

**Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) Terhadap Komitmen Organisasional dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi
(Di PT Trubaindo Coal Mining, Melak, Kalimantan Timur)**

JURNAL PENELITIAN



Disusun oleh:

Nama : Farisa Rahma Himawati

NIM : 14311345

Konsentrasi : Manajemen

Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

**UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
FAKULTAS EKONOMI
YOGYAKARTA
2018**

HALAMAN PENGESAHAN JURNAL

**Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) Terhadap Komitmen Organisasional dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi
(Di PT Trubaindo Coal Mining, Melak, Kalimantan Timur)**

Nama : Farisa Rahma Himawati

NIM : 14311345

Konsentrasi : Manajemen

Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Yogyakarta, 19 Juli 2018

Telah disetujui dan disahkan oleh

Dosen Pembimbing,


Arif Hartono, S.E., MHRM., Ph.D.

**Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja)
Terhadap Komitmen Organisasional Dengan Kepuasan
Kerja Sebagai Variabel Mediasi
(Di PT Trubaindo Coal Mining, Melak, Kalimantan Timur)**

Farisa R. Himawati
Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Indonesia
14311345@students.uii.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh secara parsial budaya organisasi terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasional, keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasional, kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional serta pengaruh kepuasan kerja yang memediasi antara budaya organisasi dengan komitmen organisasional dan K3 dengan komitmen organisasional. PT Trubaindo Coal Mining. Data yang dikumpulkan melalui kuesioner online yang dianalisis sebanyak 204 responden dengan menggunakan teknik *cluster sampling*. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan IBM SPSS *Statistics* 24. Hasil penelitian ini adalah adanya pengaruh signifikan secara parsial budaya organisasi terhadap kepuasan kerja, keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kepuasan kerja, budaya organisasi terhadap komitmen organisasional, kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional, ada pengaruh yang signifikan keselamatan dan kesehatan kerja terhadap komitmen organisasional melalui kepuasan kerja, tetapi tidak ada pengaruh secara parsial antara keselamatan dan kesehatan terhadap komitmen organisasional dan tidak ada pengaruh signifikan budaya organisasi terhadap komitmen organisasional melalui kepuasan kerja di PT Trubaindo Coal Mining.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Kesehatan dan Keselamatan kerja, Kepuasan kerja, dan Komitmen Organisasional

**The Impact of Organization Culture and K3 (Occupational Safety and Health) on
Organizational Commitment: Mediating Role of Job Satisfaction**

Farisa R. Himawati
Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Indonesia
14311345@students.uii.ac.id

ABSTRACT

This research aims to analyze the effect of partially organizational culture on job satisfaction and organizational commitment, and then occupational safety and health on job satisfaction and organizational commitment, job satisfaction on organizational commitment and the impact of job satisfaction mediated between organizational culture with organizational commitment and K3 with organizational commitment. The data collected through the online questionnaires are analyzed as much as 204 respondents using cluster sampling technique. Data analysis in this study uses a quantitative approach with IBM SPSS *Statistics* 24. The results of this study are the existence of a significant partial effect of organizational culture on job satisfaction, occupational safety and health on job satisfaction, organizational culture on organizational commitment, job satisfaction

on organizational commitment, there is a significant positive impact on occupational health and safety on organizational commitment through job satisfaction, but there is no partial impact between occupational safety and health on organizational commitment and there is no significant influence of organizational culture on organizational commitment through job satisfaction at PT Trubaindo Coal Mining.

Keywords: *Organizational Culture, Occupational Health and Safety, Job Satisfaction, and Organizational Commitment*

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia sangat penting untuk diperhatikan dalam sebuah organisasi apalagi di era generasi milenial ini dimana penggunaan teknologi digital berkembang sangat pesat sehingga perlu adanya pengelolaan sumber daya manusia yang lebih maju. Adanya manajemen sumber daya manusia yang diolah dengan baik oleh perusahaan maka akan dapat meningkatkan *performance* karyawan. Selain itu, perlu adanya saling mendukung antar karyawan dengan perusahaan agar dapat meningkatkan potensi sumber daya manusia baik dalam segi pengetahuan dan kemampuan (*hard skill* maupun *soft skill*) serta mampu bersaing dengan perusahaan lainnya. Efektivitas organisasi atau perusahaan akan tercapai jika seluruh anggotanya memiliki komitmen yang tinggi dalam pencapaian tujuan organisasi (Indrawati, dkk, 2017).

Komitmen yang terbentuk pada diri karyawan terhadap organisasinya sangat penting dalam keutuhan dan kemajuan suatu organisasi. Robbins dan Judge (2011) mendefinisikan komitmen organisasional sebagai suatu keadaan karyawan memihak kepada perusahaan tertentu dan tujuan tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaannya dalam perusahaan itu. Robbins dan Judge membagi komitmen menjadi tiga dimensi yaitu *affective commitment*, *continuance commitment*, dan *normative commitment*. Dalam beberapa dekade terakhir ini, komitmen organisasional menjadi isu yang penting dalam dunia kerja, hal ini mengakibatkan beberapa organisasi memasukkan unsur komitmen organisasional sebagai salah satu syarat untuk memegang jabatan atau posisi yang ditawarkan dalam iklan-iklan lowongan pekerjaan (Junaedi, dkk, 2013). Karyawan harus memahami dengan baik arti pentingnya komitmen organisasi agar tercipta suasana kerja yang kondusif.

Faktor-faktor tersebut dapat terealisasikan dengan berbagai cara fungsional sumber daya manusia, salah satunya dengan adanya budaya organisasi. Keberhasilan kinerja perusahaan berakar pada nilai-nilai yang dimiliki dan perilaku yang menjadi kebiasaan, apa yang dirasakan karyawan dan bagaimana persepsi ini menciptakan suatu pola teladan kepercayaan, nilai-nilai, dan harapan adalah budaya organisasi (Rivai dan Mulyadi 2012). Hal itu didukung dari pernyataan (Soedjono dalam Taurisa dan Intan 2012) menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan nilai-nilai yang berkembang di dalam organisasi dimana nilai-nilai yang dibentuk tersebut untuk mengarahkan perilaku setiap anggota organisasi. Perilaku karyawan itu dipengaruhi oleh lingkungan dimana mereka bekerja yang dibentuk dari budaya organisasi, adanya budaya tersebut diharapkan akan meningkatkan kinerja karyawan.

Perusahaan yang memiliki kekhasan budaya organisasi yang baik akan terciptanya kondisi yang harmonis, nyaman dan aman. Tidak hanya budaya organisasi yang menjadi menentu tingkat keberhasilan dari suatu organisasi, tentunya juga didukung oleh adanya peraturan dan ketentuan yang mengatur dan membatasi setiap kegiatan dan perilaku didalam organisasi, salah satunya ialah mengenai keselamatan dan kesehatan kerja dari karyawan itu sendiri (Pramono, 2017). Manajemen keselamatan dan kesehatan

kerja (K3) merupakan suatu sistem yang digunakan untuk melakukan pencegahan terhadap kemungkinan yang akan muncul akibat kecelakaan kerja dan pencegahan munculnya penyakit yang diakibatkan oleh hubungan kerja pada karyawan didalam lingkungan (Hanggraeni, 2012).

Budaya yang terbentuk dan tumbuh pada kehidupan kerja di perusahaan akan berpengaruh pada aktivitas kinerja disetiap karyawan. Karyawan akan merasa senang dan nyaman akan cenderung untuk loyal serta fokus pada pencapaian tujuan perusahaan apabila budaya organisasi yang terbangun itu baik di lingkungan kerja. Menurut (Robbins dan Judge, 2008) bahwa persepsi karyawan terhadap budaya dalam suatu organisasi baik, maka karyawan akan merasa puas terhadap pekerjaannya. Sebaliknya apabila persepsi karyawan terhadap budaya dalam suatu organisasi tidak baik, maka karyawan cenderung tidak puas terhadap pekerjaannya. Pernyataan itu diperkuat dengan hasil penelitian dari (Burhan, dkk, 2014) bahwa budaya organisasi dan komitmen organisasional mempengaruhi kepuasan kerja baik secara simultan (bersama-sama) maupun secara parsial (sendiri-sendiri). Dapat diartikan bahwa semakin kuat budaya yang diterapkan maka akan semakin meningkat kepuasan kerja karyawan. Selain itu semakin kuat dan lebih baik budaya itu diterapkan maka akan menciptakan loyalitas yang kuat pada karyawan untuk berkarier lebih lama pada lingkungan tempat kerja. Pernyataan tersebut dibuktikan dengan hasil penelitian (Shurbagi, 2015) bahwa budaya organisasi telah memberikan kontribusi secara signifikan dalam variabilitas (komitmen organisasional), maka hubungan diantara dua variabel tersebut berpengaruh positif.

