2,3% responden memilih jawaban TS (tidak setuju), sebesar 22 atau 25,0% responden memilih jawaban KS (kurang setuju), sebesar 44 atau 50,0% responden memilih jawaban S (setuju), dan sebesar 20 atau 22,7% responden memilih jawaban SS (sangat setuju) dengan mean untuk item pertanyaan Z3.1 adalah sebesar 3,93 yang dapat dikategorikan tinggi. Sedangkan jawaban responden terhadap item pernyataan Z3.2 adalah sebesar 0 atau 0% responden memilih STS (sangat tidak setuju), sebesar 0 atau 0% responden memilih jawaban TS (tidak setuju), sebesar 23 atau 26,1% responden memilih jawaban KS (kurang setuju), sebesar 55 atau 62,5% responden memilih jawaban S (setuju), dan sebesar 10 atau 11,4% responden memilih jawaban SS (sangat setuju) dengan mean untuk item pertanyaan Z3.2 adalah sebesar 3,85 yang dapat dikategorikan tinggi.

Dari pemaparan di atas dapat diketahui bahwa indikator Z1.1 yaitu variabel *komitmen afektif* adalah indikator yang dipersepsikan paling tinggi pada komitmen organisasi. Artinya kinerja karyawan secara garis besar dapat diukur bila kesehatan dan keselamatan kerja (K3) yang dilakukan oleh perusahaan disertai dengan adanya bentuk *komitmen afektif*. Sedangkan, indikator Z3.2 yaitu komitmen normatif adalah indikator yang dipersepsikan paling rendah pada

komitmen organisasi. Artinya kinerja karyawan secara kecil dapat diukur bila kesehatan dan keselamatan kerja (K3) yang dilakukan perusahaan disertai dengan adanya komitmen normatif.

4.1.4. Uji Instrumen Data

Syarat penting yang berlaku pada kesahihan sebuah instrumen yaitu haruslah valid dan reliabel. Menurut Arikunto (*dalam* Supriyanto dan Maharani, 2013:47) menjelaskan bahwa instrumen yang baik harus memenuhi dua syarat penting yaitu valid dan reliable. Untuk menyatakan baik tidaknya instrument, maka perlu diadakan pengujian validitas dan reliabilitas.

4.1.4.1. Uji Validitas

Suatu instrument dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan serta dapat mengungkap data dari variabel yang diteliti dengan tepat. Validitas alat ukur menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran variabel yang dimaksud (Supriyanto dan Maharani, 2013:184). Uji validitas instrument dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui tingkat kesahihan atau validitas sebuah instrument. Sebuah item pertanyaan, dikatakan memiliki validitas tinggi jika memiliki korelasi tinggi terhadap skor total item. Dua syarat yang harus dipenuhi agar sebuah item dikatakan sah atau valid, yaitu (Wahyono, 2006): Korelasi dari item-item angket haruslah kuat dan peluang kesalahannya tidak terlalu besar (maksimal 5%) dan Korelasi harus memiliki nilai atau arah yang positif. Arah positif itu berarti bahwa r_{bt} (nilai korelasi yang akan digunakan untuk mengukur validitas harus lebih besar dari r_{table})

Uji instrument ini dilakukan terhadap 88 responden. Untuk pengambilan keputusan berdasarkan responden dan nilai r_{table} pada taraf signifikansi 10% yaitu 0,1888. Artinya, item instrument disebut valid jika lebih besar dari 0,1888.

Pada variabel *Kesehatan dan Keselamatan Kerja*(X), variabel Kinerja karyawan (Y), dan variabel komitmen organisasi (Z) semua item pertanyaan mempunyai nilai total lebih dari taraf signifikan sehingga semua item ketiga variabel valid dan dapat dijadikan alat ukur untuk menunjukkan sejauh mana data penelitian yang terkumpul, maka dapat dilihat hasilnya sebagai berikut:

Tabel 4.10

Hasil Uji Validitas Variabel Penelitian

Variabel	Item	Nilai			Keterangan
		<i>Corrected Total Correlation</i>	<i>Item- r tabel</i>		
Kesehatan dan Keselamatan Kerja (X)	X1.1	430	0,1888	Valid	
	X1.2	706	0,1888	Valid	
	X1.3	402	0,1888	Valid	
	X2.1	453	0,1888	Valid	
	X2.2	260	0,1888	Valid	
	X2.3	389	0,1888	Valid	
Kinerja karyawan(Y)	Y1.1	337	0,1888	Valid	
	Y1.2	408	0,1888	Valid	
	Y1.3	283	0,1888	Valid	
	Y2.1	320	0,1888	Valid	

	Y2.2	361	0,1888	Valid
	Y2.3	610	0,1888	Valid
	Y3.1	365	0,1888	Valid
	Y3.2	631	0,1888	Valid
	Y4.1	478	0,1888	Valid
	Y4.2	626	0,1888	Valid
Kepercayaan (Z)	Z1.1	504	0,1888	Valid
	Z1.2	791	0,1888	Valid
	Z2.1	790	0,1888	Valid
	Z2.2	780	0,1888	Valid
	Z3.1	767	0,1888	Valid
	Z3.2	315	0,1888	Valid

Sumber: Data Primer diolah, Desember 2017.

Dari tabel 4.10 di atas terlihat bahwa seluruh item pernyataan dinyatakan valid karena *Corrected Item-Total Correlation* lebih dari 0,1888.

4.1.1.19. Uji Reliabilitas

Syarat data *reliable* adalah nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,1888.

Hasil Uji reliabilitas masing-masing variabel adalah sebagai berikut :

Tabel 4.11

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian

Variabel	Nilai <i>Cronbach's Alpha</i>	Standar Nilai	Keterangan
----------	-------------------------------	---------------	------------

Kesehatan dan Keselamatan Kerja (X)	0,751	0,1888	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,700	0,1888	Reliabel
Komitmen Organisasi (Z)	0,739	0,1888	Reliabel

Sumber: Data Primer diolah, Desember 2017.

Berdasarkan tabel 4.11 di atas terlihat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* masing-masing variabel adalah $> 0,1888$ dengan demikian hasil penelitian tersebut *reliable*.

4.1.1.20. Uji Asumsi Klasik

4.1.1.20.1. Uji Normalitas

Uji normalitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah residual model regresi yang diteliti berdistribusi normal atau tidak. Metode yang digunakan untuk menguji normalitas adalah dengan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov*. Jika nilai signifikansi dari hasil uji *Kolmogorov-Smirnov* $> 0,1$ maka asumsi normalitas terpenuhi.

Tabel 4.12

Hasil Uji Normalitas

Model	Sig	Keterangan
X terhadap Y	0,422	Normalitas Terpenuhi

X dan Z terhadap Y	0,718	Normalitas Terpenuhi
---------------------------	-------	----------------------

Sumber : Data Primer diolah, Desember 2017.

Dari Uji *Kolmogorov-Smirnov* pada SPSS diperoleh nilai 0,422 dan 0,718 lebih besar dari 0,1 yang artinya asumsi normalitas terpenuhi.

4.1.5.21. Uji Linieritas

4.1.5.21.1. Pengujian Linieritas

Uji linearitas dilakukan dengan menggunakan *curve estimate*, yaitu gambaran hubungan linear antara variabel X dengan variabel Y. Jika nilai sig $f < 0,1$, maka variabel X tersebut memiliki hubungan linier dengan variabel Y.

Tabel 4.13

Hasil Uji Linieritas

Model	F	Sig.	Keterangan
X ke Y	4.621	0.035	Linier
X ke Z	41.5569	0.000	Linier
Z ke Y	18.426	0.000	Linier

Sumber : Data Primer diolah, Desember 2017.

Dari tabel 4.13 dapat disimpulkan bahwa model 1 yaitu jalur X ke Y diperoleh signifikansi sebesar 0,035 data tersebut menunjukkan bahwa linieritas terpenuhi. Model 2 yaitu jalur X ke Z diperoleh signifikansi sebesar 0,000 data

tersebut menunjukkan bahwa linieritas terpenuhi, sedangkan model 3 yaitu jalur Z ke Y diperoleh signifikansi sebesar 0,000, data tersebut menunjukkan bahwa linieritas tidak terpenuhi.

