

**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)**

SKRIPSI



Disusun oleh:

Nama : Farisa Rahma Himawati

NIM : 14311345

Konsentrasi : Manajemen

Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

FAKULTAS EKONOMI

YOGYAKARTA

2018

**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)**

SKRIPSI

Ditulis dan Diajukan Untuk Memenuhi Syarat Ujian Akhir Guna Memperoleh Gelar Sarjana Strata-1 Di Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Indonesia



Disusun oleh:
Nama : Farisa Rahma Himawati
NIM : 14311345
Konsentrasi : Manajemen
Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

FAKULTAS EKONOMI

YOGYAKARTA

2018

SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISM

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Farisa Rahma Himawati

NIM : 14311345

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

Dengan ini menyatakan bahwa karya penelitian saya yang berjudul “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)” tidak terdapat unsur plagiarisme atau karya yang serupa dengan penelitian sebelumnya yang sudah dipublikasi kecuali karya penelitian yang dijadikan referensi naskah penelitian ini. Jika terdapat ketidakbenaran pada keaslian naskah penelitian ini maka saya akan bertanggung jawab dan menerima sanksi sesuai ketentuan yang telah berlaku. Demikian surat pernyataan ini saya buat dalam pernyataan keaslian naskah penelitian.

Yogyakarta, 19 Juli 2018

Hormat saya,



Farisa Rahma Himawati

HALAMAN PENGESAHAN

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)

SKRIPSI

Diajukan oleh:

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

BERITA ACARA SKRIPSI

SKRIPSI BERJUDUL

Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) Terhadap
Komitmen Organisasional dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi

Disusun Oleh : **FARISA RAHMA HIMAWATI**

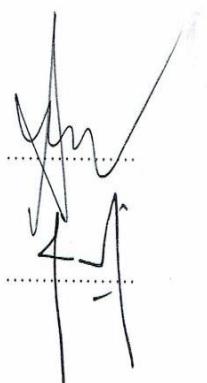
Nomor Mahasiswa : **14311345**

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji dan dinyatakan **LULUS**

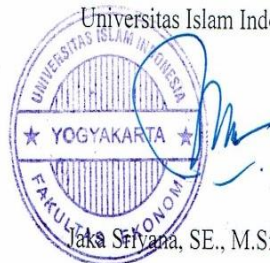
Pada hari Selasa, tanggal: 14 Agustus 2018

Penguji/ Pembimbing Skripsi : Arif Hartono, Drs., MHRM., Ph.D.

Penguji : Trias Setiawati, Dr., M.Si.



Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Islam Indonesia



Jaka Sriyana, SE., M.Si, Ph.D.

MOTTO HIDUP

“Semangat menyiapkan perbekalanmu sebelum datang kematianmu, karna takkan pernah ada yang tau ajal itu, sehingga tak ada lelang waktu untuk sia-sia” -Farisa RH-

“Dimanapun engkau berada selalulah menjadi yang terbaik dan berikan yang terbaik dari yang bisa engkau berikan”-Prof. Dr. Ing. Bacharuddin Jusuf Habibie-

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا إِن تَنْصُرُوا اللَّهَ يَنْصُرْكُمْ؛ وَيُثَبِّتْ أَقْدَامَكُمْ

“Wahai orang-orang beriman, jika kamu menolong (agama) Allah, niscaya Dia akan menolongmu dan meneguhkan kedudukanmu.” (QS. Muhammad: 7)

“Kalau wanita berakhlak baik dan berpikir positif, maka ia adalah angka 1. Kalau ia juga cantik maka imbuhan 0, jadi 10. Kalau ia juga punya harta, imbuhkan lagi 0, jadi 100. Kalau ia cerdas, imbuhkan lagi 0, jadi 1000. Jika seorang wanita memiliki semuanya tapi tidak memiliki yang pertama maka ia hanya ‘000’. Tak bernilai sama sekali.” –Al Khawarizmi-

“I know where I’m going and I know the truth, and I don’t have to be what you want me to be. I’m free to be what I want” –Muhammad Ali-

**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 With Variable 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*

KATA PENGANTAR



Assalammu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Segala puji dan syukur atas kehadiran Allah *Subhanahu Wa Ta'alla* yang telah memberikan rahmat dan hidayah kepada kita semua. Shalawat serta salam semoga tercurahkan kepada junjungan kita Nabi Muhammad *Shallallahu 'Alaihi Wa Sallam* sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir ini dengan sebaik mungkin.

Naskah ini disusun dalam rangka memenuhi tugas akhir skripsi dalam penelitian yang berjudul “**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)**”. Semoga Allah memberikan kemudahan, kelancaran dan ridhaNya sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir ini dengan sebaik-baiknya. Penulis mengucapkan terimakasih banyak kepada:

1. Allah *Subhanahu Wa Ta'alla* , kekasihku yang kucintai yang telah memberikan kesehatan, kemudahan dan keridhaanNya dalam menyelesaikan tugas akhir ini dengan sebaik-baiknya.
2. Kedua orangtua, Abah dan mama yang selalu menghadirkan kasih sayang, dukungan semangat dan nasihat serta doa-doa terindahNya.
3. Keluargaku tercinta, mb Siti Fatchiyah A J, Hudhia R, Sabrina Mutia K, dan adek Alfreda Amelia K, Zulfikar Abdilah S, Farhan Mudzakir, Syafika Amalia Shoumi yang memberikan dukungan do'a dan bantuan selama keriwahan skripsi.
4. Bapak Fathul Wahid, S. T., M. Sc., Ph. D, selaku Rektor Universitas Islam Indonesia.

5. Bapak Dr. Jaka Sriyana, S.E., M.Si selaku Dekan Fakultas Universitas Islam Indonesia.
6. Bapak Dr. Drs. Sutrisno, MM., Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia.
7. Bapak Arif Hartono, SE., MHRM., Ph. D. selaku dosen pembimbing tugas akhir yang telah banyak membantu proses kepenulisan hingga akhir dan banyak ilmu yang diberikan. Terimakasih yaa bapak pembimbing tercinta.
8. Bapak dan Ibu karyawan PT Turboindo Coal Mining, Melak, Kutai Barat yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk menjadi responden sehingga penelitian ini bisa berjalan lancar.
9. Bapak Teguh Muljono selaku manager Human Resource PT Trubaindo Coal Mining atas perizinan ke lapangan dalam pengambilan data.
10. Om saya tercinta, Achmad Mamduh, om yang tegas dan *perfectionist* dengan urusan kerjaan ini banyak memberi bantuan dan ilmunya selama pengerjaan skripsi dan dilapangan dalam pengambilan data. Terimakasih banyak yaa om, semoga Allah membalas kebaikan om.
11. Bapak Furqon Syahrudin Miharja selaku Head Safety, beliau banyak memberikan pengarahan untuk pengambilan data, seorang kepala yang tegas dan baik hati.
12. Bapak Hendik Widiyantoro dan bapak Cahyo Laksono Laverdy, beliau ini semua yang banyak mendukung dan memberikan masukan ketika saya sudah putus asa selama dilapangan, mengantarkan saya ambil data dari Bunyut ke Andong. Terimakasih banyak yaa bapak-bapak semua.
13. Sahabatku Yayik Nur Hijrati, S.K.H yang selalu mendengar curahan skripsian dan memotivasi.
14. Sahabatku Roesita Widya Hapsari dan Rifqi Hafidz mendukung, memberi semangat, dan membantu jika dalam kesusahan. Mereka orang yang sibuk

hubungi saya jika saya dalam kondisi tidak baik, semoga dapat berkumpul di surgaNya.

15. Rizqi Wahyu Romadhon, teman satu manajemen sdm beda dosen bimbingan ini sering saya ganggu dengan berbagai pertanyaan dalam penyusunan skripsi, terimakasih banyak riz semoga dilancarkan S2 di luar negeri yaa.
16. Teman-teman sagasitas, Fitriku, Mas fiko dan Marvi yang membantu saya dalam menjawab pertanyaan yang berhubungan dengan penyusunan skripsi ini.
17. Dan seluruh pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu semoga Allah SWT membalas kebaikan anda semuanya. Aamiin.

Demikian penyusunan ini penulis selesaikan, semoga Allah SWT memberkahi proposal ini sehingga dapat memberikan manfaat bagi para pembaca. Penulis memohon maaf jika proposal ini masih jauh dari kesempurnaan. Oleh sebab itu, kami mengharapkan kritik dan sarannya. Terimakasih.

Wassalammu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Yogyakarta, 19 Juli 2018

Penulis

Farisa Rahma Himawati

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL DEPAN	i
HALAMAN JUDUL	ii
SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISM.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
BERITA ACARA SKRIPSI.....	v
MOTTO HIDUP	vi
ABSTRAK.....	vii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xviii
DAFTAR GAMBAR.....	xx
DAFTAR LAMPIRAN	xxi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	6
1.3 Tujuan Penelitian.....	7
1.4 Manfaat Penelitian.....	8
BAB II KAJIAN PUSTAKA.....	10
2.1 Penelitian Terdahulu.....	10
2.1.1 Penelitian Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan kerja	10

2.1.2 Penelitian Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kepuasan Kerja.....	18
2.1.3 Penelitian Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasional	28
2.1.4 Penelitian Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Komitmen Organisasional	35
2.1.5 Penelitian Pengaruh Kepuasan kerja terhadap Komitmen Organisasional.....	42
2.1.6 Penelitian Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasional melalui Kepuasan Kerja.....	53
2.1.7 Penelitian Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Komitmen Organisasional melalui Kepuasan Kerja.....	60
2.2 Landasan Teori	73
2.2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	73
1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	73
2. Fungsi Sumber Daya Manusia.....	74
3. Komponen Manajemen Sumber Daya Manusia	76
2.2.2 Budaya Organisasi.....	78
1. Pengertian Budaya Organisasi	78
2. Pembentukan Budaya Organisasi	79
3. Dimensi Budaya Organisasi.....	80
4. Fungsi Budaya Organisasi	83
2.2.3 Keselamatan dan Kesehatan Kerja	83

1. Pengertian Keselamatan dan Kesehatan Kerja	83
2.2.4 Kepuasan Kerja (<i>Job Satisfaction</i>)	98
1. Pengertian Kepuasan Kerja.....	98
2. Pengaruh Lain dan Cara untuk Meningkatkan Kepuasan.....	99
3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	99
2.2.5 Komitmen Organisasional (<i>Komitmen organisasional</i>)	104
1. Pengertian Komitmen Organisasional	104
2. Komponen Komitmen Organisasi	105
3. Pedoman untuk Meningkatkan Komitmen Organisasi	106
4. Dimensi Komitmen Organisasional.....	107
2.3 Hubungan antar Variabel dan Hipotesis Penelitian.....	109
2.3.1 Hubungan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja	109
2.3.2 Hubungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kepuasan Kerja.....	110
2.3.3 Hubungan Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasional...	111
2.3.4 Hubungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Komitmen Organisasional	111
2.3.5 Hubungan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional	112
2.3.6 Hubungan Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasional yang Dimediasi oleh Kepuasan Kerja	113
2.3.7 Hubungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Komitmen Organisasional yang Dimediasi oleh Kepuasan Kerja.....	113
2.4 Kerangka Pemikiran Penelitian	115

2.5 Hipotesis Penelitian	116
BAB III METODE PENELITIAN	117
3.1 Pendekatan Penelitian.....	117
3.2 Profil Perusahaan.....	117
3.2.1 Lokasi Penelitian.....	118
3.2.2 Visi dan Misi.....	118
3.3. Variabel Penelitian	119
3.4 Definisi Operasional.....	120
3.4.1 Budaya Organisasi	120
3.4.2 Keselamatan dan Kesehatan Kerja	123
3.4.3 Kepuasan Kerja.....	125
3.4.4 Komitmen Organisasi	127
3.5 Responden Penelitian	128
3.5.1. Populasi Penelitian.....	128
3.5.2. Sampel Penelitian	129
3.6 Jenis Data dan Teknik Pengumpulan Data.....	130
3.6.1 Jenis Data.....	130
3.6.2 Teknik Pengumpulan Data	131
3.7 Uji Instrumen Penelitian.....	132
3.7.1 Uji Validitas	132
3.7.2 Uji Reliabilitas	133
3.8 Metode Analisis Data	134

3.8.1 Analisis Deskriptif	134
3.8.2 Analisis Inferensial	135
3.8.3 Analisis Jalur.....	137
3.8.4 Uji Asumsi Klasik.....	140
BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN	142
4.1 Hasil Uji Validitas dan Realibilitas Instrument.....	142
4.1.1 Hasil Uji Validitas Instrument	143
4.1.2 Uji Reliabilitas	151
4.2 Analisis Deskriptif.....	152
4.2.1 Karakteristik Deskriptif Responden Penelitian.....	152
4.2.2 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian	155
4.3. Analisis Kuantitatif.....	169
4.3.1. Uji Asumsi Klasik.....	169
4.3.2 Analisis Uji Regresi	174
4.3.3 Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>).....	180
4.4. Rekapitulasi Hasil Uji Hipotesis	182
4.5. Pembahasan	183
4.5.1 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja	183
4.5.2 Pengaruh Keselamatan dan kesehatan kerja Terhadap Kepuasan Kerja.....	185
4.5.3 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional...	187

4.5.4 Pengaruh Keselamatan dan kesehatan kerja Terhadap Komitmen Organisasional	190
4.5.5 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional	194
4.5.6 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional Melalui Kepuasan Kerja	196
4.5.7 Pengaruh Keselamatan Kesehatan Terhadap Komitmen Organisasional Melalui Kepuasan Kerja	200
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	204
5.1 Kesimpulan.....	204
5.2 Saran	204
DAFTAR PUSTAKA.....	206
LAMPIRAN	211

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Review Jurnal Penelitian Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja	15
Tabel 2.2 Review Jurnal Penelitian Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja	24
Tabel 2.3 Review Jurnal Penelitian Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional.....	32
Tabel 2.4 Review Jurnal Penelitian Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional.....	39
Tabel 2.5 Review Jurnal Penelitian Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional.....	48
Tabel 2.6 Review Jurnal Penelitian Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional Melalui Kepuasan Kerja.....	57
Tabel 2.7 Review Jurnal Penelitian Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Melalui Kepuasan Kerja	63
Tabel 2.8 Teori Rujukan Variabel.....	67
Tabel 3.1 Populasi Karyawan	129
Tabel 4.1 Distribusi Pernyataan Berdasarkan Variabel	142
Tabel 4.2 Validitas Pernyataan A (Budaya Organisasi).....	143
Tabel 4.3 Validitas Pernyataan B (Keselamatan dan Kesehatan Kerja)	145
Tabel 4.4 Validitas Pernyataan Z (Kepuasan Kerja).....	148
Tabel 4.5 Validitas Pernyataan Y (Komitmen Organisasional).....	149
Tabel 4.6 Hasil Uji Reliabilitas.....	151

Tabel 4.7 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	152
Tabel 4.8 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	153
Tabel 4.9 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	154
Tabel 4.10 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	154
Tabel 4.11 Skala Distribusi Kriteria	156
Tabel 4.12 Variabel Budaya Organisasi	156
Tabel 4.13 Hasil Analisis Frekuensi Variabel Budaya Organisasi	159
Tabel 4.14 Variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja.....	160
Tabel 4.15 Hasil Analisis Frekuensi Variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja.....	162
Tabel 4.16 Variabel Endogen Komitmen Organisasional.....	163
Tabel 4.17 Hasil Analisis Frekuensi Variabel Komitmen Organisasional (Y)....	165
Tabel 4.18 Variabel Mediasi Kepuasan Kerja	166
Tabel 4.19 Hasil Analisis Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja (Z).....	168
Tabel 4.20 Hasil Uji Normalitas	169
Tabel 4.21 Hasil Uji Multikolinearitas.....	172
Tabel 4.22 Hasil Uji Heteroskedastisitas	173
Tabel 4.23 Regresi Linear $X_1, X_2 \rightarrow Z$ (Model 1).....	174
Tabel 4.24 Regresi Linear $X_1, X_2, Z \rightarrow Y$ (Model 2).....	176
Tabel 4.25 Koefisien Jalur	181
Tabel 4.26 Rekapitulasi Hasil Uji Hipotesis	182

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran dan Hipotesis Penelitian	115
Gambar 3.1 Diagram Jalur Variabel	138
Gambar 4.1 Histogram Model Regresi $X_1, X_2 \rightarrow Z$	170
Gambar 4.2 Normal P-P Plot Model Regresi $X_1, X_2 \rightarrow Z$	170
Gambar 4.3 Histogram Model Regresi $X_1, X_2, Z \rightarrow Y$	171
Gambar 4.4 Normal P-P Plot Model Regresi $X_1, X_2, Z \rightarrow Y$	171
Gambar 4.5 Diagram Jalur Variabel	180

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian	212
Lampiran 2 Tabulasi Data	212
Lampiran 3 Hasil Uji Validitas	256
Lampiran 4 Hasil Uji Reliabilitas	260
Lampiran 5 Hasil Uji Asumsi Klasik.....	261
Lampiran 6 Hasil Uji Analisis Kuantitatif.....	268
Lampiran 7 Pedoman Wawancara	268
Lampiran 8 Transkrip Wawancara.....	269
Lampiran 9 Dokumentasi Penelitian	282
Lampiran 10 Surat Permohonan Izin Penelitian	285
Lampiran 11 Surat Izin Penelitian PT Trubaindo Coal Mining	286
Lampiran 12 Biodata Peneliti	287

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

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. Snell & Bohlander (2012) mendefinisikan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) sebagai proses mengelola talenta manusia untuk mencapai tujuan organisasi. 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, 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 risikonya 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 dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel 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.

1.2 Rumusan Masalah

Penelitian ini memiliki rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja?

2. Apakah keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja?
3. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasional?
4. Apakah keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasional?
5. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasional?
6. Lebih besar mana pengaruh secara langsung (variabel budaya organisasi terhadap komitmen organisasional) atau pengaruh secara tidak langsung (variabel budaya organisasi terhadap komitmen organisasional melalui kepuasan kerja)?
7. Lebih besar mana pengaruh secara langsung (variabel keselamatan dan kesehatan kerja terhadap komitmen organisasional) atau pengaruh secara tidak langsung (variabel keselamatan dan kesehatan kerja terhadap komitmen organisasional melalui kepuasan kerja)?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi dan keselamatan dan kesehatan kerja terhadap komitmen organisasional melalui kepuasan karyawan. Demikian, secara spesifik penelitian ini memiliki tujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan karyawan.
2. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasional.

3. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kepuasan karyawan.
4. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap komitmen organisasional.
5. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh kepuasan karyawan terhadap komitmen organisasional.
6. Untuk mengetahui lebih besar mana pengaruh secara langsung (variabel budaya organisasi terhadap komitmen organisasional) atau pengaruh secara tidak langsung (variabel budaya organisasi terhadap komitmen organisasional melalui kepuasan kerja).
7. Untuk mengetahui lebih besar mana pengaruh secara langsung (variabel keselamatan dan kesehatan kerja terhadap komitmen organisasional) atau pengaruh secara tidak langsung (variabel keselamatan dan kesehatan kerja terhadap komitmen organisasional melalui kepuasan kerja).

1.4 Manfaat Penelitian

Setiap penelitian diharapkan dapat memberikan manfaat. Adapun manfaatnya yaitu bagi :

1. Bagi Peneliti

Untuk menambah wawasan ilmu pengetahuan mengenai budaya organisasi, keselamatan dan kesehatan kerja, kepuasan karyawan dan komitmen organisasional. Selain itu peneliti dapat memberikan sumbangan penelitian untuk

penelitian selanjutnya sehingga penelitian yang dilakukan menjadi bermanfaat dan meningkatkan jiwa meneliti.

2. Bagi Pembaca

Penelitian ini dapat memberikan pengetahuan tambahan bagi para pembaca sehingga dapat dijadikan referensi untuk melakukan penelitian lanjutan mengenai budaya organisasi dan keselamatan dan kesehatan kerja terhadap komitmen organisasional melalui kepuasan kerja serta pengaruhnya tiap variabel.

3. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan berbagai kebermanfaatan untuk kemajuan perusahaan menjadi lebih baik, yang ditunjukkan bagi sumber daya manusia maupun fungsional sistem kerja perusahaan yang terkait khusus dengan aspek-aspek fungsional yang diteliti.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian yang mengkaji variabel keselamatan dan kesehatan kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasional dalam satu penelitian masih ada kesenjangan yang ditemukan pada literatur dan terbukti belum menjelaskan dalam satu integrasi keterkaitan penerapan ketiga variabel tersebut dalam studi-studi yang telah ada (Indrawati, dkk 2017). Penelitian ini akan berfokus pada hubungan ketiga variabel tersebut, dengan penambahan variabel budaya organisasi sebagai variabel bebas (independent variable). Berikut beberapa penelitian terdahulu yang berhubungan dengan penelitian ini:

2.1.1 Penelitian Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan kerja

1) Shurbagi (2015)

Penelitian yang berjudul “*The Effect of Organizational Culture on the Relationship between Job Satisfaction and Organizational Commitment*” bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap hubungan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasional. Penelitian ini dilakukan di Libya dengan subyek penelitian adalah karyawan bank *commercial*. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Data dianalisis dengan menggunakan Statistical Package for Social Sciences (SPSS) dengan jumlah sampel 350 karyawan berdasarkan *randon sample sampling*.

Hasil dalam penelitian ini adalah hubungan antara tiga variabel penelitian seperti kepuasan kerja, budaya organisasi, dan komitmen organisasional adalah

hubungan positif yang signifikan sedangkan budaya organisasi mempengaruhi hubungan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasional pada bank umum di Libya. Persamaan dalam penelitian ini sama menggunakan variabel budaya organisasi, kepuasan kerja dan komitmen organisasional. Perbedaan dalam penelitian ini adalah objek penelitian dan adanya penambahan variabel bebas (*independent variable*), keselamatan dan kesehatan kerja.

2) Lumbanraja (2009)

Penelitian yang berjudul “Pengaruh Karakteristik Individu, Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi (Studi pada Pemerintahan Daerah di Provinsi Sumatera Utara)” bertujuan menganalisis pengaruh karakteristik individu, gaya kepemimpinan dan organisasi budaya menuju kepuasan kerja dan komitmen organisasi untuk membuktikan secara langsung dan tidak langsung pengaruh karakteristik individu, gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasional, serta peran budaya organisasi dan kepuasan kerja sebagai intervensi variabel dalam berbagai jenis pengaruh hubungan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif, diukur dengan menggunakan skala Likert dengan skor 1 sampai 5. Penelitian ini menggunakan sampel sebesar 326 kuesioner pada seluruh pegawai pemerintahan daerah di 16 kabupaten dan kota yang dipilih sebagai sampel di Provinsi Sumatera Utara.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa, kepuasan kerja dan komitmen organisasi dipengaruhi dengan karakteristik individu, gaya kepemimpinan dan budaya organisasi, namun karakteristik individu dan gaya kepemimpinan tidak dipengaruhi

oleh budaya organisasi. Budaya organisasi berpengaruh secara langsung baik terhadap kepuasan kerja maupun komitmen organisasi. Persamaan penelitian ini menggunakan variabel budaya organisasi, kepuasan kerja dan komitmen organisasional. Perbedaan penelitian ini adalah adanya penggunaan variabel karakteristik individu, gaya kepemimpinan namun pada penelitian yang akan dilakukan menggunakan penambahan variabel keselamatan dan kesehatan kerja.

3) Taurisa dan Intan (2012)

Penelitian yang berjudul “Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Pada PT Sido Muncul Kaligawe Semarang)” bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Penelitian ini menggunakan sampel yang berjumlah 127 responden dengan menggunakan metode sensus. Objek penelitian yang dipilih dalam studi ini adalah PT. Sido Muncul Kaligawe Semarang.

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional, komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, serta kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengujian hipotesis yang dilakukan membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang searah antara budaya

organisasi dan kepuasan kerja. Persamaan dalam penelitian ini sama menggunakan variabel budaya organisasi, kepuasan kerja dan komitmen organisasional. Perbedaan penelitian ini adanya penggunaan variabel kinerja karyawan sedangkan penelitian yang akan dilakukan ini menambahkan variabel keselamatan dan kesehatan kerja.

4) Dadgar, *et al* (2013)

Penelitian yang berjudul “*The Relationship Between Organizational Culture, Job Satisfaction, Organizational Commitment and Intention to Stay of Health Personnel's of Zahedan University of Medical Sciences*” bertujuan untuk survei hubungan antara budaya organisasi, kepuasan kerja, komitmen organisasional dan *intention to stay*. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif. Populasi penelitian adalah semua tenaga kesehatan Zahedan University of Medical Sciences dan dengan stratified random sampling 385 orang dipilih.

Hasil penelitian menunjukkan 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, serta budaya klan memiliki hubungan negatif dan signifikan antara kepuasan rekan kerja, pekerjaan itu sendiri dan komitmen

normatif. Dengan perangkat lunak Lisrel, berbagai indeks *goodness of fit* dihitung dan didasarkan pada GFI tinggi, RMR, IFI, CFI, NFI dan nilai-nilai rendah dari indeks SRMR, model yang disebutkan adalah *goodness of fit* yang tinggi. Persamaan penelitian ini adalah penggunaan alat ukur budaya organisasi, kepuasan organisasi dan komitmen organisasional. Perbedaan penelitian ini adanya penggunaan alat ukur *intention to stay* sedangkan penelitian yang akan dilakukan dengan menambahkan variabel keselamatan dan kesehatan kerja.

5) Burhan, dkk (2013)

Penelitian yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Mediasi Kepuasan Kerja Pada PT BPR Setia Karib Abadi Semarang” bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan dengan mediasi kepuasan kerja pada PT BPR Setia Karib Abadi Semarang. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif. Penelitian ini diambil dengan teknik sensus dengan jumlah karyawan yang menjadi sampel penelitian sebanyak 73 orang. Lokasi penelitian di PT BPR Setia Karib Abadi Semarang.

Hasil penelitian ini adalah adanya pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi melalui kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang kuat terhadap kinerja karyawan baik secara simultan (bersamasama), maupun secara parsial (sendiri-sendiri) pada PT BPR Setia Karib Abadi Semarang. Pengaruh langsung budaya organisasi terhadap kepuasan kerja berdasarkan nilai koefisien regresi besarnya berpengaruh langsung sebesar 0,487, dapat diartikan bahwa semakin kuat budaya yang diterapkan maka akan semakin meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Persamaan penelitian ini adalah penggunaan variabel budaya organisasi, komitmen organisasi, kepuasan organisasi. Perbedaan penelitian ini adanya penggunaan variabel kinerja karyawan sedangkan penelitian yang akan dilakukan dengan menambahkan variabel keselamatan dan kesehatan kerja.

Tabel 2.1
Review Jurnal Penelitian Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja

No	Identitas Jurnal	Metodologi/Variabel Teori	Hasil
1	<p>Shurbagi (2015),</p> <p><i>The Effect of Organizational Culture on the Relationship between Kepuasan kerja and Organizational Commitment.</i></p> <p><i>Internasional Journal of Humanities and Management Sciences (IJHMS)</i>, Vol. 3, No.1, Hal. 19-25.</p> <p>Alat analisis: <i>Random sample sampling</i>. Skala Likert. SPSS.</p> <p>Data dari sampel 350 karyawan dari bank komersial di Libya.</p>	<p>Kuantitatif.</p> <p><i>Organizational culture</i> (Cameron dan Quinn, 2006)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Clan Culture</i> 2. <i>Adhocracy Culture</i> 3. <i>Market Culture</i> 4. <i>Hierarchy Culture</i> <p><i>Kepuasan kerja</i> (Spector, 1997)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Supervision</i> 2. <i>Benefits</i> 3. <i>Rewards</i> 4. <i>Operating Procedure Cowokers Satisfaction</i> <p><i>Komitmen organisasional</i> (Allen dan Meyer, 1990)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Affective Commitment</i> 2. <i>Continuance Commitment</i> 3. <i>Normative Commitment</i> 	<p>Hubungan antara tiga variabel penelitian seperti kepuasan kerja, budaya organisasi, dan komitmen organisasional adalah hubungan positif yang signifikan sedangkan budaya organisasi mempengaruhi hubungan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasional pada bank umum di Libya.</p>
2	<p>Lumbanraja (2009),</p> <p>Pengaruh Karakteristik Individu, Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi (Studi pada Pemerintah</p>	<p>Kuantitatif.</p> <p>Variabel bebas yang terdiri dari,</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa, kepuasan kerja dan komitmen organisasi dipengaruhi dengan karakteristik individu, gaya kepemimpinan dan budaya organisasi, namun</p>

Lanjutan Tabel 2.1

	<p>Daerah di Provinsi Sumatera Utara)</p> <p><i>Jurnal Aplikasi Manajemen</i>, Vol.7, No.2, Hal. 450-468.</p> <p>Alat analisis:</p> <p><i>Stratified Random Sampling</i>. Skala Likert. Metode analisis <i>Structural Equation Modeling</i> (SEM).</p>	<p>Karakteristik individu (Robbins, 20003)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kemampuan 2. Sikap 3. Nilai 4. Kepribadian 5. Pembelajaran 6. Gaya kepemimpinan <p>(Gibson, <i>et al.</i>, 2000)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Laissez-fair</i> 2. Transaksional 3. Transformasional 4. Budaya organisasi <p>(Robbins, 2003):</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Layanan Prima 2. Kedisiplinan 3. Kreativitas 4. Variabel antara terdiri dari, <p>Kepuasan kerja (Hezberg dalam Robbins, 2003)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Pekerjaan itu sendiri 2. Kesempatan Promosi 3. Supervisi 4. Dukungan rekan kerja 5. Imbalan yang layak <p>Variabel terikat terdiri dari, Komitmen organisasi (Allen dan Meyer, 1996)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Komitmen Affektif 2. Komitmen Kontinu 3. Komitmen Normatif 	<p>karakteristik individu dan gaya kepemimpinan tidak dipengaruhi oleh budaya organisasi.</p>
3	<p>Taurisa dan Intan (2012), Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan.</p> <p><i>Jurnal Bisnis dan Ekonomi (JBE)</i>, Vol.19, No.2, Hal.170-187. Dipetik Februari 2018.</p>	<p>Kuantitatif.</p> <p>Budaya organisasi (Hofstede <i>et al.</i>, 1993; Kolb <i>et al.</i>, 1999 dalam Mas'ud, 2004)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Keterbukaan 2. Rasa aman dengan pekerjaan 3. Perasaan dihargai 4. Kerjasama 5. Kejelasan organisasi 6. Dukungan dan perhatian <p>Kepuasan Kerja (Hartline dan Ferrell, 1996)</p>	<p>Hasil dari penelitian ini membuktikan dan memberi kesimpulan bahwa:</p> <ol style="list-style-type: none"> (1) Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, (2) Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional, (3) Kepuasan kerja berpengaruh positif dan

Lanjutan Tabel 2.1

	<p>Analisis data: Metode sensus. Model Persamaan Struktural (Structural Equation Modeling/SEM). Objek penelitian yang dipilih dalam studi ini adalah PT. Sido Muncul Kaligawe Semarang.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pekerjaan 2. Atasan 3. Gaji 4. Kesempatan Promosi 5. Rekan Kerja <p>Komitmen organisasional (Ganesan dan Weitz, 1996)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Perasaan menjadi bagian dari organisasi 2. Kebanggaan terhadap organisasi 3. Kepedulian terhadap organisasi 4. Ketertarikan untuk bekerja pada organisasi 5. Kepercayaan yang kuat terhadap nilai-nilai organisasi 6. Kemauan yang besar untuk berusaha bagi organisasi <p>Kinerja karyawan (Tsui <i>et al.</i>, 1997)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kuantitas 2. Kualitas 3. Efisiensi 4. Kemampuan 5. Ketepatan 6. Pengetahuan 7. Kreativitas 	<p>signifikan terhadap komitmen organisasional,</p> <p>(4) Komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan,</p> <p>(5) Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, serta</p> <p>(6) Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>
4	<p>Dadgar, <i>et al</i> (2013)</p> <p><i>The Relationship Between Organizational Culture, Kepuasan kerja, Komitmen organisasional and Intention to Stay of Health Personnel's of Zahedan University of Medical Sciences.</i></p> <p><i>World Applied Sciences Journal</i>, Vol.21, No.8. doi:10.5829/idosi.wasj.2013.21.8.108</p> <p>Analisis data: teknik <i>stratified random sampling</i>. Metode Korelasi Statistik. <i>Sequential Simultaneous</i></p>	<p>Kuantitatif.</p> <p><i>Organizational Culture</i> (Cameron and Quinn, 2006)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Clan Culture</i> 2. <i>Adhocracy Culture</i> 3. <i>Market Culture</i> 4. <i>Hierarchy Culture</i> <p>Kepuasan kerja (Poorqaz, A., <i>et. al</i>, 2010)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Pay</i> 2. <i>Cowokers</i> 3. <i>Opportunity for promotion</i> 4. <i>The Work Itself</i> 5. <i>Supervision</i> <p>Komitmen organisasional (Allen and Meyer, 1990)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Affective</i> 2. <i>Continuance</i> 	<p>Hasilnya menunjukkan bahwa budaya Klan memiliki hubungan yang positif dan signifikan dan Adhokrasi dan budaya Pasar memiliki negatif dan hubungan yang signifikan dengan niat untuk tetap tinggal.</p>

Lanjutan Tabel 2.1

	<i>Multiple Regression Analysis.</i>	3. <i>Normative</i> <i>Intention to stay</i> (Good et al., 1996) 1. <i>Satisfaction of the job situation</i> 2. <i>Organizational commitment</i> 3. <i>The lack of organizational opportunities</i>	
5	Burhan, dkk (2013), Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Mediasi Kepuasan Kerja Pada PT BPR Setia Karib Abadi Semarang. <i>Diponegoro Journal of Social and Politic</i> , Hal.1-9. Diambil kembali dari http://ejournals1.s1.undip.ac.id/index.php/ . Alat analisis: Regresi sederhana, regresi linier berganda dan <i>path analysis</i> . Lokasi penelitian di PT BPR Setia Karib Abadi Semarang	Kuantitatif. Variabel pada penelitian ini adalah; Budaya Organisasi (Robbins, 2006) Komitmen organisasi (Mowday, Porters dalam Steers, 2000) Kepuasan kerja (Robbins, 2006) Kinerja karyawan (Simamora, 2002).	Hasil penelitian ini adalah pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi melalui kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang kuat terhadap kinerja karyawan baik secara simultan (bersamasama), maupun secara parsial (sendiri-sendiri) pada PT BPR Setia Karib Abadi Semarang.

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2018

2.1.2 Penelitian Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

1) Yusuf, *et al.* (2012)

Penelitian yang berjudul “*The Influence of Occupational Safety and Health on Performance with Job Satisfaction as Intervening Variables*” bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis OSH berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan,

OSH berpengaruh terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di departemen produksi PMR. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Sampel penelitian ini sebesar 50 responden dari 250 orang populasi dengan menggunakan teknik *random sampling*. Lokasi penelitian ini di departement produksi PMR di Jalan Segoro Madu, Gresik, Indonesia.

Hasil penelitian ini adalah K3 memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan K3 juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara keseluruhan, hasil ini menunjukkan bahwa semua hipotesis dapat diterima. Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai CR sebesar 0,009. Koefisien masuk dengan nilai standar positif sebesar 0,351 mengindikasikan bahwa seiring dengan bertambahnya K3 maka kepuasan kerja juga akan meningkat. Persamaan penelitian ini menggunakan variabel keselamatan dan kesehatan kerja dan kepuasan kerja karyawan. Perbedaan penelitian ini terletak pada penggunaan variabel kinerja karyawan sedangkan penelitian yang akan dilakukan dengan menambahkan variabel budaya organisasi pada variabel independent.

2) Sembe dan Amos (2017)

Penelitian yang berjudul “*Effect of Selected Occupational Health and Safety Management Practices on Kepuasan kerja of Employees in University Campuses in Nakuru Town, Kenya*” bertujuan untuk Menentukan efek dari praktik manajemen kesejahteraan terpilih pada kepuasan kerja, untuk menentukan efek dari keadaan

darurat praktik manajemen pada kepuasan kerja, untuk menentukan pengaruh praktik lingkungan tempat kerja pada pekerjaan karyawan kepuasan dan untuk menentukan efek gabungan dari praktik manajemen kesejahteraan, praktik manajemen darurat dan praktek manajemen tempat kerja pada kepuasan kerja karyawan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Target populasi penelitian terdiri dari 258 sampel non-mengajar staf, di semua Kampus Universitas yang terletak di Nakuru.

Temuan mengungkapkan bahwa praktik manajemen *Occupational health and safety* mengarah pada peningkatan *Kepuasan kerja* di antara karyawan. Studi ini merekomendasikan bahwa Universitas harus berinvestasi dalam masalah kesehatan dan keselamatan kerja yang menyangkut karyawan. Daerah untuk studi lebih lanjut diidentifikasi termasuk tantangan dalam pelaksanaan kesehatan kerja dan praktik manajemen keselamatan di lingkungan kerja organisasi. Persamaan penelitian ini menggunakan variabel keselamatan dan kesehatan kerja dan kepuasan kerja. Perbedaan penelitian ini terletak pada penggunaan variabel budaya organisasi dan komitmen organisasional yang akan digunakan oleh peneliti.

3) Indrawati, dkk (2017)

Penelitian yang berjudul “Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja dan Komitmen Organisasional” bertujuan untuk menguji/menganalisis pengaruh penerapan manajemen kesehatan dan keselamatan kerja (K3) terhadap kepuasan dan komitmen organisasional. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Penelitian ini menggunakan sampel yang berjumlah 60

responden dari 540 populasi berlokasi di Dinas Kebersihan dan Pertamanan (DKP) Kota Denpasar.

Hasil penelitian ini adalah penerapan 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. Persamaan dalam penelitian ini adalah menggunakan variabel keselamatan dan kesehatan kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasional. Perbedaan dalam penelitian ini terletak pada penambahan variabel budaya organisasi pada penelitian yang akan dilakukan.

4) Junaedi, dkk (2013)

Penelitian yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional” bertujuan untuk menganalisis dan menjelaskan tentang gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional, keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional, dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Populasi sebesar 650 orang dengan teknik *random sampling* dan *probability sampling* sehingga diperoleh sampel sebesar 87 orang karyawan. di PG Kebet Baru Malang.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan tidak signifikan terhadap komitmen organisasional, keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasional, kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasional. Hasil perhitungan koefisien jalur mendukung hipotesa 3 karena berpengaruh positif dan signifikan antara K3 terhadap kepuasan kerja sebesar 0,406 dan nilai signifikan sebesar 0.000 (sig prob < 0,05). Persamaan penelitian ini menggunakan variabel keselamatan dan kesehatan kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasional. Perbedaan penelitian terletak pada penggunaan variabel gaya kepemimpinan.

5) Irawan dan Kustini (2016)

Penelitian yang berjudul “Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya Terhadap Komitmen Karyawan” bertujuan untuk mengetahui adanya pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kepuasan kerja dan dampaknya terhadap komitmen karyawan pada PT Bahtera Abadi Gas Tuban. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Metode penelitian ini menggunakan teknik analisis Partial Least Square (PLS) untuk mengetahui kausalitas antar variabel yang dianalisis, data primer yang diperoleh dari pengambilan sampel berjumlah 54 responden pada karyawan kecuali manager di PT Bahtera Abadi Gas Tuban. Penarikan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode non probability sampling dengan teknik Sampling Jenuh (sensus).

Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara keselamatan dan kesehatan kerja dengan kepuasan kerja, dan ada pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja dengan komitmen karyawan pada PT. Bahtera Abadi Gas Tuban. Persamaan penelitian ini membuktikan ada pengaruh yang signifikan K3 terhadap kepuasan kerja. Perbedaan penelitian terletak pada penggunaan tinjauan teori yakni K3 (Mangkunegara, 2002), kepuasan kerja (Mangkunegara dalam Ida, 2008) dan komitmen (Mowday dalam Sopiah, 2008).

6) Mhiravi dan Perera (2016)

Penelitian yang berjudul “*Impact of Occupational Safety and Health Practices on Job Satisfaction: A Study in Selected Large Scale Apparel Firms in Colombo District*” bertujuan untuk mengidentifikasi dampak keselamatan dan kesehatan kerja pada praktik *junper* pada kepuasan kerja di perusahaan pakaian berskala besar terpilih di Indonesia Distrik Kolombo. Selain itu untuk mengurangi yang berlaku kesenjangan empiris yang berkaitan dengan dampak keselamatan dan kesehatan kerja pada praktik kepuasan kerja di kalangan *junper*. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Metode penelitian ini menggunakan teknik random sampling. Analisis data dengan metode analisis SPSS.

Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa keselamatan kerja dan praktik kesehatan berkorelasi positif dengan kepuasan kerja *junper* di perusahaan pakaian berskala besar terpilih di distrik Colombo. Kelima dimensi praktik K3 memiliki dampak positif terhadap kepuasan kerja dan diindikasikan secara statistik signifikan. Lebih lanjut, terungkap bahwa ada yang tinggi tingkat kepuasan kerja dan keselamatan dan kesehatan kerja yang menguntungkan di antara *junper* dalam

sampel. Persamaan penelitian ini membuktikan ada pengaruh yang signifikan K3 terhadap kepuasan kerja dan penggunaan teori K3 yaitu Ward *et al.*, (2008). Perbedaan penelitian terletak pada lokasi dan waktu penelitian dan penggunaan kepuasan kerja Weiss *et al.*, (1967).