Budaya organisasi sebagai variabel yang mempengaruhi kepuasan kerja dan komitmen organisasi juga memiliki peranan yang sangat penting. Hal ini terbukti pada penelitian Lumbanraja (2009) bahwa karakteristik individu, gaya kepemimpinan dan budaya organisasi baik secara langsung maupun tidak langsung (melalui kepuasan kerja) mempengaruhi komitmen organisasi, disamping ketiganya secara langsung berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. Seluruh perilaku pegawai, seperti sikap, kemampuan, keterampilan, moral, kepribadian, interaksi dengan orang lain, nilai-nilai yang dianut dan sebagainya akan sangat menentukan tingkat kepuasan kerja yang dicapai yang pada gilirannya akan berpengaruh pada komitmen pegawai terhadap organisasi. Kepuasan kerja juga memiliki pengaruh langsung terhadap komitmen organisasional. Perusahaan atau organisasi yang memenuhi hasrat atau keinginan dari para karyawan akan meningkatkan produktivitas kerja mereka baik melalui insentif, dukungan, pengakuan dan reward yang dinilai dari hasil kinerja. Menurut (Mathis dan Jackson, 2011) menyatakan bahwa kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, ketika seseorang puas terhadap pekerjaannya maka mereka akan lebih berkomitmen terhadap organisasi.

Pelaksanaan Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) yang. Menurut hasil penelitian (Yusuf, 2012) bahwa "*OSH have a significant effect on job satisfaction with a significance value of CR 0.009. Coefficient sign with the positive standard value of 0.351 indicates that as OSH increase, then kepuasan kerja would also increase*". Dapat diartikan bahwa adanya pengaruh signifikan antara K3 dengan kepuasan kerja dimana seiring semakin tinggi kepedulian terhadap pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) maka kepuasan kerja juga akan meningkat. Kepuasan kerja memiliki hubungan saling berpengaruh antara keselamatan dan kesehatan kerja dengan komitmen organisasional. Menurut Ivancevich, J.M, dkk (2005) mengungkapkan bahwa semakin tinggi persepsi kepuasan kerja karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat komitmen

organisasi yang dimiliki karyawan tersebut. Untuk menjaga kepuasan kerja dan komitmen karyawan yaitu salah satunya dengan memperhatikan keselamatan dan kesehatan kerja karyawan.

PT Trubaindo Coal Mining merupakan perusahaan pertambangan batubara dengan fasilitas penanaman modal dalam negeri (PMDN) dan konsesi pertambangan seluas 14.973,6 hektar, yang terletak di Melak, Kabupaten Kutai Barat (Kalimantan Timur) merupakan *subsidiary* dari PT. Indo Tambangraya Megah Tbk. Di PT Trubaindo Coal Mining di Melak menjadi obyek pilihan penelitian karena lokasi yang menarik untuk diteliti dimana terdapat tiga sektor lokasi kerja yaitu lokasi kantor, tambang dan pelabuhan. Jumlah para pekerja di PT Trubaindo Coal Mining sebesar 617 jiwa. Di setiap lokasi memiliki jumlah karyawan yang berbeda-beda dan memiliki tugas masing-masing. Lokasi kerja dilapangan tambang lebih besar resikonya dibandingkan dengan bekerja di kantor khususnya terkait keselamatan dan kesehatan kerja (K3), namun K3 menjadi hal penting yang dibutuhkan oleh seluruh pekerja di pertambangan.

Sistem sumber daya manusia yang dibentuk mulai dari proses rekrutmen untuk menentukan kandidat pekerja yang terbaik dengan kriteria yang mampu menjalankan nilai-nilai budaya perusahaan atau yang dikenal dengan Banpu Spirit. Banpu Spirit berasal dari empat nilai inti yaitu inovasi, sinergi, peduli, dan integritas. Banyaknya para karyawan yang bekerja di lokasi yang memiliki resiko kerja yang tinggi dan dihadapkan dengan tujuan pencapaian perusahaan menuju sistem ISO 26000. Oleh sebab itu, perlu adanya hubungan yang sinergi dalam mewujudkannya antara penerapan nilai-nilai inti pada budaya perusahaan dengan keselamatan dan kesehatan kerja (K3). Sehingga diharapkan juga dapat mendukung kebutuhan semua kegiatan sumber daya manusia dan terbentuknya kesetiaan karyawan pada perusahaan. Selain itu, keberhasilan perusahaan dapat tercapai dengan optimal. Ketertarikan dilakukan penelitian ini karena masih terbatasnya literatur penelitian dan integrasi yang belum jelas antar keempat variabel yang digunakan yaitu budaya organisasi, penerapan keselamatan dan kesehatan kerja (K3), kepuasan kerja dan komitmen organisasional.

Berdasarkan dari berbagai fakta teoritis dan empiris yang telah diuraikan diatas maka peneliti memberi judul “**Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) Terhadap Komitmen Organisasional: Kepuasan Kerja Sebagai Mediasi**”. Kajian penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan keselamatan dan kesehatan kerja terhadap komitmen organisasional melalui kepuasan kerja baik secara simultan atau parsial dan langsung atau tidak langsung.

KAJIAN PUSTAKA

Pengembangan Hipotesis

Robbins and Judge (2008) Budaya organisasi merupakan pengendali dan arah dalam membentuk sikap dan perilaku para anggota di dalam suatu organisasi. Secara individu maupun kelompok seseorang tidak akan terlepas dari budaya organisasi dan pada umumnya anggota organisasi akan dipengaruhi oleh beraneka ragamnya sumber daya yang ada. Selain itu, menurut Schein (1992) budaya organisasi didefinisikan pola asumsi dasar bersama yang dipelajari kelompok ketika memecahkan masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal, yang telah bekerja cukup baik untuk dianggap valid dan, oleh karena itu, untuk diajarkan kepada anggota baru sebagai cara yang tepat untuk memahami, berpikir, dan merasa terkait dengan masalah itu. Pendapat lain dari Hofstede (1986) bahwa budaya merupakan berbagai interaksi dari ciri-ciri kebiasaan yang

mempengaruhi kelompok-kelompok orang dalam lingkungannya. Jadi disimpulkan bahwa budaya organisasi adalah adalah suatu cara atau tuntunan yang dianut oleh karyawan untuk dapat berinteraksi dan beradaptasi dengan lingkungan tempat kerja.

Kaynak, et al (2016) menyatakan bahwa Sistem Manajemen Kesehatan dan Keselamatan Kerja telah ditetapkan oleh Gallagher (2001) sebagai sebuah kombinasi perencanaan dan peninjauan, pengaturan organisasi manajemen, konsultasi pengaturan, dan elemen program spesifik yang bekerja bersama secara terpadu untuk meningkatkan kesehatan dan kinerja keselamatan. Mangkunegara, (2002) keselamatan dan kesehatan kerja adalah suatu pemikiran dan sebagai upaya untuk mempertanggungkan kelengkapan dan kesempurnaan jasmani maupun rohani pada tenaga kerja, hasil karya dan budaya menuju masyarakat yang adil dan makmur. Selain itu, menurut (Schuler dan Jackson, 2003) keselamatan dan kesehatan kerja adalah semua kebijakan internal yang disusun untuk melindungi karyawan agar sehat dan aaman dalam menjalankan aktivitas kerja dan hal itu menjadi tanggung jawab perusahaan atas pelaksanaan K3.

Menurut Hasibuan (2013) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Selain itu, Spector (1985) mendefinisikan bahwa kepuasan kerja sebagai sekelompok perasaan evaluatif tentang pekerjaan itu sendiri. Sedangkan, edangkan menurut Luthans (2006) kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting. Terdapat tiga dimensi kepuasan kerja. Pertama, kepuasan kerja merupakan respon emosional terhadap situasi kerja. Dengan demikian kepuasan kerja dapat dilihat dan dapat diduga. Kedua, kepuasan kerja sering ditentukan menurut seberapa baik hasil yang dicapai memenuhi atau melampaui harapan.

Menurut Meyer dan Allen (1991) merumuskan suatu definisi mengenai komitmen dalam berorganisasi sebagai suatu konstruk psikologis yang merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya dan memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi. Selain itu, menurut Mowday et al (1982) komitmen organisasi didefinisikan sebagai keyakinan yang kuat dalam tujuan organisasi, dan nilai-nilai, kesediaan untuk melakukan banyak usaha atas nama organisasi dan keinginan kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi. Selanjutnya pendapat lain dari Robbins dan Judge (2008) komitmen sebagai suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi., membedakan komitmen organisasi atas tiga indikator, yaitu komponen afektif (*affective commitment*), komponen normatif (*normative commitment*), dan komponen berkelanjutan (*continuance commitment*).