4.1.1.22. Uji Hipotesis

4.1.1.22.1. Goodness of Fit Model

Goodness of fit Model digunakan untuk mengetahui besarnya keragaman variabel eksogen dalam menjelaskan keragaman variabel endogen, atau dengan kata lain untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel eksogen terhadap variabel endogen. *Goodness of fit Model* dalam analisis Path dilakukan dengan menggunakan Koefisien Determinasi Total (R_m^2).

Adapun hasil *Goodness of fit Model* yang telah diringkaskan dalam tabel berikut:

Tabel 4.14

Variabel	R^2
Komitmen Organisasi	0.463
Kinerja Karyawan	0.740
$R_m^2 = 1 - ((1 - R_Z^2) * (1 - R_Y^2))$ $R_m^2 = 1 - ((1 - 0.463) * (1 - 0.740)) = 0.86$	

Sumber: Data Primer diolah, Desember 2017.

Berdasarkan tabel 4.14 R-square variabel komitmen organisasi bernilai 0.463 atau 46.3%. Hal ini dapat menunjukkan bahwa komitmen organisasi mampu dijelaskan oleh kesehatan dan keselamatan kerja sebesar 46.3%, atau dengan kata

lain kontribusi kesehatan dan keselamatan kerja terhadap komitmen organisasi sebesar 46.3%, sedangkan sisanya sebesar 53.7% merupakan kontribusi variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

R-square variabel kinerja karyawan bernilai 0.740 atau 74%. Hal ini dapat menunjukkan bahwa keragaman kinerja karyawan mampu dijelaskan oleh kesehatan dan keselamatan kerja dan komitmen organisasi sebesar 74%, atau dengan kata lain kontribusi kesehatan dan keselamatan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan sebesar 74%, sedangkan sisanya sebesar 26% merupakan kontribusi variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Koefisien Determinasi Total (R_m^2) bernilai 0.86 atau 86%. Hal ini dapat menunjukkan bahwa keragaman kinerja karyawan mampu dijelaskan oleh model secara keseluruhan sebesar 86%, atau dengan kata lain kontribusi kesehatan dan keselamatan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan secara langsung maupun tidak langsung sebesar 86%, sedangkan sisanya sebesar 14% merupakan kontribusi variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

4.1.1.23. Pengujian Signifikansi Simultan

Pengujian signifikansi simultan digunakan untuk menguji hipotesis mengenai ada tidaknya pengaruh variabel eksogen secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel endogen. Kriteria pengujian menyatakan bahwa apabila nilai probabilitas *< level of significant* ($\alpha = \alpha$) maka dinyatakan adanya pengaruh variabel eksogen secara simultan terhadap variabel endogen. Pengujian signifikansi simultan dapat diketahui melalui ringkasan pada tabel berikut:

Tabel 4.15

Model	Hubungan	F statistics	Prob.
Model 1	Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) → Komitmen Organisasi	11.633	0.002
Model 2	Komitmen Organisasi → Kinerja Karyawan	20.621	0.000
	Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) → Kinerja Karyawan		

Sumber: Data Primer diolah, Desember 2017.

Berdasarkan ringkasan yang tertera pada tabel 4.15 di atas dapat diketahui bahwa pada model 1, yaitu pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja terhadap komitmen organisasi diperoleh Fstatistics sebesar 11.633 dengan probabilitas sebesar 0.002. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa probabilitas < alpha (10%). Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan kesehatan dan keselamatan kerja terhadap komitmen organisasi.

Selanjutnya pada model 2, yaitu pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan diperoleh Fstatistics sebesar 20.621 dengan probabilitas sebesar 0.000. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa probabilitas < alpha (10%). Hal ini berarti terdapat pengaruh

signifikan secara simultan kesehatan dan keselamatan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

4.1.1.24. Pengujian Signifikansi Parsial

Pengujian signifikansi parsial digunakan untuk menguji hipotesis mengenai ada tidaknya pengaruh variabel eksogen secara parsial terhadap variabel endogen. Kriteria pengujian menyatakan bahwa apabila nilai probabilitas $< \text{level of significant}$ ($\alpha = \alpha$) maka dinyatakan adanya pengaruh variabel eksogen secara parsial terhadap variabel endogen. Pengujian signifikansi dapat diketahui melalui ringkasan pada tabel berikut:

Tabel 4.16

Eksogen	Endogen	Koef	T statistics	Prob.
Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)	Komitmen Organisasi	0.866	9.960	0.002
Komitmen Organisasi	Kinerja Karyawan	0.430	19.538	0.000
Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)	Kinerja Karyawan	0.385	14.915	0.000

Sumber: Data Primer diolah, Desember 2017.

Hipotesis 1, Kesehatan dan Keselamatan Kerja terhadap komitmen organisasi menghasilkan nilai T statistics sebesar 9.960 dengan probabilitas sebesar 0.002. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa probabilitas $< \alpha$ (10%). Hal ini berartiterdapat pengaruh yang signifikan secara langsung Kesehatan dan Keselamatan Kerja terhadap komitmen organisasi. Dengan demikian hipotesis 1 terpenuhi.

Hipotesis 2, Komitmen Organisasi terhadap kinerja karyawan menghasilkan nilai T statistics sebesar 19.538 dengan probabilitas sebesar 0.000. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa probabilitas $> \alpha$ (10%). Hal ini berartiterdapat pengaruh yang signifikan secara langsung komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis 2 terpenuhi.

Hipotesis 3, Kesehatan dan Keselamatan Kerja terhadap kinerja karyawan menghasilkan nilai T statistics sebesar 14.915 dengan probabilitas sebesar 0.000. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa probabilitas $< \alpha$ (10%). Hal ini berartiterdapat pengaruh yang signifikan secara langsung Kesehatan dan Keselamatan Kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis 3 terpenuhi.

Selanjutnya pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi. Diketahui bahwa Kesehatan dan Keselamatan Kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena dua jalur tersebut signifikan maka dapat dinyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan Kesehatan dan Keselamatan Kerja terhadap

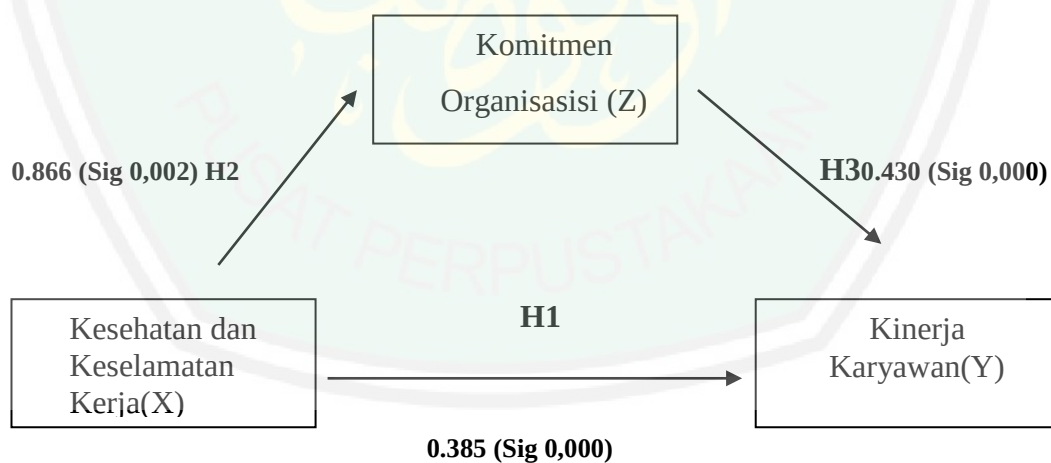
kinerjakaryawan melalui komitmen organisasi. Dengan demikiankomitmen organisasi mampu memediasi pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja terhadap kinerja karyawan.

4.1.1.25. Konversi Diagram Jalur ke dalam Model Pengukuran

Konversi diagram jalur ke dalam model pengukuran dimaksudkan untuk mengubah model diagram menjadi model pengukuran berbasis data empiric yang digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen secara langsung maupun secara tidak langsung.