Tabel 2.2
Review Jurnal Penelitian Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

No	Identitas Jurnal	Metodologi/Variabel Teori	Hasil
1	<p>Yusuf, <i>et al</i> (2012), <i>The Influence of Occupational Safety and Health on Performance with Job Satisfaction as Intervening Variables.</i> <i>American Journal of Economics</i>, hal. 136-140. doi:10.5923/j.economics.20120001.30.</p> <p>Alat analisis: Metode kuesioner. Teknik <i>random sampling</i>. <i>Path analysis</i>.</p> <p>Lokasi penelitian ini di departemen produksi PMR di Jalan Segoro Madu, Gresik, Indonesia.</p>	<p>Kuantitatif.</p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>The occupational safety and health (OSH)</i> (Hayes <i>et al</i>, 1998) <ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Job safety regulation</i> 2. <i>Co-worker safety</i> 3. <i>Supervisor safety</i> 4. <i>The practice of safety management</i> 5. <i>The implementation of safety programs</i> - <i>Employees' performance</i> (Robbins, 1996) <ol style="list-style-type: none"> 1. <i>supporting employment</i> 2. <i>Good working environment</i> 3. <i>The physical environment</i> - <i>Employee's Job Satisfaction</i> (Robbins, 2003). <ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Well-balanced compensation</i> 2. <i>Mentally challenging work</i> 3. <i>Supporting co-workers</i> 4. <i>Supporting working conditions</i> 	<p>Hasilnya mengungkapkan bahwa K3 memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan K3 juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara keseluruhan, hasil ini menunjukkan bahwa semua hipotesis dapat diterima.</p>
2	<p>Sembe dan Amos (2017), <i>Effect of Selected Occupational Health and Safety Management Practices on Job Satisfaction of Employees in</i></p>	<p>Kuantitatif.</p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Occupational health and safety</i> (Cascio, W. F., 1986). 	<p>Temuan mengungkapkan bahwa praktik manajemen <i>Occupational health and safety</i> mengarah pada peningkatan <i>Job Satisfaction</i> di antara karyawan. Studi ini merekomendasikan bahwa</p>

Lanjutan Tabel 2.2

	<p><i>University Campuses in Nakuru Town, Kenya.</i></p> <p><i>Journal of Human Resouce Management, Vol.5, No.5, Hal.70-77.</i> doi:10.11648/j.jhrm.20170505.11.</p> <p>Alat analisis: Metode sensus. Kuesioner. Analisis Regresi Multiple dan Deskripsi Statistik.</p> <p>Populasi target terdiri dari 258 sampel non-mengajar staf, di semua Kampus Universitas yang terletak di Nakuru.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Walfare management practices</i> 2. <i>Emergency management practices</i> 3. <i>Workplace</i> <p>- <i>Job Satisfaction</i> (Locke, E. A., 1976).</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Cognitive</i> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Job benefits</i> - <i>Job value</i> - <i>Feeling about the job</i> 2. <i>Affective</i> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Contentment with the job</i> - <i>Job excitement</i> - <i>Attachment on the job</i> 3. <i>Behavioral</i> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Reduced absenteeism</i> - <i>Punctuality</i> - <i>Turnover</i> 	<p>Universitas harus berinvestasi dalam masalah kesehatan dan keselamatan kerja yang menyangkut karyawan. Daerah untuk studi lebih lanjut diidentifikasi termasuk tantangan dalam pelaksanaan kesehatan kerja dan praktik manajemen keselamatan di lingkungan kerja organisasi.</p>
3	<p>Indrawati, dkk (2017),</p> <p>Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja dan Komitmen Organisasional.</p> <p><i>Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis dan Kewirausahaan, Vol.11, No.2, Hal. 105-113.</i> Dipetik Januari 11, 2018.</p> <p>Alat analisis: Metode wawancara dan kuesioner. Analisis jalur (<i>path analysis</i>).</p>	<p>Kuantitatif.</p> <p>- Keselamatan dan Kesehatan kerja (K3) (Handoko, 2001)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kondisi kerja yang aman 2. Kegiatan-kegiatan pencegahan kecelakaan kerja <p>- Kepuasan kerja (Hezberg <i>teory</i>)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kepuasan terhadap pekerjaan 2. Kepuasan terhadap kompensasi yang diterima 3. Kesempatan pengembangan diri 4. Hubungan Kerja <p>- Komitmen organisasional (Allen dan Meyer, 1990)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Affective commitment</i> 2. <i>Continuance commitment</i> 	<p>Penerapan 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. Keterbatasan penelitian ini adalah model penelitian masih sederhana hanya menggunakan tiga variabel dan teknik analisis hanya menggunakan path analysis dengan pendekatan analisis regresi linear berganda.</p>

Lanjutan Tabel 2.2

		3. <i>Normative commitment</i>	
4	<p>Junaedi, dkk (2013), Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional.</p> <p><i>Jurnal Profit</i>, Vol.7, No.1, Hal.127-136. Dipetik Januari 9, 2018</p> <p>Analisis data: Teknik <i>random sampling</i> dan kemudian <i>probability sampling</i>. Program SPSS 17.</p>	<p>Kuantitatif.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Gaya Kepemimpinan (Robert House, 1971) <ol style="list-style-type: none"> 1. Gaya kepemimpinan yang mendukung 2. Gaya kepemimpinan direktif 3. Gaya kepemimpinan partisipatif 4. Gaya kepemimpinan berorientasi prestasi - Keselamatan dan Kesehatan Kerja (Dessler, 2009) <ol style="list-style-type: none"> 1. Keselamatan kerja 2. Kesehatan kerja - Kepuasan Kerja (Luthans, 2006) <ol style="list-style-type: none"> 1. Pekerjaan itu sendiri 2. Gaji dan Imbalan 3. Kesempatan promosi jabatan 4. Pengawasan oleh pimpinan 5. Rekan Kerja 6. Lingkungan Kerja - Komitmen organisasional (Allen dan Meyer, 1990) <ol style="list-style-type: none"> 1. Komitmen Afektif 2. Komitmen Berkelanjutan 3. Komitmen Normatif 	<p>Ditemukan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan tidak signifikan terhadap komitmen organisasional, keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasional, kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasional. Keterbatasan penelitian ini belum memasukan variabel pengembangan karyawan, variabel ini mempengaruhi komitmen organisasional yang berhubungan dengan aktualisasi diri dan harapan setiap karyawan untuk menjadi lebih baik.</p>
5	<p>Irawan dan Kustini (2016), Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan</p>	<p>Kuantitatif.</p>	<p>Bahwa ada pengaruh yang signifikan antara keselamatan dan kesehatan kerja dengan kepuasan kerja, dan ada pengaruh yang</p>

Lanjutan Tabel 2.2

	<p>Dampaknya Terhadap Komitmen Karyawan.</p> <p>Jurnal Manajemen Bisnis, Vol.1, No.1, Hal. 9-17. Diambil kembali dari http://eprints.upnjatim.ac.id/id/eprint/7156.</p> <p>Alat analisis:</p> <p>Teknik analisis Partial Least Square (PLS).</p> <p>Sampel berjumlah 54 responden pada karyawan di PT Bahtera Abadi Gas Tuban.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Keselamatan dan kesehatan kerja (Mangkunegara, 2002) <ol style="list-style-type: none"> 1. Keadaan tempat lingkungan kerja 2. Pemakaian peralatan kerja - Kepuasan kerja (Mangkunegara dalam Ida, 2008) <ol style="list-style-type: none"> 1. Kompensasi 2. Kondisi kerja 3. Sistem administrasi dan kebijakan perusahaan 4. Kesempatan untuk berkembang - Komitmen (Mowday dalam Sopiah, 2008) <ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Affective commitment</i> 2. <i>Continuance commitment</i> 3. <i>Normative commitment</i> 	<p>signifikan antara kepuasan kerja dengan komitmen karyawan pada PT Bahtera Abadi Gas Tuban.</p>
6	<p>Mihiravi dan Perera (2016), <i>“Impact of Occupational Safety and Health Practices on Job Satisfaction: A Study in Selected Large Scale Apparel Firms in Colombo District”</i></p> <p><i>Research Gate 3rd International HRM Conference Journal</i>, Vol. 3, No.1, Hal. 169-176, ISSN: 2420-7608</p> <p>Alat analisis: <i>Simple random sampling</i>. Univariate dan bivariate metode SPSS.</p>	<p>Kuantitatif</p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Occupational Safety dan Health</i> (Ward et al.,2008) <ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Management commitment</i> 2. <i>Communication</i> 3. <i>Priority of safety</i> 4. <i>Safety rules and procedures</i> 5. <i>Supportive environment</i> 6. <i>Involvement</i> 7. <i>Personal priorities and need for safety</i> 8. <i>Personal appreciation of risk</i> 9. <i>Physical work environment</i> - <i>Job Satisfaction</i> (Weiss et al, 1967) <ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Work itself</i> 	<p>Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa keselamatan kerja dan praktik kesehatan berkorelasi positif dengan kepuasan kerja <i>jumper</i> di perusahaan pakaian berskala besar terpilih di distrik Colombo. Kelima dimensi praktik K3 memiliki dampak positif terhadap kepuasan kerja dan diindikasikan secara statistik signifikan.</p>

Lanjutan Tabel 2.2

		2. <i>Pay</i> 3. <i>Supervision</i> 4. <i>Coworker</i> 5. <i>Working condition</i>	
--	--	---	--

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2018

2.1.3 Penelitian Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasional

1) Shurbagi (2015)

Penelitian yang berjudul “*The Effect of Organizational Culture on the Relationship between Job Satisfaction and Komitmen Organisasional*” bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap hubungan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasional. Penelitian ini dilakukan di Libya dengan subyek penelitian adalah karyawan bank *commercial*. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Data dianalisis dengan menggunakan Statistical Package for Social Sciences (SPSS) dengan jumlah sampel 350 karyawan berdasarkan *randon sample sampling*.

Hasil penelitian ini 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 $P < 0,05$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa hubungan antar budaya organisasi dengan komitmen organisasi berpengaruh positif. Persamaan dalam penelitian ini sama menggunakan variabel budaya organisasi, kepuasan kerja dan

komitmen organisasional. Perbedaan dalam penelitian ini adalah objek penelitian dan adanya penambahan variabel bebas (*independent variable*), keselamatan dan kesehatan kerja.

2) Lumbanraja (2009)

Penelitian yang berjudul “Pengaruh Karakteristik Individu, Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi (Studi pada Pemerintahan Daerah di Provinsi Sumatera Utara)” bertujuan menganalisis pengaruh karakteristik individu, gaya kepemimpinan dan organisasi budaya menuju kepuasan kerja dan komitmen organisasi untuk membuktikan secara langsung dan tidak langsung pengaruh karakteristik individu, gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasional, serta peran budaya organisasi dan kepuasan kerja sebagai intervensi variabel dalam berbagai jenis pengaruh hubungan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif, diukur dengan menggunakan skala Likert dengan skor 1 sampai 5. Penelitian ini menggunakan sampel sebesar 326 kuesioner pada seluruh pegawai pemerintahan daerah di 16 kabupaten dan kota yang dipilih sebagai sampel di Provinsi Sumatera Utara.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi secara langsung terhadap komitmen organisasional. Nilai-nilai budaya organisasi akan menjadi pedoman dan motivasi bagi setiap pegawai, jika nilai-nilai budaya semakin kuat dianut dan konsisten dipakai dalam menyelesaikan permasalahan dan pencapaian tujuan organisasi maka dapat meningkatkan kepuasan kerja, pegawai akan merasa memiliki keterikatan terhadap organisasi sehingga pegawai tersebut memutuskan

untuk tetap berkarier di organisasi. Persamaan penelitian ini menggunakan variabel budaya organisasi, kepuasan kerja dan komitmen organisasional. Perbedaan penelitian ini adalah adanya penggunaan variabel karakteristik individu, gaya kepemimpinan namun pada penelitian yang akan dilakukan menggunakan penambahan variabel keselamatan dan kesehatan kerja.

3) Taurisa dan Intan (2012)

Penelitian yang berjudul “Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Pada PT Sido Muncul Kaligawe Semarang)” bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Penelitian ini menggunakan sampel yang berjumlah 127 responden dengan menggunakan metode sensus. Objek penelitian yang dipilih dalam studi ini adalah PT. Sido Muncul Kaligawe Semarang.

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa pengujian hipotesis yang dilakukan membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang searah antara budaya organisasi dan komitmen organisasional. Hasil keenam hipotesis dalam penelitian ini dapat diterima secara statistik dengan nilai $CR > 1,96$ dan signifikan pada taraf nyata 5 %. Persamaan dalam penelitian ini sama menggunakan variabel budaya organisasi, kepuasan kerja dan komitmen organisasional. Perbedaan penelitian ini adanya penggunaan variabel kinerja karyawan sedangkan penelitian yang akan dilakukan ini menambahkan variabel keselamatan dan kesehatan kerja.

4) Hakim (2015)

Penelitian yang berjudul “*Effect of Organizational Culture, Organizational Commitment to Performance: Study In Hospital Of District South Konawe Of Southeast Sulawesi*” bertujuan untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi dan kinerja karyawan serta pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Pendekatan yang digunakan adalah kausalitas antar variabel, sedangkan teknik pengambilan sampel menggunakan metode sensus dengan jumlah responden yang ditargetkan 115 karyawan. Semua variabel diukur menggunakan variabel indikator, dan metode analisis yang digunakan adalah Structural Equation Model (SEM). Objek penelitian yang dipilih dalam studi ini adalah Rumah Sakit Kabupaten Konawe Selatan Sulawesi Tenggara.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki dampak positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi dan kinerja karyawan. Itu juga menemukan bahwa komitmen organisasi memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan komitmen organisasi memiliki peran penting sebagai variabel mediasi antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan. Persamaan dalam penelitian ini sama menggunakan variabel budaya organisasi dan komitmen organisasional. Perbedaan penelitian ini adanya penggunaan variabel kinerja karyawan sedangkan penelitian yang akan dilakukan ini menambahkan variabel keselamatan dan kesehatan kerja dan kepuasan kerja sebagai mediasi.

Tabel 2.3
Review Jurnal Penelitian Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasional

No	Identitas Jurnal	Metodologi/Variabel Teori	Hasil
1	<p>Shurbagi (2015), <i>The Effect of Organizational Culture on the Relationship between Kepuasan kerja and Organizational Commitment.</i></p> <p><i>Internasional Journal of Humanities and Management Sciences (IJHMS)</i>, Vol. 3, No.1, Hal. 19-25.</p> <p>Alat analisis: <i>Random sample sampling</i>. Skala Likert. SPSS.</p> <p>Data dari sampel 350 karyawan dari bank komersial di Libya.</p>	<p>Kuantitatif.</p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Organizational culture</i> (Cameron dan Quinn, 2006) <ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Clan Culture</i> 2. <i>Adhocracy Culture</i> 3. <i>Market Culture</i> 4. <i>Hierarchy Culture</i> - <i>Kepuasan kerja</i> (Spector, 1997) <ol style="list-style-type: none"> 1. Supervision 2. Benefits 3. Rewards 4. Operating Procedure 5. Cowokers Satisfaction - <i>Komitmen organisasional</i> (Allen dan Meyer, 1990) <ol style="list-style-type: none"> 1. Affective Commitment 2. Continuance Commitment 3. Normative Commitment 	<p>Hubungan antara tiga variabel penelitian seperti kepuasan kerja, budaya organisasi, dan komitmen organisasional adalah hubungan positif yang signifikan sedangkan budaya organisasi mempengaruhi hubungan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasional pada bank umum di Libya.</p>
2	<p>Lumbanraja (2009), Pengaruh Karakteristik Individu, Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi (Studi pada Pemerintah Daerah di Provinsi Sumatera Utara)</p>	<p>Kuantitatif.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Variabel bebas yang terdiri dari, Karakteristik individu (Robbins, 2003) <ol style="list-style-type: none"> 1. Kemampuan 2. Sikap 3. Nilai 4. Kepribadian 	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa, kepuasan kerja dan komitmen organisasi dipengaruhi dengan karakteristik individu, gaya kepemimpinan dan budaya organisasi, namun karakteristik individu dan gaya kepemimpinan tidak dipengaruhi oleh budaya organisasi.</p>

Lanjutan Tabel 2.3

	<p><i>Jurnal Aplikasi Manajemen</i>, Vol.7, No.2, Hal. 450-468.</p> <p>Alat analisis: <i>Stratified Random Sampling</i>. Skala Likert. Metode analisis <i>Structural Equation Modeling</i> (SEM).</p>	<p>5. Pembelajaran Gaya kepemimpinan (Gibson, et al., 2000)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Laissez-fair</i> 2. Transaksional 3. Transformasional <p>Budaya organisasi (Robbins, 2003):</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Layanan Prima 2. Kedisiplinan 3. Kreativitas <p>- Variabel antara terdiri dari, Kepuasan kerja (Herzberg dalam Robbins, 2003)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Pekerjaan itu sendiri 2. Kesempatan Promosi 3. Supervisi 4. Dukungan rekan kerja 5. Imbalan yang layak <p>- Variabel terikat terdiri dari, Komitmen organisasi (Allen dan Meyer, 1996)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Komitmen Affektif 2. Komitmen Kontinu 3. Komitmen Normatif 	
3	<p>Taurisa dan Intan (2012), Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan.</p> <p><i>Jurnal Bisnis dan Ekonomi (JBE)</i>, Vol.19, No.2, Hal.170-187. Dipetik Februari 2018.</p> <p>Analisis data: Metode sensus. Model Persamaan Struktural (Structural Equation Modeling/SEM). Objek penelitian yang dipilih dalam studi ini adalah PT. Sido Muncul</p>	<p>Kuantitatif.</p> <p>- Budaya organisasi (Hofstede et al., 1993; Kolb et al., 1999 dalam Mas'ud, 2004)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Keterbukaan 2. Rasa aman dengan pekerjaan 3. Perasaan dihargai 4. Kerjasama 5. Kejelasan organisasi 6. Dukungan dan perhatian <p>- Kepuasan Kerja (Hartline dan Ferrell, 1996)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Pekerjaan 2. Atasan 3. Gaji 	<p>Hasil dari penelitian ini membuktikan dan memberi kesimpulan bahwa:</p> <p>(1) Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja,</p> <p>(2) Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional,</p> <p>(3) Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional,</p> <p>(4) Komitmen organisasional</p>

Lanjutan Tabel 2.3

	Kaligawe Semarang.	<ol style="list-style-type: none"> 4. Kesempatan Promosi 5. Rekan Kerja <ul style="list-style-type: none"> - Komitmen organisasional (Ganesan dan Weitz, 1996) <ol style="list-style-type: none"> 1. Perasaan menjadi bagian dari organisasi 2. Kebanggaan terhadap organisasi 3. Kepedulian terhadap organisasi 4. Ketertarikan untuk bekerja pada organisasi 5. Kepercayaan yang kuat terhadap nilai-nilai organisasi 6. Kemauan yang besar untuk berusaha bagi organisasi - Kinerja karyawan (Tsui <i>et al.</i>, 1997) <ol style="list-style-type: none"> 1. Kuantitas 2. Kualitas 3. Efisiensi 4. Kemampuan 5. Ketepatan 6. Pengetahuan 7. Kreativitas 	<p>berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan,</p> <p>(5) Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, serta</p> <p>(6) Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>
4	<p>Hakim (2015),</p> <p><i>Effect of Organizational Culture, Organizational Commitment to Performance: Study In Hospital Of District South Konawe Of Southeast Sulawesi.</i></p> <p><i>The International Journal Of Engineering And Science (IJES)</i>, Vol.4, No.5, Hal. 33-41. Diambil kembali dari http://www.theijes.com.</p>	<p>Kuantitatif.</p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Organizational Culture</i> (Robbins dan Judge, 2009) <ol style="list-style-type: none"> 1. Innovation and Risk 2. Attention to Detail 3. Outcome Orientation 4. People Orientation 5. Team Orientation 6. Aggressiveness 7. Stability - <i>Organizational Commitment</i> (Mayer and Allen, 1990) <ol style="list-style-type: none"> 1. Continuance Commitment 	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki dampak positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi dan kinerja karyawan. Itu juga menemukan bahwa komitmen organisasi memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan komitmen organisasi memiliki peran penting sebagai variabel mediasi antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan.</p>

Lanjutan Tabel 2.3

	Alat analisis: Metode sensus. Structural Equation Model (SEM).	<ol style="list-style-type: none"> 2. Normative Commitment 3. Affective Commitment <p>- <i>Employess Performance</i> (Benardin and Russle, 1995)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Quality 2. Quantity 3. Timeliness & Cost Efectiveness 4. Need for Supervisor 5. Interpersonal Impact 	
--	--	--	--

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2018

2.1.4 Penelitian Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Komitmen Organisasional

1) Indrawati, dkk (2017)

Penelitian yang berjudul “Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja dan Komitmen Organisasional” bertujuan untuk menguji/menganalisis pengaruh penerapan manajemen kesehatan dan keselamatan kerja (K3) terhadap kepuasan dan komitmen organisasional. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Penelitian ini menggunakan sampel yang berjumlah 60 responden dari 540 populasi berlokasi di Dinas Kebersihan dan Pertamanan (DKP) Kota Denpasar.

Hasil penelitian ini adalah penerapan 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. Berdasarkan analisis data secara statistik membuktikan bahwa penerapan K3 berpengaruh positif signifikan terhadap

komitmen organisasional dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,539. Ini berarti bahwa jika organisasi mampu menerapkan program kesehatan dan keselamatan kerja dengan baik, maka dalam diri pegawai akan tumbuh perasaan untuk tetap bertahan dan tidak meninggalkan organisasi dan pegawai merasa memiliki kewajiban untuk melakukan sesuatu bagi organisasi tempatnya bekerja. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai tersebut memiliki komitmen terhadap organisasinya. Persamaan dalam penelitian ini adalah menggunakan variabel keselamatan dan kesehatan kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasional. Perbedaan dalam penelitian ini terletak pada penambahan variabel budaya organisasi pada penelitian yang akan dilakukan.

2) Junaedi, dkk (2013)

Penelitian yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional” bertujuan untuk menganalisis dan menjelaskan tentang gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional, keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional, dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Populasi sebesar 650 orang dengan teknik *random sampling* dan *probability sampling* sehingga diperoleh sampel sebesar 87 orang karyawan. di PG Kebet Baru Malang.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan tidak signifikan terhadap komitmen organisasional, keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasional, kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasional. Hasil perhitungan koefisien jalur mendukung hipotesa 4 karena berpengaruh positif dan signifikan antara k3 terhadap komitmen organisasional sebesar 0,268 dan nilai sig sebesar 0,029 (Sig Prob < 0,05). Persamaan penelitian ini menggunakan variabel keselamatan dan kesehatan kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasional. Perbedaan penelitian terletak pada penggunaan variabel gaya kepemimpinan.

3) Kaynak, *et al.* (2016)

Penelitian yang berjudul “*Effects of Occupational Health and Safety Practices on Organizational Commitment, Work Alienation, and Job Performance: Using the PLS-SEM Approach.*” bertujuan untuk menyelidiki praktik *occupational health and safety* (OHS) dalam lima dimensi, yaitu *occupational hazard prevention* (OHP), *safety procedures and risk management* (SPRM), *organizational safety support* (OSS), *frist aid support and training* (FAST), and *safety and health Rules* (SAHR) pada *work alienation*, *komitmen organisasional*, dan *job performance*. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif. Penelitian ini dilakukan menggunakan analisis data kuesioner dengan jumlah sampel sebesar 389 dari 500 karyawan. Lokasi di berbagai sektor publik dan swasta perusahaan di Turki.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa prosedur keselamatan dan manajemen risiko, aturan keselamatan dan kesehatan, dukungan pertolongan pertama dan

pelatihan, dan keselamatan organisasi dukungan memiliki efek positif pada komitmen organisasi. Selain itu, terlihat bahwa aturan keselamatan dan kesehatan dan dukungan keamanan organisasi mengurangi keterasingan, dimana dukungan pertolongan pertama dan pelatihan memainkan peran dalam meningkatkan keterasingan kerja. Akhirnya, prosedur keselamatan dan manajemen risiko, aturan keselamatan dan kesehatan, dan dukungan keselamatan organisasi memiliki efek tidak langsung terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini adanya penggunaan variabel keselamatan dan kesehatan kerja dan komitmen organisasional. Perbedaan penelitian ini terletak pada lokasi penelitian dan tidak adanya penggunaan variabel budaya organisasi dan kepuasan kerja.

4) Amponsah-Tawiah dan Justice (2016)

Penelitian yang berjudul “*Occupational Health and Safety and Organizational Commitment: Evidence from the Ghanaian Mining Industry*” bertujuan untuk menguji hubungan dan dampak kesehatan dan keselamatan kerja atas komitmen organisasional karyawan di industri pertambangan Ghana. Studi ini mengeksplorasi pekerjaan kesehatan dan keselamatan dan dimensi komitmen organisasi yang berbeda. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif. Penelitian ini menggunakan *simple random sampling* Dari 400 kuesioner yang diberikan, 370 orang kembali (77,3% laki - laki dan 22,7% perempuan) dan digunakan untuk penelitian ini. Lokasi penelitian ini terletak di Industri pertambangan Ghana.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa temuan penelitian ini mengungkapkan hubungan positif dan signifikan antara pekerjaan manajemen kesehatan dan keselamatan, dan komitmen afektif, normatif, dan berkelanjutan. Selain itu, hasil

mengungkapkan dampak yang signifikan dari kesehatan dan keselamatan kerja pada afektif, normatif, dan komitmen berkelanjutan. Persamaan penelitian ini adanya penggunaan variabel keselamatan dan kesehatan kerja dan komitmen organisasional. Perbedaan penelitian ini terletak pada lokasi penelitian dan tidak adanya penggunaan variabel budaya organisasi dan kepuasan kerja.

Tabel 2.4
Review Jurnal Penelitian Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap
Komitmen Organisasional

No	Identitas Jurnal	Metodologi/Variabel Teori	Hasil
1	<p>Indrawati, dkk (2017), Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja dan Komitmen Organisasional.</p> <p><i>Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis dan Kewirausahaan</i>, Vol.11, No.2, Hal. 105-113. Dipetik Januari 11, 2018.</p> <p>Alat analisis: Metode wawancara dan kuesioner. Analisis jalur (<i>path analysis</i>).</p>	<p>Kuantitatif.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Keselamatan dan Kesehatan kerja (K3) (Handoko, 2001) <ol style="list-style-type: none"> 1. Kondisi kerja yang aman 2. Kegiatan-kegiatan pencegahan kecelakaan kerja - Kepuasan kerja (Hezberg <i>teory</i>) <ol style="list-style-type: none"> 1. Kepuasan terhadap pekerjaan 2. Kepuasan terhadap kompensasi yang diterima 3. Kesempatan pengembangan diri 4. Hubungan Kerja - Komitmen organisasional (Allen dan Meyer, 1990) <ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Affective commitment</i> 2. <i>Continuance commitment</i> 3. <i>Normative commitment</i> 	<p>Penerapan 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. Keterbatasan penelitian ini adalah model penelitian masih sederhana hanya menggunakan tiga variabel dan teknik analisis hanya menggunakan path analysis dengan pendekatan analisis regresi linear berganda.</p>
2	<p>Junaedi, dkk (2013), Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Keselamatan dan Kesehatan</p>	<p>Kuantitatif.</p>	<p>Ditemukan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan tidak</p>

Lanjutan Tabel 2.4

	<p>Kerja, Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional.</p> <p><i>Jurnal Profit</i>, Vol.7, No.1, Hal.127-136. Dipetik Januari 9, 2018</p> <p>Analisis data: Teknik <i>random sampling</i> dan kemudian <i>probability sampling</i>. Program SPSS 17.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Gaya Kepemimpinan (Robert House, 1971) <ol style="list-style-type: none"> 1. Gaya kepemimpinan yang mendukung 2. Gaya kepemimpinan direktif 3. Gaya kepemimpinan partisipatif 4. Gaya kepemimpinan berorientasi prestasi - Keselamatan dan Kesehatan Kerja (Dessler, 2009) <ol style="list-style-type: none"> 1. Keselamatan kerja 2. Kesehatan kerja - Kepuasan Kerja (Luthans, 2006) <ol style="list-style-type: none"> 1. Pekerjaan itu sendiri 2. Gaji dan Imbalan 3. Kesempatan promosi jabatan 4. Pengawasan oleh pimpinan 5. Rekan Kerja 6. Lingkungan Kerja - Komitmen organisasional (Allen dan Meyer, 1990) <ol style="list-style-type: none"> 1. Komitmen Afektif 2. Komitmen Berkelanjutan 3. Komitmen Normatif 	<p>signifikan terhadap komitmen organisasional, keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasional, kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasional. Keterbatasan penelitian ini belum memasukan variabel pengembangan karyawan, variabel ini mempengaruhi komitmen organisasional yang berhubungan dengan aktualisasi diri dan harapan setiap karyawan untuk menjadi lebih baik.</p>
3	<p>Kaynak, <i>et al.</i> (2016),</p> <p><i>Effects of Occupational Health and Safety Practices on Organizational Commitment, Work Alienation, and Job Performance: Using the PLS-SEM Approach.</i></p> <p><i>International Journal of Business and Management,</i></p>	<p>Kuantitatif.</p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Occupational health and safety</i> (Christopher et al., 2012) <ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Occupational hazards prevention (OHP)</i> 2. <i>Safety procedures and risk management (SPRM)</i> 	<p>Ditemukan bahwa prosedur keselamatan dan manajemen risiko, aturan keselamatan dan kesehatan, dukungan pertolongan pertama dan pelatihan, dan keselamatan organisasi dukungan memiliki efek positif pada komitmen organisasi. Selain itu, terlihat bahwa aturan keselamatan dan kesehatan dan dukungan keamanan organisasi mengurangi</p>

Lanjutan Tabel 2.4

	<p><i>Vol.11, No.5, Hal.146-166. doi:10.5539/ijbm.v11n5p146</i></p> <p>Analisis data:</p> <p>Analisis data kuesioner. Pendekatan PLS-SEM. Lokasi di berbagai sektor publik dan swasta perusahaan di Turki.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 3. <i>Organizational Safety Supports (OSS)</i> 4. <i>Firts-aid supports and training (FAST)</i> 5. <i>Safety and health rules (SAHR)</i> <p>- <i>Work alienation</i> (Nair and Vohra, 2010)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Indecisiveness</i> 2. <i>Ill working group</i> 3. <i>High business demands</i> 4. <i>Low work control</i> <p>- <i>Komitmen organisasional</i> (Babin and Boles, 1998, Hartline and Ferrell, 1996, and Netemeyer et al., 1997).</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Affective</i> 2. <i>Continuance</i> 3. <i>Normative</i> 4. <i>Respectively</i> <p>- <i>Job performance</i> (Goris et al., 2003)</p>	<p>keterasingan, di mana dukungan pertolongan pertama dan pelatihan memainkan peran dalam meningkatkan keterasingan kerja. Akhirnya, prosedur keselamatan dan manajemen risiko, aturan keselamatan dan kesehatan, dan dukungan keselamatan organisasi memiliki efek tidak langsung terhadap kinerja karyawan.</p>
4	<p>Amponsah-Tawiah dan Justice (2016), <i>Occupational Health and Safety and Komitmen organisasional: Evidence from the Ghanaian Mining Industry</i>.</p> <p>Analisis data: Teknik <i>simple random sampling</i>. Korelasi dan analisis regresi <i>multiple</i>.</p> <p>Lokasi penelitian ini terletak di Industri pertambangan Ghana.</p>	<p>Kuantitatif.</p> <p>- <i>Occupational Health and Safety</i> (Hayes et al., 1998)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Work Safety</i> 2. <i>Cowokers safety</i> 3. <i>Supervisor safety</i> 4. <i>Management's commitment</i> 5. <i>Satisfaction with safaety program</i> <p>- <i>Organizational Comit</i> (Meyer dan Allen, 1997)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Affective Commitment</i> 2. <i>Normative Commitment</i> 3. <i>Continuance Commitment</i> 	<p>Temuan penelitian ini mengungkapkan hubungan positif dan signifikan antara pekerjaan manajemen kesehatan dan keselamatan, dan komitmen afektif, normatif, dan berkelanjutan. Selain itu, hasil mengungkapkan dampak yang signifikan dari kesehatan dan keselamatan kerja pada afektif, normatif, dan komitmen berkelanjutan.</p>

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2018

2.1.5 Penelitian Pengaruh Kepuasan kerja terhadap Komitmen Organisasional

1) Shurbagi (2015)

Penelitian yang berjudul “*The Effect of Organizational Culture on the Relationship between Job Satisfaction and Organizational Commitment*” bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap hubungan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasional. Penelitian ini dilakukan di Libya dengan subyek penelitian adalah karyawan bank *commercial*. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Data dianalisis dengan menggunakan Statistical Package for Social Sciences (SPSS) dengan jumlah sampel 350 karyawan berdasarkan *random sample sampling*.

Hasil dalam penelitian ini adalah hubungan antara tiga variabel penelitian seperti kepuasan kerja, budaya organisasi, dan komitmen organisasional adalah hubungan positif yang signifikan sedangkan budaya organisasi mempengaruhi hubungan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasional pada bank umum di Libya. Hasil regresi linier menunjukkan bahwa (kepuasan kerja) telah memberikan kontribusi yang signifikan dalam variabilitas (komitmen organisasi) sebesar 45% dari total variabilitas. Model regresi yang tersirat dalam penelitian ini ditemukan signifikan secara statistik (nilai $P < 0,05$). Hasil analisis regresi dapat disimpulkan bahwa hubungan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasional adalah hubungan positif. Persamaan dalam penelitian ini sama menggunakan variabel budaya organisasi, kepuasan kerja dan komitmen organisasional. Perbedaan dalam

penelitian ini adalah objek penelitian dan adanya penambahan variabel bebas (*independent variable*), keselamatan dan kesehatan kerja.

2) Lumbanraja (2009)

Penelitian yang berjudul “Pengaruh Karakteristik Individu, Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi (Studi pada Pemerintahan Daerah di Provinsi Sumatera Utara)” bertujuan menganalisis pengaruh karakteristik individu, gaya kepemimpinan dan organisasi budaya menuju kepuasan kerja dan komitmen organisasi untuk membuktikan secara langsung dan tidak langsung pengaruh karakteristik individu, gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasional, serta peran budaya organisasi dan kepuasan kerja sebagai intervensi variabel dalam berbagai jenis pengaruh hubungan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif, diukur dengan menggunakan skala Likert dengan skor 1 sampai 5. Penelitian ini menggunakan sampel sebesar 326 kuesioner pada seluruh pegawai pemerintahan daerah di 16 kabupaten dan kota yang dipilih sebagai sampel di Provinsi Sumatera Utara.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa, kepuasan kerja dan komitmen organisasi dipengaruhi dengan karakteristik individu, gaya kepemimpinan dan budaya organisasi, namun karakteristik individu dan gaya kepemimpinan tidak dipengaruhi oleh budaya organisasi. Kepuasan kerja berpengaruh secara langsung terhadap komitmen organisasi. Persamaan penelitian ini menggunakan variabel budaya organisasi, kepuasan kerja dan komitmen organisasional. Perbedaan penelitian ini adalah adanya penggunaan variabel karakteristik individu, gaya kepemimpinan

namun pada penelitian yang akan dilakukan menggunakan penambahan variabel keselamatan dan kesehatan kerja.

3) Azzem (2010)

Penelitian yang berjudul “*Job Satisfaction and Organizational Commitment among Employees in the Sultanate of Oman*” bertujuan untuk mengetahui hubungan antara aspek kepuasan kerja dan variabel demografis (umur dan umur kerja) dengan komitmen organisasi dan sejauh mana variabel-variabel ini dapat menjadi penentu komitmen organisasi diantara karyawan yang terpilih dalam sampel. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif. Penelitian ini menggunakan sampel yang berjumlah 128 karyawan dipilih secara acak dari 5 organisasi layanan yang berlokasi di Muscat.

Hasil penelitian ini 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. Hasil dari Tabel 2 mengungkapkan bahwa ada hubungan positif antara aspek kepuasan kerja dan komitmen organisasional. Hasilnya menunjukkan dukungan untuk hipotesis pertama karena semua aspek kepuasan kerja berhubungan secara signifikan dengan komitmen organisasi pada tingkat 0,01 dan 0,05. Persamaan penelitian ini adalah sama menggunakan variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasional. Perbedaan penelitian ini terletak pada penggunaan variabel budaya organisasi dan keselamatan dan kesehatan kerja sebagai variabel bebas (*variable independen*).

4) Liao, PW (2015)

Penelitian yang berjudul “*Exploring the Impacts of Labor Migration and Job Satisfaction on Organizational Commitment of Foreign Workers in Taiwan’s Construction Industry: Employ Ability as a Moderator*” bertujuan untuk memahami kelayakan kerja ke moderator melalui mana tenaga kerja migrasi dan kepuasan kerja berhubungan dengan komitmen organisasi. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Penelitian ini Sebuah studi survei adalah dilakukan pada 440 pekerja Thailand dari industri konstruksi yang berlokasi di Taiwan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada hubungan positif antara dorongan migrasi, menarik migrasi, kepuasan interpersonal, kepuasan gaji dan komitmen organisasional. Selanjutnya hasilnya menunjukkan hasil positif efek moderat yang signifikan dari kemampuan kerja terhadap dorongan migrasi dan kepuasan kerja. Namun, dorongan migrasi memiliki efek positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja pada kemampuan kerja yang lebih rendah pekerja asing. Kepuasan juga memiliki pengaruh positif terhadap komitmen organisasi ($\beta = 0,33$, $p < 0,01$) pada semua model signifikan. Persamaan penelitian ini adalah penggunaan variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasional. Perbedaan terletak pada penggunaan variabel *labor migration* sedangkan penelitian yang akan dilakukan menggunakan budaya organisasi dan keselamatan dan kesehatan kerja.

5) Indrawati, dkk (2017)

Penelitian yang berjudul “Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja dan Komitmen Organisasional” bertujuan untuk menguji/menganalisis pengaruh

penerapan manajemen kesehatan dan keselamatan kerja (K3) terhadap kepuasan dan komitmen organisasional. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Penelitian ini menggunakan sampel yang berjumlah 60 responden dari 540 populasi berlokasi di Dinas Kebersihan dan Pertamanan (DKP) Kota Denpasar.

Hasil penelitian ini adalah penerapan 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. Berdasarkan analisis data secara statistik diperoleh hasil kepuasan kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasional dengan nilai koefisien jalurnya masing-masing adalah 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. Jika hal tersebut dilakukan, maka dapat dikatakan bahwa pegawai tersebut memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasinya. Persamaan dalam penelitian ini adalah menggunakan variabel keselamatan dan kesehatan kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasional. Perbedaan dalam penelitian ini terletak pada penambahan variabel budaya organisasi pada penelitian yang akan dilakukan.

6) Junaedi, dkk (2013)

Penelitian yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional” bertujuan

untuk menganalisis dan menjelaskan tentang gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional, keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional, dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Populasi sebesar 650 orang dengan teknik *random sampling* dan *probability sampling* sehingga diperoleh sampel sebesar 87 orang karyawan. di PG Kebet Baru Malang.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan tidak signifikan terhadap komitmen organisasional, keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasional, kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasional. Hasil perhitungan koefisien jalur mendukung hipotesa 5 karena berpengaruh positif dan signifikan antara Kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional sebesar 0,346 dan nilai Sig sebesar 0,003 (Sig Prob < 0,05). Persamaan penelitian ini menggunakan variabel keselamatan dan kesehatan kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasional. Perbedaan penelitian terletak pada penggunaan variabel gaya kepemimpinan.

7) Taurisa dan Intan (2012)

Penelitian yang berjudul “Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Pada PT Sido Muncul Kaligawe Semarang)” bertujuan untuk menganalisis

pengaruh budaya organisasi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Penelitian ini menggunakan sampel yang berjumlah 127 responden dengan menggunakan metode sensus. Objek penelitian yang dipilih dalam studi ini adalah PT. Sido Muncul Kaligawe Semarang.

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional, komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, serta kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengujian hipotesis yang dilakukan membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang searah antara kepuasan kerja dan komitmen organisasional. Hasil keenam hipotesis dalam penelitian ini dapat diterima secara statistik dengan nilai $CR > 1,96$ dan signifikan pada taraf nyata 5%. CR hipotesis pertama sebesar 3,039. Persamaan dalam penelitian ini sama menggunakan variabel budaya organisasi, kepuasan kerja dan komitmen organisasional. Perbedaan penelitian ini adanya penggunaan variabel kinerja karyawan sedangkan penelitian yang akan dilakukan ini menambahkan variabel keselamatan dan kesehatan kerja.

Tabel 2.5
Review Jurnal Penelitian Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional

No	Identitas Jurnal	Metodologi/Variabel Teori	Hasil
1	Shurbagi (2015),	Kuantitatif.	Hubungan antara tiga variabel penelitian seperti

Lanjutan Tabel 2.5

	<p><i>The Effect of Organizational Culture on the Relationship between Kepuasan kerja and Organizational Commitment.</i></p> <p><i>Internasional Journal of Humanities and Management Sciences (IJHMS)</i>, Vol. 3, No.1, Hal. 19-25.</p> <p>Alat analisis: <i>Random sample sampling</i>. Skala Likert. SPSS.</p> <p>Data dari sampel 350 karyawan dari bank komersial di Libya.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - <i>Organizational culture</i> (Cameron dan Quinn, 2006) <ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Clan Culture</i> 2. <i>Adhocracy Culture</i> 3. <i>Market Culture</i> 4. <i>Hierarchy Culture</i> - Kepuasan kerja (Spector, 1997) <ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Supervision</i> 2. <i>Benefits</i> 3. <i>Rewards</i> 4. <i>Operating Procedure</i> 5. <i>Cowokers Satisfaction</i> - Komitmen organisasional (Allen dan Meyer, 1990) <ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Affective Commitment</i> 2. <i>Continuance Commitment</i> 3. <i>Normative Commitment</i> 	<p>kepuasan kerja, budaya organisasi, dan komitmen organisasional adalah hubungan positif yang signifikan sedangkan budaya organisasi mempengaruhi hubungan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasional pada bank umum di Libya.</p>
2	<p>Lumbanraja (2009), Pengaruh Karakteristik Individu, Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi (Studi pada Pemerintah Daerah di Provinsi Sumatera Utara).</p> <p><i>Jurnal Aplikasi Manajemen</i>, Vol.7, No.2, Hal. 450-468.</p> <p>Alat analisis: <i>Stratified Random Sampling</i>. Skala Likert. Metode analisis <i>Structural Equation Modeling</i> (SEM).</p>	<p>Kuantitatif.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Variabel bebas yang terdiri dari, Karakteristik individu (Robbins, 2003) <ol style="list-style-type: none"> 1. Kemampuan 2. Sikap 3. Nilai 4. Kepribadian 5. Pembelajaran Gaya kepemimpinan (Gibson, et al., 2000) <ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Laissez-fair</i> 2. Transaksional 3. Transformasional Budaya organisasi (Robbins, 2003): <ol style="list-style-type: none"> 1. Layanan Prima 2. Kedisiplinan 3. Kreativitas - Variabel antara terdiri dari, Kepuasan kerja (Hezberg dalam Robbins, 2003) <ol style="list-style-type: none"> 1. Pekerjaan itu sendiri 	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa, kepuasan kerja dan komitmen organisasi dipengaruhi dengan karakteristik individu, gaya kepemimpinan dan budaya organisasi, namun karakteristik individu dan gaya kepemimpinan tidak dipengaruhi oleh budaya organisasi.</p>

Lanjutan Tabel 2.5

		<ol style="list-style-type: none"> 2. Kesempatan Promosi 3. Supervisi 4. Dukungan rekan kerja 5. Imbalan yang layak <p>- Variabel terikat terdiri dari, Komitmen organisasi (Allen dan Meyer, 1996)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Komitmen Affektif 2. Komitmen Kontinu 3. Komitmen Normatif 	
3	<p>Azzem (2010), <i>Job Satisfaction and Organizationl Commitment among Employees in the Sultanate of Oman</i>.</p> <p><i>Psychology Journal</i>, Vol. 1, Hal. 295-299. doi:10.4236/psych.2010.14038.</p> <p>Analisis data:</p> <p><i>Person's product moment correlation coefficient</i> dan analisis regresi berganda.</p> <p>Sampel dari 128 karyawan dipilih secara acak dari 5 organisasi layanan di Muscat.</p>	<p>Kuantitatif.</p> <p>- <i>Job Satisfaction</i> (Smith et al, 1969)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Work Sub Scale</i> 2. <i>Supervision Sub Scale</i> 3. <i>Cowokers Sub Scale</i> 4. <i>Promotion Sub Scale</i> 5. <i>Pay Sub Scale</i> <p>- <i>Organizational Commitment</i> (Mowday et al., 1982)</p> <p>Organisasi Komitmen</p>	<p>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.</p>
4	<p>Liao (2015), <i>Exploring the Impacts of Labor Migration and Kepuasan kerja on Komitmen organisasional of Foreign Workers in Taiwan's Construction Industry: Employ Ability as a Moderator</i>.</p> <p><i>American Journal of Industrial and Business</i></p>	<p>Kuantitatif.</p> <p>- <i>Labor Migration</i> (Anjomani, A., 2002; Zhang, K.H. and Song, S., 2003)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Push migration</i> 2. <i>Pull migration</i> <p>- <i>Kepuasan kerja</i> (Chen, L.H., 2008)</p>	<p>Menemukan hubungan positif antara dorongan migrasi, menarik migrasi, kepuasan interpersonal, kepuasan gaji, dan komitmen organisasional. Selanjutnya hasilnya menunjukkan hasil positif efek moderat yang signifikan dari kemampuan kerja terhadap dorongan migrasi dan kepuasan kerja. Namun, dorongan migrasi</p>

Lanjutan Tabel 2.5

	<p><i>Management</i>, Vol.5, Hal.148-153. doi:http://dx.doi.org/10.4236/ajibm.2015.53016.</p> <p>Analisis data: Analisis <i>Structural Equation Modeling</i> (SEM). Studi survei dilakukan pada 440 pekerja Thailand dari industri konstruksi di Taiwan.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Interpersonal satisfaction</i> 2. <i>Salary satisfaction</i> <ul style="list-style-type: none"> - Komitmen organisasional (McMurray, et. al., 2004) <ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Work performance</i> 2. <i>Workers desire to remain in the organization</i> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Employability</i> (Department of Labor, National Skill Standards Board, 2000). 	<p>memiliki efek positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja pada kemampuan kerja yang lebih rendah pekerja asing.</p>
5	<p>Indrawati, dkk (2017), Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja dan Komitmen Organisasional.</p> <p><i>Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis dan Kewirausahaan</i>, Vol.11, No.2, Hal. 105-113. Dipetik Januari 11, 2018.</p> <p>Alat analisis: Metode wawancara dan kuesioner. Analisis jalur (<i>path analysis</i>).</p>	<p>Kuantitatif.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Keselamatan dan Kesehatan kerja (K3) (Handoko, 2001) <ol style="list-style-type: none"> 1. Kondisi kerja yang aman 2. Kegiatan-kegiatan pencegahan kecelakaan kerja <ul style="list-style-type: none"> - Kepuasan kerja (Hezberg <i>teory</i>) <ol style="list-style-type: none"> 1. Kepuasan terhadap pekerjaan 2. Kepuasan terhadap kompensasi yang diterima 3. Kesempatan pengembangan diri 4. Hubungan Kerja <ul style="list-style-type: none"> - Komitmen organisasional (Allen dan Meyer, 1990) <ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Affective commitment</i> 2. <i>Continuance commitment</i> 3. <i>Normative commitment</i> 	<p>Penerapan 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. Keterbatasan penelitian ini adalah model penelitian masih sederhana hanya menggunakan tiga variabel dan teknik analisis hanya menggunakan path analysis dengan pendekatan analisis regresi linear berganda.</p>
6	<p>Junaedi, dkk (2013), Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Keselamatan dan Kesehatan Kerja,</p>	<p>Kuantitatif.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Gaya Kepemimpinan (Robert House, 1971) 	<p>Ditemukan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan tidak signifikan terhadap komitmen organisasional,</p>

Lanjutan Tabel 2.5

	<p>Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional.</p> <p><i>Jurnal Profit</i>, Vol.7, No.1, Hal.127-136. Dipetik Januari 9, 2018</p> <p>Analisis data:</p> <p>Teknik <i>random sampling</i> dan kemudian <i>probability sampling</i>. Program SPSS 17.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gaya kepemimpinan yang mendukung 2. Gaya kepemimpinan direktif 3. Gaya kepemimpinan partisipatif 4. Gaya kepemimpinan berorientasi prestasi <ul style="list-style-type: none"> - Keselamatan dan Kesehatan Kerja (Dessler, 2009) <ol style="list-style-type: none"> 1. Keselamatan kerja 2. Kesehatan kerja - Kepuasan Kerja (Luthans, 2006) <ol style="list-style-type: none"> 1. Pekerjaan itu sendiri 2. Gaji dan Imbalan 3. Kesempatan promosi jabatan 4. Pengawasan oleh pimpinan 5. Rekan Kerja 6. Lingkungan Kerja - Komitmen organisasional (Allen dan Meyer, 1990) <ol style="list-style-type: none"> 1. Komitmen Afektif 2. Komitmen Berkelanjutan 3. Komitmen Normatif 	<p>keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasional, kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasional. Keterbatasan penelitian ini belum memasukan variabel pengembangan karyawan, variabel ini mempengaruhi komitmen organisasional yang berhubungan dengan aktualisasi diri dan harapan setiap karyawan untuk menjadi lebih baik.</p>
7	<p>Taurisa dan Intan (2012), Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan.</p> <p><i>Jurnal Bisnis dan Ekonomi (JBE)</i>, Vol.19, No.2, Hal.170-187. Dipetik Februari 2018.</p>	<p>Kuantitatif.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Budaya organisasi (Hofstede <i>et al.</i>, 1993; Kolb <i>et al.</i>, 1999 dalam Mas'ud, 2004) <ol style="list-style-type: none"> 1. Keterbukaan 2. Rasa aman dengan pekerjaan 3. Perasaan dihargai 4. Kerjasama 5. Kejelasan organisasi 	<p>Hasil dari penelitian ini membuktikan dan memberi kesimpulan bahwa:</p> <p>(1) Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja,</p> <p>(2) Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional,</p> <p>(3) Kepuasan kerja berpengaruh positif dan</p>

Lanjutan Tabel 2.5

	<p>Analisis data: Metode sensus. Model Persamaan Struktural (Structural Equation Modeling/SEM). Objek penelitian yang dipilih dalam studi ini adalah PT. Sido Muncul Kaligawe Semarang.</p>	<p>6. Dukungan dan perhatian</p> <ul style="list-style-type: none"> - Kepuasan Kerja (Hartline dan Ferrell, 1996) <ol style="list-style-type: none"> 1. Pekerjaan 2. Atasan 3. Gaji 4. Kesempatan Promosi 5. Rekan Kerja - Komitmen organisasional (Ganesan dan Weitz, 1996) <ol style="list-style-type: none"> 1. Perasaan menjadi bagian dari organisasi 2. Kebanggaan terhadap organisasi 3. Kepedulian terhadap organisasi 4. Ketertarikan untuk bekerja pada organisasi 5. Kepercayaan yang kuat terhadap nilai-nilai organisasi 6. Kemauan yang besar untuk berusaha bagi organisasi - Kinerja karyawan (Tsui <i>et al.</i>, 1997) <ol style="list-style-type: none"> 1. Kuantitas 2. Kualitas 3. Efisiensi 4. Kemampuan 5. Ketepatan 6. Pengetahuan 7. Kreativitas 	<p>signifikan terhadap komitmen organisasional,</p> <p>(4) Komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan,</p> <p>(5) Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, serta</p> <p>(6) Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>
--	---	---	---

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2018

2.1.6 Penelitian Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasional melalui Kepuasan Kerja

1) Shurbagi (2015)

Penelitian yang berjudul “*The Effect of Organizational Culture on the Relationship between Kepuasan kerja and Komitmen organisasional*” bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap hubungan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasional. Penelitian ini dilakukan di Libya dengan subyek penelitian adalah karyawan bank *commercial*. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Data dianalisis dengan menggunakan Statistical Package for Social Sciences (SPSS) dengan jumlah sampel 350 karyawan berdasarkan *randon sample sampling*.