Penelitian terdahulu yang digunakan dalam penelitian ini dapat dijabarkan secara singkat sebagai berikut, yaitu bahwa budaya organisasi terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Shurbagi, 2015; Lumbanraja, 2009; Taurisa dan Intan, 2012; Dadgar, dkk, 2013) dan memiliki hubungan signifikan terhadap komitmen organisasional (Hakim, 2015). Keselamatan dan kesehatan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja (Yusuf, dkk, 2012; Sembe dan Amos, 2017; Indrawati, dkk, 2017; Junaedi, dkk, 2013) dan terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasional (Kaynak, et.al., 2016; Amponsah-Tawiah dan Justice, 2016). Kepuasan kerja terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasional (Azzem, 2010; Liao, PW, 2015). Pada yang memediasi kedua hipotesis yaitu, budaya organisasi terhadap komitmen organisasional melalui kepuasan

kerja terbukti memiliki pengaruh yang signifikan yang terdapat pada penelitian (Shurbagi, 2015; Lumbanraja, 2009; Sopiah, 2008) dan terdapat K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) yang memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasional melalui kepuasan kerja dibuktikan pada penelitian (Indrawati, dkk, 2017; Junaedi, dkk, 2013).

Hipotesis

Berdasarkan pada landasan teori dan penelitian – penelitian terdahulu, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah.

H1: Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

H2: Keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

H3: Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional.

H4: Keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional.

H5: Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap terhadap komitmen organisasional.

H6: Kepuasan kerja akan memediasi hubungan antara budaya organisasi terhadap komitmen organisasional.

H7: Kepuasan kerja akan memediasi hubungan antara keselamatan dan kesehatan kerja terhadap komitmen organisasional.

METODE PENELITIAN

Sampel dan Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan metode *simple cluster* sampling dengan jumlah sampel yang diperoleh 207 responden PT Trubaindo Coal Mining. Pengumpulan data menggunakan kuesioner online dengan skala pengukuran likert. Interval dalam skala likert dalam penelitian ini menggunakan interval 1 sampai 6. Dari jumlah 207 kuesioner online yang telah diisi, hanya 204 kuesioner yang layak untuk diolah.

Pengukuran

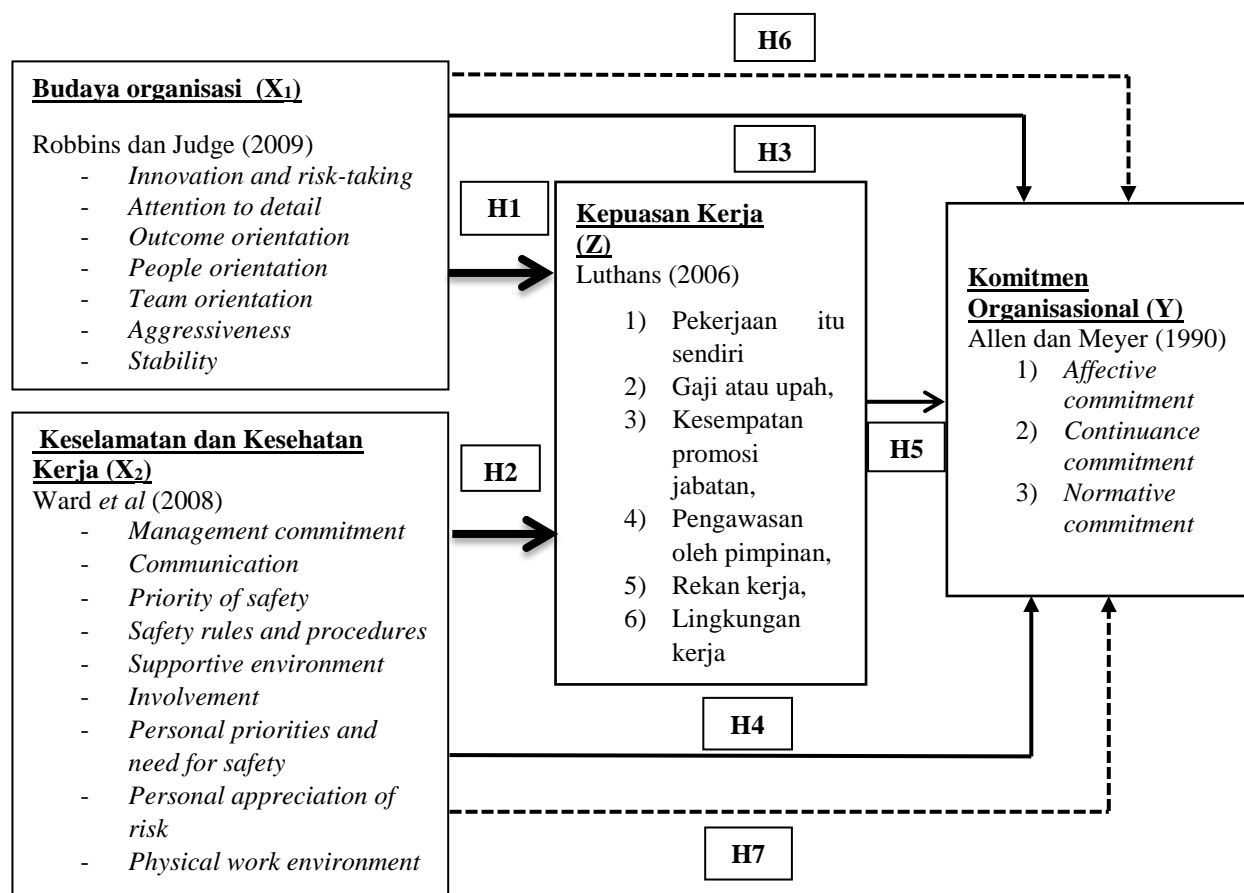
Penelitian ini menggunakan budaya organisasi dan K3 (keselamatan dan kesehatan kerja) sebagai variabel independen, komitmen organisasional sebagai variabel dependen, dan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

Variabel budaya organisasional (X_1) dalam penelitian diukur dengan 28 pertanyaan yang berasal dari indikator Robbins dan Judge (2009); *innovation and risks taking, attention to detail, goal orientation, people orientation, team orientation, aggressiveness, stability*.

Variabel keselamatan dan kesehatan kerja (X_2) dalam penelitian ini diukur dengan 19 pertanyaan yang berasal dari indikator Menurut Ward, *et al* (2008); *commitment management, communication, priority of safety, safety rules and procedures, supportive environment, involvement, personal priorities and need for safety, physical work environment*

Variabel kepuasan kerja (Z) dalam penelitian ini diukur dengan 15 pertanyaan yang berasal dari indikator Luthans (2006); pekerjaan itu sendiri, gaji dan imbalan, kesempatan promosi jabatan, pengawasan oleh pimpinan, rekan kerja, lingkungan kerja.

Variabel komitmen organisasional (Y) dalam penelitian ini diukur dengan 24 pertanyaan yang berasal dari indikator Allen Meyer (1990); komitmen afektif (*affective commitment*), komitmen normatif (*normative commitment*) dan komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*).



Gambar 1. Kerangka Pemikiran dan Hipotesis

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode atau pendekatan kuantitatif. Metode kuantitatif adalah proses pengumpulan, analisis, menafsirkan, dan menulis hasil penelitian. Metode khusus ada di survei maupun penelitian eksperimental yang terdapat hubungan dengan identifikasi sampel dan populasi, menentukan strategi penyelidikan, pengumpulan dan analisis data, penyajian hasilnya, membuat interpretasi, dan penulisan penelitian dengan cara yang sesuai dengan survei atau studi eksperimental (Creswell, 2009).

Profil Perusahaan. PT Trubaindo Coal Mining di Kutai Barat didirikan pada tahun 1994 yang merupakan milik dari Salim Group (IndoCoal) namun pada masa kepemilikan IndoCoal, PT Trubaindo Coal Mining masih merupakan visit study atau dalam artian perusahaan ini belum produksi. Perusahaan ini adalah anak cabang dari PT ITM (Indo Tambangraya Megah Tbk). PT TCM membagi menjadi dua kantor besar yaitu terletak di Bunyut (pusat) dan Adong. Perusahaan ini bergerak dibidang produksi *metric ton* (MT) produk batubara yang bertujuan untuk memenuhi permintaan baik dalam negeri maupun luar negeri. Lokasi Penelitian ini terletak di PT Trubaindo Coal Mining Melak, Kutai Barat, Kalimantan Timur.