Gambar 4.1

Hasil Model Analisis Jalur



Model empirik yang dihasilkan adalah sebagai berikut :

Model 1 : $Z = 0.866 X$

Model 2 : $Y = 0.866 X + 0.430 Z$

Adapun pengaruh secara langsung maupun secara tidak langsung sebagaimana disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 4.17

Eksogen	Endogen	Mediasi	Koefisien		
			Direct	Indirect	Total
Kesehatan dan Keselamatan Kerja	Komitmen Organisasi	-	0.866	-	0.866
Komitmen Organisasi	Kinerja Karyawan	-	0.430	-	0.430
Kesehatan dan Keselamatan Kerja	Kinerja Karyawan	Komitmen Organisasi	0.385	0.372	0.757

Sumber: Data diolah, Desember 2017.

Berdasarkan tabel 4.17 diatas dapat diketahui bahwa:

- A. Koefisien pengaruh langsung Kesehatan dan Keselamatan Kerja terhadap komitmen organisasi sebesar 0.866. Hal ini menunjukkan bahwa Kesehatan dan Keselamatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Dengan demikian semakin baik Kesehatan

dan Keselamatan Kerja maka cenderung dapat meningkatkan komitmen organisasi.

- B. Koefisien pengaruh langsung komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan sebesar 0.430. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian semakin baik komitmen organisasi maka cenderung dapat meningkatkan kinerja karyawan.
- C. Koefisien pengaruh langsung Kesehatan dan Keselamatan Kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0.385. Hal ini menunjukkan bahwa Kesehatan dan Keselamatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian semakin baik Kesehatan dan Keselamatan Kerja maka cenderung dapat meningkatkan kinerja karyawan.
- D. Koefisien pengaruh tidak langsung Kesehatan dan Keselamatan Kerja terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi sebesar 0.372. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan melalui kepercayaan. Dengan demikian semakin baik kepercayaan yang disebabkan oleh semakin baik kepemimpinan transformasional maka cenderung dapat meningkatkan produktivitas karyawan.

4.1.1.26. Pembahasan

4.1.1.26.1. Pengaruh Langsung Kesehatan dan Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian analisis jalur, menunjukkan bahwa variabel Kesehatan dan Keselamatan Kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ($p = 0,000 < 0,1$) sehingga Kesehatan dan Keselamatan Kerja berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan. Maka hipotesis pertama diterima. Semakin tinggi pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja maka kinerja karyawan akan semakin meningkat atau sebaliknya semakin rendah pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja maka kinerja karyawan akan semakin menurun.

Hasil penelitian ini sesuai dengan keadaan/kondisi di perusahaan PG. Kebon Agung Malang. Menurut hasil dari responden, mayoritas karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut adalah karyawan yang memiliki masa kerja >15 tahun dan berpendidikan minimal SMA. Hal ini berpengaruh terhadap pemahaman akan pentingnya menjaga keselamatan selama bekerja. Di PG Kebon Agung Malang sudah diterapkan akan pentingnya menjaga keselamatan selama bekerja. Sedangkan untuk kesehatan setiap karyawan, PG Kebon Agung Malang menyediakan fasilitas-fasilitas untuk menjamin kesehatan para karyawan di perusahaan mereka.

Penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilaksanakan oleh Gabriel (2013) menjelaskan bahwa dalam penelitian menggunakan 2 variabel yaitu variabel kesehatan dan keselamatan kerja (K3) dengan variabel kinerja karyawan. Hasil penelitian yang didapat yaitu kesehatan dan keselamatan kerja (K3) mempunyai pengaruh korelasi positif terhadap kinerja karyawan.

Penerapan kesehatan dan keselamatan kerja sesuai dengan standart yang diberlakukan oleh PG Kebon Agung Malang berdampak positif terhadap kinerja yang dihasilkan oleh para karyawannya. Hal itu disebabkan karena para karyawan merasa tentram dan tidak was-was ketika melakuka pekerjaan, sehingga para karyawan melakukan pekerjaan secara optimal.

Kinerja kerja yang dilakukan oleh para karyawan PG Kebon Agung Malang dilaksanakan secara bertanggung jawab, sehingga perusahaan PG Kebon Agung sendiri merasakan hal yang positif sebagaimana contohnya peningkatan kinerja pada setiap karyawan.

Seperti yang dijelaskan dalam Islam bahwa bekerja dalam konteks ini tidak hanya sebatas ubudiah saja, karena pekerjaan merupakan proses yang konsekuensi logisnya adalah amal (balasan) yang akan kita terima. Dalam hal ini, pekerjaan tidak hanya bersifat ritual dan ukhrowi akan tetapi juga kerja-kerja sosial yang bersiwat duniawi. Apabila seseorang mampu memposisikan pekerjaannya dalam dua konteks yaitu kebaikan dunia dan kebaikan akhirat, maka hal itu disebut pekerjaan yang berkah dan dari hasil proses pekerjaan tersebut disebut rizki yang berkah. Rizki yang berkah adalah hasil pekerjaan yang baik yang dikerjakan secara profesional dan bertanggung jawab yang sesuai dengan ajaran-ajaran Rasulullah SAW. Sesuai dengan firman Allah :

وَلَوْ شَاءَ اللَّهُ لَجَعَلَكُمْ أُمَّةً وَاحِدَةً وَلَكِنْ يُضِلُّ مَنْ يَشَاءُ وَيَهْدِي مَنْ يَشَاءُ ۚ وَلَتُسْأَلُنَّ عَمَّا
كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya: “Dan kalau Allah menghendaki, niscaya Dia menjadikan kamu satu umat (saja), tetapi Allah menyesatkan siapa yang dikehendaki-Nya dan

memberi petunjuk kepada siapa yang dikehendaki-Nya. dan Sesungguhnya kamu akan ditanya tentang apa yang telah kamu kerjakan”. (An-Nahl: 93)

4.1.1.27. Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Secara Tidak Langsung Melalui Variabel Komitmen Organisasi

Model analisis jalur regresi dari penelitian ini menunjukkan bahwa kesehatan dan keselamatan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan secara tidak langsung melalui variabel komitmen organisasi ($p = 0,000 > 0,1$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa pengaruh tidak langsung kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi terpenuhi. Apabila pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja semakin tinggi diikuti dengan komitmen organisasi karyawan PG Kebon Agung yang semakin tinggi maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Sebaliknya apabila kesehatan dan keselamatan kerja semakin rendah diikuti dengan komitmen organisasi yang semakin menurun maka kinerja karyawan akan semakin menurun pula.

Hasil penelitian ini sesuai dengan keadaan/kondisi di perusahaan PG Kebon Agung Malang. Penerapan standart kesehatan dan keselamatan kerja yang diterapkan oleh PG Kebon Agung Malang terhadap para karyawannya berdampak baik terhadap kinerja yang dimiliki oleh setiap karyawannya. Selain itu, para karyawan merasa tidak khawatir dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga muncullah komitmen organisasi karyawan terhadap perusahaan PG Kebon Agung Malang.

Bentuk dari komitmen organisasi yang dilakukan oleh para karyawan yaitu kesetiaan dalam ikut andil kegiatan perusahaan. Para karyawan merasa bahwa

peningkatan mutu kinerja mereka adalah hal yang wajib karena perusahaan PG Kebon Agung Malang menjamin kesehatan dan keselamatan diri setiap karyawan.

Disamping itu ditegaskan oleh Allah bahwa salah satu tujuan diciptakannya hidup dan mati adalah untuk melihat siapa yang paling baik pekerjaannya. Sesuai firman Allah :

الَّذِي خَلَقَ الْمَوْتَ وَالْحَيَاةَ لِيَبْلُوَكُمْ أَيُّكُمْ أَحْسَنُ عَمَلًا ۚ وَهُوَ الْعَزِيزُ الْغَفُورُ

Artinya: Yang menjadikan mati dan hidup, supaya Dia menguji kamu, siapa di antara kamu yang lebih baik amalnya. dan Dia Maha Perkasa lagi Maha Pengampun". (Al-Mulk:2)

BAB V

PENUTUP

Berdasarkan hasil dan pembahasan penelitian secara kuantitatif sebagaimana telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan dan saran dari penelitian ini. Kesimpulan dan saran-saran tersebut masing-masing dapat dijelaskan sebagai berikut :

5.1. Kesimpulan

1. Kesehatan dan keselamatan kerja (K3) berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan. semakin baik penerapan kesehatan dan keselamatan kerja (K3) di perusahaan, maka kinerja yang dihasilkan oleh karyawan akan meningkat.