Hasil dalam penelitian ini adalah hubungan antara tiga variabel penelitian seperti kepuasan kerja, budaya organisasi, dan komitmen organisasional adalah hubungan positif yang signifikan sedangkan budaya organisasi mempengaruhi hubungan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasional pada bank umum di Libya. Data yang digunakan dalam sampel menyumbang sekitar 89% dari hubungan antara kepuasan kerja, komitmen organisasi dan budaya organisasi pada populasi. Nilai probabilitas yang diperoleh kurang dari nilai alpha yang telah ditentukan ($p\text{-value} < .05$). Ada bukti yang cukup untuk menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap hubungan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasional dalam penelitian saat ini. Selain itu, budaya organisasi mengandung prediktor signifikan dalam memperkirakan hubungan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasional. Persamaan dalam penelitian ini sama menggunakan variabel budaya organisasi, kepuasan kerja dan komitmen organisasional. Perbedaan dalam penelitian ini adalah objek penelitian dan adanya penambahan variabel bebas (*independent variable*), keselamatan dan kesehatan kerja.

2) Lumbanraja (2009)

Penelitian yang berjudul “Pengaruh Karakteristik Individu, Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi (Studi pada Pemerintahan Daerah di Provinsi Sumatera Utara)” bertujuan menganalisis pengaruh karakteristik individu, gaya kepemimpinan dan organisasi budaya menuju kepuasan kerja dan komitmen organisasi untuk membuktikan secara langsung dan tidak langsung pengaruh karakteristik individu, gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasional, serta peran budaya organisasi dan kepuasan kerja sebagai intervensi variabel dalam berbagai jenis pengaruh hubungan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif, diukur dengan menggunakan skala Likert dengan skor 1 sampai 5. Penelitian ini menggunakan sampel sebesar 326 kuesioner pada seluruh pegawai pemerintahan daerah di 16 kabupaten dan kota yang dipilih sebagai sampel di Provinsi Sumatera Utara.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa, kepuasan kerja dan komitmen organisasi dipengaruhi dengan karakteristik individu, gaya kepemimpinan dan budaya organisasi, namun karakteristik individu dan gaya kepemimpinan tidak dipengaruhi oleh budaya organisasi. Budaya organisasi berpengaruh secara langsung baik terhadap kepuasan kerja maupun komitmen organisasi. Hasil analisis menunjukkan bahwa ketiga variabel penyebab yaitu karakteristik individu, gaya kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh terhadap komitmen pegawai terhadap organisasi melalui kepuasan kerja. Persamaan penelitian ini menggunakan variabel budaya organisasi, kepuasan kerja dan komitmen organisasional. Perbedaan

penelitian ini adalah adanya penggunaan variabel karakteristik individu, gaya kepemimpinan namun pada penelitian yang akan dilakukan menggunakan penambahan variabel keselamatan dan kesehatan kerja.

3) Sopiah (2008)

Penelitian yang berjudul “Budaya Organisasi, Komitmen Organisasional Pimpinan dan Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Bank” bertujuan membuktikan pengaruh budaya organisasi dan komitmen pemimpin organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Penelitian dilakukan dengan mengambil populasi karyawan dalam semua Bank syariah di Kota Malang, dengan jumlah penduduk sebesar 1.881 karyawan dan 200 sampel yang diambil dengan *random sampling*. Kuesioner sebagai media pengumpulan data dan analisis data. Metode analisis data menggunakan alat pengukuran metode SEM dan program AMOS yang diterapkan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan bank syariah kepuasan, (2) ada pengaruh budaya organisasi terhadap karyawan bank syariah kinerja, (3) ada pengaruh komitmen pemimpin terhadap kepuasan kerja karyawan, (4) ada pengaruh komitmen pemimpin terhadap kinerja karyawan bank syariah, (5) ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan bank syariah, (6) di sana merupakan pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan bank syariah melalui PT kepuasan kerja, (7) ada pengaruh komitmen pemimpin terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja instruktur. Selanjutnya temuan Tepeci (2001) dalam jurnal ini mengungkapkan

bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja yang diwujudkan dalam bentuk tingkat keinginan untuk tetap bertahan pada organisasi, dan kemauan untuk memberikan yang terbaik bagi organisasi sehingga mampu meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Persamaan dari penelitian sama menggunakan variabel budaya organisasi, kepuasan kerja dan komitmen organisasional. Perbedaan penelitian ini tidak adanya variabel keselamatan dan kesehatan kerja dan lokasi penelitian yang berbeda.

Tabel 2.6

Review Jurnal Penelitian Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasional melalui Kepuasan Kerja

No	Identitas Jurnal	Metodologi/Variabel Teori	Hasil
1	<p>Shurbagi (2015),</p> <p><i>The Effect of Organizational Culture on the Relationship between Kepuasan kerja and Organizational Commitment.</i></p> <p><i>Internasional Journal of Humanities and Management Sciences (IJHMS)</i>, Vol. 3, No.1, Hal. 19-25.</p> <p>Alat analisis: <i>Random sample sampling</i>. Skala Likert. SPSS.</p> <p>Data dari sampel 350 karyawan dari bank komersial di Libya.</p>	<p>Kuantitatif.</p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Organizational culture</i> (Cameron dan Quinn, 2006) <ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Clan Culture</i> 2. <i>Adhocracy Culture</i> 3. <i>Market Culture</i> 4. <i>Hierarchy Culture</i> - <i>Kepuasan kerja</i> (Spector, 1997) <ol style="list-style-type: none"> 1. Supervision 2. Benefits 3. Rewards 4. Operating Procedure 5. Cowokers Satisfaction - <i>Komitmen organisasional</i> (Allen dan Meyer, 1990) <ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Affective Commitment</i> 2. <i>Continuance Commitment</i> 	<p>Hubungan antara tiga variabel penelitian seperti kepuasan kerja, budaya organisasi, dan komitmen organisasional adalah hubungan positif yang signifikan sedangkan budaya organisasi mempengaruhi hubungan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasional pada bank umum di Libya.</p>

Lanjutan Tabel 2.6

		3. <i>Normative Commitment</i>	
2	<p>Lumbanraja (2009), Pengaruh Karakteristik Individu, Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi (Studi pada Pemerintah Daerah di Provinsi Sumatera Utara)</p> <p><i>Jurnal Aplikasi Manajemen</i>, Vol.7, No.2, Hal. 450-468.</p> <p>Alat analisis: <i>Stratified Random Sampling</i>. Skala Likert. Metode analisis <i>Structural Equation Modeling</i> (SEM).</p>	<p>Kuantitatif.</p> <p>- Variabel bebas yang terdiri dari,</p> <p>Karakteristik individu (Robbins, 20003)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kemampuan 2. Sikap 3. Nilai 4. Kepribadian 5. Pembelajaran <p>Gaya kepemimpinan (Gibson, et al., 2000)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Laissez-fair</i> 2. Transaksional 3. Transformasional <p>Budaya organisasi (Robbins, 2003):</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Layanan Prima 2. Kedisiplinan 3. Kreativitas <p>- Variabel antara terdiri dari,</p> <p>Kepuasan kerja (Herzberg dalam Robbins, 2003)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Pekerjaan itu sendiri 2. Kesempatan Promosi 3. Supervisi 4. Dukungan rekan kerja 5. Imbalan yang layak <p>- Variabel terikat terdiri dari, Komitmen organisasi (Allen dan Meyer, 1996)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Komitmen Affektif 2. Komitmen Kontinu 3. Komitmen Normatif 	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa, kepuasan kerja dan komitmen organisasi dipengaruhi dengan karakteristik individu, gaya kepemimpinan dan budaya organisasi, namun karakteristik individu dan gaya kepemimpinan tidak dipengaruhi oleh budaya organisasi.</p>
3	<p>Sopiah (2008), Budaya Organisasi, Komitmen Organisasional Pimpinan dan Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Bank.</p>	<p>Kuantitatif.</p> <p>-Budaya Organisasi (Dessler, 1992)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Komunikasi 2. Pelatihan dan pengembangan 	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa:</p> <ol style="list-style-type: none"> (1) Ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan bank syariah (2) Ada pengaruh budaya organisasi terhadap

Lanjutan Tabel 2.6

	<p><i>Jurnal Keuangan dan Perbankan</i>, Vol.12, No.2, Hal.208-317.</p> <p>Alat analisis:</p> <p>Teknik <i>random sampling</i>. Analisis SEM dan AMOS. Uji Validitas dan reabilitas menggunakan program SPSS versi 12.</p>	<p>3. Imbalan</p> <p>4. Pengambilan keputusan</p> <p>5. Pengambilan risiko</p> <p>6. Perencanaan,</p> <p>7. Kerjasama</p> <p>8. Motivasi bekerja</p> <p>9. Keikhlasan</p> <p>10. Disiplin dan menghargai waktu</p> <p>11. Semangat egalitarian</p> <p>12. Ketertiban melaksanakan ibadah dan praktek manajemen</p> <p>- Komitmen Organisasional (Steers, 1977)</p> <p>1. Pimpinan itu sendiri</p> <p>2. Organisasi</p> <p>-Kepuasan Kerja (Robbins, 1996)</p> <p>1. kebijakan/administrasi organisasi</p> <p>2. Supervisi</p> <p>3. Kondisi kerja</p> <p>4. Hubungan antar personal</p> <p>5. Gaji</p> <p>6. Keamanan kerja</p> <p>7. Prestasi kerja</p> <p>8. Tanggungjawab</p> <p>9. Kesempatan untuk tumbuh/ berkembang</p> <p>10. Pengakuan pekerjaan itu sendiri.</p> <p>- Kinerja Karyawan</p>	<p>karyawan bank syariah kinerja</p> <p>(3) Ada pengaruh komitmen pemimpin terhadap kepuasan kerja karyawan</p> <p>(4) Ada pengaruh komitmen pemimpin terhadap kinerja karyawan bank syariah</p> <p>(5) Ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan bank syariah</p> <p>(6) Disana merupakan pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan bank syariah melalui PT kepuasan kerja</p> <p>(7) Ada pengaruh komitmen pemimpin terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja instruktur.</p>
--	--	--	---

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2018

2.1.7 Penelitian Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Komitmen Organisasional melalui Kepuasan Kerja

1) Indrawati, dkk (2017)

Penelitian yang berjudul “Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja dan Komitmen Organisasional” bertujuan untuk menguji/menganalisis pengaruh penerapan manajemen kesehatan dan keselamatan kerja (K3) terhadap kepuasan dan komitmen organisasional. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Penelitian ini menggunakan sampel yang berjumlah 60 responden dari 540 populasi berlokasi di Dinas Kebersihan dan Pertamanan (DKP) Kota Denpasar.

Hasil penelitian ini adalah penerapan 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. Berdasarkan perhitungan data statistik, diperoleh hasil bahwa kepuasan kerja merupakan variabel mediasi. Hal tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki peran dalam memediasi pengaruh penerapan K3 pada komitmen organisasional. Persamaan dalam penelitian ini adalah menggunakan variabel keselamatan dan kesehatan kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasional. Perbedaan dalam penelitian ini terletak pada penambahan variabel budaya organisasi pada penelitian yang akan dilakukan.

2) Junaedi, dkk (2013)

Penelitian yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional” bertujuan untuk menganalisis dan menjelaskan tentang gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional, keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Populasi sebesar 650 orang dengan teknik *random sampling* dan *probability sampling* sehingga diperoleh sampel sebesar 87 orang karyawan. di PG Kebet Baru Malang.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan tidak signifikan terhadap komitmen organisasional, keselamatan dan 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 variabel keselamatan dan kesehatan kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasional. Perbedaan penelitian terletak pada penggunaan variabel gaya kepemimpinan.

3) Amponsah-Tawiah dan Justice (2016)

Penelitian yang berjudul “*Occupational Health and Safety and Organizational Commitment: Evidence from the Ghanaian Mining Industry*” bertujuan untuk menguji hubungan dan dampak kesehatan dan keselamatan kerja atas komitmen organisasional karyawan di industri pertambangan Ghana. Studi ini mengeksplorasi pekerjaan kesehatan dan keselamatan dan dimensi komitmen organisasi yang berbeda. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif. Penelitian ini menggunakan *simple random sampling* Dari 400 kuesioner yang diberikan, 370 orang kembali (77,3% laki - laki dan 22,7% perempuan) dan digunakan untuk penelitian ini. Lokasi penelitian ini terletak di Industri pertambangan Ghana.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa temuan penelitian ini mengungkapkan hubungan positif dan signifikan antara pekerjaan manajemen kesehatan dan keselamatan, dan komitmen afektif, normatif, dan berkelanjutan. Selain itu, hasil mengungkapkan dampak yang signifikan dari kesehatan dan keselamatan kerja pada afektif, normatif, dan komitmen berkelanjutan. Persamaan penelitian ini adanya penggunaan variabel keselamatan dan kesehatan kerja dan komitmen organisasional. Perbedaan penelitian ini terletak pada lokasi penelitian dan tidak adanya penggunaan variabel budaya organisasi dan kepuasan kerja.

4) Taurisa dan Intan (2012)

Penelitian yang berjudul “Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Pada PT Sido Muncul Kaligawe Semarang)” bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional

terhadap kinerja karyawan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Penelitian ini menggunakan sampel yang berjumlah 127 responden dengan menggunakan metode sensus. Objek penelitian yang dipilih dalam studi ini adalah PT. Sido Muncul Kaligawe Semarang.

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Pengujian hipotesis yang dilakukan membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang searah antara kepuasan kerja dan komitmen organisasional. Hasil keenam hipotesis dalam penelitian ini dapat diterima secara statistik dengan nilai CR > 1,96 dan signifikan pada taraf nyata 5%. CR hipotesis pertama sebesar 3,039. Persamaan dalam penelitian ini sama menggunakan variabel budaya organisasi, kepuasan kerja dan komitmen organisasional. Perbedaan penelitian ini adanya penggunaan variabel kinerja karyawan sedangkan penelitian yang akan dilakukan ini menambahkan variabel keselamatan dan kesehatan kerja.

Tabel 2.7
Review Jurnal Penelitian Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap
Komitmen Organisasional melalui Kepuasan Kerja

No	Identitas Jurnal	Metodologi/Variabel Teori	Hasil
1	Indrawati, dkk (2017), Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja dan Komitmen Organisasional. <i>Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis dan Kewirausahaan</i> , Vol.11, No.2, Hal. 105-113. Dipetik Januari 11, 2018.	Kuantitatif. - Keselamatan dan Kesehatan kerja (K3) (Handoko, 2001) 1. Kondisi kerja yang aman 2. Kegiatan-kegiatan pencegahan kecelakaan kerja	Penerapan 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.

Lanjutan Tabel 2.7

	<p>Alat analisis: Metode wawancara dan kuesioner. Analisis jalur (<i>path analysis</i>).</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Kepuasan kerja (Hezberg <i>teory</i>) <ol style="list-style-type: none"> 1. Kepuasan terhadap pekerjaan 2. Kepuasan terhadap kompensasi yang diterima 3. Kesempatan pengembangan diri 4. Hubungan Kerja - Komitmen organisasional (Allen dan Meyer, 1990) <ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Affective commitment</i> 2. <i>Continuance commitment</i> 3. <i>Normative commitment</i> 	<p>Keterbatasan penelitian ini adalah model penelitian masih sederhana hanya menggunakan tiga variabel dan teknik analisis hanya menggunakan path analysis dengan pendekatan analisis regresi linear berganda.</p>
2	<p>Junaedi, dkk (2013), Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional.</p> <p><i>Jurnal Profit</i>, Vol.7, No.1, Hal.127-136. Dipetik Januari 9, 2018</p> <p>Analisis data:</p> <p>Teknik <i>random sampling</i> dan kemudian <i>proability sampling</i>. Program SPSS 17.</p>	<p>Kuantitatif.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Gaya Kepemimpinan (Robert House, 1971) <ol style="list-style-type: none"> 1. Gaya kepemimpinan yang mendukung 2. Gaya kepemimpinan direktif 3. Gaya kepemimpinan partisipatif 4. Gaya kepemimpinan berorientasi prestasi - Keselamatan dan Kesehatan Kerja (Dessler, 2009) <ol style="list-style-type: none"> 1. Keselamatan kerja 2. Kesehatan kerja - Kepuasan Kerja (Luthans, 2006) <ol style="list-style-type: none"> 1. Pekerjaan itu sendiri 	<p>Ditemukan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan tidak signifikan terhadap komitmen organisasional, keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasional, kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasional. Keterbatasan penelitian ini belum memasukan variabel pengembangan karyawan, variabel ini mempengaruhi komitmen organisasional yang berhubungan dengan aktualisasi diri dan harapan setiap karyawan untuk menajdi lebih baik.</p>

Lanjutan Tabel 2.7

		<ol style="list-style-type: none"> 2. Gaji dan Imbalan 3. Kesempatan promosi jabatan 4. Pengawasan oleh pimpinan 5. Rekan Kerja 6. Lingkungan Kerja <ul style="list-style-type: none"> - Komitmen organisasional (Allen dan Meyer, 1990) <ol style="list-style-type: none"> 1. Komitmen Afektif 2. Komitmen Berkelanjutan 3. Komitmen Normatif 	
3	<p>Amponsah-Tawiah dan Justice (2016), <i>Occupational Health and Safety and Komitmen organisasional: Evidence from the Ghanaian Mining Industry</i>.</p> <p>Analisis data: Teknik <i>simple random sampling</i>. Korelasi dan analisis regresi <i>multiple</i>.</p> <p>Lokasi penelitian ini terletak di Industri pertambangan Ghana.</p>	<p>Kuantitatif.</p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Occupational Health and Safety</i> (Hayes et al., 1998) <ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Work Safety</i> 2. <i>Cowokers safety</i> 3. <i>Supervisor safety</i> 4. <i>Management's commitment</i> 5. <i>Satisfaction with safaety program</i> - <i>Komitmen organisasional</i> (Meyer dan Allen, 1997) <ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Affective Commitment</i> 2. <i>Normative Commitment</i> 3. <i>Continuance Commitment</i> 	<p>Temuan penelitian ini mengungkapkan hubungan positif dan signifikan antara pekerjaan manajemen kesehatan dan keselamatan, dan komitmen afektif, normatif, dan berkelanjutan. Selain itu, hasil mengungkapkan dampak yang signifikan dari kesehatan dan keselamatan kerja pada afektif, normatif, dan komitmen berkelanjutan.</p>
4	<p>Taurisa dan Intan (2012), Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan.</p> <p><i>Jurnal Bisnis dan Ekonomi (JBE)</i>, Vol.19, No.2,</p>	<p>Kuantitatif.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Budaya organisasi (Hofstede <i>et al.</i>, 1993; Kolb <i>et al.</i>, 1999 dalam Mas'ud, 2004) <ol style="list-style-type: none"> 1. Keterbukaan 2. Rasa aman dengan pekerjaan 3. Perasaan dihargai 4. Kerjasama 5. Kejelasan organisasi 	<p>Hasildari penelitian ini membuktikan dan memberi kesimpulan bahwa:</p> <p>(1) Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja,</p> <p>(2) Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional,</p>

Lanjutan Tabel 2.7

	<p>Hal.170-187. Dipetik Februari 2018.</p> <p>Analisis data: Metode sensus. Model Persamaan Struktural (Structural Equation Modeling/SEM). Objek penelitian yang dipilih dalam studi ini adalah PT. Sido Muncul Kaligawe Semarang.</p>	<p>6. Dukungan dan perhatian</p> <ul style="list-style-type: none"> - Kepuasan Kerja (Hartline dan Ferrell, 1996) <ol style="list-style-type: none"> 1. Pekerjaan 2. Atasan 3. Gaji 4. Kesempatan Promosi 5. Rekan Kerja - Komitmen organisasional (Ganesan dan Weitz, 1996) <ol style="list-style-type: none"> 1. Perasaan menjadi bagian dari organisasi 2. Kebanggaan terhadap organisasi 3. Kepedulian terhadap organisasi 4. Ketertarikan untuk bekerja pada organisasi 5. Kepercayaan yang kuat terhadap nilai-nilai organisasi 6. Kemauan yang besar untuk berusaha bagi organisasi - Kinerja karyawan (Tsui <i>et al.</i>, 1997) <ol style="list-style-type: none"> 1. Kuantitas 2. Kualitas 3. Efisiensi 4. Kemampuan 5. Ketepatan 6. Pengetahuan 7. Kreativitas 	<p>(3) Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional,</p> <p>(4) Komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan,</p> <p>(5) Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, serta</p> <p>(6) Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>
--	--	---	--

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2018

Hasil dari penelitian – penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa budaya organisasi dan K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasional dan kepuasan kerja dapat memediasi hubungan antar

variabel tersebut (Shurbagi, 2015; Indrawati, dkk, 2017; Kaynak, *et al.*, 2016; Junaedi, dkk, 2013; Dadgar, *et al*, 2013; Taurisa dan Intan, 2012; Hakim, 2015; Yusuf, dkk, 2012; Sembe dan Amos, 2017; Azzem, 2010; Liao, 2015; Amponsah-Tawiah dan Justice, 2016; Irawan dan Kustini, 2016; Lumbanraja, 2009; Burhan, 2013, Sopiah, 2008, Mhiravi dan Perera, 2016). Oleh sebab itu, penelitian ini akan menginvestigasi pengaruh budaya organisasi dan K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) terhadap komitmen organisasional yang dimediasi oleh kepuasan kerja.

Tabel 2.8
Teori Rujukan Variabel

Variabel	Jurnal	Teori	Indikator	Teori yang Dipakai
Budaya Organisasi	Shurbagi (2015; Dadgar, <i>et al</i> (2013);	Cameron dan Quinn (2006)	<ul style="list-style-type: none"> - <i>Dominant characteristics</i> - <i>Organizational leadership, management of employees</i> - <i>Organization glue</i> - <i>Strategic emphasis and</i> - <i>The criteria for success</i> 	Robbins dan Judge (2009) - <i>Innovation and risk taking</i> - <i>Attention to detail</i> - <i>Outcome orientation</i> - <i>People orientation</i>
	Taurisa dan Intan (2012)	Hofstede <i>et al.</i> , Kolb <i>et al.</i> , dalam Mas'ud (2004)	<ul style="list-style-type: none"> - Keterbukaan - Rasa aman dengan pekerjaan - Perasaan dihargai - Kerjasama - Kejelasan organisasi - Dukungan dan perhatian 	- <i>Team orientation</i> - <i>Aggressiveness</i> - <i>Stability</i> (Teori ini digunakan karena teori ini paling lengkap diantara

Lanjutan Tabel 2.8

	Hakim (2015)	Robbins and Judge (2009)	<ul style="list-style-type: none"> - <i>Innovation and risk taking</i> - <i>Attention to detail</i> - <i>Outcome orientation</i> - <i>People orientation</i> - <i>Team orientation</i> - <i>Aggressiveness</i> - <i>Stability</i> 	teori yang digunakan dalam penelitian sebelumnya)
Keselamatan dan Kesehatan Kerja	Shurbagi (2015)	Handoko (2011)	<ul style="list-style-type: none"> - Kondisi kerja yang aman - Kegiatan-kegiatan pencegahan kecelakaan kerja 	Ward <i>et al</i> (2008)
	Kaynak, <i>et al.</i> (2016),	Christopher <i>et al.</i> (2012)	<ul style="list-style-type: none"> - <i>Occupational hazards prevention (OHP)</i> - <i>Safety procedures and risk management (SPRM)</i> - <i>Organizational Safety Supports (OSS)</i> - <i>Firts-aid supports and training (FAST)</i> - <i>Safety and health rules (SAHR)</i> 	<ul style="list-style-type: none"> - <i>Management commitment</i> - <i>Communication</i> - <i>Priority of safety</i> - <i>Safety rules and procedures</i> - <i>Supportive environment</i> - <i>Involvement</i> - <i>Personal priorities and need for safety</i> - <i>Personal appreciation of risk</i>
	Junaedi, dkk (2013)	Dessler (2009)	<ul style="list-style-type: none"> - Keselamatan kerja - Kesehatan kerja 	<ul style="list-style-type: none"> - <i>Physical work environment</i>
	Yusuf, <i>et al</i> (2012); Amponsah-	Hayes <i>et al</i> (1998)	<ul style="list-style-type: none"> - <i>Work safety</i> 	

Lanjutan Tabel 2.8

	Tawiah dan Justice (2016)		<ul style="list-style-type: none"> - <i>Cowokers safety</i> - <i>Supervisor safety</i> - <i>Management's commitment to safety</i> - <i>Satisfaction with safety program</i> 	(Teori ini digunakan karena terori ini paling lengkap dari penelitian sebelumnya)
	Mhiravi dan Perera (2016)	Ward <i>et al</i> (2008)	<ul style="list-style-type: none"> - <i>Management commitment</i> - <i>Communication</i> - <i>Priority of safety</i> - <i>Safety rules and procedures</i> - <i>Supportive environment</i> - <i>Involvement</i> - <i>Personal priorities and need for safety</i> - <i>Personal appreciation of risk</i> - <i>Physical work environment</i> 	
Kepuasan Kerja	Shurbagi (2015)	Spector, P.E (1997)	<ul style="list-style-type: none"> - <i>Supervision</i> - <i>Benefits</i> - <i>Rewards</i> - <i>Operating procedure</i> - <i>Coworkers satisfaction</i> 	Luthans (2006) <ul style="list-style-type: none"> - Pekerjaan itu sendiri - Gaji atau upah - Kesempatan promosi jabatan - Pengawasan oleh pimpinan - Rekan kerja
	Dadgar, <i>et al</i> (2013)	Poorqaz, A., <i>et al</i> (2010)	<ul style="list-style-type: none"> - <i>Satisfaction of the supervisor</i> - <i>Work satisfaction</i> - <i>Coworkers satisfaction</i> - <i>Satisfaction with the promotion system</i> - <i>Satisfaction with the payment</i> 	

Lanjutan Tabel 2.8

	Junaedi, dkk (2013)	Luthans (2006)	<ul style="list-style-type: none"> - Pekerjaan itu sendiri - Gaji atau upah - Kesempatan promosi jabatan - Pengawasan oleh pimpinan - Rekan kerja - Lingkungan kerja 	<ul style="list-style-type: none"> - Lingkungan kerja <p>(Teori digunakan karena teori ini paling lengkap diantara penelitian sebelumnya)</p>
	Taurisa dan Intan (2012)	Hartline dan Ferrell, (1996)	<ul style="list-style-type: none"> - Pekerjaan - Atasan - Gaji - Kesempatan Promosi - Rekan Kerja 	
	Mihiravi dan Perera (2016)	Weiss <i>et al</i> (1967)	<ul style="list-style-type: none"> - <i>Work itself</i> - <i>Pay</i> - <i>Supervision</i> - <i>Cowokers</i> - <i>Working condition</i> 	
Komitmen Organisasional	Shurbagi (2015); Indrawati, dkk (2017); Junaedi, dkk (2013); Dadgar, <i>et al</i> (2013); Hakim (2015)	Allen dan Meyer (1990)	<ul style="list-style-type: none"> - <i>Affective commitment</i> - <i>Continuance commitment</i> - <i>Normative commitment</i> 	<p>Allen dan Meyer (1990)</p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Affective commitment</i> - <i>Continuance commitment</i> - <i>Normative commitment</i> <p>(Teori ini digunakan karena teori ini paling lengkap dan banyak digunakan)</p>
	Taurisa dan Intan (2012)	Ganesan dan Weitz, (1996)	<ul style="list-style-type: none"> - Perasaan menjadi bagian dari organisasi - Kebanggaan terhadap organisasi - Kepedulian terhadap organisasi - Ketertarikan untuk bekerja pada organisasi - Kepercayaan yang kuat terhadap 	

Lanjutan Tabel 2.8

			nilai-nilai organisasi - Kemauan yang besar untuk berusaha bagi organisasi	dalam penelitian sebelumnya)
	Azzem (2010)	Mowday <i>et al</i> (1982)	- <i>Affective commitment</i> - <i>Normative commitment</i> - <i>Continuance commitment</i>	
	Liao (2015)	McMurray, A. J., <i>et al</i> (2004)	- <i>Work performance</i> - <i>Workers' desire to remain in the organization</i>	

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2018

Adapun teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah budaya organisasi (Robbins, 2009), teori ini digunakan karena semua penelitian terdahulu yang telah dijelaskan sebelumnya menggunakan teori ini untuk mengukur budaya organisasi. Teori ini digunakan karena teori ini paling lengkap diantara teori yang digunakan dalam penelitian sebelumnya yaitu teori Cameron dan Quinn (2006) (*Dominant characteristics, organizational leadership, management of employees, organization glue, strategic emphasis and the criteria for success*), Hofstede *et al.*, Kolb *et al* dalam Mas'ud (2004) (Keterbukaan, rasa aman dengan pekerjaan, perasaan dihargai, kerjasama, kejelasan organisasi, dukungan dan perhatian). K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) (Ward *et al.*, 2008), teori ini juga merupakan teori yang sering digunakan oleh para peneliti dalam mengukur keselamatan dan kesehatan kerja berdasarkan pada penelitian–penelitian terdahulu yaitu teori

Handoko (2011) (Kondisi kerja yang aman, kegiatan-kegiatan pencegahan kecelakaan kerja), Christopher *et al.* (2012) (Occupational hazards prevention (OHP), safety procedures and risk management (SPRM), organizational safety supports (OSS), first-aid supports and training (FAST), safety and health rules (SAHR)), Dessler (2009) (Keselamatan kerja dan kesehatan kerja), Hayes *et al* (1998) (*work safety, coworkers safety, supervisor safety, management's commitment to safety, satisfaction with safety program.*

Selanjutnya kepuasan kerja (Luthans, 2006), teori ini digunakan karena sering muncul dalam penelitian - penelitian terdahulu yang berhubungan dengan *satisfaction*, yaitu teori penelitian-penelitian terdahulu dari Spector, P.E (1997) (*Supervision, benefits, rewards, operating procedure, coworkers satisfaction*), Poorqaz, A., *et al* (2010) (*Satisfaction of the supervisor, work satisfaction, coworkers satisfaction, satisfaction with the promotion system, satisfaction with the payment*), Hartline dan Ferrell, (1996) (Pekerjaan, atasan, gaji, kesempatan promosi, rekan kerja), Weiss *et al*, (1967) (*Work itself, pay, supervision, coworker, working condition*). Teori terakhir tentang komitmen organisasional (Allen dan Meyer, 1990), teori ini sering digunakan dalam pengukuran tentang komitmen dan teori ini paling lengkap diantara penelitian-penelitian sebelumnya yaitu teori Ganesan dan Weitz (1996) (Perasaan menjadi bagian dari organisasi, kebanggaan terhadap organisasi, kepedulian terhadap organisasi, ketertarikan untuk bekerja pada organisasi, kepercayaan yang kuat terhadap nilai-nilai organisasi, kemauan yang besar untuk berusaha bagi organisasi), Mowday *et al* (1982) (*Affective commitment,*

normative commitment, continuance commitment), McMurray, A. J., et al (2004) (*Work performance, workers' desire to remain in the organization*).

Penelitian ini berbeda dari penelitian–penelitian sebelumnya karena menggabungkan 4 variabel (budaya organisasi, keselamatan dan kesehatan kerja, komitmen organisasional dan kepuasan kerja) dalam satu penelitian. Penelitian ini diharapkan bisa memberikan kebaruan dalam melihat hubungan antar keempat variabel tersebut.

2.2 Landasan Teori

2.2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan suatu bagian terpenting dalam pelaksanaan atau keberlangsungan sebuah organisasi. Sebuah organisasi dapat berjalan dengan baik didukung dengan adanya sumber daya manusia yang dikelola secara terampil dan terarah sehingga dapat mencapai tujuan organisasi. Snell & Bohlander (2012) mendefinisikan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) sebagai proses mengelola talenta manusia untuk mencapai tujuan organisasi. Pengertian lain MSDM menurut Dessler (2017) adalah proses memperoleh, melatih, menilai, dan memberikan kompensasi kepada karyawan, memperhatikan serikat mereka, kesehatan dan keamanan, dan masalah keadilan mereka. Menurut Hasibuan (2002) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Menurut Armstrong (2006), Manajemen sumber daya manusia adalah pendekatan strategis dan koheren terhadap

pengelolaan aset organisasi yang paling berharga, orang-orang yang bekerja disana baik secara individu dan kolektif yang berkontribusi pada pencapaian tujuannya. Storey dalam Amstrong (2006), HRM dapat dianggap sebagai aset dari kebijakan yang saling terkait dengan fondasi ideologis dan filosofis. Ada empat aspek yang merupakan versi HRM yang bermakna yaitu sebagai berikut.

- a. Konstelasi keyakinan dan asumsi tertentu
- b. Dorongan strategis yang menginformasikan keputusan tentang manajemen masyarakat
- c. Keterlibatan utama manager lini
- d. Mengandalkan satu bagian atau kesatuan untuk membangun atau membentuk hubungan kerja

Dari beberapa pengertian diatas, peneliti menyimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu pendekatan yang digunakan untuk mengatur atau mengelola manusia yang saling berhubungan kerja melalui berbagai macam aspek fungsional dalam mencapai tujuan perusahaan atau organisasi secara efektif dan efisien.

2. Fungsi Sumber Daya Manusia

Manajemen SDM memiliki berbagai macam fungsi yang saling berkaitan satu sama lain. Menurut Hasibuan (2002) menyatakan bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian.

- a. Perencanaan

Perencanaan (*human resource planning*) adalah merencanakan sumber tenaga kerja secara efektif dan efisien yang disesuaikan dengan

kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan perusahaan.

b. Pengorganisasian

Kegiatan ini sebagai tindakan untuk menyusun pengorganisasian pada seluruh karyawan dengan menyusun pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi (*organization chart*).

c. Pengarahan (*directing*)

Kegiatan ini berfungsi untuk mengarahkan seluruh karyawan agar dapat bekerja sama secara efektif dan efisien dalam mewujudkan tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

d. Pengendalian (*controlling*)

Kegiatan ini berfungsi untuk mengendalikan seluruh karyawan agar dapat mentaati peraturan-peraturan yang ada di perusahaan dan dapat berkerja sesuai dengan rencana yang telah disusun.

e. Pengandaan (*procurement*)

Proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi pada karyawan untuk mendapatkan karyawan sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

f. Pengembangan (*development*)

Proses yang dilakukan untuk meningkatkan ketrampilan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

g. Kompensasi (*compensation*)

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.

h. Pengintegrasian (*integration*)

Kegiatan ini berfungsi untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerjasama yang saling menguntungkan.

i. Pemeliharaan (*maintenance*)

Kegiatan ini berfungsi untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar seluruh karyawan tetap bekerja sama hingga pensiun.

j. Kedisiplinan

Kedisiplinan adalah fungsi MSDM yang terpenting sebagai wujud untuk mencapai tujuan yang maksimal sesuai harapan bersama antara karyawan dan perusahaan.

k. Pemberhentian (*separation*)

Pemberhentian adalah pemutusan hubungan kerja seseorang dari perusahaan yang disebabkan beberapa faktor tertentu.

3. **Komponen Manajemen Sumber Daya Manusia**

Komponen manajemen sumber daya manusia adalah bagian-bagian unit kerja yang menjalankan perannya dalam perusahaan, dimana masing-masing diberikan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya sesuai dengan peran. Menurut Hasibuan (2002) bahwa tenaga kerja manusia pada dasarnya dibedakan atas pengusaha, karyawan, dan pemimpin.

a. Pengusaha

Pengusaha adalah setiap orang yang menginvestasikan modalnya yang bertujuan untuk memperoleh pendapatan, dimana besarnya pendapatan itu tidak menentu tergantung pada laba yang dicapai perusahaan tersebut.

b. Karyawan

Karyawan adalah kekayaan utama yang dimiliki suatu perusahaan, karena tanpa keikutsertaan karyawan maka aktivitas-aktivitas perusahaan tidak akan terjadi. Karyawan berperan utama dan aktif dalam menetapkan rencana, sistem, proses, dan tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan.

c. Pemimpin atau *Manager*

Pemimpin adalah seseorang yang memiliki wewenang untuk digunakan dalam kegiatan kepemimpinan dalam mengarahkan orang lain dimana kepemimpinannya akan dipertanggungjawabkan atas pekerjaan orang tersebut dalam mencapai tujuan. Kepemimpinan adalah gaya seorang pemimpin yang dapat mempengaruhi bawahannya, agar mau berkerja sama dan berkerja efektif sesuai dengan perintah. Asas-asas kepemimpinan adalah bersikap tegas dan rasional, bertindak konsisten, berlaku adil dan jujur.

Berdasarkan pendapat ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa komponen sumber daya manusia terdiri dari tenaga kerja manusia yang pada dasarnya dibedakan atas pengusaha, karyawan, dan pemimpin. Pengusaha sebagai orang yang menginvestasikan modalnya untuk memperoleh pendapatan, karyawan itu

sebagai aset terpenting bagi perusahaan dalam menjalankan aktivitas mencapai tujuan. Sedangkan pimpinan atau manager memiliki fungsi untuk mengarahkan dan mempengaruhi bawahannya agar dapat berkerja sinergi bersama dalam mencapai tujuan perusahaan.

2.2.2 Budaya Organisasi

1. Pengertian Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan pola perilaku anggota organisasi yang dilakukan didalam perusahaan sehingga perilaku tersebut menjadi suatu hal biasa atau kebiasaan yang terbentuk dilingkungan kerja. Menurut Robbins and Judge (2008) kultur organisasi mengacu pada sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya sistem makna bersama adalah sekumpulan karakteristik kunci diujung tinggi oleh organisasi. 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.

Menurut Schein (1992) budaya organisasi didefinisikan sebagai,

“A pattern of shared basic assumptions that the group learned as it solved its problem of external adaptation and internal integration, that has worked well enough to be considered valid and, therefore, to be taught to new members as the correct way to perceive, think, and feel in relation to those problem. Schein in this definition also descibes organizational culture as being deeper than behavior and artifacts.”

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. Schein dalam definisi ini juga mendeskripsikan budaya organisasi sebagai lebih dalam dari perilaku dan artefak.

Selanjutnya pendapat lain dari Hofstede (1986) menyatakan bahwa budaya merupakan berbagai interaksi dari ciri-ciri kebiasaan yang mempengaruhi kelompok-kelompok orang dalam lingkungannya.

Menurut para ahli di atas, jadi disimpulkan bahwa budaya organisasi adalah adalah suatu cara atau tuntunan yang dianut oleh karyawan untuk dapat berinteraksi dan beradaptasi dengan lingkungan tempat kerja.

2. Pembentukan Budaya Organisasi

Menurut Robbins dan Judge (2008), dibutuhkan waktu yang lama untuk pembentukan suatu budaya organisasi. Sekali terbentuk, budaya itu cenderung berurat berakar, sehingga sulit bagi para manajer untuk mengubahnya. Menurut Robbins dan Judge (2008), menyatakan bahwa peran atau fungsi budaya di dalam suatu organisasi, yaitu sebagai berikut.

- a. Sebagai tapal batas yang membedakan secara jelas suatu organisasi dengan organisasi yang lain
- b. Memberikan rasa identitas bagi anggota-anggota organisasi
- c. Memudahkan penerusan komitmen hingga mencapai batasan yang lebih luas dari pada kepentingan individu
- d. Mendorong stabilitas *system social*, merupakan perekat social yang membantu mempersatukan organisasi.
- e. Membentuk rasa dan kendali yang memberikan panduan dan membentuk sikap serta perilaku karyawan.

Dapat disimpulkan dari pendapat ahli diatas, bahwa pembentukan budaya organisasi membutuhkan waktu yang lama, maka sebelum dilakukan pembentukan terlebih dulu memahami peran dan fungsi budaya didalam suatu organisasi yaitu sebagai kekhasan yang dimiliki perusahaan, suatu identitas perusahaan, pembentukan komitmen, mendorong stabilitas sistem sosial dan membentuk kendali sikap karyawan.

3. Dimensi Budaya Organisasi

Robbins dan Judge (2009) menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan sistem yang dianut oleh anggota organisasi yang dimana setiap organisasi memiliki ciri khas atau hal yang membedakan dari organisasi lainnya. Ada delapan karakteristik pada budaya organisasi secara keseluruhan yaitu sebagai berikut.

- a. *Innovation and risks taking*; sejauh mana organisasi mendorong karyawan untuk menjadi inovatif dan mengambil risiko. Selain itu, bagaimana organisasi menghargai langkah-langkah pengambilan risiko oleh karyawan dan mengangkat ide karyawan.
- b. *Attention to detail*; sejauh mana organisasi mengharapkan karyawan menunjukkan ketepatan, analisis dan perhatian terhadap detail.
- c. *Goal orientation*; sejauh mana manajemen berfokus lebih pada hasil daripada teknik dan proses yang digunakan untuk pencapaian hasil tersebut.
- d. *People Orientation*; sejauh mana keputusan manajemen mempertimbangkan efek dari hasil tersebut atas orang yang ada didalam organisasi.

- e. *Team Orientation*; sejauh mana kegiatan-kegiatan kerja di organisir pada tim daripada individu-individu.
- f. *Agressiveness*; sejauh mana orang bersikap agresif dan kompetitif daripada berkerja santai.
- g. *Stability*; sejauh mana kegiatan-kegiatan organisasi menekankan dipertahankannya status quo dalam perbandingannya dengan pertumbuhan.

Cameron dan Quinn (2006) mendefinisikan budaya organisasi adalah sebagai *values, underlying assumptions, expectations, collective memories* dan *definitions present* dalam organisasi. Cameron dan Quinn dari teori ini mengemukakan empat jenis budaya dalam organisasi yang dikenal dengan model CVF (*The Competing Values Framework*) yang terdiri dari *clan culture, adhocracy culture, hierarchy culture* dan *market culture*. Berdasarkan model CVF diturunkan menjadi enam dimensi budaya yang menjadi alat ukur untuk mengidentifikasi jenis budaya organisasi, sebagai berikut.

- a. *Dominant Characteristic* (terkendali dan terstruktur)
- b. *Organizational Leadership* (mentoring, memfasilitasi atau memelihara)
- c. *Management of Employees* (kerja tim, konsensus dan partisipasi)
- d. *Organizational Glue* (loyalitas dan saling percaya)
- e. *Strategic Emphases* (pengembangan manusia, kepercayaan dan keterbukaan yang tinggi)
- f. *Criteria of Success* (pengembangan sumber daya manusia, kerja tim dan perhatian orang)

Dimensi budaya organisasi menurut Luthans (2006) dibagi menjadi beberapa hal karakteristik penting sebagai berikut.

- a. Aturan perilaku yang diamati: ketika anggota organisasi berinteraksi satu sama lain, mereka menggunakan bahasa, istilah, dan ritual umum yang berkaitan dengan rasa hormat dan cara berperilaku,
- b. Norma: ada standar perilaku, mencakup pedoman mengenai seberapa banyak pekerjaan yang dilakukan,
- c. Nilai dominan: organisasi mendukung dan berharap peserta membagikan nilai-nilai utama,
- d. Filosofi: terdapat kebijakan yang membentuk kepercayaan organisasi mengenai bagaimana karyawan atau pelanggan diperlakukan,
- e. Aturan: terdapat pedoman ketat berkaitan dengan pencapaian perusahaan. Pendaftar baru harus mempelajari teknik dan prosedur yang ada agar diterima sebagai anggota kelompok yang berkembang,
- f. Iklim organisasi: keseluruhan perasaan yang disampaikan dengan pengaturan yang bersifat fisik, cara berinteraksi dan cara anggota organisasi berhubungan dengan pelanggan dan individu dari luar.

Beberapa teori budaya organisasi diatas, peneliti menggunakan teori dari Robbins dan Judge (2009) sebagai alat pengukuran budaya organisasi pada penelitian ini.

4. Fungsi Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan suatu hal yang menjadi tolak ukur keberhasilan sebuah organisasi, dimana sumber daya manusia yang berjalan baik maka dapat dilihat dari budaya yang terbentuk dilingkungan organisasi. Maka hal itu perlu diperhatikan beberapa fungsi dari adanya budaya organisasi. Menurut Robbins dan Judge (2015), budaya memiliki beberapa fungsi diantaranya, sebagai berikut.

- a. Penentu batas-batas, maksudnya budaya menciptakan perbedaan antara satu organisasi dengan organisasi lainnya.
- b. Memuat rasa identitas anggota organisasi.
- c. Memfasilitasi lahirnya komitmen terhadap sesuatu yang lebih besar dari pada kepentingan individu.
- d. Meningkatkan kestabilan sistem sosial, kultur adalah perekat sosial yang membantu menyatukan organisasi dengan cara menyediakan standar mengenai apa yang sebaiknya dikatakan dan dilakukan oleh karyawan.
- e. Kultur mendefinisikan aturan main, yang maksudnya beberapa aturan yang tidak terlihat tercermin dalam budaya yang dipegang.