Populasi dan Sampel. Populasi di PT TCM berjumlah 617 karyawan, namun data kuesioner yang diperoleh berjumlah 207 responden dan hasil 204 responden layak untuk diolah. Penelitian ini menggunakan metode *simple cluster* sampling dimana penggunaan

metode ini dihadapkan pada kenyataan dimana kerangka sampel yang digunakan bagi dasar pemilihan sampel tidak tersedia dan tidak lengkap, dan biaya yang diperlukan untuk membuat kerangka sampel cukup mahal (Yusi dan Umiyati, 2009). Oleh karena itu, peneliti melakukan pengambilan sampel secara acak melalui kuesioner online, dimana semua anggota perusahaan dapat mengakses *link google form* yang telah disediakan.

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas. Uji validitas dalam penelitian ini dihitung berdasarkan item atau variabel dari budaya organisasi, keselamatan dan kesehatan kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasional. Data yang diperoleh berjumlah 204 responden yang kemudian diolah dengan menggunakan *Software SPSS 24 IBM*. Perhitungan validitas instrumen didasarkan pada perbandingan antara r_{hitung} dan r_{tabel} dimana $r_{tabel} = 0,138$ ($df = N-2, 204-2 = 202$ pada $\alpha = 0,05$). Apabila r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} ($r_{hitung} > r_{tabel}$) maka item pernyataan dianggap valid begitu juga sebaliknya. Berdasarkan hasil uji validitas untuk empat variabel dinyatakan valid.

Kriteria suatu instrument penelitian dikatakan reliabel dengan menggunakan teknik analisis koefisien reliabilitas. Pengujian reliabilitas terhadap seluruh item atau pertanyaan pada penelitian ini akan menggunakan rumus koefisien *Cronbach Alpha*. Nilai Cronbach Alpha pada penelitian ini akan digunakan nilai 0,6 dengan asumsi bahwa daftar pernyataan yang diuji akan dikatakan reliabel bila nilai *Cronbach Alpha* $> 0,6$. Hasil uji reliabilitas untuk empat variabel yaitu budaya organisasi, keselamatan dan kesehatan kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasional dimana nilai masing-masing bernilai $> 0,9$ sehingga dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas. Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah suatu data normal atau tidak. Menurut Ghazali (2005) dasar pengambilan keputusan uji normalitas jika nilai sig. (signifikan) $> 0,05$ data berdistribusi normal, jika nilai sig. (signifikan) $< 0,05$ data berdistribusi tidak normal. Berdasarkan hasil analisis, dapat disimpulkan bahwa dua model regresi $X_1, X_2 \rightarrow Z$ dan $X_1, X_2, Z \rightarrow Y$ yang diolah merupakan data yang berdistribusi normal karena nilai signifikansinya $0,200 > 0,05$, sehingga uji normalitas terpenuhi.

Uji Multikolinieritas. Uji multikolinieritas merupakan pengujian untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antar variabel independen. Uji multikolinieritas hanya dilakukan pada model regresi dengan variabel independen yang lebih dari 1. Model regresi yang baik adalah model regresi yang tidak mengandung multikolinieritas. Ketentuannya nilai VIF dibawah 10 dan *Tolerance* diatas 0,1. Berdasarkan hasil pengujian uji multikolinieritas menunjukkan pada setiap model regresi pada setiap variabel independen memiliki nilai VIF dibawah 10 dan *Tolerance* diatas 0,1. Dapat diambil kesimpulan bahwa tidak terdapat multikolinieritas pada model regresi.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah untuk mengetahui keadaan dimana seluruh faktor pengguna tidak memiliki varians yang sama untuk seluruh pengamatan atas seluruh independen. Pendeteksian uji ini dengan metode *Glejser* apabila nilai sig. $> 0,05$ maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghazali, 2005). Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas diperoleh bahwa setiap model regresi yang diujikan memiliki nilai signifikansi uji *glejser* pada setiap variabel independen yang lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Hipotesis

Uji t. Digunakan uji t pada model pertama ini bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel budaya organisasi dan Keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kepuasan kerja secara parsial, sedangkan untuk melihat besarnya pengaruh pada angka beta atau *standardized coefficient*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Analisis Deskriptif Karakteristik Responden. Penelitian yang dilakukan di PT Trubaindo Coal Mining ini melibatkan 204 responden. Demografi responden yang mendominasi penelitian ini adalah berjenis kelamin laki-laki sebanyak 171 orang dan perempuan 33 orang. Usia yang dominan 31-35 tahun sebanyak 70 orang, pendidikan terakhir yang telah ditempuh paling banyak adalah lulusan S1 dan sebanyak 91 orang dan pada masa kerja 6-10 tahun yaitu sebanyak 84 orang.

Analisis Uji Regresi

1. Pengaruh Budaya Organisasi dan Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) Terhadap Kepuasan Kerja

Tabel 1. Regresi Linear X1, X2-->Z (Model 1)

Variabel Dependen : Kepuasan Kerja					
Variabel	<i>Unstandardized Coefficients B</i>	<i>Standardized Coefficients Beta</i>	t Hitung	Sig.	Keterangan
Budaya Organisasi	0,328	0,541	7,437	0,000	H1 terbukti
Keselamatan dan kesehatan kerja	0,245	0,249	3,419	0,001	H2 terbukti
Konstanta : 0,253					
F Hitung : 128,397					
Sig : 0,000					
<i>Adjusted R Square : 0,557</i>					

Sumber: Data Primer Diolah, 2018

Bentuk umum persamaan regresi adalah sebagai berikut.

$$Z = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2$$

Sehingga persamaan regresi untuk model pertama adalah sebagai berikut.

$$Z = 0,253 + 0,328 X_1 + 0,245 X_2$$

Dimana; Z = Kepuasan Kerja, X₁ = Budaya Organisasi, X₂ = Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), A = Konstanta, b₁ = Koefisien regresi untuk variabel X₁, b₂ = Koefisien regresi untuk variabel X₂

Berdasarkan Tabel 1 di atas, dapat diketahui bahwa:

- Nilai konstanta sebesar 0,253 artinya bahwa nilai variabel kepuasan kerja (Z) sebesar 0,253 apabila tidak dipengaruhi oleh variabel independen.
- Nilai koefisien regresi untuk variabel X₁ sebesar 0,328 artinya variabel X₁ memiliki arah pengaruh positif. Apabila terjadi kenaikan 1 satuan variabel budaya organisasi, maka akan meningkatkan nilai variabel kepuasan kerja sebesar 0,328 satuan dengan asumsi semua variabel bebas lainnya dalam keadaan konstan.
- Nilai koefisien regresi untuk variabel X₂ sebesar 0,245 artinya variabel X₂ memiliki arah pengaruh positif. Apabila terjadi kenaikan 1 satuan variabel Keselamatan dan

kesehatan kerja (K3) maka akan meningkatkan nilai variabel kepuasan kerja sebesar 0,245 satuan dengan asumsi semua variabel bebas lainnya dalam keadaan konstan.

1. Uji t (Model 1). Uji t pada model pertama ini bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel budaya organisasi dan Keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kepuasan kerja secara parsial, sedangkan untuk melihat besarnya pengaruh pada angka beta atau *standardized coefficient*.

a. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja

Ho: Budaya Organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja

Ha: Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja

Berdasarkan hasil perhitungan pada Tabel 1, diperoleh nilai signifikansi sebesar $p > 0,05$, maka Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya hipotesis pertama “Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja”, **terbukti**.

b. Pengaruh Keselamatan dan kesehatan kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Ho: Keselamatan dan kesehatan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja

Ha: Keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja

Berdasarkan hasil perhitungan yang pada Tabel 1, diperoleh nilai signifikansi $p > 0,05$, maka Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya hipotesis kedua “Keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja”, **terbukti**.

2. Koefisien Determinasi (Model 1). Besarnya pengaruh variabel budaya organisasi dan Keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kepuasan kerja pada hasil analisis regresi Tabel 1 di atas, diperoleh hasil *adjusted R square* sebesar 0,557. Sehingga dapat diartikan bahwa besar kontribusi variabel independent yaitu budaya organisasi dan K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) terhadap kepuasan kerja sebesar 55,7%. Sedangkan sisanya sebesar $(100\% - 55,7\% = 44,3\%)$, dimana hasil sisa dari nilai kepuasan kerja dipengaruhi oleh variabel lainnya.