Hal ini dikarenakan penerapan Kesehatan dan keselamatan kerja (K3) yang diterapkan oleh PG Kebon Agung Malang diperusahaan mereka dan mempunyai dampak secara langsung terhadap kinerja yang dihasilkan oleh para karyawannya. Penerapan Kesehatan dan keselamatan kerja (K3) di PG Kebon Agung Malang berupa sosialisasi pentingnya penggunaan alat keamanan saat bekerja, tunjangan-tunjangan kesehatan bagi karyawan, pengamanan pada alat-alat pabrik, penggunaan masker, baju pengaman berada pada kawasan rawan.

2. Penerapan yang dilakukan oleh PG Kebon Agung Malang menghasilkan umpan balik (feedback) positif berupa kinerja karyawannya kian meningkat. Menurut hasil penelitian, terdapat pengaruh secara langsung

terhadap peningkatan kinerja karyawan disebabkan oleh penerapan Kesehatan dan keselamatan kerja (K3) yang baik pada PG Kebon Agung Malang dan pengaruh secara tidak langsung terhadap komitmen organisasi di PG Kebon Agung Malang.

Penerapan Kesehatan dan keselamatan kerja (K3) yang baik menimbulkan rasa komitmen diri di tiap individu karyawan. sehingga tiap individu karyawan merasa peningkatan kinerja kerjanya adalah hal yang wajib dan wajar. Hal ini dikarenakan para karyawan merasa tentram dan tidak khawatir akan kesehatan dan keselamatan dirinya pada saat bekerja. Sehingga, muncullah rasa komitmen didalam diri individu karyawan untuk meningkatkan kinerja kerjanya.

Tetapi pada penelitian ini pengaruh secara langsung Kesehatan dan keselamatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan memiliki pengaruh paling besar karena tidak ada indikator lain yang mendukung peningkatan kinerja karyawan.

5.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, saran yang dapat diberikan antara lain :

5.2.1. Saran Bagi Praktisi

Kesehatan dan keselamatan kerja (K3) menjadi salah satu peran penting dalam peningkatan kinerja karyawan disuatu perusahaan. Karyawan merasa tentram akan keselamatan dirinya dan berpengaruh langsung terhadap kinerja kerjanya. PG Kebon Agung Malang adalah perusahaan yang menerapkan kesehatan dan keselamatan kerja (K3) dengan baik, sehingga kinerja karyawan di

PG Kebon Agung Malang meningkat. Selain peningkatan kinerja pada karyawan diperusahaan PG Kebon Agung Malang disebabkan oleh Kesehatan dan keselamatan kerja (K3) yang bagus, komitmen organisasi juga mempengaruhinya.

Komitmen organisasi muncul disebabkan karyawan merasa tidak khawatir terhadap keselamatan dirinya dilingkungan kerja karena perusahaan sudah menjamin kesehatan dan keselamatan tiap karyawan, sehingga muncullah rasa komitmen karyawan terhadap perusahaan. Bentuk dari komitmen karyawan terhadap perusahaan adalah peningkatan kinerja kerjanya. Maka dari itu, penerapan kesehatan dan keselamatan kerja (K3) yang baik akan berdampak baik pada kinerja karyawan diperusahaan dengan adanya rasa komitmen organisasi di tiap individu karyawan.

5.2.2.Saran bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini menghasilkan kesimpulan bahwa kesehatan dan keselamatan kerja (K3) mempunyai pengaruh penting dalam peningkatan kinerja kerja yang dimediasi langsung oleh komitmen organisasi tiap individu karyawan di PG Kebon Agung Malang.

Peneliti selanjutnya dapat melakukan uji beda antara variable kesehatan dan keselamatan kerja (K3) dan kinerja Karyawan berdasarkan indikator-indikator lain dan data-data lainnya sehingga penelitian menjadi lebih luas.

Penafsiran hasil temuan pada penelitian dilakukan secara mendalam dan *continue* untuk menemukan bukti yang lebih akurat dari hubungan setiap variable dalam penelitian ini. Sehingga bagi peneliti berikutnya tidak mempunyai

kesamaan dengan penelitian ini. Sebaiknya dilakukan penelitian menggunakan variable-variabel yang berbeda agar hasil pada penelitian lebih luas dan terperinci.



DAFTAR PUSTAKA

Al-Qur'an Digital In Word.

HR. Bukhori

Adi, Deden P. 2015. Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) terhadap Komitmen Karyawan pada UD. Trijaya Mandiri Citereup Bogor. *Skripsi*.

Adilistiono. Hubungan Etika Kerja Islam Terhadap Komitmen Profesi Dan Komitmen Organisasi. *Skripsi*. Jurusan Akuntansi Politeknik Negeri Semarang

Ardana, I Komang, dkk. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Graha Ilmu, Yogyakarta.

Arikunto. S. 2002. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Suatu Pendekatan Praktek, Edisi Revisi, Penerbit Rineka Cipta, Jakarta.

Barling, Julian. 2000. Commitment vs Control-Based Safety Practices, Safety Reputation, and Perceived Safety Climate. *Journal of Administrative Sciences*.

Budianto, Fendi. 2014. Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) terhadap Komitmen Organisasional PT. Sumber Kencana Bojonegoro. *Skripsi*. Universitas Kristen Petra.

Daft, R. L. 2003. *Manajemen*. Jilid 2. Alih Bahasa : Emil Salim & Iman Karmawan. : Penerbit Erlangga. Jakarta

Darma, Agus, 1993, *Manajemen Personalia*, Edisi Ketiga, Penerbit Erlangga: Jakarta.

Dessler, Gary, 1997, *Sumber Daya Manusia*, Edisi Bahasa Indonesia, Jilid 2, Penerbit PT. Prenhallindo: Jakarta.

Dewi, Rijuna. 2006. Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian pada PT. ECOGREEN OLEOCHEMICALS MEDAN PLANT : Fakultas Ekonomi Universitas Sumatra Utara. *Skripsi dipublikasikan*.

Hasibuan, S.P. Malayu, 1994. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Dasar dan Kunci Keberhasilan*, CV. Haji Masagung, Jakarta.

Ilfani, Grisma. 2013. Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) terhadap Kinerja Karyawan PT. Apac Inti Corpora Bawen Jawa Tengah. *Skripsi*. Universitas Diponegoro Semarang.

ILO, 2003. *Pencegahan Kecelakaan*. Jakarta: PT. Pustaka Binaman Prestindo.

Irawan, Wahyu. 2015. Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) terhadap Komitmen Organisasi. *Skripsi*. Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jawa Timur.

Jati, Ibrahim Kusuma. 2010. Pelaksanaan Program K3 Karyawan PT. Bitratex Industries Semarang. *Skripsi*. Universitas Diponegoro. Semarang.

John, Meyer. 1989. Organizational Commitment and Job Performance. *Journal of Applied Psychology*, Vol 74(1), Feb 1989, 152-156.

Moenir, A.S. 1983. *Pendekatan Manuia dan Organisasi Terhadap Pembinaan Kpegawaian*. Cetakan Ke – 1. Gunung Agung. Jakarta.

Mathis, Robert L. & Jackshon. John.H. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.

Mulyadi. 2001. *Balance Scorecard: alat Manajemen Kontemporer Untuk Pelipatganda Kinerja Keuangan Perusahaan*. Salemba Empat. Jakarta.

Prabu, Mangkunegara, Anwar. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Respatiningsih, Ida. 2015. Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan Studi pada Inspektorat Kabupaten Malang. *Skripsi*. UNTAG Semarang.

Robbins, S.P. 2003, *Perilaku Organisasi, Jilid I, Edisi 9 (Indonesia)*, PT. Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta.

Sunyoto Agus : *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Modul Program Pasca Sarjana STIE IPWI. Jakarta, 1999.

Sugeng, A.M., dkk. 2005. *Bunga Rampai Hiperkes & KK*. Edisi Kedua. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Sugiyono. 2005. *Statistik untuk Penelitian*, Cetakan ke delapan. Bandung: CV. Alfabeta

Sukarno, Gendut. *Pengaruh antara Komitmen Karyawan dan Iklim Organisasi Terhadap Performansi kerja karyawan*. Media Mahardika, Vol. 2, No. 3, Mei 2004.