2.2.3 Keselamatan dan Kesehatan Kerja

1. Pengertian Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan suatu hal yang membatasi dan mengatur berbagai aktivitas setiap karyawan yang berada dilingkungan tempat kerja agar tercipta kondisi aman dan nyaman. 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.

Menurut 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 aman dalam menjalankan aktivitas kerja dan hal itu menjadi tanggung jawab perusahaan atas pelaksanaan K3.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, disimpulkan pengertian dari keselamatan dan kesehatan merupakan suatu upaya yang dilakukan untuk mewujudkan lingkungan yang sehat dan aman pada setiap karyawan guna mendukung dan menjamin dalam beraktivitas kerja dapat berjalan lancar. Keselamatan kerja mengacu pada perlindungan terhadap kesejahteraan fisik seseorang sehingga tujuan utama keselamatan di perusahaan yang efektif adalah dengan mencegah kecelakaan atau cedera yang terkait dengan pekerjaan.

2. Ruang Lingkup Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Manajemen keselamatan kerja yang efektif menuntut adanya komitmen perusahaan terhadap kondisi kerja yang aman pada lingkungan tempat kerja. Setiap perusahaan dengan kinerja yang baik dan perusahaan yang ditargetkan OSHA sebagai perusahaan yang dibawah rata-rata, umumnya memiliki perbedaan pada

program manajemen keselamatan kerjanya. Berikut dibawah ini penjelasan mengenai lingkup K3 dalam Departement Ketenaga Kerjaan (2011) pada poin 1 hingga 6:

1) Program Manajemen Keselamatan Kerja Efektif. Adapun program manajemen keselamatan kerja yang efektif umumnya terdiri dari.

a. Tanggung jawab dan komitmen perusahaan

Inti dari manajemen keselamatan kerja adalah komitmen perusahaan dan usaha-usaha keselamatan kerja yang komprehensif. Ada tiga pendekatan yang berbeda yang mungkin dipilih pengusaha dalam mengelola keselamatan kerja yaitu pendekatan organisasi, pendekatan rekayasa teknis, dan pendekatan individual. Fokus pendekatan sistematis terhadap keselamatan kerja adalah adanya kerjasama yang terus menerus dari para pekrja, manajer dan yang lainnya. Para karyawan yang tidak diingatkan akan adanya pelanggaran keselamatan kerja, yang tidak didorong untuk menjadi sadar akan keselamatan kerja, atau yang melanggar peraturan. Dan kebijakan perusahaan tentang keselamatan kerja mungkin akan tidak aman saat bekerja.

b. Kebijakan dan disiplin keselamatan kerja

Mendesain kebijakan dan peraturan keselamatan kerja serta mendisiplinkan pelaku pelanggaran, merupakan komponen penting usaha-usaha keselamatan kerja. Dukungan yang sering terhadap perlunya perilaku kerja yang aman dan memberikan umpan balik terhadap praktik-praktik keselamatan kerja yang positif juga sangat penting dalam meningkatkan keselamatan para pekerja. Penegakan yang konsisten yang digunakan para pengusaha sebagai pertahanan terhadap tuntutan

OSHA seperti konsisten menegakkan peraturan tentang keselamatan kerja dan menghukum para pelanggarnya, perusahaan telah memberikan pelatihan reguler tentang keselamatan kerja, telah menempatkan papan peringatan secara tepat, dan telah memperingatkan seluruh karyawan tentang peralatan yang ada.

c. Komunikasi dan pelatihan keselamatan kerja

Mendorong keselamatan kerja karyawan adalah dengan melibatkan seluruh karyawan di setiap kesempatan dalam sesi pelatihan keselamatan kerja dan dalam pertemuan-pertemuan komite komunikasi dalam membangun kesadaran akan keselamatan kerja melalui poster-poster, kontes dan pemberian insentif.

d. Komite keselamatan kerja

Para pekerja sering dilibatkan dalam perencanaan keselamatan kerja melalui komite keselamatan kerja, biasanya terdiri dari para pekerja yang berasal dari berbagai tingkat jabatan dan departemen. Komite ini secara reguler memiliki jadwal meeting, memiliki tanggung jawab spesifik untuk mengadakan tinjauan keselamatan kerja, dan membuat rekomendasi dalam perubahan-perubahan yang diperlukan untuk menghindari kecelakaan kerja di masa mendatang.

e. Inspeksi, penyelidikan kecelakaan kerja dan riset

Inspeksi dilakukan oleh komite atau koordinator keselamatan kerja. Inspeksi ini dilakukan secara berkala, karena OSHA akan lebih sering melakukan inspeksi lebih sering jika diperusahaan terjadi tingkat hari kerja yang hilang diatas rata-rata. Penyelidikan dilakukan dengan beberapa tahapan, yang pertama menyelidiki kondisi fisik dan lingkungan lokasi kerja seperti penerangan, ventilasi, lantai

f. Evaluasi terhadap usaha-usaha keselamatan kerja.

Kesehatan dan keselamatan kerja (K3) difilosofikan sebagai suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmani maupun rohani tenaga kerja pada khususnya dan manusia pada umumnya, hasil karya dan budayanya menuju masyarakat makmur dan sejahtera. Sedangkan pengertian secara keilmuan adalah suatu ilmu pengetahuan dan usaha untuk melakukan pencegahan terhadap kemungkinan terjadinya kecelakaan kerja atau penyakit akibat kerja. (Armanda, 2006). Undang-Undang Kesehatan No. 23 Tahun 1992 Bagian 6 Tentang Kesehatan Kerja, pada Pasal 23 berisi sebagai berikut.

- a. Kesehatan kerja diselenggarakan untuk mewujudkan produktivitas kerja yang optimal.
- b. Kesehatan kerja meliputi perlindungan terhadap kesehatan kerja, pencegahan penyakit akibat kerja, dan syarat kesehatan kerja.
- c. Setiap tempat kerja wajib menyelenggarakan kesehatan kerja.

Kecelakaan adalah sesuatu hal yang tidak terduga dan tidak diharapkan. Oleh karena latar belakang peristiwa itu tidak terdapat adanya unsur kesengajaan, lebih-lebih dalam bentuk perencanaan. Oleh karena itu peristiwa kecelakaan ataupun disertai kerugian material ataupun penderitaan dari yang paling ringan sampai pada yang paling berat (Austen dan Neale, 1991). Menurut (Torrington, 2008) bahwa Undang-undang ini adalah sumber yang paling kesehatan dan hukum keselamatan di Inggris, di mana set yang lebih rinci peraturan secara berkala dikeluarkan. tujuan utamanya adalah sebagai berikut.

- a. Untuk mengamankan kesehatan, keselamatan dan kesejahteraan orang di tempat kerja
- b. Untuk melindungi masyarakat dari risiko yang timbul dari kegiatan kerja

- c. Untuk mengontrol penggunaan dan penyimpanan zat berbahaya
- d. Untuk mengontrol emisi lingkungan berpotensi berbahaya.

2) Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3)

Proses industrialsiasi disemua faktor semakin meningkat diiringi dengan risiko yang terjadi juga akan besar, oleh sebab itu untuk menangani risiko bahaya dan potensi kecelakaan kerja tersebut adalah menerapkan dan melaksanakan keselamatan dan kesehatan kerja ditempat kerja secara terpadu yang mengacu pada perkembangan industri.

Hal itu dapat dilihat pada perkembangan saat ini di negara-negara maju yang mulai mengangkat isu Hak Asasi Manusia yang didalamnya termasuk pula keselamatan dan kesehatan kerja ke dalam persyaratan produk yang diperjualbelikan. Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) menjadi sangat penting bukan hanya karena menanggulangi resiko yang ada tetapi pengendalian terhadap keadaan krisis moneter maupun ekonomi pada saat ini, diamna jika terjadi kecelakaan kerja akan dapat merugikan material atau aset perusahaan maupun nasional. Sehingga SMK3 dapat membantu pimpinan perusahaan dalam penerapan standar-standar K3 yang merupakan tuntunan masyarakat internasional.

Penerapan ini merupakan salah satu untuk menjamin konsistensi dan efektivitas perusahaan dalam mengendalikan sumber bahaya dan penerapan SMK3 dapat meminimalkan resiko dan mencegah kecelakaan dan penyakit akibat kerja serta memaksimalkan efisiensi perusahaan yang dapat memacu peningkatan daya saing barang dan jasa, terlebih dahulu mengantisipasi pemberlakuan sertifikat K3

secara internasional maka setiap perusahaan di Indonesia harus meningkatkan kemampuan manajemen dan para tenaga kerjanya.

Sistem manajemen yang tertata baik dan konsisten telah terbukti efektif untuk menghindari kemungkinan timbulnya kerugian dari suatu proses dan secara global telah dimulai dengan adanya Sistem Manajemen Mutu (ISO 9000 series) yang ternyata cukup efektif mengendalikan “*defect* dan *delay*” disusul dengan adanya standar Sistem Manajemen Lingkungan (ISO 1400 series) yang diarahkan untuk mengendalikan emisi. Perkembangan berikutnya saat ini adalah standar Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) yang diarahkan mengendalikan “*accident*” (kecelakaan kerja) dan ini jelas melengkapi konsep standar manajemen modern yang dirancang untuk memenuhi obsesi “*Zero delay, Zero defect, Zero emission* dan *Zero accident*.”

3) Peran Manajemen terhadap Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)

Manajer memiliki kaitan langsung dengan kesehatan dan keselamatan kerja karena mereka memiliki kendali dan boleh memberikan intruksi. Para manajer juga menjadi pusat perhatian sekian banyak pekerja. Cara manajer bersikap (panutan yang mereka berikan) dan kepedulian yang terlihat atas kesehatan dan keselamatan kerja menjadi faktor penting yang dapat mempengaruhi sikap para pekerja. Para manajer dapat mempengaruhi keselamatan kerja dengan cara sebagai berikut.

- a. Menetapkan kebijakan yang menuntut kinerja keselamatan kerja yang tinggi.
- b. Menyediakan sumber daya untuk mencapai tujuan kebijakan tersebut.

- c. Memastikan bahwa sumber daya yang disediakan tersebut telah dimanfaatkan dengan benar dan efektif.
- d. Memberikan kebebasan dan kewenangan seperlunya kepada para manager di tingkat lokal untuk mencapai standar-standar kesehatan dan keselamatan kerja tingkat tinggi dengan cara-cara mereka sendiri (memacu inisiatif dan komitmen).
- e. Tetap menjaga para manager lokal untuk bertanggung jawab atas kinerja keselamatan kerja mereka.
- f. Menunjukkan komitmen terhadap keselamatan kerja dengan cara sebagai berikut:
 - 1. Melibatkan diri dalam masalah-masalah kesehatan dan keselamatan kerja.
 - 2. Mendorong standar keselamatan kerja yang tinggi dengan pendekatan proaktif.
 - 3. Memastikan masalah-masalah kesehatan dan keselamatan kerja telah dimasukkan ke dalam agenda-agenda kerja.
 - 4. Memberikan perhatian pada keselamatan dan kesehatan kerja yang sama bobotnya dengan perhatian pada produksi, keuangan, penjualan, dan sebagiannya.
 - 5. Banyak mengetahui isu-isu kesehatan dan keselamatan kerja ketika mengunjungi tempat kerja dan membahasnya dengan para pekerja.

4) Menggalakkan Kesehatan dan Keselamatan Kerja

Terdapat beberapa cara yang dapat dipakai untuk memperbaiki dan mempromosikan tingkat kesehatan dan keselamatan kerja yang efektif di tempat kerja. Cara-cara tersebut melengkapi ketentuan perundang-undangan dan merupakan praktik industrial dan komersial yang baik. Tujuan yang ingin dicapai adalah meningkatkan kesadaran kita akan kebutuhan standar kesehatan dan keselamatan kerja yang tinggi. Cara-cara umum yang dipakai adalah:

- a. Mengevaluasi pengetahuan kesehatan dan keselamatan kerja
Menggunakan evaluasi Kesehatan dan Keselamatan Kerja Menyeluruh (*Complete Health and Safety Evaluation-CHASE*) atau Sistem Pemerinkkatan Keselamatan Kerja Internasional (*Internasional Safety Ratings System-ISRS*).
- b. Melakukan penilaian resiko
Mengidentifikasi dan menyingkirkan bahaya atau mengambil tindakan pencegahan yang tepat.
- c. Memonitor pelaksanaan standar keselamatan kerja
Melakukan inspeksi dan survei keselamatan kerja yang bersifat umum dan menjangkau seluruh ttempat kerja, petroli keselamatan kerja yang melalui rute-rute yang telah ditentukan sebelumnya dengan mencatat masalah-masalah keselamatan kerja dan sebagiannya.
- d. Mengkomunikasikan pesan keselamatan kerja
Poster, lembar berita/bulletn, stiker petunjuk pada kotak-kotak peralatan dan media lainnya.
- e. Menyertakan kesehatan dan keselamatan kerja sebagai bagian yang tidak terpisahkan dari pelatihan ketrampilan.
- f. Mengembangkan dan menggunakan sistem kerja yang aman.
- g. Memastikan para penyelia telah memperoleh pelatihan dan kompeten dalam menangani masalah-masalah kesehatan dan keselamatan kerja.
- h. Mengadakan latihan evakuasi dan menjalankan prosedur-prosedur keadaan darurat.
- i. Menyediakan kondisi lingkungan kerja yang baik.
- j. Mengembangkan dan memelihara konsultasi bersama yang efektif.

5) Hubungan SDM (ketenagakerjaan) dalam Kesehatan dan Keselamatan Kerja

Istilah “hubungan ketenagakerjaan” mencakup masalah-masalah yang mempengaruhi hubungan antara atasan dan bawahan, khususnya karena hubungan

tersebut berpengaruh pada kondisi-kondisi ketenagakerjaan. Berkaitan dengan hal tersebut, kesehatan dan keselamatan kerja menjadi inti utama kondisi ketenagakerjaan. Kinerja pelaksanaan program keselamatan kerja dapat menjadi indikator yang baik untuk menggambarkan keadaan hubungan industrial. Sebaliknya hubungan ketenagakerjaan yang baik pun dapat membangkitkan kinerja keselamatan kerja yang tinggi. Dasar-dasar hubungan ketenagakerjaan yang baik meliputi:

- a. Komunikasi dua arah yang berjalan baik
- b. Kejujuran dalam berurusan dengan orang banyak
- c. Keterbukaan pendekatan
- d. Aturan keselamatan kerja yang jelas, mudah dimengerti, dan disepakati bersama
- e. Prosedur-prosedur penanganan keluhan dan tindakan disiplin didefinisikan dengan jelas dan mudah dipahami
- f. Pengambilan tindakan disiplin harus adil
- g. Tertib konsultasi yang baik
- h. Penyelia yang terlatih dan kompeten
- i. Tindakan nyata dalam menanggapi keluhan, permintaan, atau penjelasan tentang hal-hal yang tidak boleh dijalankan.

6) Faktor Manusia dalam Kesehatan dan Keselamatan Kerja

Dalam setiap kegiatan yang melibatkan manusia, keefektifan pelaksanaannya sangat tergantung pada cara pandang setiap individu terhadap apa yang harus dikerjakannya. Faktor internal yang sangat pribadi atau faktor eksternal seperti keadaan atau lingkungan sekitar dimana individu itu tidak dapat dikendalikan oleh orang yang bersangkutan. Di bidang pekerjaan, faktor-faktor tersebut dan faktor-faktor lain yang mempengaruhi relasi antara pekerja dengan pekerjaannya dikenal

sebagai faktor manusia. Kita semakin menyadari bahwa muncul penyakit yang datang dan kecelakaan kerja yang terjadi ditempat kerja berhubungan langsung dengan faktor-faktor manusia, yaitu kecelakaan itu terjadi lebih karena perilaku ketimbang kegagalan mekanis atau kelemahan sistem kerja.

Faktor-faktor manusia ditempat kerja mengacu ke setiap masalah yang mempengaruhi pendekatan individu ke pekerjaan dan kemampuan untuk melaksanakan tugas pekerjaannya. Faktor-faktor manusia merupakan salah satu bagian dari ilmu perilaku. Demi kemudahan dan kenyamanan pembaca, sub bab ini akan membagi pengaruh faktor-faktor manusia menjadi empat garis besar, yaitu:

- a. Cakupan faktor-faktor manusia
 - 1) Sikap pekerja terhadap pekerjaannya
 - 2) Hubungan antara para pekerja dengan kelompok kerjanya
 - 3) Interaksi antara pekerja dengan pekerjaannya atau lingkungan pekerjaannya
 - 4) Perilaku individu
- b. Faktor positif-beberapa faktor dapat memperbaiki sikap kerja
 - 1) Lingkungan manajerial yang membiasakan budaya keselamatan kerja
 - 2) Menyesuaikan kemampuan individu dengan pekerjaan atau mesin
 - 3) Pelatihan yang sedang berjalan, mencakup ketrampilan untuk melaksanakan pekerjaan, pengetahuan tentang proses-proses kerja, penggunaan perlengkapan kerja
 - 4) Menyediakan perlengkapan yang aman, selalu dalam kondisi baik
 - 5) Memiliki tujuan yang realistis, dapat dicapai, mudah dimengerti, dapat diterima
 - 6) Disiplin kerja yang seimbang dan adil
 - 7) Menerapkan sistem umpan balik untuk menghargai dan menerapkan gagasan-gagasan para pekerja
- c. Faktor negatif-beberapa faktor yang kemungkinan akan meningkatkan risiko kerja
 - 1) Minimnya pelatihan dan tugas-tugas
 - 2) Bersikap menentang terhadap aturan-aturan dan pengamanan
 - 3) Mengabaikan atau melewati pengamanan dan mengambil jalan pintas untuk meningkatkan pendapatan
 - 4) Mengkomunikasikan dan menginstruksikan dengan benar

- 5) Desain dan tata letak pabrik serta perlengkapannya yang buruk sehingga tidak memperhitungkan keterbatasan manusia, baik secara fisik maupun mental (*ergonomis*)
- d. Faktor individu
- 1) Sikap individu terhadap tugas dan pekerjaan
 - 2) Derajat motivasi pribadi terhadap pekerjaan
 - 3) Apakah pelatihan yang diterima memuaskan kebutuhan individu
 - 4) Persepsi terhadap peran individu dalam perusahaan
 - 5) Kemampuan memenuhi tuntutan pekerjaan

2. Dimensi Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan salah satu hal yang terpenting untuk diperhatikan didalam perusahaan karena hal ini sebagai hal yang harus dijamin diberikan kepada karyawan dalam mendukung keberhasilan kinerja mereka. Oleh sebab itu, beberapa dimensi yang harus diperhatikan dalam keselamatan dan kesehatan kerja pada karyawan. Menurut Ward *et all* (2008) membagi dimensi menjadi sembilan yang terdiri dari, sebagai berikut.

- a. *Commitment management* adalah persepsi karyawan tentang komitmen manajemen yang jelas terhadap kesehatan dan masalah keamanan.
- b. *Communication* adalah sifat dan efisiensi komunikasi kesehatan dan keselamatan di organisasi.
- c. *Priority of safety* adalah status relatif masalah kesehatan dan keselamatan di dalam organisasi.
- d. *Safety rules and procedures* adalah pandangan responden tentang kemandirian dan kebutuhan aturan dan prosedur.
- e. *Supportive environment* adalah sifat lingkungan sosial di tempat kerja, dan dukungan untuk kesehatan dan keselamatan berasal darinya.

- f. *Involvement* adalah sejauh mana keselamatan adalah fokus untuk semua orang, dan semua terlibat.
- g. *Personal priorities and need for safety* adalah pandangan individu tentang kesehatan dan keselamatannya sendiri manajemen dan kebutuhan untuk aman.
- h. *Personal appreciation of risk* adalah bagaimana individu melihat risiko yang terkait dengan pekerjaan.
- i. *Physical work environment* adalah persepsi individu tentang sifat lingkungan fisik.

Hayes *et al* (1998) mendefinisikan praktek keselamatan kerja yang dibagi atau dikelompokkan menjadi lima kategori atau dimensi yaitu, sebagai berikut.

- a. *Work safety*: mengenai keselamatan terhadap pekerjaan yang dilakukan karyawan.
 - 1) Karyawan merasa aman dalam melakukan pekerjaannya
 - 2) Karyawan dapat memenuhi kinerja pekerjaan dengan terjamin keamanannya
- b. *Cowokers safety*: mengenai keselamatan terhadap penerapan karyawan di lingkungan kerja.
 - 1) Karyawan berperilaku taat atau mengikut peraturan keselamatan
 - 2) Karyawan saling mendorong untuk taat pada prosedur keselamatan

3) Ada sinergi yang baik antar anggota dalam tim untuk mentaati aturan keselamatan di lingkungan kerja

c. *Supervisor safety*: mengenai keselamatan yang diterapkan oleh atasan pada karyawan secara langsung.

1) Supervisor memberlakukan peraturan keselamatan dan kesehatan kerja pada seluruh karyawan di lingkungan tempat kerja

2) Supervisor memberikan contoh perilaku keselamatan di lingkungan tempat kerja

d. *Management's commitment to safety*: mengenai tanggung jawab manajemen terhadap pelaksanaan keselamatan di lingkungan kerja.

1) Manajemen memberikan kondisi aman di lingkungan tempat kerja

2) Manajemen mendorong karyawan untuk saling membantu dalam pelaksanaan program keselamatan kerja

3) Manajemen mengembangkan budaya keselamatan kerja

4) Management berkomitmen terhadap keselamatan di lingkungan kerja

e. *Satisfaction with safety program*: mengenai kepuasan terhadap program keselamatan yang terlaksana.

1) Program keselamatan yang ditetapkan dapat memberikan manfaat dalam berkerja

- 2) Program keselamatan memberikan dampak positif pada peningkatan kinerja karyawan
- 3) Program keselamatan yang telah berjalan dapat memberikan kepuasan pada karyawan

Mangkunegara (2002) menyatakan bahwa dimensi penyebab keselamatan dan kesehatan kerja adalah sebagai berikut.

- a. Keadaan tempat lingkungan kerja, meliputi:
 - 1) Penyusunan dan penyimpanan barang-barang yang berbahaya yang kurang di perhitungkan keamanannya
 - 2) Ruang kerja yang terlalu padat dan sessak
 - 3) Pembuangan kotoran dan limbah yang tidak pada tempatnya.
- b. Pemakaian peralatan kerja yang meliputi.
 - 1) Pengamanan peralatan kerja yang sudah asing atau rusak
 - 2) Penggunaan mesin, alat elektronik tanpa pengaman yang baik pengaturan penerangan

Beberapa teori dimensi keselamatan dan kesehatan kerja diatas, peneliti menggunakan teori dari Warde *et al* (2008) sebagai alat pengukuran keselamatan dan kesehatan kerja dalam penelitian ini.

2.2.4 Kepuasan Kerja (*Job Satisfaction*)

1. Pengertian Kepuasan Kerja

Locke dalam Luthans (2006) memberikan definisi komprehensif dari kepuasan kerja yang meliputi reaksi dan sikap kognitif, afektif, dan evaluatif yang menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah *“keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang.”* Kepuasan kerja merupakan sebuah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan yang mereka telah lakukan dan memberikan nilai penting. Secara umum dalam bidang perilaku organisasi, kepuasan kerja adalah sikap yang paling penting dan sering dipelajari.

Spector (1997) mendefinisikan bahwa kepuasan kerja sebagai sekelompok perasaan evaluatif tentang pekerjaan itu sendiri. Sedangkan 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.

Dari beberapa definisi di atas maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu sikap dan perasaan positif atas pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan ada yang sesuai dengan keinginan dan harapan karyawan, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan.

2. Pengaruh Lain dan Cara untuk Meningkatkan Kepuasan

Ada pengaruh lain dari kepuasan kerja yang tinggi. Hal itu berasal dari hasil penelitian bahwa karyawan yang tingkat kepuasannya tinggi cenderung memiliki kesehatan fisik yang lebih baik, mempelajari tugas baru akan lebih mudah dan cepat, memiliki sedikit kecelakaan kerja, dan mengajukan lebih sedikit keluhan. Kepuasan kerja tidak hanya dapat mengurangi tingkat stress karyawan, tetapi dapat membantu meningkatkan stamina dan semangat kinerja, mengurangi pergantian karyawan dan ketidakhadiran. Adapun cara untuk meningkatkan kepuasan kerja, sebagai berikut.

- a. Membuat pekerjaan menjadi menyenangkan. Menciptakan budaya *fun* di lingkungan kerja agar pekerjaan lebih menyenangkan, tetapi tidak menghilangkan kebosanan dan mengurangi kesempatan bagi ketidakpuasan.
- b. Memiliki gaji, *benefit*, dan kesempatan promosi yang adil. Cara penting untuk membuat *benefit* menjadi lebih efektif adalah dengan membuat cara fleksibel yang disebut kafetaria. Cara ini mungkin dapat memberikan kebebasan karyawan memilih distribusi *benefit* mereka sendiri dengan jumlah yang sudah ditetapkan oleh perusahaan.
- c. Menyesuaikan orang dengan pekerjaan yang sesuai dengan minat dan keahlian mereka. Memberikan pekerjaan yang sesuai adalah hal yang paling penting untuk memuaskan karyawan tetapi sering diabaikan.
- d. Mendesain pekerjaan agar menarik dan menyenangkan. Kebanyakan orang tidak akan bosan, pekerjaan yang diulang-ulang tetapi tetap menyenangkan. Hal ini dapat diterapkan dengan cara memberikan tanggung jawab lebih dan membentuk lebih banyak variasi, arti, identitas, otonomi dan umpan balik.

3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Faktor-faktor ini memberikan kepuasan kerja yang berbeda tergantung pada pribadi masing-masing karyawan. Menurut Spector (1997) mengidentifikasi terdapat sembilan faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dengan nama *Job Satisfaction Survey* (JSS) yaitu;

- a. Gaji: aspek ini mengukur kepuasan karyawan sehubungan dengan gaji yang diterima dan adanya kenaikan gaji.

- b. Promosi: aspek ini mengukur sejauh mana kepuasan karyawan sehubungan dengan kebijaksanaan promosi, kesempatan untuk mendapat promosi. Kebijakan promosi harus dilakukan secara adil yaitu setiap karyawan yang melakukan pekerjaan dengan baik memiliki kesempatan yang sama untuk promosi.
- c. Supervisi: aspek ini mengukur kepuasan kerja seseorang terhadap atasannya. Karyawan lebih suka bekerja dengan atasan yang bersikap mendukung, penuh pengertian, hangat dan bersahabat, memberi pujian atas kinerja yang baik dari bawahan, dan memusatkan perhatian kepada karyawan (*employee centered*), dari pada bekerja dengan atasan yang bersifat acuh tak acuh, kasar, dan memusatkan pada pekerjaan (*job centered*).
- d. Tunjangan Tambahan: aspek ini mengukur sejauh mana individu merasa puas terhadap tunjangan tambahan yang diterima dari perusahaan. Tunjangan tambahan diberikan kepada karyawan secara adil dan sebanding.
- e. Penghargaan: aspek ini mengukur sejauh mana individu merasa puas terhadap penghargaan yang diberikan berdasarkan hasil kerja. Spector (1997) berpendapat bahwa setiap individu ingin usaha, kerja keras dan pengabdian yang dilakukan karyawan untuk kemajuan perusahaan dihargai dan juga mendapat imbalan yang semestinya.
- f. Prosedur dan Peraturan Kerja: aspek ini mengukur kepuasan sehubungan dengan prosedur dan peraturan di tempat kerja. Hal-hal yang berhubungan dengan prosedur dan peraturan di tempat kerja mempengaruhi kepuasan kerja seorang individu seperti birokrasi dan beban kerja.

- g. Rekan Kerja: aspek ini mengukur kepuasan berkaitan dengan hubungan dengan rekan kerja misalnya adanya hubungan dengan rekan kerja yang rukun dan saling melengkapi.
- h. Jenis Pekerjaan: aspek ini mengukur kepuasan kerja terhadap hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri. Beberapa literatur telah mendefinisikan ciri-ciri pekerjaan yang berhubungan dengan kepuasan kerja antara lain; kesempatan rekreasi dan variasi tugas, kesempatan untuk menyibukkan diri, peningkatan pengetahuan, tanggung jawab, otonomi, *job enrichment*, kompleksitas kerja dan sejauh mana pekerjaan itu tidak bertentangan dengan hari nurani.
- i. Komunikasi: Berhubungan dengan komunikasi yang berlangsung dalam perusahaan. Dengan komunikasi yang lancar, karyawan menjadi lebih paham akan tugas-tugas, kewajiban-kewajiban, dan segala sesuatu yang terjadi di dalam perusahaan.

Sedangkan menurut Luthans (2006) mengungkapkan bahwa terdapat sejumlah faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yang dibagi menjadi enam dimensi kepuasan kerja adalah, sebagai berikut.

- a. Pekerjaan itu sendiri: kepuasan pekerjaan itu sendiri merupakan sumber utama kepuasan. Umpan balik dari pekerjaan itu sendiri dan otonomi merupakan dua faktor motivasi utama yang berhubungan dengan pekerjaan,
 - 1) Tugas yang menarik
 - 2) Kesempatan untuk belajar

- 3) Kesempatan untuk menerima tanggung jawab
- b. Gaji dan imbalan: dikenal menjadi signifikan, tetapi kompleks secara kognitif dan merupakan faktor multidimensi dalam kepuasan kerja,
 - 1) Gaji diterima sebanding usaha
 - 2) Gaji yang diterima adil
 - c. Kesempatan promosi jabatan: kesempatan promosi sepertinya memiliki pengaruh berbeda pada kepuasan kerja karena promosi memiliki sejumlah bentuk yang berbeda dan memiliki berbagai penghargaan,
 - 1) Membuka kesempatan untuk promosi kenaikan jabatan
 - 2) Sistem promosi yang ditetapkan perusahaan sesuai kinerja
 - d. Pengawasan oleh pimpinan: terdapat dua dimensi gaya pengawasan yang memengaruhi kepuasan kerja. Yang pertama adalah berpusat pada karyawan dan dimensi yang lain adalah partisipasi,
 - 1) Atasan memberikan bantuan teknis
 - 2) Atasan memberikan dukungan pada pekerjaan
 - 3) Atasan memiliki kepedulian tinggi
 - e. Rekan kerja: rekan kerja atau anggota tim yang kooperatif merupakan sumber kepuasan kerja yang paling sederhana pada karyawan secara individu.

Kelompok kerja, terutama tim yang kuat bertindak sebagai sumber dukungan, kenyamanan, nasihat, dan bantuan pada anggota individu,

- 1) Rekan kerja memberikan bantuan
 - 2) Rekan kerja saling mendukung
 - 3) Rekan kerja bersahabat
- f. Lingkungan kerja: efek lingkungan kerja pada kepuasan kerja sama halnya dengan efek kelompok kerja. Jika segalanya berjalan baik, tidak ada masalah kepuasan kerja,

- 1) Lingkungan kerja fisik yang memuaskan
- 2) Lingkungan kerja non fisik diperhatikan perusahaan

Dimensi pengukuran kepuasan kerja menurut Robbins dan Judge (2013), terbagi menjadi lima dimensi yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu.

- a. Pekerjaan itu sendiri (tugas, kesempatan belajar, dan tanggung jawab)
- b. Gaji saat ini (sistem penggajian dan keadilan penggajian)
- c. Kesempatan promosi (peluang promosi)
- d. Pimpinan (gaya memimpin)
- e. Rekan kerja (dukungan antar rekan kerja)

Dari beberapa pendapat peneliti terkait faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja maka Luthans (2006) yang peneliti pilih sebagai pengukuran kepuasan kerja dan landasan dalam penelitian ini.

2.2.5 Komitmen Organisasional (*Komitmen organisasional*)

1. Pengertian Komitmen Organisasional

Komitmen organisasional merupakan sesuatu yang lahir dalam diri setiap individu yang memiliki peranan sangat penting bagi keberlanjutan suatu organisasi. Apabila komitmen yang dimiliki oleh individu dalam bekerja tinggi maka keberhasilan mencapai tujuan perusahaan itu akan semakin baik. 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. Sedangkan komitmen organisasional sering didefinisikan sebagai berikut, menurut (Luthans, 2006).

- a. Keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu
- b. Keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi
- c. Keyakinan tertentu dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi

Jadi, komitmen organisasi merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan. 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) mendefinisikan komitmen sebagai suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi.

Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa komitmen adalah sikap yang mengaplikasikan keterlibatan karyawan kepada perusahaan, ditunjukkan dengan tingkat kerja yang tinggi dan mengikuti nilai-nilai yang ada di dalam organisasi serta tidak mudah melepaskan pekerjaannya.

2. Komponen Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merupakan wujud loyalitas seorang individu terhadap organisasi dimana akan selalu memposisikan diri dalam keberlangsungan aktivitas organisasi sehingga hal itu perlu diperhatikan komponen yang terdapat pada komitmen organisasi. Dikarenakan komitmen organisasi bersifat multidimensi, maka terdapat perkembangan dukungan untuk tiga model komponen yang diajukan oleh Meyer dan Allen (1991). Ketiga model komponen tersebut adalah.

- a. *Komitmen afektif* adalah keterikatan emosional karyawan, identifikasi, dan keterlibatan dalam organisasi.
- b. *Komitmen kelanjutan* adalah komitmen berdasarkan kerugian yang berhubungan dengan keluarnya karyawan dari organisasi. Hal ini memungkinkan karena kehilangan senioritas atas promosi atau *benefit*.

- c. *Komitmen normatif* adalah perasaan wajib untuk tetap berada dalam organisasi. Tindakan tersebut merupakan hal benar yang harus dilakukan setiap individu.

Menunjukkan hubungan yang positif antara komitmen organisasi dengan hasil yang diinginkan seperti kinerja yang tinggi, tingkat pergantian karyawan rendah, dan tingkat ketidakhadiran yang rendah. Selain itu terdapat bukti bahwa komitmen karyawan berhubungan dengan hasil lain yang diinginkan, seperti persepsi iklim organisasi yang hangat dan mendukung, anggota tim yang dapat berkerjasama dengan baik dan saling membantu.

3. Pedoman untuk Meningkatkan Komitmen Organisasi

Berikut ini, Dessler (2017) memberikan beberapa poin pernyataan sebagai pedoman khusus untuk mengimplementasikan sistem manajemen yang mungkin dapat membantu dalam memecahkan masalah dan meningkatkan komitmen organisasi pada diri karyawan.

- a. Berkomitmen pada nilai utama manusia. Hal ini dilakukan dengan membuat aturan tertulis, memilih manajer yang baik dan tepat dan mempertahankan komunikasi.
- b. Memperjelas dan mengomunikasikan misi. Hal ini dilakukan dengan memperjelas misi dan ideologi, berkharisma, menggunakan praktik perekrutan berdasarkan nilai, menekankan orientasi berdasarkan nilai stres dan pelatihan, membentuk tradisi.

- c. Menjamin keadilan organisasi. Memiliki prosedur untuk penyampaian keluhan atau masukan yang komprehensif dan menyediakan komunikasi dua-arah yang ekstensif.
- d. Menciptakan rasa komunitas. Hal ini dengan membangun homogenitas berdasarkan nilai, keadilan, menekankan kerja sama, saling mendukung, kerja tim dan dapat berkumpul bersama.
- e. Mendukung perkembangan karyawan. Hal ini dengan melakukan aktualitas, memberikan pekerjaan menantang pada tahun pertama, memajukan dan memperdayakan, mempromosikan dari dalam, menyediakan aktivitas perkembangan, menyediakan keamanan kepada karyawan tanpa jaminan.

Dari uraian pendapat ahli diatas, disimpulkan bahwa berbagai permasalahan mengenai komitmen karyawan terhadap organisasi atau perusahaan dengan memperbaiki sistem manajemen komitmen organisasi yaitu berkomitmen pada nilai utama manusia, memperjelas dan mengomunikasikan misi, menjamin keadilan organisasi, menciptakan rasa komunitas dan mendukung perkembangan karyawan.

4. Dimensi Komitmen Organisasional

Permasalahan mengenai komitmen yang ada di organisasi atau perusahaan dapat diatasi dengan terlebih dulu memperhatikan dimensi-dimensi yang ada pada komitmen organisasional. Hal ini diuraikan oleh beberapa pendapat para ahli sebagai berikut. Allen & Meyer (1990), mengemukakan bahwa terdapat tiga dimensi terpisah komitmen organisasional, yaitu.

- a. Komitmen Afektif (*Affective commitment*) yaitu keterikatan emosional karyawan, identifikasi, dan keterlibatan dalam organisasi.
- b. Komitmen normatif (*Normative commitment*) yaitu nilai ekonomi yang dirasa dari bertahan dalam suatu organisasi bila dibandingkan dengan meninggalkan organisasi tersebut.
- c. Komitmen Berkelanjutan (*Continuance commitment*) yaitu komitmen berdasarkan kerugian yang berhubungan dengan keluarnya karyawan dari organisasi.

Menurut Mowday *et al.* (1982) mengemukakan dimensi komitmen organisasional, yaitu.

- a. Keyakinan yang kuat serta penerimaan terhadap tujuan dan nilai organisasi
- b. Kesiapan untuk bekerja keras
- c. Keinginan yang kuat untuk bertahan dalam organisasi

Menurut McMurray *et al.* (2004) menyatakan bahwa komitmen organisasional itu berpengaruh terhadap beberapa hal, yaitu.

- a. Komitmen paling penting dalam hal pengaruhnya terhadap kinerja
- b. Keinginan pekerja untuk tetap berada di organisasi

Dari beberapa pendapat peneliti terkait dimensi atau faktor yang mempengaruhi komitmen organisasional maka Allen dan Meyer (1990) yang peneliti pilih sebagai pengukuran karena memiliki aspek komitmen organisasional yang paling lengkap.

2.3 Hubungan antar Variabel dan Hipotesis Penelitian

Hubungan antar variabel 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, *et al.*, 2013) dan memiliki hubungan signifikan terhadap komitmen organisasional (Hakim, 2015). Keselamatan dan kesehatan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja (Yusuf, *et al.*, 2012; Sembe dan Amos, 2017; Indrawati, dkk, 2017; Junaedi, dkk, 2013; Mhiravi dan Perera, 2016) 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).

2.3.1 Hubungan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja

Penelitian – penelitian terdahulu (Shurbagi, 2015; Lumbanraja, 2009; Taurisa dan Intan, 2012; Dadgar, *et al.*, 2013) telah menemukan bahwa budaya organisasi memiliki hubungan yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini berarti bahwa perusahaan telah menciptakan budaya kerja yang baik sehingga

karyawan merasa puas terhadap lingkungan ditempat kerja aman dan nyaman. Semakin kuat budaya organisasi maka semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan. Indikator budaya organisasi yang paling mendominasi adalah perasaan dihargai didalam organisasi, dimana ketika seorang karyawan merasa dihargai maka ketika itu budaya dirasakan oleh karyawan dan berpengaruh terhadap kepuasan (Taurisa dan Intan, 2012).

H1: Budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja.

2.3.2 Hubungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Penelitian – penelitian terdahulu membuktikan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja memiliki hubungan yang signifikan dengan kepuasan kerja (Yusuf, *et al.*, 2012; Sembe dan Amos, 2017; Indrawati, dkk, 2017; Junaedi, dkk, 2013; Mhiravi dan Perera, 2016). Hal ini menunjukkan semakin baik penerapan program K3 dalam sebuah organisasi maka karyawan akan menunjukkan kepuasan dirinya dalam kinerja. Apabila perusahaan memperhatikan kondisi kerja yang aman dan melaksanakan berbagai aktivitas pencegahan kecelakaan pada seluruh karyawan maka mereka akan merasa aman dan nyaman dalam bekerja. Riset ini didukung oleh teori dua faktor Herzberg menyatakan bahwa salah satu faktor yang dapat menciptakan kepuasan kerja adalah dengan adanya jaminan (K3) dan kondisi kerja yang nyaman bagi setiap anggota organisasi (Indrawati, dkk, 2017). Oleh karena itu, hipotesis yang diajukan adalah.

H2: Keselamatan dan kesehatan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja.

2.3.3 Hubungan Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasional

Penelitian – penelitian terdahulu telah mengungkapkan bahwa budaya organisasi memiliki hubungan yang signifikan terhadap komitmen organisasional (Shurbagi, 2015; Lumbanraja, 2009; Hakim, 2015). Budaya organisasi yang dibangun kokoh pada seluruh anggota organisasi sangat diperlukan untuk mengatasi berbagai masalah dalam adaptasi perkembangan dan perubahan eksternal dan integrasi terhadap kekuatan internal sehingga tercipta nilai-nilai yang menjadi pedoman dan motivasi dalam menyelesaikan persoalan yang dihadapi (Lumbanraja, 2009). Semakin baik budaya yang tercipta didalam organisasi maka akan dapat meningkatkan komitmen seseorang dalam bekerja.

H3: Budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasional.

2.3.4 Hubungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Komitmen Organisasional

Penelitian – penelitian sebelumnya menemukan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja memiliki hubungan yang signifikan terhadap komitmen organisasional (Indrawati, dkk, 2017; Junaedi, dkk, 2013; Kaynak, *et al.*, 2016; Amponsah-Tawiah dan Justice, 2016). Apabila organisasi dapat menerapkan program keselamatan dan kesehatan kerja dengan baik, maka karyawan akan muncul perasaan untuk tetap tinggal dan karyawan akan merasa memiliki kewajiban untuk melakukan sesuatu hal bagi organisasi tempat ia bekerja. Jadi, penerapan K3 yang maksimal akan dapat meningkatkan komitmen pada seluruh anggota organisasi (Indrawati, dkk, 2017). Kinerja keselamatan adalah sistem

kinerja manajemen keselamatan global yang dioperasikan dan diukur oleh organisasi keselamatan, manajemen keselamatan, keamanan peralatan, keselamatan dalam praktek pelatihan, keselamatan dan evakuasi pelatihan, kecelakaan penyelidikan dan ukuran statistik kecelakaan. Oleh karena itu, hipotesis yang diajukan adalah.

H4: Keselamatan dan kesehatan kerja memiliki hubungan yang signifikan dengan komitmen organisasional.

2.3.5 Hubungan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional

Penelitian–penelitian terdahulu membuktikan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasional (Lumbanraja, 2008; Azzem, 2010; Liao, PW, 2015). Karyawan yang merasa puas atas upah mereka memiliki keterlibatan kerja yang tinggi, dan karyawan yang memiliki komitmen untuk bekerja dengan baik. Karyawan akan merasa bahwa organisasi tempat ia bekerja sesuai dan mendukung baginya untuk mengembangkan karir di organisasi tersebut (komitmen afektif). Karyawan tumbuh rasa memiliki dan keterikatan terhadap organisasi sehingga mereka ingin menghabiskan sisa karir mereka (komitmen kontinu). Adanya kewajiban moral karyawan terhadap organisasi untuk terus memberikan kontribusi yang bermanfaat dan karyawan akan merasa berhutang terhadap organisasi karena berbagai kebutuhannya dapat dipenuhi oleh organisasinya (komitmen normatif). Oleh karena itu, hipotesis yang diajukan adalah.

H5: Kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasional.

2.3.6 Hubungan Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasional yang Dimediasi oleh Kepuasan Kerja

Penelitian sebelumnya memiliki hubungan yang signifikan antara budaya organisasi terhadap komitmen organisasional melalui kepuasan kerja (Shurbagi, 2015; Lumbanraja, 2009; Sopiah, 2008). Temuan Tepeci dalam Sopiah (2008) mengungkapkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja yang diwujudkan dalam bentuk tingkat keinginan untuk tetap bertahan pada organisasi, dan kemauan untuk memberikan yang terbaik bagi organisasi sehingga mampu meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, hipotesis yang diajukan adalah.

H6: Budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasional melalui kepuasan kerja.