2. Pengaruh Budaya Organisasi, Keselamatan dan kesehatan kerja, Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional

Tabel 2. Regresi Linear $X_1, X_2, Z \rightarrow Y$ (Model 2)

Variabel Dependen : Kepuasan Kerja					
Variabel	<i>Unstandardized Coefficients B</i>	<i>Standardized Coefficients Beta</i>	t Hitung	Sig.	Keterangan
Budaya Organisasi	0,462	0,422	4,934	0,000	H3 terbukti
Keselamatan dan kesehatan kerja	0,093	0,052	0,667	0,505	H4 terbukti
Kepuasan Kerja	0,563	0,312	4,244	0,000	H5 terbukti
Konstanta : -2,679					
F Hitung : 73,979					
Sig : 0,000					
<i>Adjusted R Square</i> : 0,519					

Sumber: Data Primer Diolah, 2018

Bentuk umum persamaan regresi adalah sebagai berikut.

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3Z$$

Sehingga persamaan regresi untuk model kedua adalah sebagai berikut.

$$Y = -2,679 + 0,462 X_1 + 0,093 X_2 + 0,563 Z$$

Dimana; Y = Komitmen Organisasional, X_1 = Budaya Organisasi, X_2 = Keselamatan dan kesehatan kerja, Z = Kepuasan Kerja, α = Konstanta, b_1 = Koefisien regresi untuk variabel X_1 , b_2 = Koefisien regresi untuk variabel X_2 , b_3 = Koefisien regresi untuk variabel Z

Berdasarkan Tabel 2 di atas, dapat diketahui bahwa:

- a. Nilai konstanta sebesar -2,679 artinya bahwa nilai variabel komitmen organisasional (Y) -2,679 apabila tidak dipengaruhi oleh variabel independen.
- b. Nilai koefisien regresi untuk variabel X_1 sebesar 0,462 artinya variabel X_1 memiliki arah pengaruh positif. Apabila terjadi kenaikan 1 satuan variabel budaya organisasi, maka akan meningkatkan nilai variabel komitmen organisasional sebesar 0,462 satuan dengan asumsi semua variabel bebas lainnya dalam keadaan konstan.
- c. Nilai koefisien regresi untuk variabel X_2 sebesar 0,093 artinya variabel X_2 memiliki arah pengaruh positif. Yaitu jika terjadi kenaikan 1 satuan variabel Keselamatan dan kesehatan kerja, maka akan meningkatkan nilai variabel komitmen organisasional sebesar 0,093 satuan dengan asumsi semua variabel bebas lainnya dalam keadaan konstan.
- d. Nilai koefisien regresi untuk variabel Z sebesar 0,563 artinya variabel kepuasan kerja Z memiliki arah pengaruh positif. Yaitu jika terjadi kenaikan 1 satuan variabel kepuasan kerja, maka akan meningkatkan nilai variabel komitmen organisasional sebesar 0,563 satuan dengan asumsi semua variabel bebas lainnya dalam keadaan konstan.

1. Uji t (Model 2). Uji t bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independent yaitu budaya organisasi, Keselamatan dan kesehatan kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional secara parsial, sedangkan untuk melihat besarnya pengaruh pada angka beta atau *standardized coefficient*.

a. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional

Ho: Budaya Organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional

Ha: Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional

Berdasarkan hasil perhitungan pada hasil analisis Tabel 2 diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < \alpha (0,05)$, maka Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya hipotesis ketiga "Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional", **terbukti**.

b. Pengaruh Keselamatan dan kesehatan kerja Terhadap Komitmen Organisasional

Ho: Keselamatan dan kesehatan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional

Ha: Keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional

Berdasarkan hasil perhitungan pada hasil analisis Tabel 2 diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,505 > \alpha (0,05)$, maka H_0 diterima dan H_4 ditolak. Artinya hipotesis keempat "Keselamatan dan kesehatan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional", **tidak terbukti**.

c. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional

Ho: Kepuasan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasional

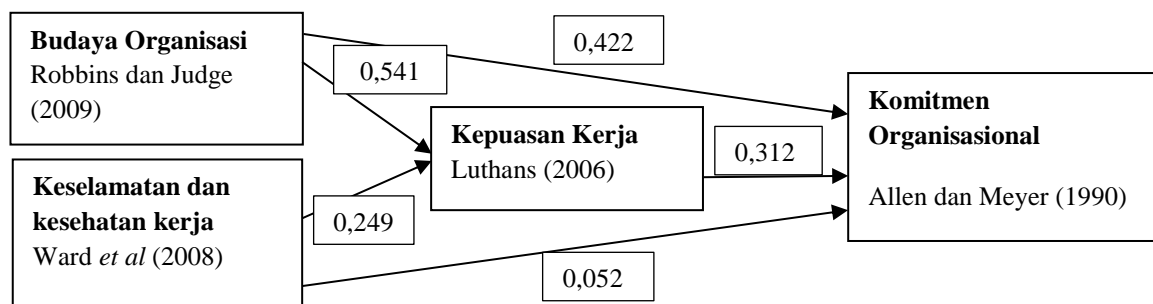
Ha: Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasional

Berdasarkan hasil perhitungan pada hasil analisis Tabel 2 diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < \alpha (0,05)$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya hipotesis kelima “Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasional”, **terbukti**.

2. Koefisien Determinasi (Model 2). Besarnya pengaruh variabel independent budaya organisasi, Keselamatan dan kesehatan kerja, kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional dapat diketahui dari tabel 4.20 di atas, diperoleh nilai *adjusted R square* sebesar 0,519. Sehingga dapat disimpulkan bahwa besar kontribusi variabel budaya organisasi, Keselamatan dan kesehatan kerja, kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional sebesar 51,9%. Sedangkan sisanya sebesar $(100\% - 31,0\% = 48,1\%)$, dimana hasil sisa dari nilai komitmen organisasional dipengaruhi oleh variabel lainnya.

Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Metode analisis jalur ini bertujuan untuk menguji dan mengetahui pengaruh variabel intervening yang terdapat pada hipotesis penelitian. Arti lain model analisis jalur itu digunakan untuk menganalisis pola hubungan antar variabel baik pengaruh langsung atau tidak langsung yaitu variabel eksogen terhadap variabel endogen.



Gambar 2. Diagram Jalur Variabel

1. Pengaruh Langsung

Pengaruh langsung merupakan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen tanpa dimediasi oleh variabel lainnya. Berikut ini analisis pada pengaruh langsung:

a. Pengaruh variabel budaya organisasi terhadap kepuasan kerja

$$X1 \rightarrow Z = 0,541$$

b. Pengaruh variabel Keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kepuasan kerja

$$X2 \rightarrow Z = 0,249$$

c. Pengaruh variabel budaya organisasi terhadap komitmen organisasional

$$X1 \rightarrow Y = 0,422$$

d. Pengaruh variabel Keselamatan dan kesehatan kerja terhadap komitmen organisasional

$$X2 \rightarrow Y = 0,052$$

e. Pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional

$$Z \rightarrow Y = 0,312$$

2. Pengaruh Tidak Langsung

a. Pengaruh variabel budaya organisasi terhadap komitmen organisasional melalui kepuasan kerja

$$X1 \rightarrow Z \rightarrow Y = (0,541 \times 0,312) = 0,169$$

b. Pengaruh variabel Keselamatan dan kesehatan kerja terhadap komitmen organisasional melalui kepuasan kerja

$$X2 \rightarrow Z \rightarrow Y = (0,249 \times 0,312) = 0,078$$

Rangkuman perhitungan pengaruh langsung dan tidak langsung dari pengaruh budaya organisasi (X1), Keselamatan dan kesehatan kerja (X2) terhadap komitmen organisasional (Y) melalui kepuasan kerja (Z) sebagai berikut.