Sumarno,J. Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Hubungan Antara Partisipasi Anggaran Dan Kinerja Manajerial (Studi Empiris

pada Kantor Cabang Perbankan Indonesia di Jakarta). *Skripsi dipublikasikan*. SNA VIII Solo, 15 –16 September 2005.

Sopiah, 2008. *Perilaku Organisasi*. Andi Offset. Yogyakarta

Supriyanto, Achmad Sani dan Machfudz, Masyhuri. 2010. *Metodologi Riset Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: UIN-MALIKI Press.

Wibowo, Endro. 2016. Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Skripsi*. STIE AMA Salatiga.

Xiong, Zhen. 2003. The Relationship Between The Three Components of Commitment and Employee Performance in China. *Jurnal Emerald Insight*.



LAMPIRAN

Uji Karakteristik Responden

Statistics

	jenis kelamin	pendidikan	umur	masa kerja
d	88	88	88	88
sing	0	0	0	0

jenis kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	mulative Percent
d -laki	78	88,6	88,6	88,6
iita	10	11,4	11,4	100,0
al	88	100,0	100,0	

pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	mulative Percent
d A	75	85,2	85,2	85,2
loma	9	10,2	10,2	95,5
	4	4,5	4,5	100,0
al	88	100,0	100,0	

umur

	Frequency	Percent	Valid Percent	mulative Percent
d 25 tahun	12	13,6	13,6	13,6
35 Tahun	62	70,5	70,5	84,1
45 tahun	14	15,9	15,9	100,0
al	88	100,0	100,0	

masa kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	mulative Percent
d Tahun	4	4,5	4,5	4,5
0 Tahun	11	12,5	12,5	17,0
15 Tahun	28	31,8	31,8	48,9
Tahun	45	51,1	51,1	100,0
al	88	100,0	100,0	

Uji Deskripsi Variabel

Variabel X

Statistics

	X1.1	X1.2	X1.3	X2.1	X2.2	X2.3
d	88	88	88	88	88	88
sing	0	0	0	0	0	0
an	3,9886	4,2727	3,8636	4,1136	3,6136	3,7500
dian	4,0000	4,0000	4,0000	4,0000	4,0000	4,0000
de	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00
Deviation	,90331	,63838	1,01915	,74943	,91516	,97379
ance	,816	,408	1,039	,562	,838	,948
imum	2,00	2,00	1,00	2,00	1,00	1,00
imum	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00
n	351,00	376,00	340,00	362,00	318,00	330,00

X1.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	mulative Percent
d)	6	6,8	6,8	6,8
)	18	20,5	20,5	27,3
)	35	39,8	39,8	67,0
)	29	33,0	33,0	100,0
al	88	100,0	100,0	

X1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
d)	1	1,1	1,1	1,1
)	6	6,8	6,8	8,0
)	49	55,7	55,7	63,6
)	32	36,4	36,4	100,0
al	88	100,0	100,0	

X1.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
d)	1	1,1	1,1	1,1
)	13	14,8	14,8	15,9
)	7	8,0	8,0	23,9
)	43	48,9	48,9	72,7
)	24	27,3	27,3	100,0
al	88	100,0	100,0	

X2.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
d)	4	4,5	4,5	4,5
)	8	9,1	9,1	13,6
)	50	56,8	56,8	70,5
)	26	29,5	29,5	100,0
al	88	100,0	100,0	

X2.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
d)	1	1,1	1,1	1,1
)	10	11,4	11,4	12,5
)	24	27,3	27,3	39,8
)	40	45,5	45,5	85,2
)	13	14,8	14,8	100,0
al	88	100,0	100,0	

X2.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	mulative Percent
d)	2	2,3	2,3	2,3
)	8	9,1	9,1	11,4
)	19	21,6	21,6	33,0
)	40	45,5	45,5	78,4
)	19	21,6	21,6	100,0
al	88	100,0	100,0	

Variabel Z

Statistics

	Z1.1	Z1.2	Z2.1	Z2.2	Z3.1	Z3.2
d	88	88	88	88	88	88
sing	0	0	0	0	0	0
an	4,1477	3,9659	3,9318	3,9773	3,9318	3,8523
dian	4,0000	4,0000	4,0000	4,0000	4,0000	4,0000
de	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00
Deviation	,76624	,85027	,77006	,84387	,75499	,59769
ance	,587	,723	,593	,712	,570	,357
imum	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	3,00
imum	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00
n	365,00	349,00	346,00	350,00	346,00	339,00

Z1.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	mulative Percent
d)	4	4,5	4,5	4,5
)	8	9,1	9,1	13,6
)	47	53,4	53,4	67,0
)	29	33,0	33,0	100,0
al	88	100,0	100,0	

Z1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
tidak	5	5,7	5,7	5,7
sedikit	18	20,5	20,5	26,1
cukup	40	45,5	45,5	71,6
banyak	25	28,4	28,4	100,0
Jumlah	88	100,0	100,0	

Z2.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
tidak	2	2,3	2,3	2,3
sedikit	23	26,1	26,1	28,4
cukup	42	47,7	47,7	76,1
banyak	21	23,9	23,9	100,0
Jumlah	88	100,0	100,0	

Z2.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
tidak	5	5,7	5,7	5,7
sedikit	17	19,3	19,3	25,0
cukup	41	46,6	46,6	71,6
banyak	25	28,4	28,4	100,0
Jumlah	88	100,0	100,0	

Z3.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
tidak	2	2,3	2,3	2,3
sedikit	22	25,0	25,0	27,3
cukup	44	50,0	50,0	77,3
banyak	20	22,7	22,7	100,0
Jumlah	88	100,0	100,0	

Z3.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	mulative Percent
d)	23	26,1	26,1	26,1
)	55	62,5	62,5	88,6
)	10	11,4	11,4	100,0
al	88	100,0	100,0	

Variabel Y

Statistics

	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y2.1	Y2.2	Y2.3	Y3.1	Y3.2	Y4.1	Y4.2
d	88	88	88	88	88	88	88	88	88	88
sing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
an	3,8750	3,8295	3,8409	4,0455	4,0795	4,2727	3,9545	3,8523	4,0455	4,0341
dian	4,0000	4,0000	4,0000	4,0000	4,0000	4,0000	4,0000	4,0000	4,0000	4,0000
de	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00
Deviation	,52111	,55131	,69293	,72570	,61066	,51922	,74137	,92897	,64164	,61493
ance	,272	,304	,480	,527	,373	,270	,550	,863	,412	,378
imum	2,00	2,00	2,00	1,00	2,00	3,00	1,00	1,00	2,00	3,00
imum	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00
n	341,00	337,00	338,00	356,00	359,00	376,00	348,00	339,00	356,00	355,00

Y1.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	mulative Percent
d)	1	1,1	1,1	1,1
)	15	17,0	17,0	18,2
)	66	75,0	75,0	93,2
)	6	6,8	6,8	100,0
al	88	100,0	100,0	

Y1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	mulative Percent
d)	1	1,1	1,1	1,1
)	19	21,6	21,6	22,7
)	62	70,5	70,5	93,2
)	6	6,8	6,8	100,0

Y1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
tidak	1	1,1	1,1	1,1
sedikit	19	21,6	21,6	22,7
cukup	62	70,5	70,5	93,2
banyak	6	6,8	6,8	100,0
Jumlah	88	100,0	100,0	

Y1.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
tidak	4	4,5	4,5	4,5
sedikit	17	19,3	19,3	23,9
cukup	56	63,6	63,6	87,5
banyak	11	12,5	12,5	100,0
Jumlah	88	100,0	100,0	

Y2.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
tidak	1	1,1	1,1	1,1
sedikit	1	1,1	1,1	2,3
cukup	12	13,6	13,6	15,9
banyak	53	60,2	60,2	76,1
Jumlah	21	23,9	23,9	100,0
Jumlah	88	100,0	100,0	

Y2.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
tidak	2	2,3	2,3	2,3
sedikit	7	8,0	8,0	10,2
cukup	61	69,3	69,3	79,5
banyak	18	20,5	20,5	100,0
Jumlah	88	100,0	100,0	