2.3.7 Hubungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Komitmen Organisasional yang Dimediasi oleh Kepuasan Kerja

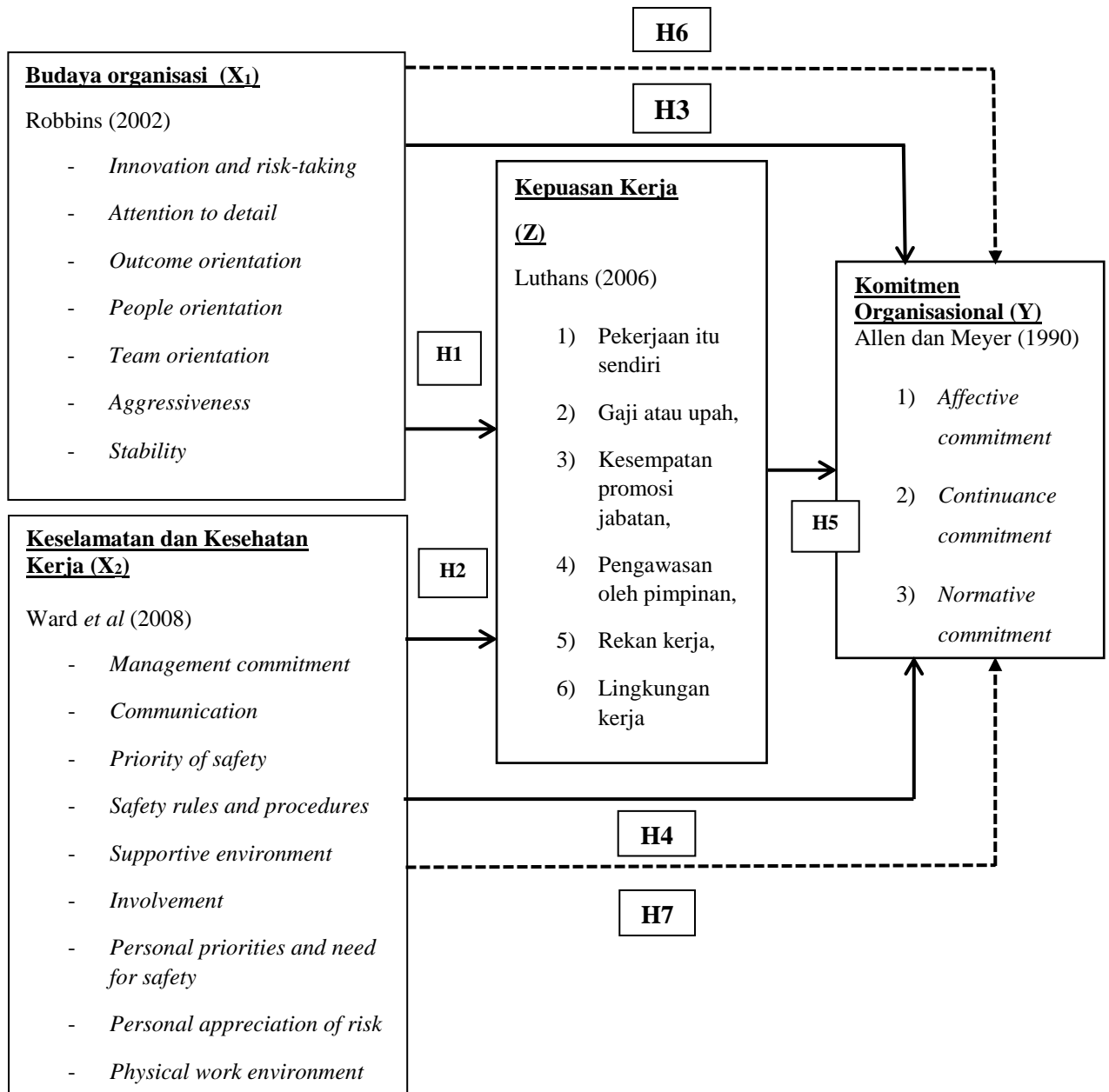
Pada penelitian sebelumnya membuktikan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasional melalui kepuasan kerja (Indrawati,dkk, 2017; Junaedi,dkk, 2013). Penelitian yang dilakukan oleh (Indrawati,dkk, 2017), Kepuasan kerja memiliki peran dalam memediasi pengaruh penerapan K3 pada komitmen organisasional. Komitmen organisasional dapat dilakukan peningkatan, salah satunya dengan memperhatikan kepuasan kerja karyawan. Organisasi yang mampu memenuhi kebutuhan karyawan dengan menyediakan kesempatan untuk meraih prestasi dalam pekerjaan dan karyawan dapat terpuaskan terhadap pengakuan pencapaian prestasinya sehingga

dapat mempengaruhi peningkatan komitmen yang ada pada diri karyawan. Oleh karena itu, hipotesis yang diajukan adalah.

H7: Keselamatan dan kesehatan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasional melalui kepuasan kerja.

2.4 Kerangka Pemikiran Penelitian

Berdasarkan pada penjelasan diatas, berikut kerangka pikir dalam penelitian ini.



Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran dan Hipotesis Penelitian

2.5 Hipotesis Penelitian

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.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Penelitian itu didasarkan pada penggunaan metode atau pendekatan yang ilmiah agar mendapatkan data dengan tujuan dan manfaat tertentu sesuai prosedur penelitian. Sehingga dengan penggunaan metode atau pendekatan penelitian seorang peneliti dapat menguji kevalidan data dan dapat dipertanggungjawabkan kebenarannya dengan ketentuan penggunaan disetiap 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).

Peneliti ingin menguji sebuah teori dengan menentukan hipotesis dan kemudian dilakukan pengumpulan data primer dan sekunder untuk mendukung atau menolak hipotesis. Data dikumpulkan pada instrumen lembar pernyataan survey atau kuesioner dari data yang dianalisis dengan menggunakan prosedur statistik dan pengujian hipotesis. Menurut Leedy dan Ormrod (2001) menyatakan bahwa penelitian kuantitatif dapat digunakan sebagai tanggapan terhadap pertanyaan relasional variabel dalam penelitian. Metode kuantitatif ini untuk menetapkan, mengkonfirmasi, atau memvalidasi hubungan dan mengembangkan generalisasi yang berkontribusi terhadap teori.

3.2 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). Secara administratif masuk di empat wilayah yaitu Kecamatan Melak, Kecamatan Damai, Kecamatan Muara Lawa, dan Kecamatan Bentian Besar, Kabupaten Kutai Barat, Kalimantan timur, dengan batas wilayah $115^{\circ}30'00''\text{BT}$ - $115^{\circ}51'30''\text{BT}$ dan $0^{\circ}27'44''\text{LS}$ - $0^{\circ}51'41''\text{LS}$. Perusahaan yang saya tuju masuk pada wilayah kecamatan Melak, dimana 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.

3.2.1 Lokasi Penelitian

Lokasi Penelitian ini terletak di PT Trubaindo Coal Mining Melak, Kutai Barat, Kalimantan Timur. Pengumpulan data diperoleh di dua lokasi yaitu dikantor Bunyut dan Adong dengan jarak yang ditempuh dua kantor tersebut, sekitar kurang lebih 1 jam atau 55 km/jam menggunakan mobil.

3.2.2 Visi dan Misi

1) Visi

Menjadi perusahaan energi batu bara terkemuka di Indonesia dengan pertumbuhan berkesinambungan yang dicapai melalui profesionalisme dan kepedulian terhadap karyawan, masyarakat dan lingkungan.

2) Misi

1. Mengembangkan keunggulan pada semua lini operasi untuk melayani pelanggan dengan kualitas dan kuantitas produk dan jasa yang konsisten.
2. Mengembangkan karyawan yang piawai, sistem, dan infrastruktur yang efisien berdasarkan budaya yang berinovasi, berintegritas, berkepedulian, dan bersinergi.
3. Berinvestasi dalam bisnis energi berbasis batu bara yang secara berkesinambungan memperkuat posisi ITM.
4. Untuk mendorong dan berkontribusi bagi perkembangan masyarakat dengan bertindak sebagai warga yang baik dan berkontribusi terhadap ekonomi dan masyarakat.

3.3. Variabel Penelitian

Variabel merupakan properti yang mengambil nilai yang berbeda-beda atau bervariasi dan variabel itu sebagai simbol yang memiliki angka atau nilai yang terlampir (Kerlinger dalam Kumar, 2011). Black dan Champion dalam Kumar (2011) mendefinisikan variabel adalah sebagai sebuah unit analisis rasional yang bisa diasumsikan salah satu dari sejumlah satuan nilai yang ditetapkan. Sebuah konsep yang bisa diukur salah satu dari empat jenis skala pengukuran yang memiliki tingkat *precision* yang berbeda-beda pengukuran, maka disebut sebagai variabel. Sebuah variabel yang menyesuaikan pada karakteristik atau atribut individu atau organisasi yang dapat diukur atau diamati dan bervariasi dalam dua atau lebih banyak kategori dalam rangkaian nilai dan dapat diukur atau dinilai melalui penggunaan skala pada orang atau organisasi yang dipelajari (Creswell, 2009). Sehingga dalam penelitian kuantitatif, Creswell mengungkapkan bahwa variabel-variabel yang dihubungkan digunakan untuk menjawab pertanyaan penelitian atau membuat prediksi

tentang apa yang diharapkan oleh para peneliti akan hasilnya. Maka dibagi menjadi beberapa variabel sebagai berikut.

1) Variabel Bebas (*Independent Variable*) / Variabel Eksogen

Variabel bebas merupakan variabel – variabel yang memunculkan atau mempengaruhi pada hasil. Variabel ini juga disebut dengan istilah variabel *treatment, manipulated, antecedent, atau predictor* (Creswell, 2009). Dalam penelitian ini variabel bebas dilambangkan dengan notasi (X). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Budaya Organisasi (X1) dan K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) (X2).

2) Variabel Terikat (*Dependent Variable*) / Variabel Endogen

Variabel terikat merupakan hasil dari pengaruh variabel-variabel bebas atau bergantung pada variabel-variabel bebas. Nama lain dari variabel ini adalah *criterion, outcome* dan *effect variables* (Creswell, 2009). Variabel terikat dalam penelitian ini dilambangkan dengan notasi (Y). Dalam penelitian ini variabel terikat nya adalah Komitmen Organisasional (Y).

3) Variabel Mediasi (*Mediating Variable*)

Mediating variable atau disebut *Intervening variable* ini berada diantara variabel bebas (independent) dan variabel terikat (dependen). Variabel ini memediasi saling berpengaruh satu sama lain. (Creswell, 2009). Variabel mediasi dalam penelitian ini dilambangkan dengan notasi Z. Variabel mediasi dalam penelitian ini adalah Kepuasan Kerja (Z).

3.4 Definisi Operasional

3.4.1 Budaya Organisasi

Robbins dan Judge (2009) membagi budaya organisasi menjadi tujuh dimensi sebagai berikut.

- a. *Innovation and risks taking*; sejauh mana organisasi mendorong karyawan untuk menjadi inovatif dan mengambil risiko. Selain itu, bagaimana organisasi menghargai langkah-langkah pengambilan risiko oleh karyawan dan mengangkat ide karyawan.
 - 1) Mendorong untuk aktif dalam berinovasi
 - 2) Mengangkat ide karyawan
 - 3) Mendorong untuk berani mengambil resiko
 - 4) Menghargai langkah-langkah pengambilan resiko
- b. *Attention to detail*; sejauh mana organisasi mengharapkan karyawan menunjukkan ketepatan, analisis dan perhatian terhadap detail.
 - 1) Menuntut untuk tepat serta cermat
 - 2) Menuntut dapat menganalisis pekerjaan dengan detail
 - 3) Memberitahukan untuk lebih memperhatikan ketelitian
 - 4) Menyampaikan tujuan perusahaan secara detail
 - 5) Memberikan arahan secara rinci
- c. *Goal orientation*; sejauh mana manajemen berfokus lebih pada hasil daripada teknik dan proses yang digunakan untuk pencapaian hasil tersebut.
 - 1) Mendorong untuk berorientasi pada hasil
 - 2) Mendorong peningkatan efektivitas
 - 3) Menekankan pada hasil kerja namun tetap memperhatikan proses kerja
 - 4) Memberikan penghargaan pada karyawan
 - 5) Memberikan fasilitas pekerjaan

- d. *People Orientation*; sejauh mana keputusan manajemen mempertimbangkan efek dari hasil tersebut atas orang yang ada didalam organisasi.
 - 1) Memberikan motivasi pada karyawan
 - 2) Memberikan perhatian pada karyawan
 - 3) Bekerja sesuai target
- e. *Team Orientation*; sejauh mana kegiatan-kegiatan kerja di organisir pada tim daripada individu-individu.
 - 1) Mendorong kerjasama tim
 - 2) Pembagian tim kerja dalam menyelesaikan pekerjaan
 - 3) Kerjasama tim akan menghasilkan kerja yang optimal
 - 4) Terjalin kekompakan dan kebersamaan
 - 5) Mendorong dapat berkoordinasi
- f. *Agressiveness*; sejauh mana orang bersikap agresif dan kompetitif daripada berkerja santai.
 - 1) Bersikap agresif
 - 2) Mendorong untuk berkompetisi secara sehat
 - 3) Memanfaatkan waktu untuk hal positif
- g. *Stability*; sejauh mana kegiatan-kegiatan organisasi menekankan dipertahankannya status quo dalam perbandingannya dengan pertumbuhan.
 - 1) Menekankan dalam mewujudkan visi dan misi
 - 2) Adanya strategi yang jelas
 - 3) Perusahaan yang tepat untuk membangun karir

3.4.2 Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Ward *et al.*, (2008) membagi keselamatan dan kesehatan kerja menjadi sembilan dimensi, sebagai berikut.

- a. *Commitment management* adalah persepsi karyawan tentang komitmen manajemen yang jelas terhadap kesehatan dan masalah keamanan.
 - 1) Perusahaan bertindak tegas ketika masalah keselamatan dan kesehatan kerja muncul
 - 2) Di tempat kerja, perusahaan bertindak cepat untuk memperbaiki masalah keselamatan dan kesehatan kerja
- b. *Communication* adalah sifat dan efisiensi komunikasi kesehatan dan keselamatan di organisasi.
 - 1) Memperhatikan informasi keselamatan dan kesehatan kerja yang disampaikan oleh atasan atau departement *safety*
 - 2) Ada komunikasi yang baik antara perusahaan dan karyawan terkait pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja
- c. *Priority of safety* adalah status relatif masalah kesehatan dan keselamatan di dalam organisasi.
 - 1) Perusahaan disini menganggap keselamatan dan kesehatan kerja sama pentingnya dengan produktivitas
 - 2) Percaya pada perusahaan memberikan prioritas tinggi terhadap masalah keselamatan dan kesehatan kerja pada karyawan
- d. *Safety rules and procedures* adalah pandangan responden tentang kemandirian dan kebutuhan aturan dan prosedur.

- 1) Peraturan dan prosedur keselamatan dan kesehatan kerja perlu diikuti untuk mendapatkan pekerjaan yang aman
 - 2) Peraturan dan prosedur keselamatan dan kesehatan kerja mudah dipahami
 - 3) Peraturan keselamatan dan kesehatan kerja mudah dilaksanakan
- e. *Supportive environment* adalah sifat lingkungan sosial di tempat kerja, dan dukungan untuk kesehatan dan keselamatan berasal darinya.
- 1) Dianjurkan oleh perusahaan untuk melapor kondisi tidak aman
 - 2) Dapat mempengaruhi kinerja keselamatan dan kesehatan kerja di perusahaan
- f. *Involvement* adalah sejauh mana keselamatan adalah fokus untuk semua orang, dan semua terlibat.
- 1) Terlibat dalam menginformasikan pada perusahaan terkait masalah keselamatan dan kesehatan kerja yang penting
 - 2) Terlibat dalam peninjauan keselamatan dan kesehatan kerja yang sedang berlangsung
- g. *Personal priorities and need for safety* adalah pandangan individu tentang kesehatan dan keselamatannya sendiri manajemen dan kebutuhan untuk aman.
- 1) Keselamatan dan kesehatan kerja adalah prioritas nomor satu di pikiran ketika menyelesaikan pekerjaan
 - 2) Penting untuk terus menekankan pada keselamatan dan kesehatan kerja
- h. *Personal appreciation of risk* adalah bagaimana individu melihat risiko yang terkait dengan pekerjaan.

- 1) Percaya bahwa hanya masalah waktu untuk menghadapi resiko terkait keselamatan dan kesehatan kerja dengan pekerjaan yang saya lakukan
 - 2) Di tempat kerja, kemungkinan hubungan masalah keselamatan dan kesehatan kerja dengan pekerjaan cukup tinggi
- i. *Physical work environment* adalah persepsi individu tentang sifat lingkungan fisik.
- 1) Target kinerja karyawan jarang bertentangan dengan langkah-langkah keselamatan dan kesehatan kerja
 - 2) Selalu diberi cukup waktu untuk menyelesaikan pekerjaan dengan aman

3.4.3 Kepuasan Kerja

Luthans (2006) mengungkapkan bahwa terdapat sejumlah faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yang dibagi menjadi enam dimensi kepuasan kerja adalah, sebagai berikut.

- a. Pekerjaan itu sendiri: kepuasan pekerjaan itu sendiri merupakan sumber utama kepuasan. Umpan balik dari pekerjaan itu sendiri dan otonomi merupakan dua faktor motivasi utama yang berhubungan dengan pekerjaan.
- 1) Tugas yang menarik
 - 2) Kesempatan untuk belajar
 - 3) Kesempatan untuk menerima tanggung jawab
- b. Gaji dan imbalan: dikenal menjadi signifikan, tetapi kompleks secara kognitif dan merupakan faktor multidimensi dalam kepuasan kerja.
- 1) Gaji diterima sebanding usaha
 - 2) Gaji yang diterima adil

- c. Kesempatan promosi jabatan: kesempatan promosi sepertinya memiliki pengaruh berbeda pada kepuasan kerja karena promosi memiliki sejumlah bentuk yang berbeda dan memiliki berbagai penghargaan.
 - 1) Membuka kesempatan untuk promosi kenaikan jabatan
 - 2) Sistem promosi yang ditetapkan perusahaan sesuai kinerja
- d. Pengawasan oleh pimpinan: terdapat dua dimensi gaya pengawasan yang memengaruhi kepuasan kerja. Yang pertama adalah berpusat pada karyawan dan dimensi yang lain adalah partisipasi atau pengaruh.
 - 1) Atasan memberikan bantuan teknis
 - 2) Atasan memberikan dukungan pada pekerjaan
 - 3) Atasan memiliki kepedulian tinggi
- e. Rekan kerja: rekan kerja atau anggota tim yang kooperatif merupakan sumber kepuasan kerja yang paling sederhana pada karyawan secara individu. Kelompok kerja, terutama tim yang kuat bertindak sebagai sumber dukungan, kenyamanan, nasihat, dan bantuan pada anggota individu.
 - 1) Rekan kerja memberikan bantuan
 - 2) Rekan kerja saling mendukung
 - 3) Rekan kerja bersahabat
- f. Lingkungan kerja: efek lingkungan kerja pada kepuasan kerja sama halnya dengan efek kelompok kerja. Jika segalanya berjalan baik, tidak ada masalah kepuasan kerja.
 - 1) Lingkungan kerja fisik yang memuaskan
 - 2) Lingkungan kerja non fisik diperhatikan perusahaan

3.4.4 Komitmen Organisasi

Allen & Meyer (1990), mengemukakan bahwa terdapat tiga dimensi terpisah komitmen organisasional, yaitu.

- a. Komitmen Afektif (*Affective commitment*) yaitu keterikatan emosional karyawan, identifikasi, dan keterlibatan dalam organisasi.
 - 1) Bahagia di perusahaan ini
 - 2) Bangga pada perusahaan
 - 3) Merasakan permasalahan perusahaan
 - 4) Tidak mudah terikat
 - 5) Menjadi bagian keluarga
 - 6) *Terikat secara* emosional
 - 7) Memiliki arti
 - 8) Merasa Memiliki Perusahaan
- b. Komitmen normatif (*Normative commitment*) yaitu nilai ekonomi yang dirasa dari bertahan dalam suatu organisasi bila dibandingkan dengan meninggalkan organisasi tersebut.
 - 1) Khawatir jika berhenti dari pekerjaan ini tanpa memiliki pekerjaan lain
 - 2) Berat meninggalkan perusahaan
 - 3) Merasa terganggu bila meninggalkan perusahaan
 - 4) Rugi meninggalkan perusahaan ini
 - 5) Bekerja karena kebutuhan juga keinginan
 - 6) Sedikit pilihan bila meninggalkan perusahaan
 - 7) Peluang pekerjaan yang langka

- 8) Membutuhkan pengorbanan pribadi
- c. Komitmen Berkelanjutan (*Continuance commitment*) yaitu komitmen berdasarkan kerugian yang berhubungan dengan keluarnya karyawan dari organisasi.
- 1) Berpindah dari perusahaan satu ke perusahaan lain
 - 2) Loyal terhadap perusahaannya
 - 3) Perilaku tidak etis
 - 4) Tetap bekerja di perusahaan
 - 5) Tidak akan meninggalkan perusahaan
 - 6) Percaya terhadap nilai setia pada perusahaan
 - 7) Bekerja sepanjang karir
 - 8) Kesetiaan merupakan hal yang bijaksana

3.5 Responden Penelitian

3.5.1. Populasi Penelitian

Populasi penelitian adalah salah satu yang diidentifikasi pada penelitian kuantitatif yang kemudian dari populasi tersebut ditentukan sampel penelitian. Populasi terdiri dari beberapa individu atau kelompok yang memiliki karakteristik tertentu. Menurut Halond dan Largest (2011), populasi adalah semua individu atau unit kepentingan yang umumnya tidak ada data yang tersedia untuk hampir semua individu dalam suatu populasi.

Penelitian ini memiliki populasi berjumlah 617 karyawan dimana masing-masing posisi terdapat jumlah yang berbeda-beda. Jumlah populasi ini sudah terhitung dalam total keseluruhan jumlah karyawan baik yang ada di lokasi Bunyut dan Adong. Berikut menguraikan secara rinci jumlah populasi setiap posisi di PT Truba Indo Coal Mining.

Tabel 3.1 Populasi Karyawan

No	Posisi	Jumlah
1	Melak Group Head	2
2	Deputy Melak Group	2
3	Assistant Of Cluster Head Office	10
4	Mine Head / KTT	2
5	Operation Mine / Administration Mine / Assistant Vice President / Coal Logistic	11
6	Manager	31
7	Technical Specialist	40
8	Department Head	85
9	Superintendent	89
10	Section Chief	134
11	Supervisor	209
12	Foreman	2
13	Operator / Clerk	2
14	Helper	10
Total		617

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2018

3.5.2. Sampel Penelitian

Sampel merupakan bagian individu yang ada didalam populasi yang pada umumnya ada data tersedia untuk individu dalam sampel (Halond dan Largest, 2011). Sample yang representatif dari suatu populasi memiliki kemampuan untuk menggeneralisasi populasi (Creswell, 2009). 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. Pada penelitian ini jumlah sampel yang didapat sebesar 207 karyawan yang bekerja di PT Truba Indo Coal Mining.

3.6 Jenis Data dan Teknik Pengumpulan Data

3.6.1 Jenis Data

1) Data Primer

Sumber data primer adalah sumber data yang mengacu pada informasi yang diperoleh dari tangan pertama oleh peneliti yang berkaitan dengan variabel minat untuk tujuan spesifik studi. Beberapa contoh sumber data primer adalah responden individu, kelompok fokus, dan panel khusus yang disediakan oleh peneliti dan dimana pendapat dapat dicari terkait topik masalah penelitian dari waktu ke waktu (Uma Sekaran, 2006). Data primer yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh dari observasi dan metode kuesioner. Observasi ini dilakukan dengan memastikan atau mengetahui keadaan lapangan pada objek penelitian yang dituju dengan menyesuaikan informasi yang telah diperoleh sebelumnya. Metode kuesioner ini dilakukan dengan mengumpulkan data yang diperlukan oleh peneliti melalui penyebaran angket kuesioner kepada subjek penelitian atau yang disebut responden yang dituju. Selain itu, pengumpulan data juga dilakukan dengan menggunakan wawancara pada narasumber yang dirasa memiliki peran penting di perusahaan. Narasumber penelitian ini adalah bapak Mamduh selaku Mine Manager Administrasi, bapak Ahdan Surya selaku Electrical Supervisor dari divisi *Maintenance* dan *Construction* dan bapak Cahyo Laksono Laverdy selaku Safety

Supervisor dari divisi *Quality Safety* dan *Environment*, serta bapak Joko Purnomo selaku Operator Mekanik.

2) Data Sekunder

Sumber data sekunder merupakan sumber data yang mengacu pada informasi yang dikumpulkan dari sumber yang telah ada, misalnya catatan atau dokumentasi perusahaan, situs web, internet dan lainnya. (Uma Sekaran, 2006). Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini berupa dokumentasi, literatur jurnal dan buku. Pengumpulan data primer dan sekunder yang digunakan untuk mengukur variabel dalam penelitian ini diperoleh dari data pada PT Trubaindo Coal Mining dan penelitian terdahulu.

3.6.2 Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan melakukan penyebaran kuesioner ke subjek penelitian. Dalam penelitian kuantitatif menggunakan angka untuk membantu saat analisis data dan kuesioner tersebut terdiri atas pertanyaan-pertanyaan yang bersifat *close ended question* (Creswell, 2009). Penggunaan kuesioner itu berisi item-item pertanyaan sebagai penjabaran dari indikator-indikator variabel (budaya organisasi, keselamatan dan kesehatan kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasional). Instrument penelitian yang menggunakan *skala likert* dapat dibuat dalam bentuk check list pada identitas responden atau pilihan angka pada pertanyaan kuesioner. Skala ini diberikan bobot dari jawaban yang dipilih dengan diberikan skor bobot yang dapat dikelompokkan ke dalam kelas interval dengan jumlah kelas 6. Kemudian responden menjawab

pertanyaan dengan memberikan tanda silang (V) pada alternatif jawaban dengan 6 alternatif jawaban kemungkinan yang tersedia sehingga bobot nilai pada kelas interval disetiap pertanyaan untuk instrument penelitian adalah sebagai berikut.

- 1) Jawaban ASS (amat sangat setuju) diberi nilai 6
- 2) Jawaban SS (sangat setuju) diberi nilai 5
- 3) Jawaban S (setuju) diberi nilai 4
- 4) Jawaban TS (tidak setuju) diberi nilai 3
- 5) Jawaban STS (sangat tidak setuju) diberi nilai 2
- 6) Jawaban ASTS (amat sangat tidak setuju) diberi nilai 1

3.7 Uji Instrumen Penelitian

Sebelum melakukan pengumpulan data, peneliti melakukan pengujian terlebih dahulu pada instrumen penelitian yang akan digunakan kepada beberapa orang karyawan perusahaan yang bukan termasuk subjek utama penelitian, tetapi mempunyai karakteristik yang sama. Instrumen yang baik harus memnuhi 2 persyaratan penting yaitu valid dan reliabilitas. Pengujian terhadap validitas dan reliabilitas. Pengujian terhadap validitas dan reliabilitas data ini dilakukan dengan menggunakan program SPSS.

3.7.1 Uji Validitas

Arikunto dalam Suwarsono (2004) menyatakan bahwa,

“Validitas internal dapat dicapai apabila terdapat kesesuaian bagian-bagian instrumen dikatakan memiliki validitas internal apabila setiap bagian instrumen mendukung misi instrumen secara keseluruhan, yaitu mampu mengungkapkan data dari variabel yang dimaksud”.

Sebuah instrumen dikatakan valid jika mampu mengukur apa yang diinginkan, dan dapat menggunkap data dari variabel yang diteliti secara tepat. Menurut Azwar (2009), rumus yang digunakan untuk mencari nilai korelasi adalah *Pearson Product Moment* sebagai berikut.

$$r_{xy} = \frac{N(\sum XY) - (\sum X \sum Y)}{\sqrt{(N\sum x^2 - (\sum x)^2)(N\sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

Keterangan:

r = koefisien korelasi

n = banyaknya sampel

x = skor setiap item

y = skor total

Perhitungan ini akan dilakukan dengan bantuan komputer program SPSS (*statistical Package for Social Science*). Untuk menentukan nomor-nomor item yang valid dan yang gugur, perlu dikonsultasikan dengan tabel r *product moment*. Adapun kriteria penilaian uji validitas, adalah:

- 1) Apabila r hitung > r tabel (pada taraf signifikansi 5%), maka dapat dikatakan item kuesioner tersebut valid.
- 2) Apabila r hitung < r tabel (pada taraf signifikansi 5%), maka dapat dikatakan item kuesioner tersebut tidak valid.

3.7.2 Uji Reliabilitas

Walizer, Wiener dalam Suwarsono 2004 menyatakan bahwa,

“Suatu alat pengukur dikatakan reliabel jika kita mendapatkan hasil yang tetap sama dari gejala pengukuran yang tidak berubah yang dilakukan pada waktu yang berbeda-beda.”

Reliabilitas merujuk pada homogenitas dari alat ukur di mana berbagai macam pertanyaan yang diajukan untuk mengetahui suatu hal yang mempunyai kaitan erat satu dengan yang lainnya (Suwarsono, 2004). Sehingga untuk mengetahui suatu alat ukur reliable atau tidak dalam penelitian ini diuji dengan menggunakan Alpha *Cronbach* dengan rumus sebagai berikut (Sugiyono, 2010).

$$\alpha = \frac{Kr}{1+(K-1)r}$$

Keterangan:

α = koefisien alpha

n = jumlah item dalam skala

S^2 = varian total dari skor test

S_I^2 = varian setiap item berskala

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 pertanyaan yang diuji akan dikatakan reliabel bila nilai *Cronbach Alpha* ≥ 0.6 .

3.8 Metode Analisis Data

3.8.1 Analisis Deskriptif

Analisis ini menggunakan data hasil penelitian tanpa melakukan pengujian (Suwarsono, 2004). Teknik analisis statistik deskriptif adalah mendeskripsikan data

statistik yang telah terkumpul tanpa tujuan untuk membuat kesimpulan yang berlaku umum atau generalisasi.

3.8.2 Analisis Inferensial

Analisis inferensial merupakan analisis yang muncul dalam bentuk angka-angka dari hasil perhitungan. Dalam penelitian ini alat analisis yang digunakan adalah regresi linier dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y).

1) Analisis Regresi Linear Berganda

Uji regresi linear berganda digunakan untuk meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen/terikat dan jika variabel bebas/independen yang terlibat lebih dari satu variabel. Jadi analisis regresi linear berganda akan dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal dua. Model dalam analisis regresi berganda ini adalah (Situmorang, 2010).

$$Y = a + b_1.X_1 + b_2.X_2 + e$$

Model 1: $Z = a + b_1.X_1 + b_2.X_2 + e$

Model 2: $Y = a + b_1.X_1 + b_2.X_2 + e$

Model 3: $Y = a + b.Z$

Keterangan:

X_1 : *Organization culture*

X_2 : *Safety dan healthy of work*

Y : *Organizational Commitment*

Z : *Job satisfaction*

e : *error*

2) Uji t (t-test)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui signifikan pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial prosedur uji statistiknya adalah sebagai berikut, (Hasan, 2006).

a. Merumuskan Hipotesis

H_0 : $b_i = 0$ (Variabel independen tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen)

H_a : $b_i \neq 0$ (Variabel independen berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen)

b. Penelitian ini menggunakan uji dua sisi, maka daerah penolakannya berada disisi kanan kurva yang luasnya α (5%) dan derajat kebebasan (*degrre of freedom*) yaitu: $df = n - k$, di mana n adalah jumlah sampel dan k adalah konstanta. Bila Probabilitas t-statistik $> Level\ of\ Significant = 0,05$, maka H_0 diterima, artinya tidak ada pengaruh secara signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Bila Probabilitas t-statistik $< Level\ of\ Significant = 0,05$, maka H_0 ditolak, artinya ada pengaruh secara signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen.

3) R^2 (Koefisien Determinasi)

R^2 (Koefisien Determinasi) ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Nilai R^2

(Koefisien Determinasi) mempunyai *range* antara 0-1. Semakin besar R² mengindikasikan semakin besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel independen.

3.8.3 Analisis Jalur

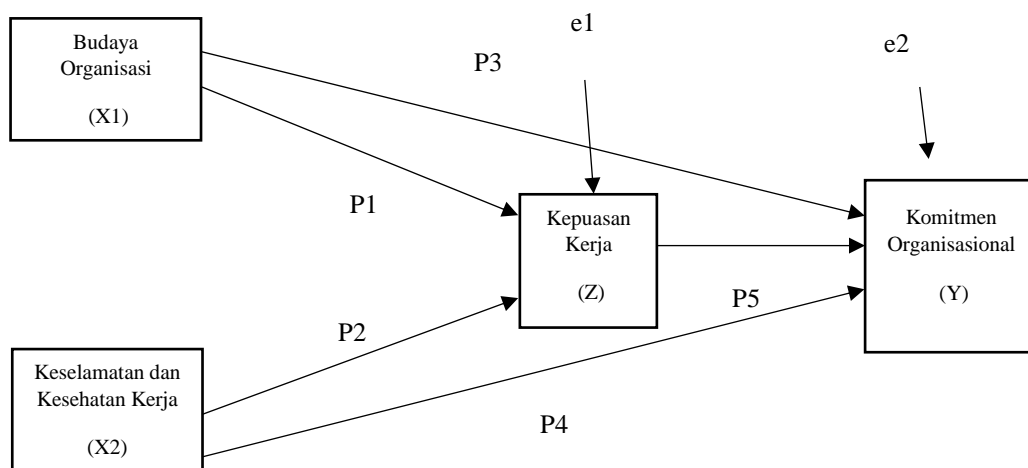
Analisis jalur adalah perluasan dari analisis regresi linier berganda, atau analisis jalur adalah penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel (model casual) yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori (Ghozali, 2005), yang dapat dilakukan oleh analisis jalur adalah menentukan pola hubungan antara tiga atau lebih variabel dan tidak dapat digunakan untuk mengkonfirmasi atau menolak hipotesis kausalitas imajiner. *Level of Significancy* dalam analisis ini adalah sebesar 5%, yang dapat diartikan bahwa tingkat kesalahan yang dapat ditolerir adalah sebesar 5%. Alat bantu analisis yang digunakan adalah program Exell, SPSS, dan AMOS.

1) Diagram Jalur dan Persamaan Struktural

Langkah pertama analisis jalur ialah menerjemahkan hipotesis penelitian yang bentuknya proporsional ke dalam bentuk diagram yang disebut diagram jalur. Pada saat menggambarkan diagram jalur ada yang perlu diperhatikan.

- a. Hubungan antar variabel digambarkan oleh anak panah yang berkepala tunggal atau *single headed arrow* dan berkepala dua atau *double headed arrow*.
- b. Panah berkepala satu menunjukkan pengaruh dari sebuah variabel eksogen terhadap sebuah variabel endogen. Misalkan: $X_1 \rightarrow X_2$.

- c. Panah berkepala dua menggambarkan hubungan korelatif antar variabel eksogen. Misalkan: $X1 \leftrightarrow X2$.
- d. Tidak pernah seseorang bisa mengisolasi hubungan pengaruh secara murni, artinya bahwa sesuatu kejadian banyak sekali yang mempengaruhinya, tetapi pada *conceptual framework* hanya dapat digambarkan beberapa pengaruh yang bisa diamati. Variabel lainnya yang tidak bisa digambarkan (tidak bisa diukur) diperlihatkan oleh suatu variabel tertentu yang disebut residu dan diberi simbol dengan e .



Gambar 3.1
Diagram Jalur Variabel

Keterangan:

X1: Budaya Organisasi

X2: Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Y: Komitmen Organisasional

Z: Kepuasan Kerja

P1 : koefisien pengaruh nilai budaya organisasi terhadap kepuasan kerja

P2 : koefisien pengaruh nilai keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kepuasan kerja

P3 : koefisien pengaruh nilai budaya organisasi terhadap komitmen organisasional

P4 : koefisien pengaruh nilai keselamatan dan kesehatan kerja terhadap komitmen organisasional

P5 : koefisien pengaruh nilai kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional

E : Residu

2) Model Analisis Jalur

Model analisis jalur dapat juga dinyatakan dalam bentuk persamaan sehingga membentuk sistem persamaan jalur:

$$Z = P1.X_1 + P2.X_2 + \epsilon_1$$

$$Y = P3.X_3 + P4.X_4 + P5.Z + \epsilon_2$$

Menurut Ghozali (2013:248) Jika pengaruh X terhadap Y menurun menjadi nol dengan memasukan variabel Z, maka terjadi mediasi sempurna (*perfect mediation*). Namun demikian, jika pengaruh X terhadap Y menurun tidak sama dengan nol dengan memasukan variabel Z, maka terjadi mediasi parsial (*partial mediation*). Mediasi sederhana ini terjadi jika dipenuhi asumsi: (1) tidak ada kesalahan pengukuran (*measurement error*) pada variabel Z, dan (2) variabel Y tidak dipengaruhi variabel Z.

Pengujian hipotesis mediasi ini dapat dilakukan dengan prosedur yang dikembangkan oleh Sobel (1982) dan dikenal dengan Uji sobel (*sobel test*). Uji

Sobel dilakukan dengan cara menguji kekuatan pengaruh tidak langsung X ke Y melalui Z. Pengaruh tidak langsung X ke Y melalui Z dihitung dengan cara mengalikan jalur $X \rightarrow Z$ (a) dengan jalur $Z \rightarrow Y$ (b) atau ab. Jadi koefisien $ab = (c - c')$, dimana c adalah pengaruh X terhadap Y tanpa mengontrol Z, sedangkan c' adalah koefisien pengaruh X terhadap Y setelah mengontrol Z. Standar error koefisien a dan b ditulis dengan S_a dan S_b dan besarnya standard error pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) adalah S_{ab} yang dihitung dengan rumus :

$$sab = \sqrt{b^2}sa^2 + a^2sb^2 + sa^2sb^2$$

Untuk menguji signifikansi pengaruh tidak langsung, maka kita perlu menghitung nilai t dari koefisien ab dengan rumus dibawah ini.

$$t = \frac{ab}{sab}$$

Nilai t hitung ini dibandingkan dengan nilai t tabel, jika nilai t hitung > nilai t tabel maka dapat disimpulkan terjadi pengaruh mediasi. Asumsi uji Sobel memerlukan jumlah sampel yang besar, jika jumlah sampel kecil, maka uji Sobel menjadi kurang konservatif.

3.8.4 Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Untuk menguji apakah data berdistribusi normal atau tidak dilakukan uji statistik Kolmogorov-Smirnov Test. Residual berdistribusi normal jika memiliki nilai signifikansi > 0,05 (Ghozali, 2005).

2) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas merupakan uji yang bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan linear yang sempurna antar variabel bebas. Untuk mengetahui ada tidaknya gejala multikolinearitas dapat dilihat dari besarnya nilai *tolerance* dan VIF. Kriteria yang digunakan adalah jika *tolerance* $> 0,1$ atau nilai VIF < 10 , maka tidak terjadi multikolinearitas (Ghozali, 2005). Pengujian ekonometrika yang digunakan untuk menguji satu model apakah terjadi hubungan yang sempurna atau hampir sempurna antara variabel bebas sehingga sulit untuk memisahkan pengaruh antara variabel-variabel itu secara individu terhadap variabel terikat. Pengujian ini untuk mengetahui apakah antara variabel bebas dalam persamaan regresi tersebut tidak saling berkorelasi. Untuk mendeteksi multikolinearitas ini digunakan uji korelasi pearson. Bila koefisien pearson ini bermakna, berarti terjadi multikolinearitas (Suwarsono, 2004).

3) Uji Heteroskedastisitas

Uji ini untuk mengetahui keadaan di mana seluruh faktor pengguna tidak memiliki varians yang sama untuk seluruh pengamatan atas seluruh independen. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas di dalam model regresi dapat dilihat dari nilai signifikansi. Apabila nilai sig. $> 0,05$ maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2005). Pengujian ekonometrika yang digunakan untuk mengetahui apakah variabel pengganggu dalam persamaan regresi mempunyai varian yang sama atau tidak (Suwarsono, 2004).

BAB IV

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Penelitian dilakukan pada kepuasan keselamatan dan kesehatan kerja karyawan perusahaan swasta di Melak, Kutai Barat, Kalimantan Timur. Berdasarkan metode *cluster sampling* yang digunakan, data yang disebar sebesar 617 responden. Kuisisioner yang kembali adalah sebesar 207, sebesar 3 kuisisioner tidak dapat digunakan, sehingga kuisisioner yang dapat diolah adalah 204. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan Keselamatan dan kesehatan kerja terhadap komitmen organisasional dan kepuasan kerja. Selain itu, menguji efek mediasi kepuasan kerja dalam hubungan antara budaya organisasi dan Keselamatan dan kesehatan kerja terhadap komitmen organisasi. Pada bab ini akan dijabarkan tentang hasil pengujian model pengukuran menggunakan analisis asumsi klasik, analisis regresi dan analisis jalur dengan menggunakan *software IBM SPSS Statistics 24*. Setelah itu, maka akan dijelaskan pembahasan hasil dari penelitian.

4.1 Hasil Uji Validitas dan Realibilitas Instrument

Hasil pengumpulan data dari kuesioner *online* yang diuraikan pada pernyataan setiap variabel, berikut ini distribusi pernyataan berdasarkan variabel.

Tabel 4.1 Distribusi Pernyataan Berdasarkan Variabel

No	Variabel	Jumlah
1	Budaya organisasi (X1)	28
2	Keselamatan dan kesehatan kerja (X2)	19
3	Kepuasan (Z)	15
4	OrganisasiKomitmen (Y)	24

Lanjutan Tabel 4.1

Total	86
-------	----

Sumber: Data Primer Diolah, 2018 (Lampiran 1, hal 212-222)

4.1.1 Hasil Uji Validitas Instrument

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Data yang digunakan berasal dari jawaban kuesioner yang berjumlah sebesar 204 responden, yang diolah dengan menggunakan IBM SPSS *Statistics* 24. Item dikatakan valid jika memiliki nilai r hitung (*nilai pearson correlation*) diatas r tabel = 0,138 (N=204, $\alpha=0,05$) dan nilai signifikansi kurang dari 0,05.

Tabel 4.2 Validitas Pernyataan A (Budaya Organisasi)

No	Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
<i>Innovation and risks taking</i>				
A1	Perusahaan mendorong saya untuk aktif dalam menciptakan ide-ide yang inovatif dalam pekerjaan	0,662	0,138	Valid
A2	Perusahaan mengapresiasi ide-ide atau gagasan baru yang saya berikan	0,652	0,138	Valid
A3	Perusahaan mendorong saya untuk berani mengambil resiko pada tanggung jawab yang diberikan	0,420	0,138	Valid
A4	Perusahaan menghargai langkah-langkah saya dalam pengambilan resiko pada tanggung jawab yang diberikan	0,630	0,138	Valid
<i>Attention to detail</i>				
A5	Perusahaan menuntut saya untuk cermat menyelesaikan pekerjaan	0,509	0,138	Valid
A6	Perusahaan menuntut saya untuk dapat menganalisis pekerjaan dengan detail	0,572	0,138	Valid
A7	Perusahaan memberitahukan saya untuk dapat lebih memperhatikan ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan	0,704	0,138	Valid

Lanjutan Tabel 4.2

A8	Perusahaan selalu menyampaikan tujuan perusahaan secara detail kepada para karyawan	0,694	0,138	Valid
A9	Perusahaan memberikan arahan secara rinci terkait pekerjaan yang harus saya lakukan	0,706	0,138	Valid
Goal orientation				
A10	Perusahaan mendorong saya untuk berorientasi pada hasil agar dapat mencapai hasil kerja yang optimal	0,697	0,138	Valid
A11	Perusahaan mendorong saya berusaha meningkatkan efektivitas kinerja guna memperoleh hasil yang optimal	0,794	0,138	Valid
A12	Perusahaan menekankan saya pada hasil kerja namun tetap memperhatikan proses kerja pada pencapaian hasil	0,783	0,138	Valid
A13	Perusahaan memberikan penghargaan (<i>reward</i>) pada saya jika hasil kinerja saya sesuai harapan	0,659	0,138	Valid
A14	Perusahaan menyediakan fasilitas dalam menunjang penyelesaian pekerjaan secara optimal	0,722	0,138	Valid
People orientation				
A15	Perusahaan memberikan motivasi saya untuk aktif mengambil kesempatan atau peluang yang ada terkait pekerjaan	0,747	0,138	Valid
A16	Perusahaan memberikan saya perhatian terkait pekerjaan yang telah saya selesaikan	0,737	0,138	Valid
A17	Perusahaan mendorong saya dapat bekerja sesuai target yang telah ditentukan oleh manajemen perusahaan	0,739	0,138	Valid
Team orientation				
A18	Perusahaan mendorong saya untuk saling kerjasama tim dalam menyelesaikan pekerjaan	0,759	0,138	Valid
A19	Pembagian tim kerja yang dibentuk perusahaan membuat saya merasa mudah dalam menyelesaikan pekerjaan	0,775	0,138	Valid
A20	Adanya kerjasama tim di perusahaan akan menghasilkan kerja yang optimal	0,643	0,138	Valid
A21	Terjalin kekompakan atau kebersamaan antar tim didalam perusahaan	0,663	0,138	Valid

Lanjutan Tabel 4.2

A22	Perusahaan mendorong untuk saya dapat berkoordinasi dengan rekan kerja dan atasan dalam melakukan pekerjaan	0,699	0,138	Valid
Aggressiveness				
A23	Perusahaan menuntut saya untuk bersikap agresif atau tidak hanya puas dengan satu pekerjaan namun tertantang dengan tugas berikutnya	0,663	0,138	Valid
A24	Perusahaan mendorong karyawan untuk berkompetisi secara sehat dalam mencapai target kerja	0,698	0,138	Valid
A25	Disela waktu senggang, saya memanfaatkan waktu untuk hal positif terkait pekerjaan	0,595	0,138	Valid
Stability				
A26	Perusahaan menekankan karyawan memegang prinsip dalam mewujudkan visi dan misi perusahaan	0,715	0,138	Valid
A27	Perusahaan memiliki strategi yang jelas untuk masa depan karir seluruh karyawan	0,684	0,138	Valid
A28	Perusahaan ditempat saya bekerja adalah tempat yang tepat untuk membangun karir	0,685	0,138	Valid

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2018 (Lampiran 3, hal 256)

Hasil uji validitas pada variabel budaya organisasi menunjukkan seluruh item pada variabel independen ini memiliki nilai r hitung $>$ r tabel, maka dapat diambil kesimpulan bahwa seluruh item valid yang berarti bahwa dapat digunakan untuk mengukur variabel budaya organisasi.