Tabel 3 Koefisien Jalur

Pengaruh Variabel	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak langsung	Pengaruh Total
Budaya Organisasi (X1) → Kepuasan Kerja (Z)	0,541	-	0,541
Keselamatan dan kesehatan kerja (X2) → Kepuasan Kerja (Z)	0,249	-	0,249
Budaya Organisasi (X1) → Komitmen Organisasional (Y)	0,422	-	0,422
Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X2) → Komitmen Organisasional (Y)	0,052	-	0,052
Kepuasan kerja (Z) → Komitmen Organisasional (Y)	0,312	-	0,312
Budaya Organisasi (X1) → Kepuasan kerja (Z) → Komitmen Organisasional (Y)	0,422	0,169	0,573
Keselamatan dan kesehatan kerja (X2) → Kepuasan kerja (Z) → Komitmen Organisasional (Y)	0,052	0,078	0,620

Sumber: Data Primer Diolah, 2018

PEMBAHASAN

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja. Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dibuktikan dengan nilai signifikansi 0,000. Nilai signifikansi sebesar $0,000 < \alpha (0,05)$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya hipotesis pertama “Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja”, terbukti. Kedua variabel tersebut berpengaruh sebagaimana menurut (Robbins dan Judge, 2008) menyampaikan bahwa apabila persepsi karyawan terhadap budaya dalam suatu organisasi baik, maka karyawan akan merasa puas terhadap pekerjaannya. Sebaliknya, apabila persepsi karyawan terhadap budaya dalam suatu organisasi tidak baik, maka karyawan cenderung tidak puas terhadap pekerjaannya. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Shurbagi, 2015) yaitu budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Model regresi yang tersirat dalam penelitian ini ditemukan signifikan secara statistik ($P\text{-value} < 0,05$). Didukung dari penelitian yang dilakukan oleh (Dadgar, *et al.*, 2013) bahwa persepsi budaya organisasi dan niat untuk tinggal personil menunjukkan bahwa variabel eksogen klan Budaya memiliki hubungan positif dan signifikan dengan niat untuk tinggal. Budaya adhokrasi dan pasar memiliki positif dan hubungan yang signifikan dengan kepuasan rekan kerja. Budaya hierarki memiliki hubungan positif dan signifikan dengan kepuasan pembayaran, pekerjaan itu sendiri dan komitmen berkelanjutan. Budaya klan memiliki hubungan positif dan signifikan dengan kepuasan pembayaran, peluang promosi dan komitmen afektif. (Taurisa dan Intan, 2012) membuktikan bahwa budaya organisasi berpengaruh

positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin kuat budaya organisasi, maka semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan. Pada penelitian ini indikator budaya organisasi yang paling mendominasi adalah perasaan dihargai, dimana hal ini menunjukkan bahwa ketika seorang karyawan merasa dihargai dalam sebuah organisasi. Persamaan dalam penelitian ini dilakukan di perusahaan dan hasilnya bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Perbedaan penelitian ini adanya penggunaan metode sensus dan pemilihan teori variabel pada budaya organisasi (Hofstede *et al.*, 1993; Kolb *et al.*, 1999 dalam Mas'ud, 2004) serta kepuasan kerja (Hartline dan Ferrell, 1996). Disimpulkan bahwa semakin tinggi budaya organisasi yang tercipta diperusahaan baik, maka kepuasan kerja karyawan juga akan semakin tinggi. Nilai koefisien tersebut juga dapat diartikan adanya peningkatan sebesar 0,541 dari kepuasan kerja setiap kenaikan satu-satuan dari variabel budaya organisasi.

Pengaruh Keselamatan dan kesehatan kerja Terhadap Kepuasan Kerja.

Keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dibuktikan dengan nilai signifikansi 0,001. Nilai signifikansi sebesar $0,001 < \alpha (0,05)$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya hipotesis kedua “Keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja”, terbukti. Penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan (Yusuf, *et al.*, 2012) yaitu K3 memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Koefisien masuk dengan nilai standar positif sebesar 0,351 mengindikasikan bahwa seiring dengan bertambahnya K3 maka kepuasan kerja juga akan meningkat. Persamaan penelitian ini sama menggunakan teori variabel kepuasan kerja (Robbins, 2003) dan hasil yang berbunyi bahwa K3 memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Perbedaan penelitian ini terletak pada penggunaan teori K3 (Hayes *et al.*, 1998), teknik *random sampling* dan lokasi penelitian. Penelitian lainnya yaitu penelitian yang dilakukan oleh (Sembe dan Amos, 2017) menyatakan temuan mengungkapkan bahwa praktik manajemen keselamatan dan kesehatan mengarah pada peningkatan kepuasan kerja antara karyawan. Didukung oleh penelitian (Indrawati, dkk, 2017) bahwa K3 memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasional, serta kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasional dan variabel kepuasan kerja berperan sebagai variabel yang memediasi pengaruh penerapan K3 pada komitmen organisasional. Disimpulkan bahwa ada hubungan yang signifikan K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) terhadap kepuasan kerja. Hal ini juga dibuktikan dengan nilai koefisien hasil regresi yaitu 0,249 dapat diartikan adanya pengaruh positif dari keselamatan dan kesehatan kerja. Artinya, semakin tinggi Keselamatan dan kesehatan kerja karyawan dalam bekerja, maka kepuasan kerja karyawan juga akan semakin tinggi. Nilai koefisien tersebut juga dapat diartikan adanya peningkatan sebesar 0,249 dari kepuasan kerja setiap kenaikan satu-satuan dari variabel Keselamatan dan kesehatan kerja.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional. Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional, diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < \alpha (0,05)$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya hipotesis ketiga “Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional”, terbukti. Kedua variabel tersebut berpengaruh diperkuat dengan pernyataan menurut (Robbins dan Judge, 2008) bahwa salah satu spesifik dari budaya yang kuat adalah menurunnya tingkat perputaran karyawan. Keharmonisan tujuan yang tercapai antara karyawan dan organisasi melalui budaya akan membangun suatu komitmen

organisasional dalam diri karyawan. (Shurbagi, 2015) menunjukkan bahwa budaya organisasi telah memberikan kontribusi secara signifikan dalam variabilitas (komitmen organisasional) sebesar 61% dari total variabilitas. Koefisien regresi ternyata signifikan untuk budaya organisasi dan komitmen organisasional yang dapat dikonfirmasi oleh t masing-masing statistik dan nilai p . Dengan melihat koefisien beta komitmen organisasi dapat menentukan hubungan antara budaya organisasi dan komitmen organisasi. Model regresi yang tersirat dalam penelitian ini ditemukan signifikan secara statistik (nilai $P < 0,05$). Persamaan dalam penelitian ini adalah membuktikan bahwa ada hubungan antar budaya organisasi dengan komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan dan sama menggunakan teori variabel komitmen organisasional (Allen dan Meyer, 1990). Perbedaan dalam penelitian ini adalah pemilihan teori variabel budaya organisasi (Cameron and Quinn, 2006) dan teknik pengambilan sampel yang digunakan yakni teknik *random sample sampling*. Penelitian lainnya yaitu penelitian yang dilakukan oleh (Hakim, 2015) menyatakan bahwa budaya organisasi memiliki dampak positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi dan kinerja karyawan. Didukung oleh penelitian yang dilakukan (Taurisa dan Intan, 2012) menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang searah antara budaya organisasi dan komitmen organisasional. Dapat disimpulkan dari penjelasan hipotesis tiga di atas ini bahwa ada pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap komitmen organisasional dimana terdapat nilai koefisien hasil regresi yaitu 0,422 dapat diartikan adanya pengaruh positif dari budaya organisasi. Artinya, semakin tinggi budaya organisasi yang tercipta di perusahaan baik, maka komitmen karyawan juga akan semakin tinggi. Nilai koefisien tersebut juga dapat diartikan adanya peningkatan sebesar 0,422 dari komitmen organisasional setiap kenaikan satu-satuan dari variabel budaya organisasi.

Pengaruh Keselamatan dan kesehatan kerja Terhadap Komitmen Organisasional.

Keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional, diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,505 > \alpha (0,05)$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya hipotesis keempat “Keselamatan dan kesehatan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional”, tidak terbukti. Nilai koefisien hasil regresi yaitu 0,052 dapat diartikan adanya pengaruh positif dari Keselamatan dan kesehatan kerja. Artinya, semakin tinggi Keselamatan dan kesehatan kerja karyawan dalam bekerja, maka komitmen organisasional karyawan juga akan semakin tinggi. Nilai koefisien tersebut juga dapat diartikan adanya peningkatan sebesar 0,052 dari komitmen organisasional setiap kenaikan satu-satuan dari variabel Keselamatan dan kesehatan kerja. Hasil analisis statistik data lapangan di PT TCM menunjukan nilai signifikansi K3 ke komitmen organisasional sebesar 0,505, sehingga ada sisa 0,495 variabel atau faktor lain yang berpengaruh. Faktor-faktor lain itu yang mempengaruhi hasil statistik tidak terbukti dari hasil data lapangan dan perlu untuk diketahui penyebabnya. Dari hasil wawancara diungkapkan bahwa “...untuk K3 di PT TCM itu adalah kewajiban dan kebutuhan yang harus dipenuhi, karena kita bekerja untuk selamat jadi ruang lingkungannya kita bekerja tidak akan lepas dari K3 dan itu semua sudah diatur dari perundang-undangan. Itu sebagai tuntutan yang wajib mandatory, bahkan sebelum kita memulai bekerjapun sudah harus mempersiapkan aspek k3. Kita bukan hanya ada program namun sudah menjadi dasar apa yang dibutuhkan oleh perusahaan dalam melindungi manusia dan aset dari perusahaan..” (Bapak Cahyo selaku Safety Supervisor, 14 Juli 2018 pukul 19.45 WIB). “... K3 itu melekat erat pada setiap karyawan di perusahaan karena itu sebagai sesuatu kebutuhan yang harus dipenuhi