Y2.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
tidak	3	3,4	3,4	3,4
ada	58	65,9	65,9	69,3
tidak ada	27	30,7	30,7	100,0
Jumlah	88	100,0	100,0	

Y3.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
tidak	1	1,1	1,1	1,1
ada	2	2,3	2,3	3,4
tidak ada	14	15,9	15,9	19,3
ada	54	61,4	61,4	80,7
tidak ada	17	19,3	19,3	100,0
Jumlah	88	100,0	100,0	

Y3.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
tidak	3	3,4	3,4	3,4
ada	4	4,5	4,5	8,0
tidak ada	15	17,0	17,0	25,0
ada	47	53,4	53,4	78,4
tidak ada	19	21,6	21,6	100,0
Jumlah	88	100,0	100,0	

Y4.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
tidak	1	1,1	1,1	1,1
ada	13	14,8	14,8	15,9
tidak ada	55	62,5	62,5	78,4
ada	19	21,6	21,6	100,0
Jumlah	88	100,0	100,0	

Y4.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
tidak	15	17,0	17,0	17,0
ada	55	62,5	62,5	79,5
tidak ada	18	20,5	20,5	100,0
Total	88	100,0	100,0	

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas (> 0,1888)

Variabel X

Item-Total Statistics

	Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
1	19,6136	7,826	,430	,644
2	19,3295	7,879	,706	,583
3	19,7386	7,529	,402	,657
4	19,4886	8,299	,453	,640
5	19,9886	8,586	,260	,701
6	19,8523	7,760	,389	,660

Variabel Z

Item-Total Statistics

	Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
1	19,6591	9,653	,504	,867
2	19,8409	8,089	,791	,814
3	19,8750	8,501	,790	,816
4	19,8295	8,166	,780	,817
5	19,8750	8,662	,767	,821
6	19,9545	11,032	,315	,889

Variabel Y**Item-Total Statistics**

	Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
1	35,9545	8,481	,337	,574
2	36,0000	8,184	,408	,558
3	35,9886	8,172	,283	,582
4	35,7841	7,941	,320	,572
5	35,7500	8,144	,361	,565
6	35,5568	9,077	,610	,137
7	35,8750	7,720	,365	,560
8	35,9773	8,114	,631	,151
9	35,7841	7,665	,478	,536
10	35,7955	9,130	,626	,052

Uji Realibilitas**Variabel X****Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,751	7

Variabel Z**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,793	7

Variabel Y

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,700	11

Uji Normalitas

Variabel X ke Y

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
Normal Parameters ^{a,b}		
Mean		,88
Std. Deviation		,0000000
Most Extreme Differences	Absolute	3,04413294
	Positive	,045
	Negative	,045
Kolmogorov-Smirnov Z		-,045
Asymp. Sig. (2-tailed)		,422
		,994

Test distribution is Normal.
Calculated from data.

VariabelZ ke Y

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
Normal Parameters ^{a,b}		
Mean		,88
Std. Deviation		,0000000
Most Extreme Differences	Absolute	2,82232789
	Positive	,077
	Negative	,077
Kolmogorov-Smirnov Z		-,071
Asymp. Sig. (2-tailed)		,718
		,681

Test distribution is Normal.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	Unstandardized Residual
Normal Parameters ^{a,b}	88
Mean	,0000000
Standard Deviation	2,82232789
Most Extreme Differences	0,077
Positive	0,077
Negative	-,071
Kolmogorov-Smirnov Z	,718
Asymp. Sig. (2-tailed)	,681

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

UJI Linieritas

Variabel X ke Y

ANOVA Table

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups (Combined)	141,987	13	10,922	1,141	,340
Linearity	44,236	1	44,236	4,621	,035
Deviation from Linearity	97,750	12	8,146	,851	,599
Within Groups	708,456	74	9,574		
Total	850,443	87			

Variabel X ke Z

ANOVA Table

	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups (Combined)	449,613	13	34,586	3,937	,000
Linearity	365,193	1	365,193	41,569	,000
Deviation from Linearity	84,420	12	7,035	,801	,648
Within Groups	650,103	74	8,785		
Total	1099,716	87			

Variabel Z ke Y

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Z	Between Groups	226,705	14	16,193	1,895	,041
	Within Groups	157,442	1	157,442	18,426	,000
	Total	69,263	13	5,328	,624	,827
Linearity		623,738	73	8,544		
Total		850,443	87			

Uji Path

Variabel X ke Y

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,273 ^a	,740	,006	3,11758

Predictors: (Constant), X2.3, X1.1, X2.1, X2.2, X1.3, X1.2

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	63,178	6	10,530	1,083	,379 ^a
Residual	787,265	81	9,719		
Total	850,443	87			

Predictors: (Constant), X2.3, X1.1, X2.1, X2.2, X1.3, X1.2

Dependent Variable: Y

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	34,887	2,540		13,737	,000
1	,492	,515	,142	,957	,342
2	-,380	,763	-,078	-,498	,620
3	,377	,430	,123	,875	,384
1	,613	,521	,147	1,176	,243
2	,124	,425	,036	,292	,771
3	,047	,411	,015	,114	,909

Dependent Variable: Y

Variabel X ke Z**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,680 ^a	,463	,423	2,70049

Predictors: (Constant), X2.3, X1.1, X2.1, X2.2, X1.3, X1.2

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	509,012	6	84,835	11,633	,000 ^a
Residual	590,704	81	7,293		
Total	1099,716	87			

Predictors: (Constant), X2.3, X1.1, X2.1, X2.2, X1.3, X1.2

Dependent Variable: Z

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	6,875	2,200		3,125	,002
1	-,078	,446	-,020	-,176	,861
2	1,351	,661	,243	2,045	,044
3	,157	,373	,045	,422	,674
1	2,163	,452	,456	4,788	,000
2	,238	,368	,061	,646	,520
3	,296	,356	,081	,830	,409

Dependent Variable: Z

Variabel Z ke Y**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,430 ^a	,185	,176	2,83869

Predictors: (Constant), Z

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	157,442	1	157,442	19,538	,000 ^a
Residual	693,002	86	8,058		
Total	850,443	87			

Predictors: (Constant), Z

Dependent Variable: Y

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	30,822	2,060		14,960	,000
1	,378	,086	,430	4,420	,000

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
Constant	30,822	2,060		14,960	,000
	,378	,086	,430	4,420	,000