Tabel 4.3 Validitas Pernyataan B (Keselamatan dan Kesehatan Kerja)

No	Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Komitmen management				
B1	Perusahaan bertindak tegas ketika masalah keselamatan dan kesehatan kerja muncul	0,605	0,138	Valid
B2	Di tempat kerja saya, perusahaan bertindak cepat	0,680	0,138	Valid

Lanjutan Tabel 4.3

	untuk memperbaiki masalah keselamatan dan kesehatan kerja			
Communication				
B3	Saya memperhatikan informasi keselamatan dan kesehatan kerja yang disampaikan oleh atasan atau departement <i>safety</i>	0,747	0,138	Valid
B4	Ada komunikasi yang baik antara perusahaan dan karyawan terkait pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja	0,700	0,138	Valid
Priority of safety				
B5	Perusahaan disini menganggap keselamatan dan kesehatan kerja sama pentingnya dengan produktivitas	0,664	0,138	Valid
B6	Saya percaya perusahaan memberikan prioritas tinggi terhadap masalah keselamatan dan kesehatan kerja pada karyawan	0,768	0,138	Valid
Safety rules and procedures				
B7	Peraturan dan prosedur keselamatan dan kesehatan kerja perlu diikuti untuk mendapatkan pekerjaan yang aman	0,717	0,138	Valid
B8	Peraturan dan prosedur keselamatan dan kesehatan kerja mudah dipahami	0,760	0,138	Valid
B9	Peraturan keselamatan dan kesehatan kerja mudah dilaksanakan	0,737	0,138	Valid
Supportive environment				
B10	Saya dianjurkan oleh perusahaan untuk melapor kondisi tidak aman	0,769	0,138	Valid
B11	Saya dapat mempengaruhi kinerja keselamatan dan kesehatan kerja di perusahaan	0,530	0,138	Valid

Lanjutan Tabel 4.3

<i>Involvement</i>				
B12	Saya terlibat dalam menginformasikan pada perusahaan terkait masalah keselamatan dan kesehatan kerja yang penting	0,734	0,138	Valid
B13	Saya terlibat dalam peninjauan keselamatan dan kesehatan kerja yang sedang berlangsung	0,647	0,138	Valid
<i>Personal priorities and need for safety</i>				
B14	Keselamatan dan kesehatan kerja adalah prioritas nomor satu di pikiran saya ketika menyelesaikan pekerjaan	0,663	0,138	Valid
B15	Penting bagi saya untuk terus menekankan pada keselamatan dan kesehatan kerja	0,716	0,138	Valid
<i>Personal appreciation of risk</i>				
B16	Saya percaya bahwa hanya masalah waktu untuk menghadapi resiko terkait keselamatan dan kesehatan kerja dengan pekerjaan yang saya lakukan	0,648	0,138	Valid
B17	Di tempat kerja saya, kemungkinan hubungan masalah keselamatan dan kesehatan kerja dengan pekerjaan cukup tinggi	0,596	0,138	Valid
<i>Physical work environment</i>				
B18	Target kinerja karyawan jarang bertentangan dengan langkah-langkah keselamatan dan kesehatan kerja	0,602	0,138	Valid
B19	Saya selalu diberi cukup waktu untuk menyelesaikan pekerjaan dengan aman	0,682	0,138	Valid

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2018 (Lampiran 3, hal 257)

Hasil uji validitas pada variabel Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) menunjukkan seluruh item pada variabel independen ini memiliki nilai r hitung $>$ r

tabel, maka dapat diambil kesimpulan bahwa seluruh item valid yang berarti bahwa dapat digunakan untuk mengukur variabel tersebut.

Tabel 4.4 Validitas Pernyataan Z (Kepuasan Kerja)

No	Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
<i>The work itself</i>				
Z1	Saya merasa puas dengan tugas menarik yang diberikan perusahaan	0,729	0,138	Valid
Z2	Saya merasa puas karena memiliki kesempatan untuk belajar mengembangkan kemampuan	0,607	0,138	Valid
Z3	Saya merasa puas karena memiliki kesempatan untuk menerima tanggung jawab	0,690	0,138	Valid
<i>Pay</i>				
Z4	Saya merasa puas dengan gaji yang diberikan kepada saya sesuai dengan beban atau tanggung jawab yang dipikul	0,558	0,138	Valid
Z5	Saya merasa puas dengan gaji yang saya terima diberikan secara adil	0,587	0,138	Valid
<i>Promotions</i>				
Z6	Saya merasa puas karena perusahaan secara terbuka memberikan peluang atau kesempatan pada seluruh karyawan untuk mengikuti promosi kenaikan jabatan	0,704	0,138	Valid
Z7	Saya merasa puas dengan sistem promosi yang ditetapkan perusahaan sesuai dengan kinerja yang dilakukan didalam perusahaan	0,735	0,138	Valid
<i>Supervision</i>				
Z8	Saya merasa puas karena ketika proses pengawasan, atasan saya memberikan bantuan teknis di tempat kerja pada karyawan	0,795	0,138	Valid
Z9	Saya merasa puas karena atasan saya memberikan dukungan pada pekerjaan para karyawan	0,646	0,138	Valid
Z10	Saya merasa puas karena atasan saya memiliki kepedulian tinggi pada para karyawan	0,719	0,138	Valid
<i>Coworkers</i>				

Lanjutan Tabel 4.4

Z11	Saya merasa puas karena rekan kerja memberikan bantuan ketika saya mengalami kesulitan	0,723	0,138	Valid
Z12	Saya merasa puas karena rekan kerja ditempat saya bekerja saling mendukung satu sama lain	0,702	0,138	Valid
Z13	Saya merasa puas karena rekan kerja ditempat saya bekerja yang bersahabat memberikan kenyamanan satu sama lain	0,688	0,138	Valid
Work environment				
Z14	Saya merasa puas dengan lingkungan kerja fisik (tempat, fasilitas kerja) yang disediakan oleh perusahaan	0,667	0,138	Valid
Z15	Saya merasa lebih bersemangat karena lingkungan kerja non fisik (hubungan antar rekan kerja baik, suasana kerja bersahabat, harmonis) diperhatikan oleh perusahaan	0,634	0,138	Valid

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2018 (Lampiran 3, hal 257)

Hasil uji validitas pada variabel kepuasan kerja menunjukkan seluruh item pada variabel independen ini memiliki nilai r hitung $>$ r tabel, maka dapat diambil kesimpulan bahwa seluruh item valid, sehingga dapat digunakan untuk mengukur variabel kepuasan kerja.

Tabel 4.5 Validitas Pernyataan Y (Komitmen Organisasional)

No	Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Affective komitmen				
Y1	Saya akan senang menghabiskan sisa karir saya dengan perusahaan ini	0,739	0,138	Valid
Y2	Saya akan senang sekali untuk melakukan pekerjaan dengan perusahaan ini	0,703	0,138	Valid
Y3	Saya benar-benar merasa seolah-olah masalah perusahaan ini termasuk masalah saya sendiri	0,708	0,138	Valid
Y4	Saya pikir saya tidak mudah terikat atau melekat pada perusahaan lain seperti saya terikat dengan perusahaan saya saat ini	0,774	0,138	Valid
Y5	Saya merasa seperti bagian dari keluarga di perusahaan ini	0,708	0,138	Valid

Lanjutan Tabel 4.5

Y6	Saya merasa terikat secara emosional dengan perusahaan ini	0,688	0,138	Valid
Y7	Perusahaan ini memiliki banyak arti pribadi bagi saya	0,742	0,138	Valid
Y8	Saya memiliki perasaan yang kuat terhadap perusahaan saya	0,767	0,138	Valid
<i>Continuance komitmen</i>				
Y9	Saya takut kemungkinan terjadi jika saya berhenti dari pekerjaan saya saat ini tanpa memiliki pengganti pekerjaan lain	0,699	0,138	Valid
Y10	Akan sulit bagi saya untuk meninggalkan perusahaan saya sekarang, bahkan jika saya menginginkannya	0,829	0,138	Valid
Y11	Akan banyak gangguan dalam hidup jika saya memutuskan untuk meninggalkan perusahaan saya sekarang	0,737	0,138	Valid
Y12	Sulit bagi saya untuk meninggalkan perusahaan saya sekarang	0,848	0,138	Valid
Y13	Saat ini, tetap setia dengan perusahaan saya adalah masalah kebutuhan juga keinginan bagi saya	0,802	0,138	Valid
Y14	Saya merasa bahwa saya memiliki terlalu sedikit pilihan sebagai pertimbangan untuk meninggalkan perusahaan ini	0,777	0,138	Valid
Y15	Satu dari beberapa konsekuensi serius meninggalkan perusahaan ini adalah kelangkaan alternatif pekerjaan yang tersedia	0,702	0,138	Valid
Y16	Salah satu alasan utama saya terus bekerja untuk perusahaan ini adalah bahwa jika saya pergi akan membutuhkan pengorbanan pribadi yang cukup besar, perusahaan lain mungkin tidak sesuai dengan manfaat keseluruhan yang saya dapat atau miliki dari perusahaan ini	0,759	0,138	Valid
<i>Normative komitmen</i>				
Y17	Saya pikir orang-orang saat ini sering berpindah dari perusahaan ke perusahaan lain merupakan hal yang kurang baik	0,683	0,138	Valid
Y18	Saya meyakini bahwa seseorang harus selalu setia kepada organisasinya	0,767	0,138	Valid
Y19	Berpindah dari perusahaan ke perusahaan lain terlihat tidak etis bagi saya	0,708	0,138	Valid
Y20	Salah satu alasan utama saya terus bekerja untuk perusahaan ini adalah bahwa saya	0,829	0,138	Valid

Lanjutan Tabel 4.5

	percaya bahwa kesetiaan itu penting dan oleh karena itu saya merasakan rasa kewajiban moral untuk tetap bekerja			
Y21	Jika saya mendapat tawaran untuk pekerjaan lain yang lebih baik di tempat lain, saya tidak akan merasa berhak meninggalkan perusahaan saya	0,694	0,138	Valid
Y22	Saya diajarkan untuk percaya pada nilai kesetiaan untuk satu perusahaan	0,789	0,138	Valid
Y23	Segala sesuatunya lebih baik di hari ke hari ketika orang-orang tinggal dengan satu perusahaan untuk sebagian besar (sepanjang) karier mereka	0,827	0,138	Valid
Y24	Saya berpikir bahwa keinginan setia untuk menjadi bagian dari perusahaan merupakan hal penting bagi saya	0,817	0,138	Valid

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2018 (Lampiran 3, hal 258)

Hasil uji validitas pada variabel komitmen organisasional menunjukkan seluruh item pada variabel independen ini memiliki nilai r hitung $>$ r tabel, maka dapat diambil kesimpulan bahwa seluruh item valid sehingga dapat digunakan untuk mengukur variabel komitmen organisasional.

4.1.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuisioner yang memiliki indikator dari variabel atau konstruk (Ghozali, 2013). Variabel dikatakan reliabel jika nilai *cronbach's alpha* diatas 0,60. Berikut adalah hasil uji reliabilitas pada masing-masing variabel.

Tabel 4.6 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Budaya Organisasi	0,961	Reliabel
Keselamatan dan Kesehatan Kerja	0,947	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,933	Reliabel
Komitmen Organisasional	0,971	Reliabel

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2018 (Lampiran 4, hal 260)

Pada hasil uji reliabilitas menunjukkan masing-masing variabel memiliki nilai *cronbach's alpha* diatas 0,60. Dapat diartikan bahwa variabel yang digunakan dalam penelitian ini reliabel atau memiliki konsisitensi sebagai alat ukur variabel yang diuji.

4.2 Analisis Deskriptif

Analisis ini bertujuan untuk mendeskripsikan data-data yang diperoleh dari responden. Data deskriptif ini menguraikan identitas atau kondisi responden yang digunakan sebagai informasi dari setiap responden yang diperoleh sehingga dapat dianalisis sebagai karakteristik deskriptif.

4.2.1 Karakteristik Deskriptif Responden Penelitian

1) Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Hasil data penelitian yang diperoleh dari 204 responden yang dikelompokkan berdasarkan pada jenis kelamin, hasil pengelompokkan disajikan dalam table, berikut.

Tabel 4.7 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase (%)
1	Laki-laki	171	84
2	Perempuan	33	16
Jumlah		204	100

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2018

Berdasarkan pada tabel diatas, diketahui bahwa jumlah responden yang berjenis kelamin perempuan lebih banyak dibandingkan responden yang berjenis kelamin laki – laki. Persentase responden perempuan sebesar 16 persen dan persentase responden laki – laki sebesar 84 persen.

2) Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Hasil responden pada penelitian ini dikelompokkan dalam delapan kelompok usia yang disajikan pada tabel berikut.

Tabel 4.8 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Frekuensi	Presentase (%)
1	Kurang dari 20 tahun	0	0,00
2	21-25 tahun	12	5,88
3	26-30 tahun	34	16,67
4	31-35 tahun	70	34,30
5	36-40 tahun	46	22,55
6	41-45 tahun	25	12,25
7	46-50 tahun	14	6,86
8	Lebih dari 50 tahun	3	1,47
Total		204	100

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2018

Tabel 4.8 menunjukkan bahwa responden penelitian ini didominasi oleh karyawan yang berumur dari 31 sampai 35 tahun dengan persentase 34,30 persen, sedangkan persentase paling sedikit dari segi umur adalah umur dibawah 20 tahun yakni sebesar 0,00 persen, yang berarti tidak ada karyawan dalam penelitian ini yang berumur dibawah 20 tahun. Persentase karyawan yang berumur 21–25 tahun sebesar 5,88 persen, persentase karyawan yang berumur 26–30 tahun sebesar 16,67 persen, persentase karyawan yang berumur 36-40 tahun sebesar 22,55 persen, persentase karyawan yang berumur 41-45 tahun sebesar 12,25 persen, umur 46-50 tahun sebesar 6,86 persen dan umur lebih dari 50 tahun adalah sebesar 1,47 persen.

3) Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Hasil responden pada penelitian ini dikelompokkan menjadi enam bagian yang berdasarkan pendidikan yang disajikan pada tabel berikut.

Tabel 4.9 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Frekuensi	Presentase (%)
1	SMA/Sederajat	74	36,27
2	D3	27	13,23
3	S1	91	44,61
4	S2	5	2,45
5	S3	1	0,49
6	Lainnya	6	2,94
Total		204	100

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2018

Tabel 4.9 menunjukkan bahwa pendidikan lainnya sebesar 6 karyawan yang memiliki total persentase 2,94 persen. Sedangkan karyawan yang memiliki pendidikan S1 mendominasi dalam penelitian ini dengan persentase 44,61 persen. Persentase karyawan yang memiliki gelar sarjana S2 sebesar 2,45 persen, karyawan yang berpendidikan SMA/SMK/MA memiliki persentase sebesar 36,27 persen dan presentase terkecil pada karyawan yang memiliki pendidikan gelar S3 sebesar 0,49 persen.

4) Karakteristik Karyawan Berdasarkan Masa Kerja

Hasil responden yang diperoleh dalam penelitian ini dikelompokkan menjadi tujuh bagian yang berdasarkan masa kerja yang disajikan pada tabel berikut.

Tabel 4.10 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja	Frekuensi	Presentase (%)
1	Kurang dari 5 tahun	35	17,16
2	6-10 tahun	84	41,18

Lanjutan Tabel 4.10

3	11-15 tahun	69	33,82
4	16-20 tahun	11	5,39
5	21-25 tahun	4	1,96
6	26-30 tahun	0	0,00
7	Lebih dari 30 tahun	1	0,49
Total		204	100

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2018

Dari tabel 4.10 dapat diketahui bahwa karyawan yang bekerja 6-10 tahun mendominasi dalam penelitian ini dengan persentase 41,18 persen. Persentase karyawan yang lama bekerja kurang dari 5 tahun sebesar 17,16 persen, masa kerja 11–15 tahun sebesar 33,82 persen. Persentase karyawan yang masa bekerjanya 16–20 tahun sebesar 5,39 persen, masa kerja 21-25 tahun memiliki persentase sebesar 1,96 persen, masa kerja yang lebih dari 30 tahun sebesar 0,49 persen. Sedangkan persentase paling kecil adalah persentase karyawan dengan masa kerja 26-30 tahun sebesar 0,00 persen.

4.2.2 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah budaya organisasi yang diberi kode A, keselamatan dan kesehatan kerja dengan kode B, kepuasan kerja dengan kode Z dan komitmen organisasional dengan kode Y. Pengukuran pada variabel–variabel tersebut diukur dalam 86 pertanyaan dengan skor terendah 1 (amat sangat tidak setuju) dan skor tertinggi adalah 6 (amat sangat setuju), sehingga dalam penentuan intervalnya adalah sebagai berikut.

$$\begin{aligned} \text{Interval} &= (\text{Nilai Maksimal} - \text{Nilai Minimal}) / (\text{Jumlah Kelas}) \\ &= 0.83 \end{aligned}$$

Berdasarkan pada perhitungan diatas, maka skala distribusi kriteria pendapat adalah sebagai berikut.

Tabel 4.11 Skala Distribusi Kriteria

No	Keterangan	Beban Skor
1	Amat Sangat Rendah	1,00-1,83
2	Sangat Rendah	1,84-2,67
3	Rendah	2,68-3,51
4	Tinggi	3,52-4,35
5	Sangat Tinggi	4,36- 5,19
6	Amat Sangat Tinggi	5,20-6,00

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2018

1) Hasil Analisis Variabel Eksogen

Variabel eksogen penelitian ini adalah budaya organisasi dan keselamatan dan kesehatan kerja (K3). Simbol pada variabel budaya organisasi diberi tanda A yang berarti sama dengan variabel X1 dan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) diberi tanda B yang berarti sama dengan variabel X2. Hasil analisis deskriptif terhadap variabel eksogen disajikan dalam tabel berikut

Tabel 4.12 Variabel Budaya Organisasi

Kode	Item	Mean	Kriteria
A1	Perusahaan mendorong saya untuk aktif dalam menciptakan ide-ide yang inovatif dalam pekerjaan	4,72	Sangat Tinggi
A2	Perusahaan mengapresiasi ide-ide atau gagasan baru yang saya berikan	4,49	Sangat Tinggi
A3	Perusahaan mendorong saya untuk berani mengambil resiko pada tanggung jawab yang diberikan	4,11	Tinggi
A4	Perusahaan menghargai langkah-langkah saya dalam pengambilan resiko pada tanggung jawab yang diberikan	4,02	Tinggi

Lanjutan Tabel 4.12

A5	Perusahaan menuntut saya untuk cermat menyelesaikan pekerjaan	4,60	Sangat Tinggi
A6	Perusahaan menuntut saya untuk dapat menganalisis pekerjaan dengan detail	4,68	Sangat Tinggi
A7	Perusahaan memberitahukan saya untuk dapat lebih memperhatikan ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan	4,61	Sangat Tinggi
A8	Perusahaan selalu menyampaikan tujuan perusahaan secara detail kepada para karyawan	4,15	Tinggi
A9	Perusahaan memberikan arahan secara rinci terkait pekerjaan yang harus saya lakukan	4,06	Tinggi
A10	Perusahaan mendorong saya untuk berorientasi pada hasil agar dapat mencapai hasil kerja yang optimal	4,36	Sangat Tinggi
A11	Perusahaan mendorong saya berusaha meningkatkan efektivitas kinerja guna memperoleh hasil yang optimal	4,46	Sangat Tinggi
A12	Perusahaan menekankan saya pada hasil kerja namun tetap memperhatikan proses kerja pada pencapaian hasil	4,39	Sangat Tinggi
A13	Perusahaan memberikan penghargaan (<i>reward</i>) pada saya jika hasil kinerja saya sesuai harapan	3,91	Tinggi
A14	Perusahaan menyediakan fasilitas dalam menunjang penyelesaian pekerjaan secara optimal	4,50	Sangat Tinggi
A15	Perusahaan memberikan motivasi saya untuk aktif mengambil kesempatan atau peluang yang ada terkait pekerjaan	4,19	Tinggi
A16	Perusahaan memberikan saya perhatian terkait pekerjaan yang telah saya selesaikan	3,97	Tinggi
A17	Perusahaan mendorong saya dapat bekerja sesuai target yang telah ditentukan oleh manajemen perusahaan	4,32	Tinggi
A18	Perusahaan mendorong saya untuk saling kerjasama tim dalam menyelesaikan pekerjaan	4,61	SangatTinggi
A19	Pembagian tim kerja yang dibentuk perusahaan membuat saya merasa mudah dalam menyelesaikan pekerjaan	4,38	Sangat Tinggi
A20	Adanya kerjasama tim di perusahaan akan menghasilkan kerja yang optimal	4,75	Sangat Tinggi
A21	Terjalin kekompakan atau kebersamaan antar tim didalam perusahaan	4,35	Tinggi

Lanjutan Tabel 4.12

A22	Perusahaan mendorong untuk saya dapat berkoordinasi dengan rekan kerja dan atasan dalam melakukan pekerjaan	4,52	Sangat Tinggi
A23	Perusahaan menuntut saya untuk bersikap agresif atau tidak hanya puas dengan satu pekerjaan namun tertantang dengan tugas berikutnya	4,21	Tinggi
A24	Perusahaan mendorong karyawan untuk berkompetisi secara sehat dalam mencapai target kerja	4,09	Tinggi
A25	Disela waktu senggang, saya memanfaatkan waktu untuk hal positif terkait pekerjaan	4,42	Sangat Tinggi
A26	Perusahaan menekankan karyawan memegang prinsip dalam mewujudkan visi dan misi perusahaan	4,20	Tinggi
A27	Perusahaan memiliki strategi yang jelas untuk masa depan karir seluruh karyawan	3,64	Tinggi
A28	Perusahaan ditempat saya bekerja adalah tempat yang tepat untuk membangun karir	3,66	Tinggi
Total rata-rata		4,30	
Jumlah sampel		28	

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2018 (Lampiran 2, hal 223-231)

Berdasarkan hasil analisis yang ditunjukkan pada Table 4.12, dapat diketahui rerata penilaian responden terhadap variabel eksogen budaya organisasi termasuk dalam kategori tinggi sebesar 4,30. Penilaian tertinggi terjadi pada item pernyataan A20 yaitu “Adanya kerjasama tim di perusahaan akan menghasilkan kerja yang optimal” dengan rata – rata sebesar 4,75 dan penilaian terendah terjadi pada item A27 yaitu “Perusahaan memiliki strategi yang jelas untuk masa depan karir seluruh karyawan” dengan rerata sebesar 3,64. Berdasarkan pada tabel tersebut menunjukkan bahwa karyawan memiliki budaya kerjasama tim yang sangat baik, tetapi perlu peningkatan perencanaan strategi yang jelas untuk masa depan karir.

Selanjutnya berikut ini adalah hasil analisis frekuensi variabel budaya organisasi dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.13 Hasil Analisis Frekuensi Variabel Budaya Organisasi (X1)

Range	Frekuensi	Presentase	Keterangan
1-28	0	0	Amat Sangat Rendah
29-56	1	0,5	Sangat Rendah
57-84	4	2,0	Rendah
85-112	75	36,8	Tinggi
113-140	91	44,6	Sangat Tinggi
141-168	33	16,2	Amat Sangat Tinggi

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2018 (Lampiran 2, hal 223-231)

Berdasarkan hasil analisis frekuensi variabel budaya organisasi dari 204 karyawan PT Trubaindo Coal Mining yang dibagi menjadi beberapa kategori, maka diperoleh satu responden yang memiliki tingkat budaya organisasi sangat rendah, 4 responden atau 2 persen memiliki tingkat budaya organisasi yang rendah, 75 responden atau 36,8 persen memiliki tingkat budaya organisasi yang tinggi, 91 responden atau 44,6 persen memiliki tingkat budaya organisasi yang sangat tinggi dan 33 responden atau 16,2 persen memiliki tingkat budaya organisasi yang amat sangat tinggi. Maka disimpulkan bahwa nilai dominan frekuensi jawaban responden yang berada pada kategori sangat tinggi, yang artinya bahwa para karyawan PT Trubaindo Coal Mining memiliki tingkat budaya organisasi yang sangat tinggi.

Tabel 4.14 Variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Kode	Item	Mean	Kriteria
B1	Perusahaan bertindak tegas ketika masalah keselamatan dan kesehatan kerja muncul	4,31	Tinggi
B2	Di tempat kerja saya, perusahaan bertindak cepat untuk memperbaiki masalah keselamatan dan kesehatan kerja	4,31	Tinggi
B3	Saya memperhatikan informasi keselamatan dan kesehatan kerja yang disampaikan oleh atasan atau departemen <i>safety</i>	4,63	Sangat Tinggi
B4	Ada komunikasi yang baik antara perusahaan dan karyawan terkait pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja	4,42	Sangat Tinggi
B5	Perusahaan disini menganggap keselamatan dan kesehatan kerja sama pentingnya dengan produktivitas	4,63	Sangat Tinggi
B6	Saya percaya perusahaan memberikan prioritas tinggi terhadap masalah keselamatan dan kesehatan kerja pada karyawan	4,60	Sangat Tinggi
B7	Peraturan dan prosedur keselamatan dan kesehatan kerja perlu diikuti untuk mendapatkan pekerjaan yang aman	5,00	Sangat Tinggi
B8	Peraturan dan prosedur keselamatan dan kesehatan kerja mudah dipahami	4,68	Sangat Tinggi
B9	Peraturan keselamatan dan kesehatan kerja mudah dilaksanakan	4,63	Sangat Tinggi
B10	Saya dianjurkan oleh perusahaan untuk melapor kondisi tidak aman	4,97	Sangat Tinggi
B11	Saya dapat mempengaruhi kinerja keselamatan dan kesehatan kerja di perusahaan	4,48	Sangat Tinggi
B12	Saya terlibat dalam menginformasikan pada perusahaan terkait masalah keselamatan dan kesehatan kerja yang penting	4,62	Sangat Tinggi
B13	Saya terlibat dalam peninjauan keselamatan dan kesehatan kerja yang sedang berlangsung	4,38	Sangat Tinggi
B14	Keselamatan dan kesehatan kerja adalah prioritas nomor satu di pikiran saya ketika menyelesaikan pekerjaan	5,00	Sangat Tinggi
B15	Penting bagi saya untuk terus menekankan pada keselamatan dan kesehatan kerja	5,00	Sangat Tinggi

Lanjutan Tabel 4.14

B16	Saya percaya bahwa hanya masalah waktu untuk menghadapi resiko terkait keselamatan dan kesehatan kerja dengan pekerjaan yang saya lakukan	4,51	Sangat Tinggi
B17	Di tempat kerja saya, kemungkinan hubungan masalah keselamatan dan kesehatan kerja dengan pekerjaan cukup tinggi	4,68	Sangat Tinggi
B18	Target kinerja karyawan jarang bertentangan dengan langkah-langkah keselamatan dan kesehatan kerja	4,41	Sangat Tinggi
B19	Saya selalu diberi cukup waktu untuk menyelesaikan pekerjaan dengan aman	4,72	Sangat Tinggi
Total rata-rata		4,63	
Jumlah sampel		19	

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2018 (Lampiran 2, hal 231-239)

Berdasarkan hasil analisis yang ditunjukkan pada Tabel 4.14, dapat diketahui rerata ditampilkan di tabel penilaian responden terhadap variabel eksogen Keselamatan dan kesehatan kerja termasuk dalam kategori sangat tinggi dengan rerata sebesar 4,63. Penilaian tertinggi terjadi pada item pertanyaan B7 yaitu “Peraturan dan prosedur keselamatan dan kesehatan kerja perlu diikuti untuk mendapatkan pekerjaan yang aman”, B14 yaitu “Keselamatan dan kesehatan kerja adalah prioritas nomor satu di pikiran saya ketika menyelesaikan pekerjaan”, B15 yaitu “Penting bagi saya untuk terus menekankan pada keselamatan dan kesehatan kerja” yang masing-masing memiliki presentase sebesar 5,00. Item yang memiliki nilai sesuai dengan nilai rerata terdapat pada item B3 yaitu “Saya memperhatikan informasi keselamatan dan kesehatan kerja yang disampaikan oleh atasan atau departement *safety*”, item B5 yaitu “Perusahaan disini menganggap keselamatan dan kesehatan kerja sama pentingnya dengan produktivitas”, item B9 yaitu “Peraturan keselamatan dan kesehatan kerja mudah dilaksanakan” sedangkan nilai dibawah rerata terdapat pada item B1 yaitu “Perusahaan bertindak tegas ketika masalah

keselamatan dan kesehatan kerja muncul” dan B2 yaitu “Di tempat kerja saya, perusahaan bertindak cepat untuk memperbaiki masalah keselamatan dan kesehatan kerja” dengan presentase rata-rata sebesar 4,31.

Berdasarkan pada hasil tersebut menunjukkan bahwa karyawan menyadari peraturan dan prosedur K3 perlu diikuti untuk mendapatkan pekerjaan yang aman serta menjadi prioritas nomor satu untuk diperhatikan dengan baik dalam setiap melakukan pekerjaan. Selain itu mereka memperhatikan informasi K3 yang diberikan atasan karena sangat mudah dilaksanakan dan berpengaruh terhadap produktivitas mereka. Tetapi, perusahaan perlu meningkatkan ketegasan dan cepat memperbaiki terhadap masalah K3 yang terjadi di perusahaan.

Selanjutnya berikut ini adalah hasil analisis frekuensi variabel keselamatan dan kesehatan kerja dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.15 Hasil Analisis Frekuensi Variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X2)

Range	Frekuensi	Presentase	Keterangan
1-19	0	0	Amat Sangat Rendah
20-38	0	0	Sangat Rendah
39-57	1	0,5	Rendah
58-76	49	24,0	Tinggi
77-95	94	46,1	Sangat Tinggi
96-114	60	29,4	Amat Sangat Tinggi

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2018 (Lampiran 2, hal 231-239)

Berdasarkan hasil analisis frekuensi variabel keselamatan dan kesehatan kerja dari 204 karyawan PT Trubaindo Coal Mining yang dibagi menjadi beberapa kategori, maka diperoleh satu responden yang memiliki tingkat keselamatan dan kesehatan kerja rendah, 49 responden atau 24 persen memiliki tingkat keselamatan

dan kesehatan kerja yang tinggi, 94 responden atau 46,1 persen memiliki tingkat keselamatan dan kesehatan kerja yang sangat tinggi dan 60 responden atau 29,4 persen memiliki tingkat keselamatan dan kesehatan kerja yang amat sangat tinggi. Maka disimpulkan bahwa nilai dominan frekuensi jawaban responden yang berada pada kategori sangat tinggi, yang artinya bahwa para karyawan PT Trubaindo Coal Mining memiliki tingkat keselamatan dan kesehatan kerja yang sangat tinggi.

2) Hasil Analisis Variabel Endogen

Hasil analisis deskriptif terhadap variabel mediasi komitmen organisasional yang disajikan dalam tabel berikut.

Tabel 4.16 Variabel Komitmen Organisasional

Kode	Item	Mean	Kriteria
Y1	Saya akan senang menghabiskan sisa karir saya dengan perusahaan ini	3,99	Tinggi
Y2	Saya akan senang sekali untuk melakukan pekerjaan dengan perusahaan ini	4,37	Sangat Tinggi
Y3	Saya benar-benar merasa seolah-olah masalah perusahaan ini termasuk masalah saya sendiri	4,10	Tinggi
Y4	Saya pikir saya tidak mudah terikat atau melekat pada perusahaan lain seperti saya terikat dengan perusahaan saya saat ini	4,18	Tinggi
Y5	Saya merasa seperti bagian dari keluarga di perusahaan ini	4,45	Sangat Tinggi
Y6	Saya merasa terikat secara emosional dengan perusahaan ini	4,17	Tinggi
Y7	Perusahaan ini memiliki banyak arti pribadi bagi saya	4,36	Sangat Tinggi
Y8	Saya memiliki perasaan yang kuat terhadap perusahaan saya	4,24	Tinggi
Y9	Saya takut kemungkinan terjadi jika saya berhenti dari pekerjaan saya saat ini tanpa memiliki pengganti pekerjaan lain	3,69	Tinggi
Y10	Akan sulit bagi saya untuk meninggalkan perusahaan saya sekarang, bahkan jika saya menginginkannya	3,89	Tinggi
Y11	Akan banyak gangguan dalam hidup jika saya memutuskan untuk meninggalkan perusahaan saya sekarang	3,54	Tinggi

Lanjutan Tabel 4.16

Y12	Sulit bagi saya untuk meninggalkan perusahaan saya sekarang	3,91	Tinggi
Y13	Saat ini, tetap setia dengan perusahaan saya adalah masalah kebutuhan juga keinginan bagi saya	4,27	Tinggi
Y14	Saya merasa bahwa saya memiliki terlalu sedikit pilihan sebagai pertimbangan untuk meninggalkan perusahaan ini	3,93	Tinggi
Y15	Satu dari beberapa konsekuensi serius meninggalkan perusahaan ini adalah kelangkaan alternatif pekerjaan yang tersedia	3,82	Tinggi
Y16	Salah satu alasan utama saya terus bekerja untuk perusahaan ini adalah bahwa jika saya pergi akan membutuhkan pengorbanan pribadi yang cukup besar, perusahaan lain mungkin tidak sesuai dengan manfaat keseluruhan yang saya dapat atau miliki dari perusahaan ini	4,12	Tinggi
Y17	Saya pikir orang-orang saat ini sering berpindah dari perusahaan ke perusahaan lain merupakan hal yang kurang baik	3,71	Tinggi
Y18	Saya meyakini bahwa seseorang harus selalu setia kepada organisasinya	3,96	Tinggi
Y19	Berpindah dari perusahaan ke perusahaan lain terlihat tidak etis bagi saya	3,50	Rendah
Y20	Salah satu alasan utama saya terus bekerja untuk perusahaan ini adalah bahwa saya percaya bahwa kesetiaan itu penting dan oleh karena itu saya merasakan rasa kewajiban moral untuk tetap bekerja	4,14	Tinggi
Y21	Jika saya mendapat tawaran untuk pekerjaan lain yang lebih baik di tempat lain, saya tidak akan merasa berhak meninggalkan perusahaan saya	3,44	Rendah
Y22	Saya diajarkan untuk percaya pada nilai kesetiaan untuk satu perusahaan	3,91	Tinggi
Y23	Segala sesuatunya lebih baik di hari ke hari ketika orang-orang tinggal dengan satu perusahaan untuk sebagian besar (sepanjang) karier mereka	3,93	Tinggi
Y24	Saya berpikir bahwa keinginan setia untuk menjadi bagian dari perusahaan merupakan hal penting bagi saya	4,10	Tinggi
Total rata-rata		3,99	
Jumlah sampel		24	

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2018 (Lampiran 2, hal 247-255)

Berdasarkan hasil analisis yang ditunjukkan pada Table 4.16, dapat diketahui rata-rata penilaian responden terhadap variabel komitmen organisasional termasuk dalam kategori tinggi dengan rerata sebesar 3,99. Penilaian tertinggi terjadi pada item Y5 yaitu “Saya merasa seperti bagian dari keluarga di perusahaan ini” sebesar 4,45 dan item yang sesuai nilai rerata variabel terdapat pada item Y1 yaitu “Saya akan senang menghabiskan sisa karir saya dengan perusahaan ini” dengan rerata sebesar 3,99 sedangkan penilaian terendah terjadi pada item Y21 yaitu “Jika saya mendapat tawaran untuk pekerjaan lain yang lebih baik di tempat lain, saya tidak akan merasa berhak meninggalkan perusahaan saya” dengan rerata sebesar 3,44. Berdasarkan pada hasil tersebut menunjukkan bahwa karyawan sangat senang menjadi bagian keluarga di perusahaan, namun mereka masih terpicat oleh tawaran pekerjaan yang lebih baik dari perusahaan ;ain sehingga perlu adanya peningkatan komitmen pada karyawan.

Selanjutnya berikut ini adalah hasil analisis frekuensi variabel komitmen organisasional dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.17 Hasil Analisis Frekuensi Variabel Komitmen Organisasional (Y)

Range	Frekuensi	Presentase	Keterangan
1-24	1	0,5	Amat Sangat Rendah
25-48	5	2,4	Sangat Rendah
49-72	23	11,3	Rendah
73-96	86	42,1	Tinggi
97-120	66	32,3	Sangat Tinggi
121-144	23	11,3	Amat Sangat Tinggi

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2018 (Lampiran 2, hal 247-255)

Berdasarkan hasil analisis frekuensi variabel komitmen organisasional dari 204 karyawan PT Trubaindo Coal Mining yang dibagi menjadi beberapa kategori

yang memperoleh satu responden yang memiliki tingkat amat sangat rendah, 5 responden atau 2,4 persen memiliki tingkat komitmen organisasional yang sangat rendah, 23 responden atau 11,3 persen memiliki tingkat komitmen organisasional yang tinggi, 86 responden atau 42,1 persen memiliki tingkat komitmen organisasional yang tinggi, 66 responden atau 32,3 persen memiliki tingkat komitmen organisasional yang sangat tinggi dan 23 responden atau 11,3 persen memiliki tingkat komitmen organisasional yang amat sangat tinggi. Maka disimpulkan bahwa nilai dominan frekuensi jawaban responden yang berada pada kategori tinggi, yang artinya bahwa para karyawan PT Trubaindo Coal Mining memiliki tingkat komitmen organisasional kerja yang tinggi.

3) Hasil Analisis Variabel Mediasi

Hasil analisis deskriptif terhadap variabel mediasi kepuasan kerja yang disajikan dalam tabel berikut.

Tabel 4.18 Variabel Kepuasan Kerja

Kode	Item	Mean	Kriteria
Z1	Saya merasa puas dengan tugas menarik yang diberikan perusahaan	4,35	Tinggi
Z2	Saya merasa puas karena memiliki kesempatan untuk belajar mengembangkan kemampuan	4,47	Sangat Tinggi
Z3	Saya merasa puas karena memiliki kesempatan untuk menerima tanggung jawab	4,54	Sangat Tinggi
Z4	Saya merasa puas dengan gaji yang diberikan kepada saya sesuai dengan beban atau tanggung jawab yang dipikul	3,45	Rendah
Z5	Saya merasa puas dengan gaji yang saya terima diberikan secara adil	3,46	Rendah
Z6	Saya merasa puas karena perusahaan secara terbuka memberikan peluang atau kesempatan pada seluruh karyawan untuk mengikuti promosi kenaikan jabatan	3,38	Rendah

Lanjutan Tabel 4.18

Z7	Saya merasa puas dengan sistem promosi yang ditetapkan perusahaan sesuai dengan kinerja yang dilakukan didalam perusahaan	3,23	Rendah
Z8	Saya merasa puas karena ketika proses pengawasan, atasan saya memberikan bantuan teknis di tempat kerja pada karyawan	4,04	Tinggi
Z9	Saya merasa puas karena atasan saya memberikan dukungan pada pekerjaan para karyawan	4,22	Tinggi
Z10	Saya merasa puas karena atasan saya memiliki kepedulian tinggi pada para karyawan	4,10	Tinggi
Z11	Saya merasa puas karena rekan kerja memberikan bantuan ketika saya mengalami kesulitan	4,45	Sangat Tinggi
Z12	Saya merasa puas karena rekan kerja ditempat saya bekerja saling mendukung satu sama lain	4,44	Sangat Tinggi
Z13	Saya merasa puas karena rekan kerja ditempat saya bekerja yang bersahabat memberikan kenyamanan satu sama lain	4,49	Sangat Tinggi
Z14	Saya merasa puas dengan lingkungan kerja fisik (tempat, fasilitas kerja) yang disediakan oleh perusahaan	4,32	Tinggi
Z15	Saya merasa lebih bersemangat karena lingkungan kerja non fisik (hubungan antar rekan kerja baik, suasana kerja bersahabat, harmonis) diperhatikan oleh perusahaan	4,37	Sangat Tinggi
Total rata-rata		4,09	
Jumlah sampel		15	

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2018 (Lampiran 2, hal 239-247)

Berdasarkan hasil analisis yang ditunjukkan pada table 4.18, dapat diketahui rerata penilaian responden terhadap variabel kepuasan kerja termasuk dalam kategori tinggi dengan rerata sebesar 4,09. Penilaian tertinggi terjadi pada item pernyataan Z3 yaitu “Saya merasa puas karena memiliki kesempatan untuk menerima tanggung jawab” dengan rerata sebesar 4,54 sedangkan penilaian terendah terjadi pada item Z7 yaitu “Saya merasa puas dengan sistem promosi yang ditetapkan perusahaan sesuai dengan kinerja yang dilakukan didalam perusahaan”

dengan rerata sebesar 3,23. Berdasarkan pada hasil tersebut menunjukkan bahwa karyawan merasa puas dengan adanya pemberian kesempatan untuk mengemban tanggung jawab pada pekerjaan, tetapi karyawan memiliki rasa kepuasan rendah terhadap sistem promosi pekerjaan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Selanjutnya berikut ini adalah hasil analisis frekuensi variabel kepuasan kerja yang dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.19 Hasil Analisis Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja (Z)

Range	Frekuensi	Presentase	Keterangan
1-15	0	0	Amat Sangat Rendah
16-30	2	1,0	Sangat Rendah
31-45	19	9,3	Rendah
46-60	81	39,7	Tinggi
61-75	79	38,7	Sangat Tinggi
76-90	23	11,3	Amat Sangat Tinggi

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2018 (Lampiran 2, hal 239-247)

Berdasarkan hasil analisis frekuensi variabel kepuasan kerja dari 204 karyawan PT Trubaindo Coal Mining yang dibagi menjadi beberapa kategori, maka diperoleh 2 responden yang memiliki tingkat kepuasan kerja sangat rendah, 19 responden atau 9,3 persen memiliki tingkat kepuasan kerja yang rendah, 81 responden atau 39,7 persen memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi, 79 responden atau 38,7 persen memiliki tingkat kepuasan kerja yang sangat tinggi dan 23 responden atau 11,3 persen memiliki tingkat kepuasan kerja yang amat sangat tinggi. Maka disimpulkan bahwa nilai dominan frekuensi jawaban responden yang berada pada kategori tinggi, yang artinya bahwa para karyawan PT Trubaindo Coal Mining memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi.

4.3. Analisis Kuantitatif

Analisis kuantitatif digunakan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi, keselamatan dan kesehatan kerja terhadap komitmen organisasional. Penelitian ini menggunakan variabel *intervening* yaitu kepuasan kerja yang digunakan untuk memediasi pengaruh pengaruh budaya organisasi, keselamatan kerja dan kesehatan kerja terhadap komitmen organisasional di PT Trubaindo Coal Mining.

4.3.1. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah suatu data normal atau tidak. Menurut Ghozali (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. Data berdistribusi normal jika nilai signifikansi diatas 0,05 dan nilai Z hitung dari *Kolmogorov-Smirnov* di bawah Z tabel pada tingkat kepercayaan 95% yaitu sebesar 1,96. Hasil uji normalitas dengan dalam penelitian ini dapat dilihat sebagai berikut.

Tabel 4.20 Hasil Uji Normalitas

Model Regresi	Tes Statistik	Signifikansi	Keterangan
X1,X2→Z	0,066	0,200	Normal
X1,X2, Z →Y	0,067	0,200	Normal

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2018 (Lampiran 5, hal 261-262)

Keterangan:

X1 = Budaya Organisasi

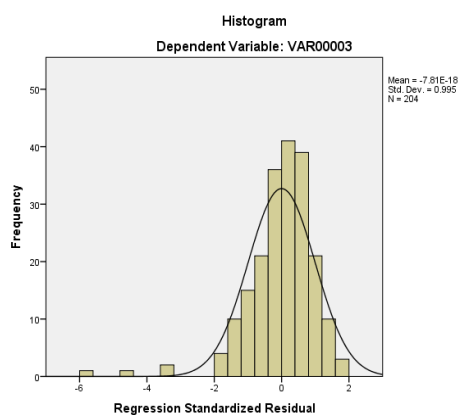
X2 = Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Z = Kepuasan Kerja

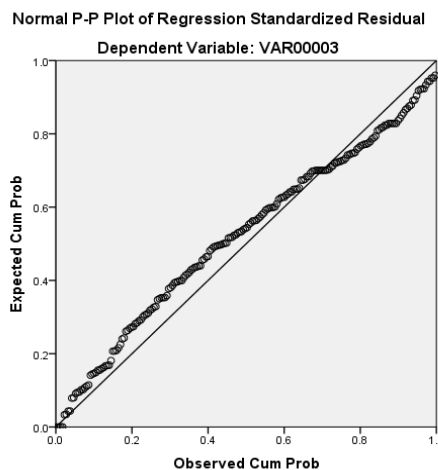
Y = Komitmen Organisasional

Perhitungan pada uji normalitas menunjukkan pada kedua model regresi memiliki nilai residual yang berdistribusi normal sehingga dapat dikatakan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini sudah berdistribusi normal. Selain menggunakan uji signifikansi, dapat pula dilakukan pengujian dengan metode grafik. Berikut adalah grafik dari masing-masing model regresi.

a. Model Regresi $X_1, X_2 \rightarrow Z$



Gambar 4.1 Histogram Model Regresi $X_1, X_2 \rightarrow Z$

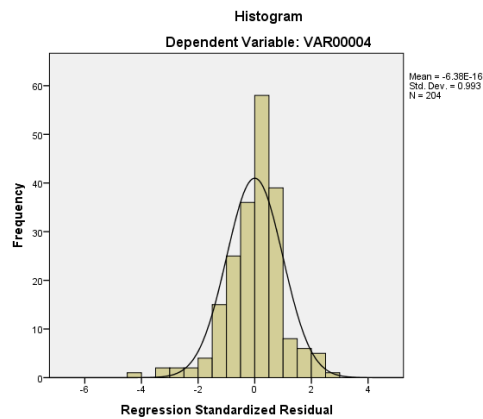


Gambar 4.2 Normal P-P Plot Model Regresi $X_1, X_2 \rightarrow Z$

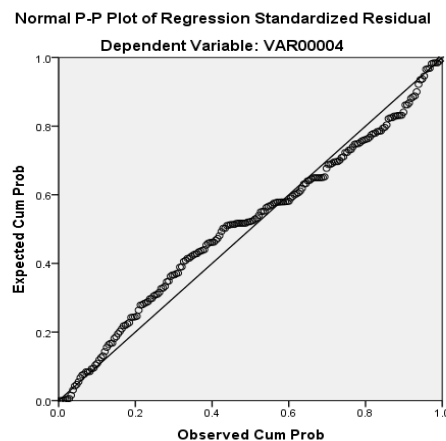
Grafik dari nilai residual pada model persamaan regresi pertama menunjukkan bahwa data menyebar pada data minimum dan maksimum namun data lebih dominan pada rata-ratanya. Hasil dari histogram tersebut juga grafik cenderung

simeteris. Pada grafik normal P-P plot menunjukkan sebaran data mengikuti garis diagonal sehingga dapat dikatakan data berdistribusi normal.

b. Model Regresi $X_1, X_2, Z \rightarrow Y$



Gambar 4.3 Histogram Model Regresi $X_1, X_2, Z \rightarrow Y$



Gambar 4.4 Normal P-P Plot Model Regresi $X_1, X_2, Z \rightarrow Y$

Grafik dari nilai residual pada model persamaan regresi kedua menunjukkan bahwa data menyebar pada data minimum dan maksimum namun data lebih dominan pada rata-ratanya. Hasil dari histogram tersebut cenderung simeteris. Pada grafik normal P-P plot menunjukkan sebaran data mengikuti garis diagonal sehingga dapat dikatakan data berdistribusi normal.

2. 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.