perusahaan. K3 disini bukan menjadi faktor utama yang berpengaruh pada komitmen pada perusahaan, namun sebagian besar karena lingkungan kerja yang mendukung, beban kerja yang tidak diforsir dan adanya pemberian intensif, bonus serta gaji yang mencukupi.” (Bapak Joko selaku Mekanik Operator, 22 Juli 2018, pukul 19.15 WIB). Dapat disimpulkan bahwa K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) tidak menjadi hal yang penting untuk menjamin komitmen karyawan. Faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan pertambangan di PT TCM itu pada aspek regulasi K3 terlaksana dengan baik, kewajiban dan kebutuhan K3, beban kerja yang tidak difordir, lingkungan kerja yang mendukung, kondisi lokasi kerja, persepsi karyawan dan *benefit* yang diberikan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu lebih giat memperhatikan faktor-faktor yang menjadikan komitmen karyawan pada setiap level kerja berbeda-beda sehingga dapat dilakukan evaluasi untuk kedepannya.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional, diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < \alpha (0,05)$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya hipotesis kelima “Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasional”, terbukti. Kedua variabel tersebut berpengaruh diperkuat dengan pernyataan menurut (Mathis dan Jackson, 2011) menyatakan bahwa kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, ketika seorang puas terhadap pekerjaannya maka mereka akan lebih komitmen terhadap organisasi. Indrawati, dkk, 2017) membuktikan bahwa hasil statistik diperoleh kepuasan kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasional dengan koefisien jalur masing-masing 0,394. Hal ini berarti semakin terpuaskan pegawai dalam bekerja, maka semakin enggan dirinya untuk meninggalkan organisasi dan selalu berkeinginan untuk melakukan hal yang terbaik bagi organisasi. Penelitian lainnya yaitu penelitian yang dilakukan oleh (Liao, PW, 2015) menyatakan bahwa kepuasan juga memiliki pengaruh positif terhadap komitmen organisasi ($\beta = 0,33$, $p < 0,01$) pada semua model signifikan. Persamaan penelitian ini adalah dapat menemukan hubungan positif dan signifikan indikator kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional. Perbedaan terletak pada penggunaan tinjauan teori pada variabel kepuasan kerja (Chen, L. H., 2008) dan komitmen organisasional (McMurray, *et al.*, 2004). Didukung oleh penelitian (Azzem, 2010) yang dilakukan menyatakan bahwa menunjukkan nilai rata-rata kepuasan kerja dan komitmen organisasional berada pada sisi moderat. Hubungan positif signifikan sedang ditemukan di antara sisi kepuasan kerja, faktor demografi, dan komitmen organisasional. Pengawasan, gaji, kepuasan kerja secara keseluruhan, umur, dan masa kerja merupakan prediktor signifikan dari komitmen organisasi. Hasilnya menunjukkan dukungan untuk hipotesis pertama karena semua aspek kepuasan kerja berhubungan secara signifikan dengan komitmen organisasi pada tingkat 0,01 dan 0,05. Disimpulkan bahwa adanya pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional. Hal ini juga dibuktikan dengan nilai koefisien hasil regresi yaitu 0,312 dapat diartikan adanya pengaruh positif dari kepuasan kerja. Artinya, semakin tinggi kepuasan kerja karyawan dalam bekerja, maka komitmen organisasional karyawan juga akan semakin tinggi. Nilai koefisien tersebut juga dapat diartikan adanya peningkatan sebesar 0,312 dari komitmen organisasional setiap kenaikan satu-satuan dari variabel kepuasan kerja.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional Melalui Kepuasan Kerja. Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja, tidak terbukti. Pengaruh langsung budaya organisasi terhadap komitmen organisasional sebesar 0,422 sedangkan pengaruh tidak langsung budaya organisasi terhadap komitmen organisasional melalui kepuasan kerja sebesar 0,169. Total hasil dari perhitungan analisis jalur untuk mengukur pengaruh langsung budaya organisasi terhadap komitmen organisasional yaitu sebesar 0,591. Hasil menunjukkan bahwa nilai regresi yang terkecil yaitu hubungan secara tidak langsung atau intervening pada budaya organisasi terhadap komitmen organisasional melalui kepuasan kerja.

“.. Akan tetapi hal ini tidak berdampak secara luas kepada karyawan, karena hal ini tidak menjadi tujuan utama karyawan. Kebersamaan serta kekeluargaan antar karyawan juga perusahaan memberikan fasilitas aman dan nyaman yang terkait pekerjaan sudah lebih dari cukup untuk tetap bekerja diperusahaan ini dengan baik..” (Bapak Ahdan selaku Electrical Supervisor, 13 Juli 2018 pukul 14.24 WIB)

“Yaa menurut saya siih.. budaya sama lingkungan yang mendukung saya tetap berada diperusahaan, selain itu saya belum ada keinginan untuk pindah perusahaan, karena keluarga saya boyong kesini semua jadi dekat dengan keluarga. Kepuasan kerja tidak terlalu mendukung karyawan untuk memutuskan tetap bertahan diperusahaan dibandingkan dengan budaya organisasi yang tertanam kuat, kekeluargaan di PT TCM ini.” (Bapak Joko selaku Mekanik Operator, 22 Juli 2018, pukul 19.15 WIB). Dapat disimpulkan bahwa itu sudah tampak jelas ada faktor-faktor lain yang terbentuk sehingga budaya organisasi, kepuasan kerja dan komitmen kerja bertentangan. Dimana budaya organisasi yang sudah baik namun dihadapkan pada kepuasan kerja yang masih belum terkontrol dengan baik contohnya masalah sistem manajerial pekerjaan, *feedback* yang diperoleh tidak sesuai harapan dari kinerja. Walaupun kepuasan karyawan belum semua terpenuhi dengan baik namun mereka tetap melakukan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya pada perusahaan. Selain itu ada sistem manajerial yang belum tersentuh pada seluruh bagian level kerja sehingga akibatnya timbul adanya ketidakpuasan, namun ada persepsi karyawan terhadap strategi pengembangan karir dan perusahaan sebagai tempat yang tepat untuk membangun karir.

Pengaruh Keselamatan Kesehatan Terhadap Komitmen Organisasional Melalui Kepuasan Kerja. Keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional melalui kepuasan kerja, terbukti. Hal ini dibuktikan dengan nilai pengaruh langsung Keselamatan dan kesehatan kerja terhadap komitmen organisasional sebesar 0,052 sedangkan pengaruh tidak langsung budaya organisasi terhadap komitmen organisasional melalui kepuasan kerja sebesar 0,078 sehingga total hasil dari perhitungan analisis jalur untuk mengukur pengaruh langsung budaya organisasi terhadap komitmen organisasional yaitu sebesar 0,130. Hasil menunjukkan bahwa nilai regresi yang terkecil yaitu hubungan secara langsung keselamatan dan kesehatan kerja terhadap komitmen organisasional melalui kepuasan kerja. Pada penelitian yang dilakukan oleh (Indrawati, dkk, 2017) bahwa penerapan K3 memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasional. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh (Junaedi, dkk, 2013) menunjukkan bahwa kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasional, kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasional. Hasil perhitungan menunjukkan bahwa hasil yang diperoleh dari koefisien jalur sebesar 0,140

sehingga pengaruh tidak langsung adalah signifikan dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pengaruh tidak langsung k3 terhadap komitmen organisasional jika kepuasan kerja sebesar 0,140. Persamaan penelitian ini menggunakan tinjauan teori pada variabel kepuasan kerja (Luthans, 2006) dan komitmen organisasional (Allen dan Meyer, 1990) dan dapat membuktikan keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasional. Perbedaan penelitian terletak pada penggunaan tinjauan teori pada variabel keselamatan dan kesehatan kerja (Dessler, 2009) dan penggunaan teknik pengambilan sampel yakni *random sampling* dan *probability sampling*.

Penutup

Kesimpulan. Berdasarkan hasil analisis data kuesioner yang disebarikan kepada PT Trubaindo Coal Mining maka di temukan beberapa kesimpulan sebagai berikut bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja; keselamatan dan kesehatan kerja signifikan terhadap kepuasan kerja; budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional; keselamatan dan kesehatan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja; kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional; budaya organisasi berpengaruh langsung terhadap komitmen organisasional memiliki nilai yang lebih besar dibandingkan dengan pengaruh tidak langsung budaya organisasi terhadap komitmen organisasional melalui kepuasan kerja; keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh langsung terhadap komitmen organisasional lebih kecil dibandingkan pengaruh tidak langsung keselamatan dan kesehatan kerja terhadap komitmen organisasional melalui kepuasan kerja.