Dependent Variable: Y



JK	PN	UM	MK	X1.1	X1.2	X1.3	X2.1	X2.2	X2.3	Z1.1	Z1.2	Z2.1	Z2.2	Z3.1	Z3.2	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y2.1	Y2.2	Y2.3	Y3.1	Y3.2	Y4.1	Y4.2	X1	X2	Z1	Z2	Z3	Y1	Y2	Y3	Y4	X	Z	Y	
1	1	1	1	2	4	4	2	4	4	3	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	10	11	10	9	8	12	11	6	8	21	27	37
1	1	1	1	2	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	2	4	3	4	3	9	9	6	6	6	12	11	6	6	18	18	35
1	1	1	1	2	3	4	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	9	12	7	8	8	12	12	7	8	21	23	39
1	1	1	1	2	3	4	2	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	9	12	8	9	10	12	12	8	8	21	27	40
1	1	1	1	2	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	8	12	8	8	8	12	12	8	8	20	24	40
1	1	1	1	2	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	8	12	8	8	8	12	12	8	8	20	24	40
1	1	1	1	2	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	8	12	8	8	8	12	12	8	8	20	24	40
1	1	1	1	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	11	12	8	8	8	12	12	8	8	23	24	40
1	1	1	1	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	12	12	8	8	8	12	12	7	8	24	24	39
1	1	1	1	1	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	9	12	8	8	8	10	11	7	8	21	24	36
1	1	1	1	1	3	4	2	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	9	12	9	9	8	12	12	6	8	21	26	38
1	2	2	1	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	9	12	8	8	8	12	12	8	8	21	24	40
1	1	1	1	1	4	5	1	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	1	4	5	5	10	14	10	10	9	14	12	5	10	24	29	41
1	2	3	2	2	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	10	12	10	10	10	14	13	9	10	22	30	44
2	2	3	2	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	14	12	8	8	8	12	14	8	8	26	24	42
1	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	11	12	8	8	9	12	12	6	8	23	25	38
1	2	3	3	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	1	5	5	5	13	15	10	10	9	14	15	5	10	28	29	44
1	2	3	3	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	12	15	10	9	10	15	15	9	10	27	29	49
1	2	3	3	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	8	12	8	8	8	12	12	8	8	20	24	40
1	2	3	3	2	4	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	8	12	8	7	8	12	12	7	8	20	23	39
1	2	3	3	5	5	5	4	4	5	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	15	13	8	7	7	11	15	10	9	28	22	45
1	1	3	3	4	4	5	4	3	4	4	5	4	5	4	4	4	4	3	3	4	5	5	4	5	5	5	13	11	9	9	8	11	12	9	10	24	26	42
1	1	3	3	4	4	5	3	4	4	3	5	4	5	4	4	4	4	5	5	3	4	4	4	4	4	4	13	11	8	9	8	13	12	8	8	24	25	41
1	3	3	3	5	5	4	3	5	4	3	5	3	5	3	5	3	4	3	5	5	5	4	3	4	4	4	14	12	8	8	7	10	14	7	8	26	23	39
1	1	3	3	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	14	14	9	9	10	12	12	7	7	28	28	38
1	1	3	3	4	4	4	4	5	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	12	11	8	8	8	12	13	9	8	23	24	42
2	1	3	3	4	4	4	4	5	3	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	12	11	9	8	8	12	13	9	8	23	25	42
2	3	2	3	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	3	5	3	3	4	15	11	10	10	9	12	13	8	7	26	29	40
2	1	2	3	3	3	4	4	3	4	4	5	4	5	4	5	4	4	3	4	5	4	5	4	5	5	5	10	11	9	9	9	11	13	9	10	21	27	43
2	1	2	3	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	13	13	8	9	9	13	13	8	8	26	26	42
2	1	2	3	4	4	5	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	13	10	7	6	6	10	12	8	8	23	19	38
1	3	2	3	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	5	5	5	5	5	5	12	8	8	8	7	12	12	10	9	20	23	43
1	1	2	3	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	5	4	5	4	5	5	12	8	8	8	7	12	12	9	9	20	23	42
1	1	2	3	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	12	10	8	8	8	12	12	9	9	22	24	42
1	3	2	3	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	12	10	8	8	8	12	11	6	6	22	24	35
1	1	2	3	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	15	12	9	9	8	12	12	8	7	27	26	39
1	1	2	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	12	11	8	8	8	12	12	8	7	23	24	39
1	1	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	11	12	8	8	8	12	12	8	8	23	24	40
2	1	2	3	4	4	4	4	2	2	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	12	8	7	6	6	11	12	8	8	20	19	39
1	1	2	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	12	10	8	8	9	13	15	9	8	22	25	45
1	1	2	3	5	5	5	3	3	4	3	5	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	15	10	8	9	8	11	12	8	8	25	25	39
1	1	2	3	5	5	5	4	3	3	4	5	5	5	5	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	15	10	9	10	8	12	13	8	8	25	27	41
1	1	2	3	5	5	5	4	2	2	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	3	3	3	3	3	15	8	9	10	9	15	12	6	6	23	28	39
1	1	2	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	14	14	9	8	8	14	13	8	9	28	25	44
2	1	2	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	15	14	10	9	8	12	14	9	8	29	27	43
1	1	2	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	3	15	14	10	10	9	12	13	10	8	29	29	43
1	1	2	4	5	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	11	7	5	6	6	12	15	10	9	18	17	46
1	1	2	4	4	4	3	3	5	5	3	2	2	2	2	5	3	3	2	1	2	4	4	4	4	4	4	11	13	5	4	7	8	7	8	8	24	16	31
1	1	2	4	4	4	4	4	5	5	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	5	4	4	4	4	3	12	14	8	7	6	10	13	8	7	26	21	38

1	1	2	4	3	5	4	5	5	5	5	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	12	15	8	6	6	10	12	8	8	27	20	38
1	1	2	4	4	5	5	5	3	4	5	5	5	5	5	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	14	12	10	10	9	11	12	6	6	26	29	35
1	1	2	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	15	12	8	8	8	13	14	8	9	27	24	44
1	1	2	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	3	3	5	3	3	4	4	4	4	4	15	14	9	8	8	11	10	9	8	29	25	38
1	1	2	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	12	10	8	8	7	12	12	10	8	22	23	42
1	1	2	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	14	14	10	10	9	12	12	10	9	28	29	43
1	1	2	4	4	5	5	5	5	4	5	5	3	5	3	5	3	3	5	5	5	4	4	4	4	4	14	14	10	8	8	11	14	8	8	28	26	41
1	1	2	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	3	4	4	4	4	5	4	4	4	15	15	10	10	9	10	13	9	8	30	29	40
1	1	2	4	5	5	5	5	3	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	15	12	10	10	9	12	12	10	9	27	29	43
1	1	2	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	3	4	5	4	4	3	3	3	3	15	14	10	10	9	11	13	6	6	29	29	36
1	1	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	2	5	12	11	8	8	7	9	12	4	7	23	23	32
1	1	2	4	5	5	4	5	4	3	5	3	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	3	3	14	12	8	7	8	12	13	7	6	26	23	38
1	1	2	4	4	5	5	5	3	4	5	3	3	3	3	3	3	4	4	5	5	4	3	4	3	4	14	12	8	6	6	11	14	7	7	26	20	39
1	1	2	4	5	4	4	4	3	3	4	5	4	5	4	3	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	13	10	9	9	7	12	14	8	8	23	25	42
1	1	2	4	3	4	3	4	4	2	4	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	4	3	3	2	4	10	10	7	5	5	10	9	8	8	20	17	35
2	1	2	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	14	12	8	8	7	12	11	9	8	26	23	40
1	1	2	4	3	2	3	4	4	4	4	2	3	2	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	8	12	6	5	6	10	12	6	7	20	17	35
1	1	2	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	5	4	3	3	3	3	12	13	8	7	7	12	13	6	6	25	22	37
1	1	2	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	15	13	9	10	9	13	14	10	9	28	28	46
1	1	2	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	12	11	7	7	7	12	12	6	9	23	21	39
1	1	2	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	5	4	4	4	5	12	10	7	6	7	10	13	5	9	22	20	37
1	1	2	4	4	4	4	5	3	3	5	3	4	3	4	4	3	4	4	4	5	5	5	3	4	5	12	11	8	7	8	11	14	8	9	23	23	42
1	1	2	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	3	4	4	5	4	3	5	4	4	4	4	14	14	10	10	7	13	12	8	8	28	27	41
1	1	2	4	5	4	4	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	5	4	4	4	4	13	8	5	6	6	8	11	8	8	21	17	35
1	1	2	4	4	4	4	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	5	4	4	4	5	12	8	5	6	6	8	11	8	9	20	17	36
1	1	2	4	3	4	4	2	3	4	2	3	3	3	3	3	4	4	4	4	2	5	4	3	3	5	11	9	5	6	7	12	11	7	8	20	18	38
1	1	2	4	3	4	4	3	2	4	3	2	3	2	3	4	4	4	3	4	4	4	5	5	3	5	11	9	5	5	7	11	12	10	8	20	17	41
2	1	2	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	5	4	12	10	8	8	7	11	11	8	9	22	23	39
1	1	2	4	3	4	4	4	1	5	4	2	4	2	4	4	3	2	3	5	5	4	1	4	4	4	11	10	6	6	8	9	13	5	8	21	20	35
1	1	2	4	3	3	4	3	3	3	3	3	5	3	5	4	4	4	4	4	5	5	3	5	4	4	10	9	6	8	9	12	13	8	9	19	23	42
1	1	2	4	4	3	3	3	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	4	5	4	5	5	3	5	5	10	6	6	6	6	10	14	8	10	16	18	42
1	1	2	4	4	3	2	4	2	1	4	2	3	2	3	4	2	2	3	4	4	5	4	4	4	5	9	7	6	5	7	7	13	8	9	16	18	37
1	1	2	4	4	4	5	4	4	5	4	4	3	4	3	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	13	13	8	7	8	13	13	8	8	26	23	42
1	1	2	4	5	5	4	5	3	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	3	3	4	3	14	12	9	9	9	13	13	6	7	26	27	39