Tabel 4.21 Hasil Uji Multikolinieritas

Model Regresi	Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
X1,X2→Z	Budaya organisasi	0.413	2.423	Non Multikolieritas
	Keselamatan dan kesehatan kerja	0.413	2.423	Non Multikolieritas
X1,X2, Z →Y	Budaya organisasi	0.324	3.090	Non Multikolieritas
	Keselamatan dan kesehatan kerja	0.390	2.564	Non Multikolieritas
	Kepuasan kerja	0.439	2.278	Non Multikolieritas

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2018 (Lampiran 5, hal 261 dan 263)

Keterangan:

X1 = Budaya Organisasi

X2 = Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Z = Kepuasan Kerja

Y = Komitmen Organisasional

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.

3. 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 (Ghozali, 2005).

Tabel 4.22 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model Regresi	Variabel	Signifikan	Keterangan
X1,X2 → Z	Budaya organisasi	0.104	Non Heteroskedastisitas
	Keselamatan dan kesehatan kerja	0.737	Non Heteroskedastisitas
X1,X2, Z → Y	Budaya organisasi	0.797	Non Heteroskedastisitas
	Keselamatan dan kesehatan kerja	0.064	Non Heteroskedastisitas
	Kepuasan kerja	0.145	Non Heteroskedastisitas

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2018 (Lampiran 5, hal 262-263)

Keterangan:

X1 = Budaya Organisasi

X2 = Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Z = Kepuasan Kerja

Y = Komitmen Organisasional

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas, maka 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.

4.3.2 Analisis Uji Regresi

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

Tabel 4.23 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, Tahun 2018 (Lampiran 6, hal 264-267)

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 4.23 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.

- c. Nilai koefisien regresi untuk variabel X_2 sebesar 0,245 artinya variabel X_2 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

H_0 : Budaya Organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja

H_a : Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja

Berdasarkan hasil perhitungan pada Tabel 4.23, diperoleh nilai signifikansi sebesar $p > 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya hipotesis pertama “Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja”, **terbukti**.

b. Pengaruh Keselamatan dan kesehatan kerja Terhadap Kepuasan Kerja

H_0 : 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 4.23, diperoleh nilai signifikansi $p > 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a 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 4.23 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 4.24 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, Tahun 2018 (Lampiran 6, hal 264-267)

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

X₁ = Budaya Organisasi

X₂ = Keselamatan dan kesehatan kerja

Z = Kepuasan Kerja

α = Konstanta

b₁ = Koefisien regresi untuk variabel X₁

b₂ = Koefisien regresi untuk variabel X₂

b₃ = Koefisien regresi untuk variabel Z

Berdasarkan Tabel 4.24 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 X₁ sebesar 0,462 artinya variabel X₁ 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 X₂ sebesar 0,093 artinya variabel X₂ 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 4.24 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 4.24 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.**

c. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional

H_0 : Kepuasan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasional

Ha: Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasional

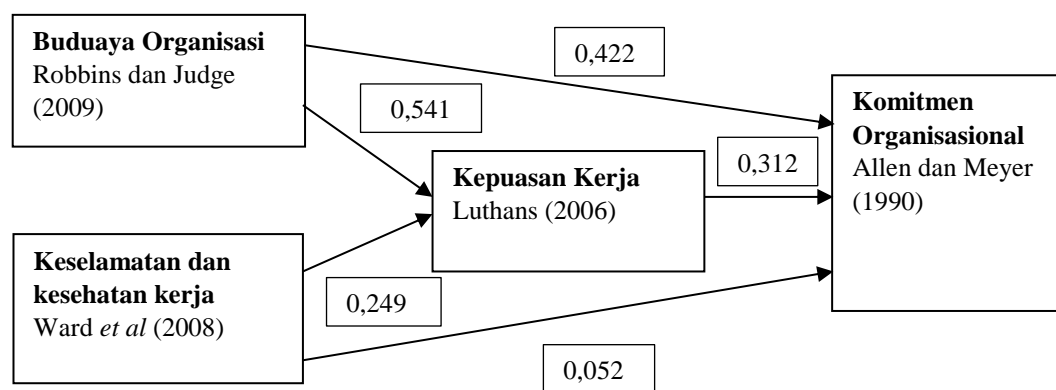
Berdasarkan hasil perhitungan pada hasil analisis Tabel 4.24 diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < \alpha (0,05)$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya hipotesis kelima “Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasional”, **terbukti.**

2) Koefisien Determinasi (Model 2)

Besarnya pengaruh variabel independent budaya organisasi, Keselamatan dan kesehatan kerja, kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional dapat diketahui dari Tabel 4.24 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 $(100\% - 51,9\% = 48,1\%)$, dimana hasil sisa dari nilai komitmen organisasional dipengaruhi oleh variabel lainnya.

4.3.3 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 4.5 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 4.25 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

Lanjutan Tabel 4.25

Keselamatan dan kesehatan kerja (X2) → Kepuasan kerja (Z) → Komitmen Organisasional (Y)	0,052	0,078	0,620
---	-------	-------	-------

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2018 (Lampiran 6, hal 264 dan 266)

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. Artinya pengaruh langsung dengan tidak langsung memiliki nilai paling kecil pada pengaruh tidak langsung sehingga hipotesis keenam “Budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening”, **tidak terbukti**.

Pengaruh langsung Keselamatan dan kesehatan kerja terhadap komitmen organisasional sebesar 0,052 sedangkan pengaruh tidak langsung keselamatan dan kesehatan kerja terhadap komitmen organisasional melalui kepuasan kerja sebesar 0,078. Artinya pengaruh langsung memiliki nilai paling kecil sehingga hipotesis ketujuh “Keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening”, **terbukti**.

4.4. Rekapitulasi Hasil Uji Hipotesis

Tabel 4.26 Rekapitulasi Hasil Uji Hipotesis

No	Hipotesis	Keterangan
H1:	Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja	Terbukti
H2:	Keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja	Terbukti
H3:	Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional	Terbukti
H4:	Keselamatan dan kesehatan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional	Tidak Terbukti
H5:	Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasional	Terbukti

Lanjutan Tabel 4.26

H6:	Kepuasan kerja akan memediasi hubungan antara budaya organisasi terhadap komitmen organisasional.	Tidak Terbukti
H7:	Kepuasan kerja akan memediasi hubungan antara keselamatan dan kesehatan kerja terhadap komitmen organisasional.	Terbukti

Sumber: Data primer diolah, Tahun 2018

4.5. Pembahasan

4.5.1 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 ($P\text{-value} < 0,05$). Apabila budaya yang diciptakan suatu organisasi baik, maka karyawan akan merasa aman, sehingga karyawan memiliki kepuasan terhadap perusahaan. Persamaan dalam penelitian ini hasil analisis regresi memiliki hubungan antara budaya organisasi dan kepuasan kerja. Perbedaan penelitian pada tinjauan teori variabel budaya organisasi (Cameron dan Quinn, 2006) dan kepuasan kerja (Spector, 1997). Selain itu pada objek dan lokasi

penelitian yaitu karyawan bank komersial di Libya sedangkan penelitian ini pada karyawan pertambangan di PT Trubaindo Coal Mining.

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, serta budaya klan memiliki hubungan negatif dan signifikan antara kepuasan rekan kerja, pekerjaan itu sendiri dan komitmen normatif. Persamaan penelitian ini adalah budaya organisasi memiliki hubungan yang signifikan dengan kepuasan kerja. Perbedaan penelitian ini adanya penggunaan alat ukur penggunaan alat ukur budaya organisasi (Cameron and Quinn, 2006) dan kepuasan organisasi (Poorqaz, A., *et al*, 2010) serta teknik sampling pada penelitian ini menggunakan teknik *stratified random sampling*.

Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (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).

Ketiga penelitian diatas sebagai pendukung hasil data statistik bahwa terdapat hubungan yang signifikan. Nilai koefisien hasil regresi yaitu 0,541 dapat diartikan adanya pengaruh positif. Artinya, 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.

4.5.2 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. Kedua variabel tersebut berpengaruh diperkuat dengan pernyataan menurut (Mangkunegara, 2002) mengemukakan bahwa setiap pegawai untuk memperoleh jaminan K3 baik secara fisik, sosial, psikologis. Munculnya K3 dikarenakan oleh kondisi perusahaan tentang sejauh mana program K3 diterapkan sehingga dapat memberikan kepuasan kerja bagi karyawan secara maksimal.

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. Persamaan penelitian ini membuktikan bahwa ada pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kepuasan kerja. Perbedaan penelitian ini terletak pada penggunaan tinjauan teori variabel keselamatan dan kesehatan kerja (Cascio, W. F., 1986) dan kepuasan kerja (Locke, E. A., 1976). Selain itu pada objek dan lokasi pengambilan sampel yaitu pada non staf pengajar di semua kampus universitas yang terletak di Nakuru.

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. Persamaan dalam penelitian ini adalah penerapan K3 memiliki pengaruh positif signifikan

terhadap kepuasan kerja. Perbedaan dalam penelitian ini terletak pada tinjauan teori yang digunakan yakni variabel K3 (Handoko, 2011) dan kepuasan kerja (*Hezberg teory*) serta perbedaan pada jumlah sampel yang diambil.

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.

4.5.3 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. Keharmionisan tujuan yang tercapai antara karyawan dan organisasi melalui budaya akan membangun suatu komitmen organisasional dalam diri karyawan.

Pada penelitian yang dilakukan (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. Itu juga menemukan bahwa komitmen organisasi memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan komitmen organisasi memiliki peran penting sebagai variabel mediasi antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan. Persamaan dalam penelitian ini sama menggunakan teori variabel budaya organisasi (Robbins dan Judge, 2009) dan komitmen organisasional (Allen dan Meyer, 1990) serta sama membuktikan bahwa budaya organisasi memiliki dampak positif dan signifikan

terhadap komitmen organisasional. Perbedaan penelitian ini adanya objek dan lokasi yang berbeda, studi ini dilakukan pada karyawan rumah sakit kabupaten Konawe Selatan, Sulawesi Tenggara.

Didukung oleh penelitian yang dilakukan (Taurisa dan Intan, 2012) menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang searah antara budaya organisasi dan komitmen organisasional. Hasil keenam hipotesis dalam penelitian ini dapat diterima secara statistik dengan nilai $CR > 1,96$ dan signifikan pada taraf nyata 5 %. Persamaan dalam penelitian ini sama dilakukan studi di perusahaan dan hasil penelitian yang membuktikan adanya pengaruh yang signifikan pada budaya organisasi terhadap komitmen organisasional. Perbedaan penelitian ini adanya penggunaan dua teori variabel yang berbeda yakni variabel budaya organisasi (Hofstede *et al.*, 1993; Kolb *et al.*, 1999 dalam Mas'ud, 2004) dan komitmen organisasional menggunakan teori (Ganesan dan Weitz, 1996).

Dapat disimpulkan dari penjelasan hipotesis tiga diatas ini bahwa ada pengaruh yang signifikansi 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 diperusahaan 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.

4.5.4 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.

Penelitian yang dilakukan (Indrawati, dkk, 2017) bahwa jika organisasi mampu mengelola manajemen K3 dengan baik, maka akan berdampak pada tumbuhnya komitmen karyawan terhadap organisasinya. Hal ini dapat diartikan organisasi yang baik adalah organisasi yang selalu memberikan jaminan keselamatan dan kesehatan anggota organisasinya dalam bekerja. Dan karena anggota organisasi/karyawan merasa dirinya diperhatikan dengan baik, maka ia akan merasa enggan untuk meninggalkan organisasi tempatnya bekerja, serta memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasinya. Namun dari 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.

Hasil observasi yang dilakukan di PT Trubaindo Coal Mining bahwa sistem pelaksanaan K3 perusahaan sudah sangat baik seperti adanya ISO 9001. Penerapan K3 pada saat bekerja sangat diperhatikan dengan mematuhi norma-norma K3 setiap melakukan pekerjaan dilapangan, sehingga regulasi K3 yang telah diterapkan perusahaan sudah sangat baik. Hal itu bukan tercipta dengan sendirinya namun adanya perhatian dan dukungan perusahaan melalui pembinaan program K3 yang dilakukan dengan rutin disetiap bagian divisi kerja, contohnya adanya program SHEAP (*Safety Health dan Environment Accountability*), *Safety Talk*, pemeriksaan alat kerja, pemeriksaan kesehatan dan lainnya. Hal ini disampaikan juga oleh bapak Ahdan selaku mengatakan bahwa;

“Pelaksanaan K3 yang dilakukan oleh karyawan cukup baik, hal ini dilihat dari kesadaran karyawan menerapkan norma-norma K3 setiap melakukan pekerjaan dilapangan” (Bapak Ahdan selaku Electrical Supervisor, 13 Juli 2018 pukul 14.24 WIB)

Adanya sinergi yang baik antara perusahaan dengan seluruh karyawan menjadikan program K3 berjalan baik sehingga K3 bukan sesuatu hal yang kaku untuk diterapkan namun sebagai sebuah kebutuhan karyawan di pertambangan. Hal tersebut disampaikan oleh pak Cahyo selaku Safety Supervisor mengatakan bahwa;

“..untuk K3 di PT TCM itu adalah kewajiban dan kebutuhan yang harus dipenuhi, karena kita bekerja untuk selamat jadi ruang lingkupnya 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 diperusahaan 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)

Pernyataan tersebut diatas dapat kita pahami bahwa pelaksanaan K3 bukan karena adanya program yang telah dibuat oleh perusahaan namun K3 disini itu sudah menjadi kebutuhan penting yang wajib dipenuhi untuk para pekerja tambang. Para pekerja lapangan ditambang akan lebih membutuhkan keamanan dan stamina yang baik dibandingkan karyawan tambang yang bekerja dikantor. Pelaksanaan K3 tetap sama hanya saja tingkat bahaya atau resiko yang berbeda. Adanya program K3 bukan menjadi tolak ukur seorang karyawan pertambangan menghabiskan karir mereka diperusahaa karena K3 sebagai kewajiban yang dipenuhi untuk aman dan nyaman pada saat bekerja dilapangan. Mayoritas karyawan yang bekerja di PT TCM berasal dari daerah yang jauh. Kondisi tersebut sangat berpengaruh besar terhadap tuntutan tekad dan tujuan bekerja diperusahaan sehingga membuat mereka ingin tetap berada pada perusahaan. Hal ini didukung dari pernyataan dari bapak Ahdan mengatakan bahwa;

“...suasana, kondisi dan lingkungan kerja yang nyaman cukup membuat karyawan untuk bertahan bekerja meski jauh dari daerah asalnya. Selain itu banyaknya fasilitas yang disediakan oleh perusahaan bagi karyawannya juga sangat membuat karyawan merasa aman dan nyaman dalam bekerja...”
(Bapak Ahdan selaku Electrical Supervisor, 13 Juli 2018 pukul 14.24 WIB)

Bapak Cahyo, Safety Supervisor menyatakan bahwa;

“...orang jauh-jauh bekerja ke area pertambangan yang lokasinya remote area..” (Bapak Cahyo selaku Safety Supervisor, 14 Juli 2018 pukul 19.45 WIB)

Kondisi tempat kerja dan fasilitas yang mendukung membuat karyawan tetap bertahan di perusahaan sehingga K3 yang sudah terjamin bukan menjadi hal yang berpengaruh besar terhadap komitmen yang ada pada setiap diri karyawan. Selain itu, terciptanya budaya kerja yang saling mendukung dan saling berkerjasama sehingga nilai-nilai kebersamaan itulah yang membuat mereka bertahan untuk bekerja di perusahaan. Selain itu didukung pula dengan penyampaian dari Bapak Mamduh selaku Mine Manager Administrasi PT TCM, beliau menyampaikan bahwa;

“... Faktor yang menyebabkan komitmen karyawan tidak signifikan terhadap K3 dikarenakan ada persepsi karyawan bahwa masih mudah mencari pekerjaan lain di areal pertambangan dimana saat ini memang sedang banyak tawaran pekerjaan saat harga batubara meningkat lagi” (Bapak Mamduh selaku Mine Manager Administrasi, 18 Juli 2018 pukul 16.05)

Hal ini dapat dipahami bahwa K3 yang telah berjalan baik secara sistem ataupun penerapan di lapangan tidak ada hubungan dengan komitmen yang disebabkan karena adanya persepsi karyawan saat ini. Persepsi yang dimaksud adalah kemudahan mencari pekerjaan lain di areal pertambangan saat harga batubara meningkat walaupun K3 yang terbentuk dan terlaksana di perusahaan sudah baik sekali. Penelitian yang bertentangan dengan hasil di atas adalah penelitian yang dilakukan oleh Amponsah-Tawiah dan Justice (2016) temuan ini mengungkapkan hubungan positif dan signifikan antara pekerjaan manajemen kesehatan dan keselamatan, dan komitmen afektif, normatif, dan berkelanjutan. Persamaan penelitian ini pada objek yang dilakukan pada karyawan industri

pertambangan dan teori yang digunakan pada variabel komitmen organisasional (Meyer dan Allen, 1997). Perbedaan hasil penelitian yang membuktikan bahwa ada pengaruh K3 terhadap komitmen organisasional dan penggunaan teori variabel keselamatan dan kesehatan kerja (Hayes *et al.*, 1998).

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, 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.

4.5.5 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.

Penelitian yang dilakukan oleh (Indrawati, dkk, 2017) 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. Persamaan dalam penelitian ini adalah menggunakan teori variabel komitmen organisasional (Allen dan Meyer, 1990) dan membuktikan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Perbedaan dalam penelitian ini terletak pada pemilihan teori kepuasan kerja (*Herzberg theory*) dan lokasi penelitian yang dilakukan di Dinas Kebersihan dan Pertamanan (DKP) Kota Denpasar.

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. Persamaan penelitian ini adalah menemukan hubungan signifikan antara kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional. Perbedaan penelitian ini terletak pada penggunaan tinjauan teori pada variabel kepuasan kerja (Smith *et al.*, 1969) dan komitmen organisasional (Mowday *et al.*, 1982) serta objek penelitian yang dituju pada organisasi layanan di Muscat, kesultanan Oman.

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.

4.5.6 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.

Penelitian sebelumnya yang tidak sejalan dengan temuan ini yakni penelitian dari Tepeci dalam Sopiah (2008) mengungkapkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja yang diwujudkan dalam bentuk tingkat keinginan untuk tetap bertahan pada organisasi, dan kemauan untuk memberikan yang terbaik bagi organisasi sehingga mampu meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Selain itu temuan dari Lumbanraja (2009) bahwa hasil analisis menunjukkan bahwa ketiga variabel penyebab yaitu karakteristik individu, gaya kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh terhadap komitmen pegawai terhadap organisasi melalui kepuasan kerja.

Budaya kerja yang ada pada perusahaan sudah sangat baik, dimana perusahaan memiliki pedoman nilai-nilai yang ditanamkan pada seluruh karyawan yaitu “BANPU Spirit” (Inovasi, Integritas, Care, Sinergi). Hal ini sebagai nilai-nilai yang menjadi bagian dari kehidupan ditempat kerja sehingga terciptanya pikiran yang positif dan tindakan yang baik. BANPU Spirit ini bukan hanya menjadi pedoman semata namun hal tersebut tampak terlihat dari semangat para karyawan melakukan pekerjaan di perusahaan. Hal ini didukung oleh pernyataan dari bapak Ahdan selaku Electrical Supervisor mengatakan bahwa;

*“...Budaya kerja berpedoman pada nilai-nilai **Banpu Spirit** yang dimiliki oleh perusahaan. Dan telah ditanamkan oleh perusahaan kepada seluruh karyawan, agar menjadi pedoman karyawan dalam lingkungan perusahaan...”* (Bapak Ahdan selaku Electrical Supervisor, 13 Juli 2018 pukul 14.24 WIB)

Hal itu juga disampaikan sama oleh bapak Cahyo selaku Safety Supervisor bahwa;

“..kita punya budaya organisasi yang sudah terbentuk.. suka ga suka mau gaa mau.. kalo mau masuk sini itu sudah ada 4 aspek yaa, Inovasi, Integritas, Care, Sinergi namanya Banpu Spirit yang melekat dengan kental budaya ini untuk semua..” (Bapak Cahyo selaku Safety Supervisor, 14 Juli 2018 pukul 19.45 WIB)

Budaya ini yang membentuk kekuatan kebersamaan, saling menghargai, saling berkerjasama tim diperusahaan walaupun kepuasan yang dirasa setiap karyawan itu berbeda-beda. Kepuasan yang dirasakan setiap orang itu berbeda, demikian pada karyawan PT TCM ada yang merasa benefitnya kurang dan ada pula yang sudah puas. Permasalahan yang terjadi ialah adanya sistem manajerial yang kurang sesuai sehingga aspek kepuasan kerja disini menjadi hal yang mempengaruhinya. Hal ini didukung oleh pernyataan dari bapak Cahyo;

“...beberapa ada yang tidak tersentuh oleh sistem jadi sebetulnya tinggal kebijakan dari manajerial aja. Contoh level bawah dia sudah memberikan effort yang banyak pada pekerjaannya namun mungkin leadernya berpandangan bahwa itu sebagai kewajiban padahal dia punya nilai sisi positif dibanding rekan-rekan kerja yang lain.. karena sistem yg seperti itu.. tidak diberi kesempatan untuk promosi naik jabatan..” (Bapak Cahyo selaku Safety Supervisor, 14 Juli 2018 pukul 19.45 WIB)

Hal ini disampaikan pula oleh pernyataan bapak Ahdan;

“Salah satu problem yang cukup mengganggu adalah rendahnya peluang promosi kenaikan jabatan. Tentu hal ini akan berdampak pada turunnya motivasi karyawan (low performance)..” (Bapak Ahdan selaku Electrical Supervisor, 13 Juli 2018 pukul 14.24 WIB)

Hal tersebut dirasakan sekali oleh karyawan yang ada pada level bawah, dimana mereka merasa melakukan *effort* yang banyak namun pandangan pimpinannya bahwa itu sebagai kewajiban. Padahal pekerjaan itu memiliki sisi positif dibanding rekan-rekan yang lain. Selain itu kurangnya kesempatan atau peluang promosi jabatan yang dirasakan menjadi hal yang berpengaruh pada

kepuasan kerja karyawan. Hal yang disampaikan oleh bapak Ahdan, selaku Electrical Supervisor;

“.. 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)

Hal ini terbukti dari hasil nilai tertinggi analisis item statistik dan observasi dilapangan bahwa perusahaan sangat mendorong karyawan untuk berkerjasama dalam tim, memberikan fasilitas yang menunjang penyelesaian berbagai hal terkait pekerjaan dan terciptanya kebersamaan serta kekeluargaan antar karyawan. Sehingga meski karyawan secara (*person*) merasa tidak puas dengan misalkan gaji atau rendahnya kesempatan kerja atau peluang untuk promosi kenaikan jabatan (hasil statistik terendah pada Tabel 4.17), hal tersebut tidak berpengaruh besar pada menurunkan komitmen kerja karyawan. Mereka masih tetap nyaman dalam bekerja diperusahaan dengan baik. Selanjutnya didukung dengan pernyataan dari bapak Mamduh selaku Mine Manager Administrasi PT TCM bahwa;

“... dikarenakan ada persepsi karyawan terhadap strategi pengembangan karir dan perusahaan sebagai tempat membangun karir”

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 startegi pengembangan karir dan perusahaan sebagai tempat yang tepat untuk membangun karir.

4.5.7 Pengaruh Keselamatan Kesehatan Terhadap Komitmen Organisasional Melalui Kepuasan Kerja

Keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kpmitmen 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 menunjukan bahwa nilai regresi yang terkecil yaitu hubungan secara langsung keselamatan dan kesehatan kerja terhadap komitmen organisasional melalui kepuasan kerja.

Menurut (Ivancevich, 2005) menyatakan bahwa semakin tinggi persepsi kepuasan kerja karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat komitmen

organisasional yang dimiliki karyawan. Untuk menjaga kepuasan kerja dan komitmen karyawan yaitu dengan memperhatikan keselamatan dan kesehatan kerja mereka. Pada penelitian yang dilakukan oleh (Indrawati, dkk, 2017) bahwa penerapan K3 memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasional. Berdasarkan perhitungan data statistik, diperoleh hasil bahwa kepuasan kerja merupakan variabel mediasi. Hal tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki peran dalam memediasi pengaruh penerapan K3 pada komitmen organisasional. Penerapan K3 yang baik oleh perusahaan akan membuat karyawan merasa aman dan nyaman bekerja, sehingga menimbulkan rasa puas dalam dirinya, dan akhirnya dapat memacu dirinya untuk lebih berkomitmen terhadap organisasi tempat bekerja. Persamaan dalam penelitian ini adalah menggunakan teori variabel komitmen organisasional (Allen dan Meyer, 1990), membuktikan penerapan K3 memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Perbedaan dalam penelitian ini terletak pada pemilihan teori kepuasan kerja (*Herzberg theory*) dan lokasi penelitian yang dilakukan di Dinas Kebersihan dan Pertamanan (DKP) Kota Denpasar.

Penelitian selanjutnya 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*.

Penelitian selanjutnya dari (Amponsah-Tawiah dan Justice, (2016) menunjukkan hubungan positif dan signifikan antara pekerjaan manajemen kesehatan dan keselamatan, dan komitmen afektif, normatif, dan berkelanjutan. Persamaan penelitian ini adanya penggunaan tinjauan teori pada variabel komitmen organisasional (Meyer dan Allen, 1997) dan membuktikan ada hubungan signifikan K3 terhadap kepuasan kerja. Perbedaan penelitian ini terletak pada lokasi penelitian dan penggunaan teori pada variabel keselamatan dan kesehatan kerja (Hayes *et al.*, 1998). Hal ini didukung pula dengan penelitian yang dilakukan oleh (Taurisa dan Intan, 2012) yang membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Persamaan dalam penelitian ini sama dilakukan studi di perusahaan dan hasil penelitian yang membuktikan adanya pengaruh yang signifikan pada kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional. Perbedaan penelitian ini adanya penggunaan dua teori variabel yang berbeda yakni variabel kepuasan kerja (Hartline dan Ferrell, 1996) dan komitmen organisasional menggunakan teori (Ganesan dan Weitz, 1996).

Disimpulkan bahwa adanya pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap komitmen organisasional melalui kepuasan kerja. Jadi semakin tinggi kepuasan kerja yang terbangun diperusahaan itu baik maka akan semakin tinggi pula komitmen yang dimiliki setiap individu karyawan sehingga untuk menjaga keduanya perusahaan harus memenuhi kebutuhan K3 pada setiap karyawan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data kuesioner yang disebarakan kepada PT Trubaindo Coal Mining maka di temukan beberapa kesimpulan sebagai berikut.

1. Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.
2. Keselamatan dan kesehatan kerja signifikan terhadap kepuasan kerja.
3. Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional.
4. Keselamatan dan kesehatan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.
5. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional.
6. Budaya organisasi yang berpengaruh langsung terhadap komitmen organisasional memiliki nilai yang lebih besar dibandingkan dengan pengaruh tidak langsung budaya organisasi terhadap komitmen organisasional melalui kepuasan kerja.
7. Keselamatan dan kesehatan kerja yang berpengaruh langsung terhadap komitmen organisasional lebih kecil dibandingkan pengaruh tidak langsung keselamatan dan kesehatan kerja terhadap komitmen organisasional melalui kepuasan kerja.

5.2 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, K., & 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>
- Amstrong, M. (2006). *Human Resource Management Practice*. London: KOGAN PAGE.
- Armanda, D. (2006). *Penerapan SMK3 Bidang Konstruksi Medan*. Jakarta.
- Austen, A., & Neale, R. (1991). *Manajemen Proyek Konstruksi*. Jakarta: PPM.
- Azzem, S. M. (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
- Azwar, S. (2009). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Burhan Arif, 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.
- 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.
- Hanggraeni, D. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Hasan, I. (2006). *Analisis Data Penelitian dengan Statistik*. Jakarta: Bumi Aksara.
- 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
- Irawan, C. W., & Kustini. (2016). *Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya Terhadap Komitmen Karyawan*. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 1(1), 9-17.
- 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
- Kerja, K. T. (2011). *Peraturan Perundangan dan Pedoman Teknis SMK 3*. Jakarta.
- Ketenagakerjaan, D. (2011). *Peraturan Perundangan dan Pedoman Teknis SMK3*. Jakarta: Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI.
- Kumar, R. (2011). *Research Methodology*. London: SAGE Publications Inc.

- Leddy, P., & Ormrod, J. (2001). *Practical Research: Planning and Design. 7th Edition*. Upper Saddle River, NJ and Thousand Oaks, CA.: Merrill Prentice Hall and SAGE Publications.
- 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/ajibm.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.
- Mihiravi, D. P., & Perera, G. (2016, October 8). Impact of Occupational Safety and Health Practices on Job Satisfaction: A Study in Selected Large Scale Apparel Firms in Colombo District. *Research Gate Journal*, 3(1), 169-176. Dipetik Januari 12, 2018
- 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.psiologi.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., J. T. (2011). *Organizational Behavior, 14th Ed.* New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Robbins, S., & Judge, T. (2015). *Perilaku Organisasi.* Jakarta: Salemba Empat.
- 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.
- Sekaran, U. (2003). *Research Methods for Business.* USA: John Wiley & Sons, Inc.
- 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 Resource 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.*
- Snell, S. A., & Bohlander , G. (2013). *Managing Human Resources, 16th Ed.* OH: South-Western/Cengage Learning.
- Sobel, M. E. (1982). *Asymptotic confidence intervals for indirect effect in structural equation models.* In S. Leinhardt (Ed.), *Sociological Methodology, 290-312.*
- 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.*
- Spector, P. (1997). *Job Satisfaction: Application, Assessment, Causes and Consequences.* Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Sugiyono. (210). *Statistik SPSS.* Bandung: Alfabeta.
- Suwarsono, M. (2004). *Manajemen Strategik, Konsep dan Kasus. Edisi ketiga.* Yogyakarta: UPP AMP YKPN.
- 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

- Torrington, D., Hall, L., & Taylor, S. (2008). *Human Resource Management, 7th edition*. Essex: Pearson Education Limited.
- 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

LAMPIRAN

Lampiran 1**Kuesioner Penelitian**

**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)**

Disusun dalam rangka untuk menyusun skripsi



Disusun oleh:

Nama : Farisa Rahma Himawati

Nomor Mahasiswa : 14311345

Program Studi : Manajemen

Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

**UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
FAKULTAS EKONOMI
YOGYAKARTA
2018**

Yth. Responden Penelitian

Karyawan PT Trubaindo Coal Mining

Dengan hormat,

Saya adalah mahasiswi yang sedang menempuh pendidikan semester akhir di Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia di Condongcatur, Depok, Sleman, Yogyakarta dengan identitas saya sebagai berikut:

Nama : Farisa Rahma Himawati

Nomor Mahasiswa : 14311345

Program Studi : Manajemen

saya sedang mengadakan penelitian yang berjudul “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)”

Dengan segala kerendahan hati saya memohon izin kepada anda untuk dapat meluangkan waktu untuk menjawab pertanyaan dan/atau pernyataan ini. Tujuan pokok penelitian ini adalah sebagai rangka kegiatan penelitian dalam penyusunan tugas akhir sehingga saya memohon waktu luang bapak/ibu/saudara-i untuk bersedia dapat mengisi kuesioner penelitian ini dengan sebaik-baiknya semoga menjadi amal kebaikan yang Tuhan berikan untuk anda. Atas segala bantuan dan perhatiannya, saya mengucapkan terimakasih.

Hormat saya,

Farisa Rahma Himawati

LEMBAR KUEISIONER

A. IDENTITAS RESPONDEN

Mohon Bapak/Ibu/Saudara-i untuk dapat menjawab isian tentang data identitas di bawah

ini dan beri tanda centang (v) pada yang akan dipilih.

1. Jenis Kelamin : Laki-laki
 Perempuan

2. Umur :

<input type="checkbox"/> ≤ 20	<input type="checkbox"/> 36-40 tahun
<input type="checkbox"/> 21-25 tahun	<input type="checkbox"/> 41-45 tahun
<input type="checkbox"/> 26-30 tahun	<input type="checkbox"/> 46-50 tahun
<input type="checkbox"/> 31-35 tahun	<input type="checkbox"/> > 50 tahun

3. Tingkat Pendidikan : SMA/Sederajat S2
 D3 S3
 S1 Lainnya

4. Masa Kerja : ≤ 5 tahun 21-25 tahun
 6-10 tahun 26-30 tahun
 11-15 tahun ≥ 30 tahun
 16-20 ahun

B. PETUNJUK PENGISIAN

Berikan tanda checklist (v) pada kolom sesuai pilihan jawaban yang berada ditempat Bapak/Ibu/Sdr bekerja.

Bobot nilai pada kelas interval (pilihan jawaban), sebagai berikut;

1= untuk jawaban *amat sangat tidak sesuai* atau *amat sangat tidak setuju* (ASTS)

2= untuk jawaban *sangat tidak sesuai* atau *sangat tidak setuju* (STS)

3= untuk jawaban *tidak sesuai* atau *tidak setuju* (TS)

4= untuk jawaban *sesuai* atau *setuju* (S)

5= untuk jawaban *sangat sesuai* atau *sangat setuju* (SS)

6= untuk jawaban *amat sangat sesuai* atau *amat sangat setuju* (ASS)

C. Budaya Organisasi

<i>Innovation and risks taking</i>							
No	Pernyataan	ASTS	STS	TS	S	SS	ASS
1	Perusahaan mendorong saya untuk aktif dalam menciptakan ide-ide yang inovatif dalam pekerjaan	1	2	3	4	5	6
2	Perusahaan mengapresiasi ide-ide atau gagasan baru yang saya berikan	1	2	3	4	5	6
3	Perusahaan mendorong saya untuk berani mengambil resiko pada tanggung jawab yang diberikan	1	2	3	4	5	6
4	Perusahaan menghargai langkah-langkah saya dalam pengambilan resiko pada tanggung jawab yang diberikan	1	2	3	4	5	6
<i>Attention to detail</i>							
1	Perusahaan menuntut saya untuk cermat menyelesaikan pekerjaan	1	2	3	4	5	6
2	Perusahaan menuntut saya untuk dapat menganalisis pekerjaan dengan detail	1	2	3	4	5	6
3	Perusahaan memberitahukan saya untuk dapat lebih memperhatikan ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan	1	2	3	4	5	6
4	Perusahaan selalu menyampaikan tujuan perusahaan secara detail kepada para karyawan	1	2	3	4	5	6
5	Perusahaan memberikan arahan secara rinci terkait pekerjaan yang harus saya lakukan	1	2	3	4	5	6
<i>Goal orientation</i>							
1	Perusahaan mendorong saya untuk berorientasi pada hasil agar dapat mencapai hasil kerja yang optimal	1	2	3	4	5	6
2	Perusahaan mendorong saya berusaha meningkatkan efektivitas kinerja guna memperoleh hasil yang optimal	1	2	3	4	5	6

3	Perusahaan menekankan saya pada hasil kerja namun tetap memperhatikan proses kerja pada pencapaian hasil	1	2	3	4	5	6
4	Perusahaan memberikan penghargaan (<i>reward</i>) pada saya jika hasil kinerja saya sesuai harapan	1	2	3	4	5	6
5	Perusahaan menyediakan fasilitas dalam menunjang penyelesaian pekerjaan secara optimal	1	2	3	4	5	6
<i>People Orientation</i>							
1	Perusahaan memberikan motivasi saya untuk aktif mengambil kesempatan atau peluang yang ada terkait pekerjaan	1	2	3	4	5	6
2	Perusahaan memberikan saya perhatian terkait pekerjaan yang telah saya selesaikan	1	2	3	4	5	6
3	Perusahaan mendorong saya dapat bekerja sesuai target yang telah ditentukan oleh manajemen perusahaan	1	2	3	4	5	6
<i>Team Orientation</i>							
1	Perusahaan mendorong saya untuk saling kerjasama tim dalam menyelesaikan pekerjaan	1	2	3	4	5	6
2	Pembagian tim kerja yang dibentuk perusahaan membuat saya merasa mudah dalam menyelesaikan pekerjaan	1	2	3	4	5	6
3	Adanya kerjasama tim di perusahaan akan menghasilkan kerja yang optimal	1	2	3	4	5	6
4	Terjalin kekompakan atau kebersamaan antar tim didalam perusahaan	1	2	3	4	5	6
5	Perusahaan mendorong untuk saya dapat berkoordinasi dengan rekan kerja dan atasan dalam melakukan pekerjaan	1	2	3	4	5	6
<i>Agressiveness</i>							
1	Perusahaan menuntut saya untuk bersikap agresif atau tidak hanya puas dengan satu	1	2	3	4	5	6

	pekerjaan namun tertantang dengan tugas berikutnya						
2	Perusahaan mendorong karyawan untuk berkompetisi secara sehat dalam mencapai target kerja	1	2	3	4	5	6
3	Disela waktu senggang, saya memanfaatkan waktu untuk hal positif terkait pekerjaan	1	2	3	4	5	6
Stability							
1	Perusahaan menekankan karyawan memegang prinsip dalam mewujudkan visi dan misi perusahaan	1	2	3	4	5	6
2	Perusahaan memiliki strategi yang jelas untuk masa depan karir seluruh karyawan	1	2	3	4	5	6
3	Perusahaan ditempat saya bekerja adalah tempat yang tepat untuk membangun karir	1	2	3	4	5	6

D. Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Commitment management							
No	Pernyataan	ASTS	STS	TS	S	SS	ASS
1	Perusahaan bertindak tegas ketika masalah keselamatan dan kesehatan kerja muncul	1	2	3	4	5	6
2	Di tempat kerja saya, perusahaan bertindak cepat untuk memperbaiki masalah keselamatan dan kesehatan kerja	1	2	3	4	5	6
Communication							
1	Saya memperhatikan informasi keselamatan dan kesehatan kerja yang disampaikan oleh atasan atau departement <i>safety</i>	1	2	3	4	5	6
2	Ada komunikasi yang baik antara perusahaan dan karyawan terkait pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja	1	2	3	4	5	6
Priority of safety							

1	Perusahaan disini menganggap keselamatan dan kesehatan kerja sama pentingnya dengan produktivitas	1	2	3	4	5	6
2	Saya percaya perusahaan memberikan prioritas tinggi terhadap masalah keselamatan dan kesehatan kerja pada karyawan	1	2	3	4	5	6
<i>Safety rules and procedures</i>							
1	Peraturan dan prosedur keselamatan dan kesehatan kerja perlu diikuti untuk mendapatkan pekerjaan yang aman	1	2	3	4	5	6
2	Peraturan dan prosedur keselamatan dan kesehatan kerja mudah dipahami	1	2	3	4	5	6
3	Peraturan keselamatan dan kesehatan kerja mudah dilaksanakan	1	2	3	4	5	6
<i>Supportive environment</i>							
1	Saya dianjurkan oleh perusahaan untuk melapor kondisi tidak aman	1	2	3	4	5	6
2	Saya dapat mempengaruhi kinerja keselamatan dan kesehatan kerja di perusahaan	1	2	3	4	5	6
<i>Involvement</i>							
1	Saya terlibat dalam menginformasikan pada perusahaan terkait masalah keselamatan dan kesehatan kerja yang penting	1	2	3	4	5	6
2	Saya terlibat dalam peninjauan keselamatan dan kesehatan kerja yang sedang berlangsung	1	2	3	4	5	6
<i>Personal priorities and need for safety</i>							
1	Keselamatan dan kesehatan kerja adalah prioritas nomor satu di pikiran saya ketika menyelesaikan pekerjaan	1	2	3	4	5	6
2	Penting bagi saya untuk terus menekankan pada keselamatan dan kesehatan kerja	1	2	3	4	5	6
<i>Personal appreciation of risk</i>							
1	Saya percaya bahwa hanya masalah waktu untuk menghadapi resiko terkait keselamatan	1	2	3	4	5	6

	dan kesehatan kerja dengan pekerjaan yang saya lakukan						
2	Di tempat kerja saya, kemungkinan hubungan masalah keselamatan dan kesehatan kerja dengan pekerjaan cukup tinggi	1	2	3	4	5	6
Physical work environment							
1	Target kinerja karyawan jarang bertentangan dengan langkah-langkah keselamatan dan kesehatan kerja	1	2	3	4	5	6
2	Saya selalu diberi cukup waktu untuk menyelesaikan pekerjaan dengan aman	1	2	3	4	5	6

E. Kepuasan Kerja

Pekerjaan itu sendiri							
No	Pernyataan	ASTS	STS	TS	S	SS	ASS
1	Saya merasa puas dengan tugas menarik yang diberikan perusahaan	1	2	3	4	5	6
2	Saya merasa puas karena memiliki kesempatan untuk belajar mengembangkan kemampuan	1	2	3	4	5	6
3	Saya merasa puas karena memiliki kesempatan untuk menerima tanggung jawab	1	2	3	4	5	6
Gaji atau upah							
1	Saya merasa puas dengan gaji yang diberikan kepada saya sesuai dengan beban atau tanggung jawab yang dipikul	1	2	3	4	5	6
2	Saya merasa puas dengan gaji yang saya terima diberikan secara adil	1	2	3	4	5	6
Kesempatan promosi jabatan							
1	Saya merasa puas karena perusahaan secara terbuka memberikan peluang atau kesempatan pada seluruh karyawan untuk mengikuti promosi kenaikan jabatan	1	2	3	4	5	6
2	Saya merasa puas dengan sistem promosi yang ditetapkan perusahaan sesuai dengan kinerja yang dilakukan didalam perusahaan	1	2	3	4	5	6

Pengawasan oleh pimpinan							
1	Saya merasa puas karena ketika proses pengawasan, atasan saya memberikan bantuan teknis di tempat kerja pada karyawan	1	2	3	4	5	6
2	Saya merasa puas karena atasan saya memberikan dukungan pada pekerjaan para karyawan	1	2	3	4	5	6
3	Saya merasa puas karena atasan saya memiliki kepedulian tinggi pada para karyawan	1	2	3	4	5	6
Rekan kerja							
1	Saya merasa puas karena rekan kerja memberikan bantuan ketika saya mengalami kesulitan	1	2	3	4	5	6
2	Saya merasa puas karena rekan kerja ditempat saya bekerja saling mendukung satu sama lain	1	2	3	4	5	6
3	Saya merasa puas karena rekan kerja ditempat saya bekerja yang bersahabat memberikan kenyamanan satu sama lain	1	2	3	4	5	6
Lingkungan kerja							
1	Saya merasa puas dengan lingkungan kerja fisik (tempat, fasilitas kerja) yang disediakan oleh perusahaan	1	2	3	4	5	6
2	Saya merasa lebih bersemangat karena lingkungan kerja non fisik (hubungan antar rekan kerja baik, suasana kerja bersahabat, harmonis) diperhatikan oleh perusahaan	1	2	3	4	5	6

F. Komitmen Organisasi

<i>Affective commitment</i>							
No	Pernyataan	ASTS	STS	TS	S	SS	ASS
1	Saya akan senang menghabiskan sisa karir saya dengan perusahaan ini	1	2	3	4	5	6
2	Saya akan senang sekali untuk melakukan pekerjaan dengan perusahaan ini	1	2	3	4	5	6

3	Saya benar-benar merasa seolah-olah masalah perusahaan ini termasuk masalah saya sendiri	1	2	3	4	5	6
4	Saya pikir saya tidak mudah terikat atau melekat pada perusahaan lain seperti saya terikat dengan perusahaan saya saat ini	1	2	3	4	5	6
5	Saya merasa seperti bagian dari keluarga di perusahaan ini	1	2	3	4	5	6
6	Saya merasa terikat secara emosional dengan perusahaan ini	1	2	3	4	5	6
7	Perusahaan ini memiliki banyak arti pribadi bagi saya	1	2	3	4	5	6
8	Saya memiliki perasaan yang kuat terhadap perusahaan saya	1	2	3	4	5	6
<i>Continuance commitment</i>							
1	Saya takut kemungkinan terjadi jika saya berhenti dari pekerjaan saya saat ini tanpa memiliki pengganti pekerjaan lain	1	2	3	4	5	6
2	Akan sulit bagi saya untuk meninggalkan perusahaan saya sekarang, bahkan jika saya menginginkannya	1	2	3	4	5	6
3	Akan banyak gangguan dalam hidup jika saya memutuskan untuk meninggalkan perusahaan saya sekarang	1	2	3	4	5	6
4	Sulit bagi saya untuk meninggalkan perusahaan saya sekarang	1	2	3	4	5	6
5	Saat ini, tetap setia dengan perusahaan saya adalah masalah kebutuhan juga keinginan bagi saya	1	2	3	4	5	6
6	Saya merasa bahwa saya memiliki terlalu sedikit pilihan sebagai pertimbangan untuk meninggalkan perusahaan ini	1	2	3	4	5	6
7	Satu dari beberapa konsekuensi serius meninggalkan perusahaan ini adalah kelangkaan alternatif pekerjaan yang tersedia	1	2	3	4	5	6
8	Salah satu alasan utama saya terus bekerja untuk perusahaan ini adalah bahwa jika saya pergi akan membutuhkan pengorbanan pribadi yang cukup besar,	1	2	3	4	5	6

	perusahaan lain mungkin tidak sesuai dengan manfaat keseluruhan yang saya dapat atau miliki dari perusahaan ini						
<i>Normative commitment</i>							
1	Saya pikir orang-orang saat ini sering berpindah dari perusahaan ke perusahaan lain merupakan hal yang kurang baik	1	2	3	4	5	6
2	Saya meyakini bahwa seseorang harus selalu setia kepada organisasinya	1	2	3	4	5	6
3	Berpindah dari perusahaan ke perusahaan lain terlihat tidak etis bagi saya	1	2	3	4	5	6
4	Salah satu alasan utama saya terus bekerja untuk perusahaan ini adalah bahwa saya percaya bahwa kesetiaan itu penting dan oleh karena itu saya merasakan rasa kewajiban moral untuk tetap bekerja	1	2	3	4	5	6
5	Jika saya mendapat tawaran untuk pekerjaan lain yang lebih baik di tempat lain, saya tidak akan merasa berhak meninggalkan perusahaan saya	1	2	3	4	5	6
6	Saya diajarkan untuk percaya pada nilai kesetiaan untuk satu perusahaan	1	2	3	4	5	6
7	Segala sesuatunya lebih baik di hari ke hari ketika orang-orang tinggal dengan satu perusahaan untuk sebagian besar (sepanjang) karier mereka	1	2	3	4	5	6
8	Saya berpikir bahwa keinginan setia untuk menjadi bagian dari perusahaan merupakan hal penting bagi saya	1	2	3	4	5	6