Saran. Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan di atas, dapat diajukan saran sebagai berikut.

1. Pimpinan setiap Divisi atau Departemen di PT Trubaindo Coal Mining

Hasil penelitian yang dilakukan di PT Trubaindo dapat ditemukan beberapa hal yang perlu diperhatikan untuk kemajuan perusahaan yang lebih baik. Disarankan bahwa perlu adanya perbaikan sistem manajerial secara menyeluruh, pimpinan lebih membuka kesempatan dan peluang promosi kenaikan jabatan pada karyawan sehingga ada pemerataan kerja yang stabil. Perusahaan tidak perlu mempertimbangkan kepuasan karyawan pada budaya organisasi karena budaya itu cenderung membatasi atau mengatur personal karyawan sehingga bagaimana menciptakan budaya yang dapat mempengaruhi komitmen. Selain itu, perusahaan perlu untuk menciptakan kepuasan kerja yang bersumber dari adanya pelaksanaan K3.

2. Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengkaji lebih lanjut dalam penelitian mengenai hubungan dari keempat variabel yang peneliti gunakan sehingga dapat menyajikan hasil penelitian dalam semua sektor yang ada. Peneliti juga menyarankan untuk dapat mendalami atau mengkaji tentang hubungan K3 terhadap komitmen organisasional, hubungan budaya organisasi atau K3 terhadap komitmen organisasional melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening dan hubungan terhadap variabel-variabel lain, karena struktur variabel-variabel tersebut masih sangat jarang diteliti. Selain itu, peneliti selanjutnya dapat menggunakan metode analisis SEM untuk lebih terbarukan dalam penggunaan analisis statistik.

DAFTAR PUSTAKA

- Allen, N. J., & Meyer, J. (1990). The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1-18.
- Amponsah-Tawiah., & Justice, M. (2016). Occupational Health and Safety and Organizational Commitment. *OSHRI*, 7, 225-230. Diambil kembali dari <http://dx.doi.org/10.1016/j.shaw.2016.01.002>
- Azzem. (2010, October). Job Satisfaction and Organizational Commitment among Employess in the Sultanate of Oman. *Psychology Journal*, 1, 295-299. doi:10.4236/psych.2010.14038
- Burhan, A. P. (2013). Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Mediasi. *Diponegoro Journal of Social and Politic*, 1-9. Diambil kembali dari <http://ejournals1.s1.undip.ac.id/index.php/>
- Cameron, K. S., & Quinn, R. (2006). *Diagnosing and Changing Organizational Culture; Based on The Competing Values Framework*. United States of America: Jossey-Bass.
- Creswell, J. W. (2009). *Research Design (Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches)*. Singapore: SAGE Publications, Inc.
- Dadgar, H., Farideh, B., & Mehdi, M. (2013). The Relationship Between Organizational Culture, Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Intention to Stay of Health Personnel's of Zahedan University of Medical Sciences. *World Applied Sciences Journal*, 21(8). doi:10.5829/idosi.wasj.2013.21.8.108
- Dessler, G. (2017). *Human Resource Management; 15th edition*. New Jersey: Pearson.
- Ghozali, I. (2005). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Hakim, A. (2015). Effect of Organizational Culture, Organizational Commitment to Performance: Study In Hospital Of District South Konawe Of Southeast Sulawesi. *The International Journal Of Engineering And Science (IJES)*, 4(5), 33-41. Diambil kembali dari <http://www.theijes.com>
- Hanggraeni, D. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Hasibuan, D. H. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hayes, B. E., Perander, J., Smecko, T., & Trask, J. (1998). Measuring Perceptions of Workplace Safety: Development and Validation of the Work Safety Scale. *Journal of Safety Research*, 145-161.
- Hofstede, G. (1986). *Culture's Consequences, International Differences in Work – Related Values*. Beverly Hills/London/New Delhi: Sage Publication.
- Indrawati, A. D., Satrya, I. B., & Dewi, S. K. (2017). Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja Pada Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis dan Kewirausahaan*, 11(2), 105-113. Dipetik Januari 11, 2018
- Ivancevich, J. M., Konopaske , R., & Matteson , M. (2005). *Perilaku dan Manajemen Organisasi, edisi ketujuh, Jilid 1*. Jakarta: Erlangga.
- Junaedi, D., Swasto, B., & Utami, H. N. (2013). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional. *Jurnal Profit*, 7(1), 127-136. Dipetik Januari 9, 2018

- Kaynak, R., Arzu, T. T., Meral, E., & Ismail, T. T. (2016). Effects of Occupational Health and Safety Practices on Organizational Commitment, Work Alienation, and Job Performance: Using the PLS-SEM Approach. *International Journal of Business and Management*, 11(5), 146-166. doi:10.5539/ijbm.v11n5p146
- Liao, P.-W. (2015). Exploring the Impacts of Labor Migration and Job Satisfaction on Organizational Commitment of Foreign Workers in Taiwan's Construction Industry: Employee Ability as a Moderator. *American Journal of Industrial and Business Management*, 5, 148-153. doi:http://dx.doi.org/10.4236/ajbm.2015.53016
- Lumbanraja, P. (2009, Mei). Pengaruh Karakteristik Individu, Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 7(2), 450-468.
- Luthans, F. (2006). *Perilaku organisasi. Edisi 10*. Yogyakarta: ANDI.
- Mangkunegara, A. P. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Remaja Rosda Karya.
- Mathis, R. L., & H. Jackson, J. (2011). *Human Resource Management edisi 10*. Jakarta: Salemba Empat.
- Meyer, J. P., & Allen, N. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1, 61-89.
- Mowday, R., Porter, L., & Steers, R. (1982). *The psychology of commitment, absenteeism and turnover*. New York: Academy Press.
- Pramono, A. F. (2017). Hubungan Budaya Organisasi dan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Disiplin Kerja Dalam Pemakaian Alat Pelindung Diri (APD) Pada Karyawan PT Komatsu Remanufacturing Asia Balikpapan. *Jurnal PSIKOBORNEO*, 5(1), 172-183. Dipetik Desember 2017, dari ejournal.psikologi.fisip-unmul.ac.id
- Rivai, V., & Mulyadi, D. (2012). *Kepemimpinan dan Perilaku Edisi Ketiga*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Robbins, S. P. (2002). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, S. P., & A., J. T. (2008). *Perilaku Organisasi Edisi ke-12*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, S. P., & A., Judge. T. (2009). *Organizational Behavior, 13th Ed*. New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Robbins, S. P., & A., Judge. T. (2011). *Organizational Behavior, 14th Ed*. New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Sopiah, S. (2008, Mei). Budaya Organisasi, Komitmen Organisasional Pimpinan dan Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Bank. *Jurnal Keuangan dan Perbankan*, 12(2), 208-317.
- Schein. (1992). *Organizational Culture and Leadership*. San Fransisco: Jossey-Bass.
- Schuler, R. S., & Jackson, S. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia; Edisi ke Enam*. Jakarta: Erlangga.
- Sembe, F., & Amos, A. (2017). Effect of Selected Occupational Health and Safety Management Practices on Job Satisfaction of Employees in University Campuses in Nakuru Town, Kenya. *Journal of Human Resouce Management*, 5(5), 70-77. doi:10.11648/j.jhrm.20170505.11

- Shurbagi, D. A. (2015). The Effect of Organizational Culture on the Relationship between Job Satisfaction and Organizational Commitment. *Internasional Journal of Humanities and Management Sciences (IJHMS)*, 3(1), 19-25.
- Spector, P. (1997). *Job Satisfaction: Application, Assessment, Causes and Consequences*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Taurisa, C. M., & Intan, R. (2012, September). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi (JBE)*, Vol. 19(No. 2), 170-187. Dipetik Februari 2018
- Ward, J., Haslam, C., & Haslam, R. (2008). *The Impact of Health and Safety Management on Organizations and Their Staff*. Loughborough University. UK: Institution of Occupational Safety and Health (IOSH).
- Yusi, S., & Umiyati, I. (2009). *Metodelogi Penelitian Ilmu Sosial Pendekatan Kuantitatif*. Palembang: Citra Books Indonesia.
- Yusuf, R. M., Anis, E., & Oci, N. S. (2012, June). The Influence of Occupational Safety and Health on Performance. *American Journal of Economics*, 136-140. doi:10.5923/j.economics.20120001.30