KUISIONER

Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan kerja (K3) terhadap Kinerja Karyawan Melalui Variabel Komitmen Organisasi

IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama Responden:
2. Jenis Kelamin :
 - a. Laki-Laki
 - b. Perempuan
3. Usia :
 - a. 16-25 Tahun
 - b. 26-35 Tahun
 - c. 36-45 Tahun
4. Pendidikan terakhir :
 - a. SMA
 - b. Diploma
 - c. S1
5. Lama bekerja :
 - a. 2-5 Tahun
 - b. >5-10 Tahun
 - c. 10-15 Tahun
 - d. >15 Tahun

Petunjuk Pengisian Kuesioner :

1. Setiap pertanyaan mempunyai alternatif jawaban sebagai berikut:

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

N : Netral

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

2. Berilah tanda checklist (✓) pada salah satu jawaban yang saudara pilih

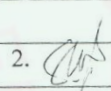
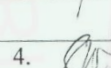
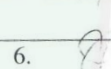
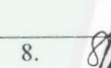
3. Isilah seluruh butir pertanyaan

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1	Kebisingan yang ditimbulkan oleh mesin di tempat kerja mengganggu konsentrasi saat bekerja					
2	Sirkulasi udara diruang kerja sangat baik					
3	Terdapat banyak debu ditempat kerja sangat mengganggu aktivitas kerja					
4	Ruang kerja yang tidak terlalu padat dan sesak (cukup longgar)					
5	Cara pimpinan mengatur dan mengingatkan karyawan cukup baik.					
6	Penempatan bahan-bahan kimia ditempatkan pada semestinya.					
7	Mesin-mesin ditempat kerja dilengkapi dengan pengamanan mesin yang baik.					
8	Penyediaan alat perlindungan diri ditempat kerja cukup memadai.					
9	Pemasangan tanda-tanda peringatan pada tempat berbahaya mengingatkan akan pentingnya menjaga keselamatan pada saat bekerja.					

10	Menurut saya, sosialisasi dalam hal keamanan dilakukan dengan baik.					
11	Saya adalah bagian dari PG Kebon Agung Malang.					
12	Saya merasa bahagia menghabiskan sisa karir di PG Kebon Agung Malang.					
13	Pindah kerja dari PG Kebon Agung Malang tampaknya tidak etis/menyenangkan bagi saya.					
14	Kewajiban moral bagi saya adalah tetap bekerja di PG Kebon Agung Malang					
15	Meninggalkan karir di PG Kebon Agung Malang adalah hal yang merugikan bagi saya.					
16	Bekerja di PG Kebon Agung Malang adalah sebuah kebutuhan dan keinginan saya.					
17	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai standart mutu perusahaan.					
18	Saya mampu bekerja dengan teliti dan jujur.					
19	Saya paham dengan pekerjaan yang saya kerjakan.					
20	Saya melaksanakan pekerjaan sesuai target yang ditentukan perusahaan.					
21	Saya masuk kerja sesuai kebutuhan perusahaan.					
22	Saya tidak pulang sebelum waktunya.					
23	Saya tidak pernah meninggalkan tempat kerja tanpa izin.					
24	Tingkat absensi saya rendah.					
25	Saya mampu bekerjasama dengan rekan kerja saya.					
26	Saya selalu terbuka dengan pendapat orang lain.					

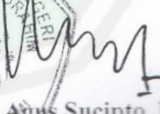
BUKTI KONSULTASI

Nama : Alen Krisdianto
 NIM/Jurusan : 13510055/Manajemen
 Dosen Pembimbing : Dr. Siswanto, S.E., M.Si
 Judul Skripsi : Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) terhadap Kinerja Karyawan melalui Variabel Komitmen Organisasi Studi Pada PG Kebon Agung Malang

No.	Tanggal	Materi Konsultasi	Tanda Tangan Pembimbing
1.	11 Januari 2017	Judul Proposal	1. 
2.	16 Januari 2017	Revisi Latar Belakang	2. 
3.	18 Februari 2017	Revisi Kajian Teori	3. 
4.	25 Februari 2017	Revisi Metode penelitian	4. 
5.	1 Maret 2017	ACC proposal	5. 
6.	5 Maret 2017	Seminar Proposal	6. 
7.	19 Maret 2017	ACC Proposal	7. 
8.	18 Desember 2017	Revisi BAB IV dan V	8. 
89	20 Desember 2017	ACC Keseluruhan	9. 

Malang, 20 Desember 2017

Mengetahui:
Ketua Jurusan Manajemen


 Drs. Agus Sucipto, MM
 NIP 19670816 200312 1 001



PT KEBON AGUNG
PABRIK GULA KEBON AGUNG
Kotak Pos 80 Telp. (0341) 801371 - 801064 Fax. (0341) 801143 - Malang 65102

No : AE/17 . 599

Kepada
Yth. Ketua Jurusan Manajemen
Fakultas Ekonomi
Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim
Jl. Gajayana No.50
Malang

Perihal : Permohonan Ijin Penelitian

Surat Sdr. No. Un.3.5/PP.00/0927/2017

Dengan hormat,

Menjawab surat saudara tersebut diatas dengan ini diberitahukan bahwa pada prinsipnya kami dapat menyetujui Permohonan Ijin Penelitian yang akan dilaksanakan Mahasiswa saudara:

No.	NAMA	JURUSAN	NIM
1.	Alen Krisdianto	Manajemen	13510055

Berkenaan dengan perihal tersebut kami memberikan ketentuan sebagai berikut :

1. Pelaksanaan Penelitian dapat dimulai **01 Nopember s/d 30 Nopember 2017** dengan membawa surat jawaban dari Perusahaan.
2. Berpakaian rapi dengan memakai atribut atau identitas Mahasiswa.
3. Mentaati Peraturan yang berlaku di Perusahaan dan dapat menjamin rahasia Perusahaan.
4. Perusahaan tidak memberikan fasilitas dalam bentuk apapun.
5. Segala resiko yang timbul akibat pelaksanaan penelitian diluar tanggung jawab perusahaan.
6. Setelah selesai diharap untuk menyerahkan laporan tertulis hasil Kegiatan penelitian tersebut kepada Perusahaan.

Demikian agar dilaksanakan sebaik-baiknya.

Malang, 20 Oktober 2017

PT KEBON AGUNG
PG KEBON AGUNG

Hendro Setiaji
Pemimpin

Tindasan :
Kepala Bagian Pabrikasi

AW/RF.3/SrtBlsPKL

BIODATA PENELITI

Nama Lengkap : Alen Krisdianto

Tempat, tanggal lahir : Malang, 17 Desember 1994

Alamat Asal : Dsn. Balongdowo RT/RW 003/001, Sidoarjo

Alamat di Malang : Jl. Mayjend Panjaitan Gang 17 A No 86, Malang

Telepon/Hp : 082245195223

E-mail : alen.krisdianto123@gmail.com

Instagram : alen_krisdianto

Pendidikan Formal

1998-2001 : TK Dharma Wanita Sidoarjo

2001-2007 : SD Negeri 2 Banjarrejo Malang

2007-2010 : SMP An-nur Bululawang Malang

2010-2013 : SMA An-nur Bululawang Malang

2013-2017 : Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas
Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang

Pendidikan Non Formal

2013-2014 : Program Khusus Perkuliahan Bahasa Arab UIN
Maliki Malang

2014 : English Language Center (ELC) UIN Maliki
Malang

Pengalaman Organisasi

OSIS SMA An-nur Bululawang Malang (2010)

Aktivitas dan Pelatihan

- a. Peserta Future Management Training Fakultas Ekonomi UIN Maliki Malang tahun 2013
- b. Peserta seminar “Membentuk Sarjana Ekonomi yang Ulul Albab” UIN Maliki Malang tahun 2013
- c. Peserta seminar nasional “Independensi OJK dalam Lalu-Lintas Jasa Keuangan di Indonesia” UIN Maliki Malang 2013
- d. Peserta seminar Nasional Fakultas Ekonomi “Membentuk Calon Wirausaha Muda Tangguh, Kreatif, Inovatif dan Berjiwa Ulul Albab” UIN Maliki Malang tahun 2015
- e. Peserta ICONIES 2016 Fakultas Ekonomi UIN Maliki Malang tahun 2016

Malang, 20 Desember 2017

Alen Krisdianto