44	6	5	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	5	3	2	4	4	4	3	5	3	4	2	2	2	3	2	3	2	3	95	3,39
45	6	6	6	5	6	6	5	4	5	5	4	6	6	6	4	4	6	5	6	4	5	5	5	6	4	5	5	6	5	5	1	139	4,96		
46	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	6	6	5	4	4	4	4	6	5	4	4	4	4	3	3	127	4,54		
47	4	3	3	3	4	5	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	1	1	100	3,57			
48	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	3	3	126	4,50			
49	4	4	3	3	4	5	3	3	4	4	2	4	4	3	3	4	5	4	5	4	5	4	2	5	4	2	2	5	2	2	2	98	3,50		
50	4	4	3	3	4	5	4	4	4	4	4	3	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	1	106	3,79		
51	5	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	5	1	3	119	4,25			
52	6	6	5	6	5	5	5	6	5	5	6	6	5	5	5	6	6	6	6	6	6	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	157	5,61		
53	3	3	2	2	3	4	3	2	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	81	2,89		
54	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	115	4,11			
55	4	4	3	3	4	5	5	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	105	3,75		
56	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	119	4,25			
57	6	5	4	4	6	6	6	5	4	4	4	4	4	5	4	6	6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	133	4,75			
58	6	5	4	5	6	6	5	6	5	5	6	6	6	6	5	6	6	6	6	6	6	5	5	5	5	5	5	5	6	6	155	5,54			
59	6	6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	6	143	5,11			
60	5	5	3	1	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	3	3	4	117	4,18			
61	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	114	4,07			
62	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	122	4,36			
63	6	5	6	5	6	6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	6	5	5	6	5	5	5	5	5	5	5	6	5	4	5	6	147	5,25		
64	3	4	2	2	3	3	4	2	3	4	5	4	3	2	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	5	3	89	3,18		
65	5	5	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	5	5	5	5	5	3	3	4	2	3	3	4	2	1	98	3,50		
66	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	106	3,79			
67	5	2	4	2	6	5	5	1	1	4	3	4	1	1	1	2	3	4	2	6	4	2	5	1	6	5	1	6	5	1	2	88	3,14		
68	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	3	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	130	4,64			
69	4	4	2	2	4	4	4	2	1	4	2	1	4	2	1	4	2	1	4	2	1	4	2	1	4	2	1	4	2	2	1	70	2,50		

122	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	99	3,54
123	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	140	5,00
124	4	4	4	2	5	5	4	2	2	4	1	3	3	2	4	2	1	6	2	3	4	3	5	3	1	1	86	3,07		
125	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	122	4,36		
126	2	2	1	2	2	3	2	1	2	1	1	2	1	1	4	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	44	1,57		
127	6	5	5	6	3	4	3	2	5	4	6	2	4	2	4	5	6	6	2	4	5	4	4	2	1	109	3,89			
128	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	6	6	6	5	4	6	4	3	3	127	4,54			
129	3	2	4	2	5	5	5	2	3	5	3	2	2	2	3	4	3	4	4	4	3	3	4	2	2	91	3,25			
130	4	3	4	4	4	4	5	3	5	4	6	4	2	5	3	4	3	5	4	4	3	4	3	2	3	4	108	3,86		
131	6	6	5	6	6	5	5	5	5	6	6	4	6	6	5	4	5	5	6	5	6	6	5	6	6	4	152	5,43		
132	4	3	3	4	4	4	4	4	5	3	4	2	3	4	3	4	4	3	4	2	3	4	2	2	3	2	92	3,29		
133	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	129	4,61			
134	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	129	4,61			
135	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	6	4	4	4	4	5	4	4	122	4,36		
136	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	118	4,21			
137	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	6	6	5	6	5	6	5	6	6	4	4	140	5,00		
138	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	4	4	162	5,79		
139	4	4	3	2	4	5	4	3	2	4	4	3	2	4	3	2	3	2	4	3	2	2	2	3	2	2	85	3,04		
140	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	3	114	4,07		
141	6	4	6	4	4	3	4	5	3	4	5	4	3	5	4	3	5	4	3	3	6	3	4	2	4	3	110	3,93		
142	6	6	1	5	1	2	6	6	6	5	5	6	6	5	6	6	6	6	6	5	6	3	2	6	6	6	142	5,07		
143	4	4	5	4	5	5	5	3	4	4	4	4	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	2	2	116	4,14		
144	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	3	3	114	4,07		
145	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	107	3,82		
146	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	6	5	4	5	123	4,39		
147	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	6	6	6	5	5	5	5	5	4	4	4	135	4,82		

40	6	5	6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	94	4,95
41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	76	4,00
42	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	83	4,37
43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	76	4,00
44	4	4	4	4	5	5	6	6	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	100	5,26
45	4	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	111	5,84
46	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	87	4,58
47	4	4	5	4	4	5	6	5	5	6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	92	4,84
48	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	88	4,63
49	3	4	4	4	4	3	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	73	3,84
50	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	75	3,95
51	3	3	6	6	2	4	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	3	98	5,16
52	6	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	110	5,79
53	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	71	3,74
54	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	76	4,00
55	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	75	3,95
56	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	79	4,16
57	5	5	6	5	5	5	5	5	5	6	5	5	5	5	5	5	5	5	6	4	5	5	5	5	5	5	5	5	98	5,16
58	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	107	5,63
59	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	95	5,00
60	4	4	4	4	4	4	5	5	5	6	6	5	5	5	5	5	5	6	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	90	4,74
61	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	3	5	4	3	5	5	5	5	5	90	4,74
62	4	5	5	4	5	5	6	5	6	5	6	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	94	4,95
63	6	5	5	5	6	5	6	6	6	6	6	5	5	6	6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	6	103	5,42
64	4	5	5	5	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	76	4,00
65	3	3	4	4	4	5	5	4	4	3	3	5	4	4	3	3	3	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	75	3,95

66	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72	3,79
67	5	5	5	6	5	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	5	5	5	105	5,53
68	5	5	5	5	5	6	6	6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	101	5,32
69	2	2	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	68	3,58
70	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	82	4,32
71	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	76	4,00
72	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	6	4	4	5	94	4,95
73	1	1	6	2	4	4	4	4	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	77	4,05
74	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	95	5,00
75	6	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	107	5,63
76	4	4	5	5	5	5	6	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	92	4,84
77	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	83	4,37
78	2	2	4	3	3	3	6	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	74	3,89
79	4	4	4	4	4	4	6	4	4	5	4	4	4	4	6	5	4	6	5	4	6	3	3	82	4,32
80	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	76	4,00
81	6	5	6	5	6	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	6	2	4	100	5,26
82	4	5	5	5	5	5	5	5	5	6	5	5	5	5	6	5	4	5	4	5	5	5	5	95	5,00
83	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	3	5	5	5	5	5	6	5	5	5	92	4,84
84	5	5	5	6	3	2	6	5	5	6	5	5	2	6	6	6	4	3	4	4	3	4	5	88	4,63
85	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	3	4	2	2	2	4	2	2	4	4	65	3,42
86	5	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	3	6	109	5,74
87	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	91	4,79
88	5	5	5	5	6	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	107	5,63
89	6	6	6	6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	100	5,26
90	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	76	4,00
91	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	2	2	2	2	3	60	3,16

92	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	72	3,79
93	5	5	6	6	6	6	6	6	6	4	5	4	6	2	3	6	4	98	5,16	
94	5	4	5	5	5	5	5	5	6	5	5	5	6	5	5	5	97	5,11		
95	5	5	6	5	6	5	5	5	5	5	4	4	6	3	4	4	5	93	4,89	
96	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	76	4,00	
97	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	76	4,00	
98	4	4	5	5	5	5	6	4	3	6	5	6	5	6	5	3	4	92	4,84	
99	5	6	6	5	6	6	6	5	5	6	6	6	6	5	5	5	5	105	5,53	
100	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	86	4,53		
101	5	5	5	6	6	6	5	5	5	5	5	5	5	5	6	5	5	100	5,26	
102	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	77	4,05	
103	5	4	4	5	5	4	4	3	3	5	4	3	1	5	6	5	6	84	4,42	
104	5	4	4	5	5	4	4	3	3	5	4	3	1	5	6	5	6	84	4,42	
105	3	3	3	2	4	4	4	4	4	5	5	4	6	6	6	5	5	82	4,32	
106	6	6	6	5	6	6	6	5	6	5	5	5	5	6	6	6	4	105	5,53	
107	3	4	4	3	5	5	5	3	4	5	5	4	6	6	5	4	5	86	4,53	
108	6	6	6	6	5	6	6	6	6	6	5	5	4	6	6	5	5	106	5,58	
109	3	6	5	6	4	5	6	6	6	6	4	6	5	6	5	6	4	101	5,32	
110	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	114	6,00	
111	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	87	4,58	
112	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	76	4,00	
113	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	95	5,00	
114	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	6	6	4	6	6	86	4,53	
115	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	6	6	6	5	112	5,89	
116	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	76	4,00	
117	2	2	2	3	3	4	3	5	3	5	4	5	3	5	4	3	4	70	3,68	

144	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	76	4,00
145	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	76	4,00
146	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	81	4,26	
147	5	5	6	5	4	6	6	5	5	5	5	5	4	6	4	4	6	4	4	4	4	5	97	5,11	
148	2	3	4	3	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	74	3,89	
149	5	6	6	6	3	6	6	6	6	6	1	5	6	6	6	6	6	5	6	3	6	6	100	5,26	
150	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	2	3	4	4	4	72	3,79	
151	5	5	5	5	6	5	6	5	4	6	4	6	4	6	4	6	6	4	6	4	4	5	97	5,11	
152	5	6	5	6	4	4	6	5	6	5	4	4	5	2	4	4	4	4	4	5	5	4	89	4,68	
153	6	4	6	4	6	6	6	4	4	6	3	4	4	6	4	6	6	4	6	4	3	92	4,84		
154	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	6	5	4	4	4	4	4	82	4,32	
155	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	5	75	3,95		
156	5	6	6	6	3	6	6	6	6	6	1	5	6	6	6	6	5	6	3	6	6	6	100	5,26	
157	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	72	3,79	
158	3	4	4	5	3	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	81	4,26	
159	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	6	4	6	5	4	5	4	5	4	88	4,63	
160	6	4	6	4	6	6	4	4	4	5	3	4	5	6	6	4	6	4	6	4	3	92	4,84		
161	6	6	6	5	5	4	5	6	6	5	4	3	6	6	6	6	6	5	6	3	4	96	5,05		
162	5	4	4	4	6	4	4	4	5	3	6	4	4	6	6	6	3	4	4	5	5	86	4,53		
163	1	1	4	1	1	2	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	49	2,58	
164	2	3	4	3	3	4	4	5	5	6	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	83	4,37	
165	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	114	6,00	
166	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	6	4	6	4	4	6	4	4	4	75	3,95	
167	6	4	4	4	4	5	6	5	6	6	4	5	4	6	6	5	6	5	5	6	6	6	97	5,11	
168	5	5	4	6	6	6	6	6	6	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	3	4	5	103	5,42	
169	3	3	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	82	4,32	

196	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	87	4,58
197	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	92	4,84
198	6	5	4	5	5	4	6	5	5	6	5	6	5	5	4	4	4	4	4	3	5	4	89	4,68
199	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	81	4,26
200	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	83	4,37
201	6	5	6	6	5	6	5	5	5	6	5	6	6	6	6	6	6	5	6	5	6	6	107	5,63
202	4	4	5	5	4	4	6	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	88	4,63	
203	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	83	4,37
204	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	87	4,58
Jumlah	87	87	94	90	94	93	101	95	94	101	91	94	89	102	101	92	95	90	96					
Rata-rata	4,3	4,3	4,6	4,4	4,6	4,6	5,0	4,6	4,6	4,9	4,4	4,6	4,3	5,0	5,0	4,5	4,6	4,4	4,7					
1	1	3	2	2	3	0	0	8	3	7	8	2	8	0	0	1	8	1	8	1	2			

Kepuasan Kerja (kode Z), 15 pertanyaan, 204 sampel

No	z1	z2	z3	z4	z5	z6	z7	z8	z9	z10	z11	z12	z13	z14	z15	Jumlah	Rata-rata
1	4	4	6	4	4	3	3	6	6	6	6	6	4	5	3	70	4,67
2	5	5	4	4	4	3	2	3	4	5	4	5	5	6	5	64	4,27
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75	5,00
4	4	4	4	5	4	4	5	4	3	3	5	5	5	5	5	65	4,33
5	5	5	5	5	5	4	3	4	4	4	5	5	5	5	5	69	4,60
6	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	52	3,47
7	4	5	5	4	3	4	4	4	5	5	4	3	3	4	4	61	4,07
8	6	6	6	3	3	3	3	5	6	6	6	6	5	6	5	75	5,00
9	6	6	6	4	4	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	85	5,67
10	2	2	4	1	1	1	1	4	4	4	3	2	5	3	5	42	2,80

11	5	5	5	3	2	2	2	3	4	4	5	5	5	5	5	4	59	3,93
12	5	5	5	1	1	1	1	4	1	1	3	4	4	4	4	1	41	2,73
13	4	4	4	2	2	1	1	4	4	4	5	5	4	4	4	52	3,47	
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60	4,00	
15	4	5	4	6	6	1	1	3	3	3	5	5	5	6	6	63	4,20	
16	3	3	3	3	3	1	1	3	4	3	4	4	4	4	3	46	3,07	
17	6	6	6	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	5	3	60	4,00	
18	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	71	4,73	
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	59	3,93	
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75	5,00	
21	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	53	3,53	
22	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	70	4,67	
23	5	4	4	2	2	2	2	3	3	2	5	5	4	4	3	50	3,33	
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60	4,00	
25	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	68	4,53	
26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	6	4	75	5,00	
27	4	4	4	2	2	4	6	4	5	6	4	4	6	6	6	67	4,47	
28	4	5	5	2	1	1	1	5	6	6	5	5	5	5	6	62	4,13	
29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75	5,00	
30	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	66	4,40	
31	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	59	3,93	
32	6	6	6	5	5	5	5	6	6	6	6	6	6	6	6	86	5,73	
33	6	6	6	1	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	6	84	5,60	
34	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	60	4,00	
35	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	53	3,53	
36	4	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	5	58	3,87	

37	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	51	3,40
38	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	89	5,93
39	3	4	4	3	3	2	1	3	4	3	2	3	4	3	4	3	3	45	3,00
40	2	4	4	1	1	1	1	1	3	2	5	3	5	5	5	5	43	2,87	
41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60	4,00	
42	5	5	5	5	3	5	3	4	5	3	4	4	4	4	4	4	63	4,20	
43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60	4,00	
44	3	3	3	2	1	1	1	5	5	5	5	5	4	4	4	3	50	3,33	
45	5	5	6	3	3	2	2	6	6	6	6	6	6	6	3	5	70	4,67	
46	5	5	5	3	3	3	3	4	4	4	4	4	5	4	5	4	61	4,07	
47	5	4	4	5	5	2	1	5	5	5	4	4	4	4	4	4	62	4,13	
48	5	5	5	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	61	4,07	
49	4	4	4	2	1	1	1	4	4	3	4	4	5	4	4	4	49	3,27	
50	3	3	3	4	4	1	1	4	4	4	4	4	4	3	4	4	49	3,27	
51	5	5	5	2	1	3	2	5	6	6	4	3	3	4	4	4	58	3,87	
52	5	6	6	6	6	6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80	5,33	
53	4	3	3	1	1	1	1	4	4	4	4	3	3	3	2	3	40	2,67	
54	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	61	4,07	
55	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	55	3,67	
56	5	6	5	4	5	5	3	4	4	4	5	5	5	4	4	5	69	4,60	
57	4	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	67	4,47	
58	6	6	6	3	3	6	6	5	5	5	5	5	5	5	6	6	78	5,20	
59	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	6	5	73	4,87	
60	5	5	4	4	4	3	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	62	4,13	
61	5	5	5	4	4	4	3	4	5	4	5	4	5	5	5	4	66	4,40	
62	5	4	5	3	3	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	66	4,40	

141	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	58	3,87
142	6	6	6	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	31	2,07
143	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	59	3,93
144	4	4	5	2	2	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	52	3,47
145	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	57	3,80
146	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	66	4,40
147	5	5	5	4	4	4	3	3	3	3	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	65	4,33
148	4	4	4	1	1	1	3	1	3	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	50	3,33
149	6	6	6	4	4	4	4	6	6	6	6	4	6	4	6	6	6	6	6	6	5	5	82	5,47
150	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56	3,73
151	5	5	6	4	3	3	3	3	3	3	4	5	4	4	6	5	6	5	5	6	4	5	68	4,53
152	5	6	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	66	4,40	
153	5	3	5	4	4	4	3	2	3	2	5	5	6	6	6	6	6	6	6	6	5	6	71	4,73
154	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	59	3,93
155	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	52	3,47
156	6	6	6	4	4	4	6	6	6	6	6	4	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	83	5,53
157	4	2	2	4	4	4	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52	3,47
158	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	64	4,27
159	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	57	3,80
160	5	3	5	4	4	4	3	2	3	2	5	5	6	6	6	6	6	6	6	6	5	6	71	4,73
161	3	3	4	5	1	5	2	2	2	2	3	3	4	6	6	6	6	6	6	6	5	6	63	4,20
162	4	4	5	1	1	1	3	4	4	4	4	4	4	4	5	6	6	6	6	6	6	5	62	4,13
163	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	5	5	5	5	2	1	1	27	1,80
164	5	6	6	5	2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	6	4	60	4,00
165	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	90	6,00
166	4	4	4	1	1	1	1	1	1	1	1	6	1	4	4	1	4	1	4	4	4	4	41	2,73

193	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60	4,00
194	6	6	6	6	5	4	4	4	4	4	4	4	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	81	5,40
195	5	5	6	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	59	3,93
196	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	66	4,40	
197	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	72	4,80	
198	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	67	4,47		
199	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60	4,00		
200	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	67	4,47		
201	6	6	6	5	3	3	3	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	81	5,40		
202	5	5	5	4	5	4	4	6	4	6	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	70	4,67		
203	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	58	3,87		
204	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	66	4,40		
Jumlah	888	912	926	703	705	689	659	825	860	837	908	906	916	881	891													
Rata-rata	4,35	4,47	4,54	3,45	3,46	3,38	3,23	4,04	4,22	4,10	4,45	4,44	4,49	4,32	4,37													

Komitemen Organisasi (kode Y), 24 pertanyaan, 204 sampel

No	y1	y2	y3	y4	y5	y6	y7	y8	y9	y1	y1	y1	y1	y1	y1	y1	y1	y1	y1	y1	y1	y1	y1	y2	y2	y2	y2	y2	y2	y2	y2	y2	y2	y2	y2	Jumlah	Rata-rata
1	4	4	6	4	6	6	4	4	3	4	3	4	4	4	1	4	2	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	93	3,88	
2	6	6	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	6	5	6	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	112	4,67	
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	120	5,00		
4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	100	4,17		
5	5	5	5	5	5	5	6	6	3	3	3	4	4	5	4	3	3	3	2	5	3	2	5	3	5	5	4	5	5	4	4	4	4	101	4,21		
6	3	5	4	5	5	5	4	4	3	4	4	3	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	2	5	4	4	4	4	4	4	4	96	4,00			
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	96	4,00			
8	6	6	6	6	6	6	6	6	4	6	4	6	6	6	6	6	4	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	137	5,71			

139	1	4	4	3	4	4	4	4	4	1	2	2	2	3	3	2	4	3	2	3	2	2	2	3	66	2,75
140	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	2	3	2	2	2	71	2,96
141	4	4	3	4	4	4	4	4	3	5	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	85	3,54
142	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	26	1,08	
143	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	4	2	2	2	74	3,08	
144	2	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	81	3,38	
145	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	88	3,67	
146	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	102	4,25	
147	4	4	4	4	5	4	5	5	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	91	3,79	
148	1	4	4	3	4	4	4	4	1	2	2	2	2	3	3	2	4	2	3	2	2	2	2	66	2,75	
149	6	4	3	6	6	6	6	6	6	5	6	6	6	5	6	6	5	6	6	5	6	6	6	134	5,58	
150	3	4	4	4	4	3	4	3	5	4	3	3	3	4	4	2	3	2	4	1	3	4	4	82	3,42	
151	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	95	3,96	
152	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	3	4	4	6	4	4	4	5	104	4,33	
153	6	5	4	6	6	6	5	4	6	1	6	6	6	6	6	4	3	4	6	3	3	6	6	120	5,00	
154	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	3	5	3	4	4	4	4	4	4	99	4,13	
155	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	82	3,42	
156	6	4	3	6	6	6	6	6	6	5	6	6	6	6	5	6	6	5	6	6	5	6	6	134	5,58	
157	4	4	4	4	4	2	2	4	2	4	2	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	4	2	72	3,00	
158	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	105	4,38	
159	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	92	3,83	
160	6	5	4	6	6	6	5	4	6	1	6	6	6	6	6	4	3	4	6	3	3	6	6	120	5,00	
161	5	6	4	3	3	5	3	4	5	4	5	6	6	5	5	4	6	5	6	5	6	6	6	118	4,92	
162	4	6	6	6	6	1	6	6	4	4	5	6	6	6	4	5	1	4	3	6	6	3	5	115	4,79	
163	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	24	1,00	
164	6	6	4	5	5	4	5	5	5	6	4	5	5	5	3	5	5	4	4	4	5	4	5	114	4,75	

Lampiran 3

Hasil Uji Validitas

1. Uji Validitas Budaya Organisasi

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	115.7304	405.094	.662	.960
VAR00002	115.9608	403.171	.652	.960
VAR00003	116.3431	410.049	.420	.962
VAR00004	116.4265	400.866	.630	.960
VAR00005	115.8480	409.233	.509	.961
VAR00006	115.7745	409.949	.572	.961
VAR00007	115.8431	403.985	.704	.960
VAR00008	116.2990	398.211	.694	.960
VAR00009	116.3873	399.608	.706	.960
VAR00010	116.0882	405.155	.697	.960
VAR00011	115.9951	398.478	.794	.959
VAR00012	116.0588	396.203	.783	.959
VAR00013	116.5392	393.481	.659	.960
VAR00014	115.9510	399.466	.722	.960
VAR00015	116.2598	396.597	.747	.959
VAR00016	116.4853	394.527	.737	.959
VAR00017	116.1275	403.659	.739	.960
VAR00018	115.8431	400.261	.759	.959
VAR00019	116.0686	394.389	.775	.959
VAR00020	115.7010	403.954	.643	.960
VAR00021	116.1029	399.521	.663	.960
VAR00022	115.9265	401.241	.699	.960
VAR00023	116.2402	401.474	.663	.960
VAR00024	116.3578	394.536	.698	.960
VAR00025	116.0343	402.890	.595	.961
VAR00026	116.1863	399.147	.715	.960
VAR00027	116.8088	391.091	.684	.960

VAR00028	116.7892	389.586	.685	.960
----------	----------	---------	------	------

2. Uji Validitas K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	83.6520	144.524	.605	.946
VAR00002	83.6520	144.317	.680	.944
VAR00003	83.3284	146.360	.747	.943
VAR00004	83.5392	144.772	.700	.944
VAR00005	83.3333	145.681	.664	.944
VAR00006	83.3578	145.118	.768	.943
VAR00007	82.9657	146.782	.717	.943
VAR00008	83.2794	146.498	.760	.943
VAR00009	83.3333	147.189	.737	.943
VAR00010	82.9951	146.172	.769	.943
VAR00011	83.4853	149.118	.530	.947
VAR00012	83.3382	146.481	.734	.943
VAR00013	83.5784	147.142	.647	.945
VAR00014	82.9608	147.181	.663	.944
VAR00015	82.9657	147.107	.716	.944
VAR00016	83.4510	146.150	.648	.945
VAR00017	83.2843	147.919	.596	.945
VAR00018	83.5490	148.840	.602	.945
VAR00019	83.2451	147.457	.682	.944

3. Uji Validitas Kepuasan Kerja

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	56.9510	139.613	.729	.927
VAR00002	56.8333	141.972	.607	.930
VAR00003	56.7647	141.708	.690	.928
VAR00004	57.8578	137.866	.558	.932

VAR00005	57.8480	136.642	.587	.932
VAR00006	57.9265	132.955	.704	.928
VAR00007	58.0735	131.142	.735	.927
VAR00008	57.2598	135.395	.795	.925
VAR00009	57.0882	139.204	.646	.929
VAR00010	57.2010	135.363	.719	.927
VAR00011	56.8529	139.909	.723	.927
VAR00012	56.8627	139.390	.702	.928
VAR00013	56.8137	140.586	.688	.928
VAR00014	56.9853	139.433	.667	.929
VAR00015	56.9363	142.030	.634	.929

4. Uji Validitas Komitmen Organisasional

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	91.7108	471.133	.739	.970
VAR00002	91.3284	482.064	.703	.970
VAR00003	91.5980	480.912	.708	.970
VAR00004	91.5196	472.615	.774	.969
VAR00005	91.2451	480.570	.708	.970
VAR00006	91.5294	479.442	.688	.970
VAR00007	91.3333	479.859	.742	.970
VAR00008	91.4608	478.141	.767	.969
VAR00009	92.0098	470.670	.699	.970
VAR00010	91.8039	469.193	.829	.969
VAR00011	92.1520	471.144	.737	.970
VAR00012	91.7892	466.069	.848	.969
VAR00013	91.4265	475.625	.802	.969
VAR00014	91.7647	474.319	.777	.969
VAR00015	91.8775	475.034	.702	.970
VAR00016	91.5735	475.881	.759	.969
VAR00017	91.9902	471.882	.683	.970
VAR00018	91.7353	474.471	.767	.969
VAR00019	92.2010	470.723	.708	.970
VAR00020	91.5588	470.514	.829	.969

VAR00021	92.2598	472.262	.694	.970
VAR00022	91.7843	472.633	.789	.969
VAR00023	91.7647	471.117	.827	.969
VAR00024	91.5931	471.622	.817	.969

Lampiran 4

Hasil Uji Reliabilitas

1. Uji Reliabilitas Budaya Organisasi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.961	28

2. Uji Reliabilitas K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.947	19

3. Uji Reliabilitas Kepuasan Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.933	15

4. Uji Reliabilitas Komitmen Organisasional

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.971	24

Lampiran 5
Hasil Uji Asumsi Klasik

MODEL REGRESI X1, X2 → Z

1. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Uji 1
N		204
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	2.1290
	Std. Deviation	.84071
Most Extreme Differences	Absolute	.066
	Positive	.033
	Negative	-.066
Test Statistic		.066
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal. b. Calculated from data. c. Lilliefors Significance Correction. d. This is a lower bound of the true significance.		

2. Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients^a					Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta				
1 (Constant)	.253	4.119		.061	.951		
Budaya Organisasi	.328	.044	.541	7.437	.000	.413	2.423
K3	.245	.072	.249	3.419	.001	.413	2.423
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja							

3. Uji Heterokedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.661	2.863		-.580	.562
	Budaya Organisasi	.050	.031	.176	1.635	.104
	K3	.017	.050	.036	.337	.737

a. Dependent Variable: RES2

MODEL X1, X2, Z → Y

1. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Uji 2
N		204
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	2.8029
	Std. Deviation	1.43093
Most Extreme Differences	Absolute	.067
	Positive	.067
	Negative	-.048
Test Statistic		.067
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal. b. Calculated from data. c. Lilliefors Significance Correction. d. This is a lower bound of the true significance.		

2. Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta				
1 (Constant)	-2.679	7.752		-.346	.730		
Budaya Organisasi	.462	.094	.422	4.934	.000	.324	3.090
K3	.093	.139	.052	.667	.505	.390	2.564
Kepuasan Kerja	.563	.133	.312	4.244	.000	.439	2.278

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasional

3. Uji Heteroskedastisitas

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.498	.220		2.864	.005
Budaya Organisasi	.004	.014	.031	.258	.797
K3	-.010	.005	-.635	-1.905	.064
Kepuasan Kerja	-.008	.005	-.376	-1.487	.145

a. Dependent Variable: komitmen organisasional

Lampiran 6

Hasil Uji Analisis Kuantitatif

MODEL REGRESI X1, X2 → Z

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.749 ^a	.561	.557	8.36785

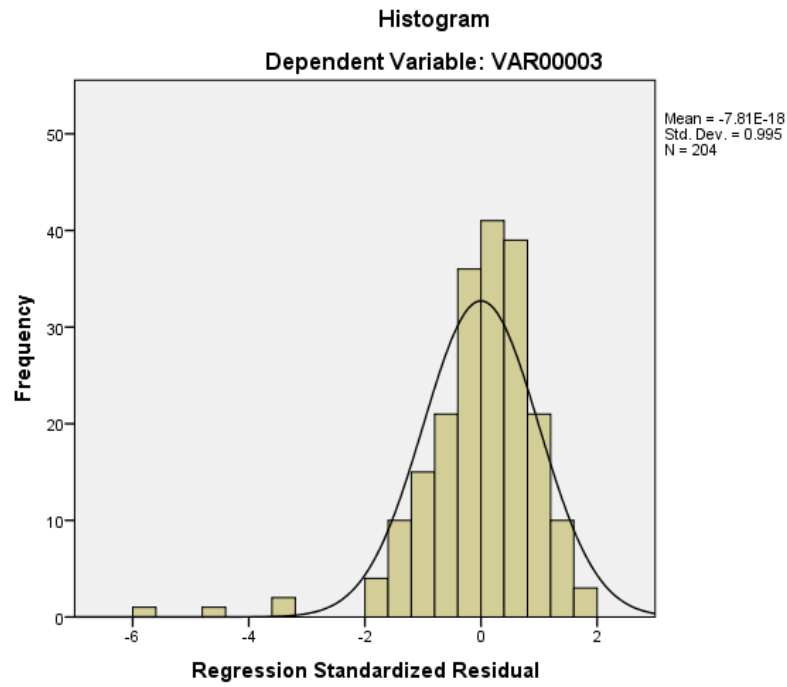
a. Predictors: (Constant), K3, Budaya Organisasi
b. Dependent Variable: Komitmen Organisasional

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	17980.968	2	8990.484	128.397	.000 ^b
	Residual	14074.189	201	70.021		
	Total	32055.157	203			

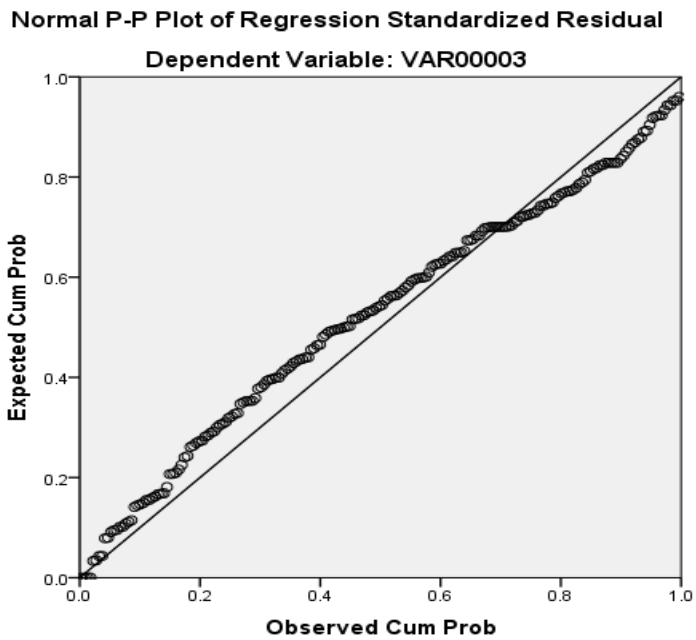
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja
b. Predictors: (Constant), K3, Budaya Organisasional

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.253	4.119		.061	.951
	Budaya Organisasi	.328	.044	.541	7.437	.000
	K3	.245	.072	.249	3.419	.001

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja



Gambar 1
Histogram Model Regresi $X_1, X_2 \rightarrow Z$



Gambar 2
Normal P-P Plot Model Regresi $X_1, X_2 \rightarrow Z$

MODEL X1, X2, Z→Y

Model Summary ^b										
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change	Durbin-Watson
						F Change	df1	df2		
1	.725 ^a	.526	.519	15.74914	.526	73.979	3	200	.000	2.041

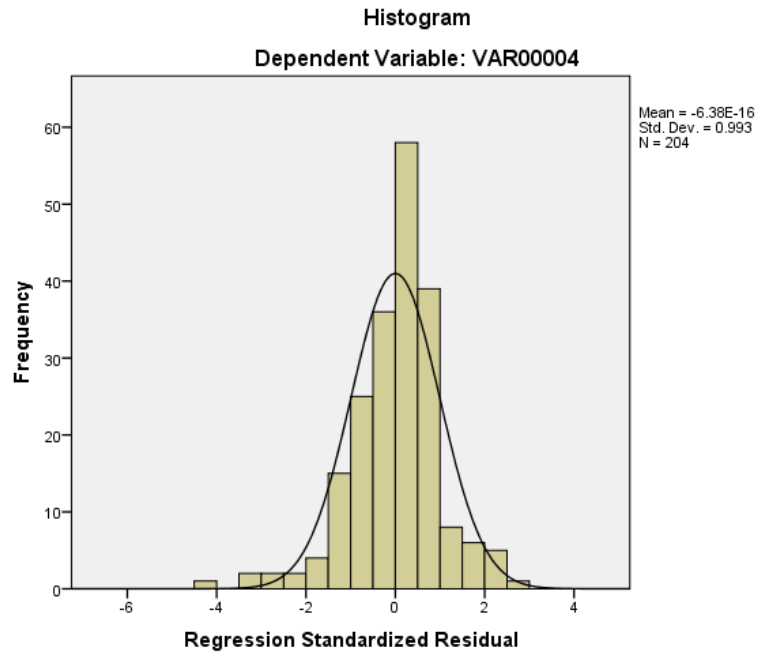
a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, K3, Budaya Organisasi
b. Dependent Variable: Komitmen Organisasional

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	55048.066	3	18349.355	73.979	.000 ^b
	Residual	49607.090	200	248.035		
	Total	104655.157	203			

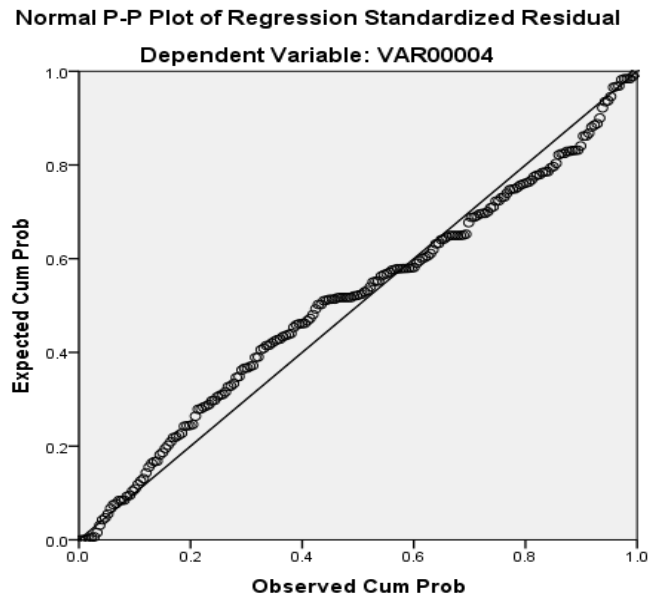
a. Dependent Variable: Komitmen Organisasional
b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, K3, Budaya Organisasi

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-2.679	7.752		-.346	.730		
	VAR00001	.462	.094	.422	4.934	.000	.324	3.090
	VAR00002	.093	.139	.052	.667	.505	.390	2.564
	VAR00003	.563	.133	.312	4.244	.000	.439	2.278

a. Dependent Variable: VAR00004



Gambar 3
Model Regresi $X_1, X_2, Z \rightarrow Y$



Gambar 4
Normal P-P Plot Model Regresi $X_1, X_2, Z \rightarrow Y$

Lampiran 7

Pedoman Wawancara

Pedoman Wawancara

1. Bagaimana pelaksanaan K3 diperusahaan yang anda ketahui baik sebagai pelaksana (karyawan) ataupun yang memiliki program pelaksanaan K3 (perusahaan)?
2. Jumlah karyawan laki-laki dengan perempuan banyak manakah? Perbandingannya berapa? Komitmen laki-laki dan perempuan apakah sama diperusahaan?
3. Faktor-faktor apa saja yang dominan mendukung terciptanya komitmen diperusahaan?
4. Apakah kondisi lokasi kerja yang jauh dari tempat asal berpengaruh terhadap komitmen karyawan perusahaan?
5. Bagaimana budaya kerja yang tercipta diperusahaan?
6. Apa saja permasalahan yang mempengaruhi komitmen karyawan baik terhadap pekerjaannya atau perusahaan tempat bekerja?
7. Menurut bapak apa saja faktor yang menyebabkan kepuasan kerja itu tidak mendukung komitmen karyawan diperusahaan?
8. Komitmen yang seperti apa yang dibentuk atau ditanamkan kepada seluruh karyawan?
9. Ada tidak solusi jika karyawan sudah tidak loyal atau ingin mengundurkan diri?
10. Sangat personal sekalikah masalah yang berkaitan dengan komitmen? Tolong dijelaskan kasusnya seperti apakah?
11. Kepuasan dan komitmen karyawan di lapangan terkait pelaksanaan itu seperti apa yang terjadi diperusahaan? Seperti apakah komplain yang dilakukan karyawan jika mereka merasa tidak puas yang dia peroleh dari perusahaan?
12. Dari hasil nilai tertinggi analisis item statistik dan observasi dilapangan bahwa perusahaan sangat mendorong karyawan untuk berkerjasama dalam team, memberikan fasilitas yang menunjang penyelesaian berbagai hal terkait pekerjaan dan terciptanya kebersamaan serta kekeluargaan antar karyawan sehingga meski karyawan secara personal merasa tidak puas dengan misalkan gaji atau rendahnya kesempatan kerja atau peluang untuk promosi kenaikan jabatan (hasil statistik terendah), hal tersebut tidak membuat menurunkan komitmen kerja karyawan. Mereka masih tetap nyaman dalam bekerja diperusahaan dengan baik. Bagaimana tanggapan bapak tentang hal ini? Mengapa hal tersebut dapat terjadi?

Lampiran 8

Transkrip Wawancara

Narasumber 1

Ahdan Surya/Electrical Supervisor/Maintenance and Construction Division

Jumat, 13 Juli 2018 /14.24 WIB /Via Telpon dan Surat Elektronik

Penulis : Assalamualaikum pak ahdan
Terimakasih atas waktu yang diluangkan untuk saya yaa pak, daftar pertanyaan sudah saya kirimkan via email semoga sudah bapak baca sebelumnya. Sebelumnya saya akan menjelaskan terlebih dulu alasan saya melakukan wawancara karena ada hasil data yang saya peroleh dari lapangan ada yang tidak terbukti sehingga disini saya ingin mengetahui faktor-faktor penyebabnya hal tersebut dapat terjadi.

Narasumber : Iya sudah dek, silahkan saja di mulai wawancaranya.

Penulis : Baiklah terima kasih sebelumnya pak, langsung saja ngih pak. Bagaimana pelaksanaan K3 diperusahaan bapak baik sebagai pelaksana (karyawan) ataupun yang memiliki program pelaksanaan K3 (perusahaan) itu seperti apa?

Narasumber : Sejauh ini Pelaksanaan K3 yang dilakukan oleh karyawan cukup baik, hal ini dilihat dari kesadaran karyawan untuk menerapkan norma-norma K3 setiap melakukan pekerjaan dilapangan. Perusahaan sangat proaktif dalam melakukan pembinaan program K3 bagi karyawan dilingkungan perusahaan. Hal ini terlihat dari adanya program K3 yang dibuat oleh perusahaan (contoh : SHEAP/ Safety Healt and Environment Accountability Program), yang bertujuan untuk memantau pelaksanaan K3 pada semua level karyawan di lingkungan perusahaan.

Penulis : Oke pak, terus terkait dengan karyawannya nih pak. Jumlah karyawan laki-laki dengan perempuan banyak manakah pak? Perbandingannya berapa dan komitmen laki-laki dan perempuan apakah sama diperusahaan?

Narasumber : Mayoritas banyak laki-laki dibandingkan perempuan, perkiraan saya...eee. karyawan Laki-Laki 85% dan perempuan 15%. Pada dasarnya semua karyawan memiliki komitmen dan kesadaran yang sama terkait dengan K3. Hanya saja, dalam mengerjakan pekerjaan,

perempuan biasanya lebih telaten dibandingkan laki-laki. Orang yang bekerja dengan telaten tentunya dipengaruhi oleh komitmen dan kesadaran yang lebih baik terkait dengan K3.

Penulis : Pertanyaan selanjutnya ngiih pak. Faktor-faktor apa saja yang dominan mendukung terciptanya komitmen di perusahaan?

Narasumber : ..eee...Adanya benefit yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sangat memadai. Sistem roster (*on off duty*) yang cukup sesuai, sangat membuat nyaman karyawan dalam bekerja.

Penulis : Lanjut ngih pak... Apakah kondisi lokasi kerja yang jauh dari tempat asal berpengaruh terhadap komitmen karyawan perusahaan. Menanggapi pernyataan ini bagaimana pendapat bapak.

Narasumber : ..Suasana, kondisi dan lingkungan kerja yang nyaman cukup membuat karyawan untuk bertahan bekerja meski jauh dari daerah asalnya. Selain itu banyaknya fasilitas yang disediakan oleh perusahaan bagi karyawannya juga sangat membuat karyawan merasa aman dan nyaman dalam bekerja..

Penulis : Kemudian nih pak, bagaimana budaya kerja yang tercipta di perusahaan?

Narasumber : Budaya kerja yang tercipta dan dibangun oleh karyawan di perusahaan sangat baik. Budaya kerja berpedoman pada nilai-nilai **Banpu Spirit** yang dimiliki oleh perusahaan. Dan telah ditanamkan oleh perusahaan kepada seluruh karyawan, agar menjadi pedoman karyawan dalam lingkungan perusahaan.

Penulis : Banpu spirit penerapannya terasa sekali yaa pak pada karyawan dari yang saya alami selama disana. Selanjutnya pertanyaannya mengenai apa saja permasalahan yang mempengaruhi komitmen karyawan baik terhadap pekerjaannya ataupun pada perusahaan tempat bekerja?

Narasumber : Masih adanya tingkat disiplin kerja yang rendah pada sebagian kecil karyawan di lingkungan perusahaan. Meski prosesntasanya kecil sih, hal ini perlu ditindaklanjuti agar tidak mempengaruhi sesuatu yang sudah baik untuk mencapai tujuan dan komitmen perusahaan.

Penulis : Menurut bapak apa saja faktor yang menyebabkan kepuasan kerja itu tidak mendukung komitmen karyawan di perusahaan?

- Narasumber : Mungkin penyebabnya adalah adanya beberapa keluhan dan complain atau tuntutan karyawan kepada perusahaan dalam hal ini manajemen. yang belum dipenuhi, dijawab atau ditanggapi. Keluhan yang tidak ditanggapi tentu akan berdampak terhadap rendahnya kepuasan karyawan terhadap perusahaan.
- Penulis : ..eee.. Komitmen yang seperti apa yang dibentuk atau ditanamkan kepada seluruh karyawan?
- Narasumber : Komitmen yang ditanamkan kepada seluruh karyawan yaitu menanamkan nilai-nilai Banpu Spirit sebagai nilai perilaku dan budaya kerja yang digunakan dilingkungan perusahaan. Nilai Banpu Spirit sangat membantu untuk meningkatkan komitmen seluruh karyawan terhadap perusahaan.
- Penulis : Ada tidak solusi jika karyawan sudah tidak loyal atau ingin mengundurkan diri?
- Narasumber : Untuk hal karyawan sudah tidak loyal atau mau mengundurkan diri, biasanya menjadi tanggung HR Department untuk memberikan solusi yang tepat bagi karyawan, agar dapat menguntungkan kedua belah pihak (karyawan dan perusahaan).
- Penulis : Masih semangat ngiih pak. Masuk pertanyaan selanjutnya ngih pak, sangat personal sekalikah masalah yang berkaitan dengan komitmen? Tolong dijelaskan kasusnya seperti apakah pak?
- Narasumber : Menurut saya sangat personal, karena hal ini akan terkait dengan kepribadian dan *attitude* seseorang. Seseorang yang memiliki kepribadian dan *attitude* yang baik tentunya juga akan berdampak pada komitmennya pada perusahaan. Seseorang dengan kepribadian dan *attitude* yang baik akan melakukan pekerjaannya dengan penuh rasa tanggung jawab.
- Penulis : Kepuasan dan komitmen karyawan/kerja di lapangan terkait pelaksanaan itu seperti apa yang terjadi diperusahaan? Seperti apakah complain yang dilakukan karyawan jika mereka merasa tidak puas yang dia peroleh dari perusahaan? Misal; demo, mogok kerja... eee... seperti apa itu pak?
- Narasumber : Kasus yang sering muncul adalah tentang tuntutan pemberian bonus produksi atau bonus akhir tahun dari perusahaan kepada karyawan. Karena karyawan merasa berhak untuk mendapatkan hal tersebut berdasarkan kinerja/performa yang telah dilakukan. Namun

untuk menyampaikan tuntutan tersebut karyawan yang diwakili oleh Serikat Pekerja menggunakan jalur musyawarah dengan manajemen.

Penulis : Dari hasil nilai tertinggi analisis item statistik dan observasi dilapangan bahwa perusahaan sangat mendorong karyawan untuk berkerjasama dalam tim, memberikan fasilitas yang menunjang penyelesaian berbagai hal terkait pekerjaan dan terciptanya kebersamaan serta kekeluargaan antar karyawan. Sehingga meski karyawan secara (person) merasa tidak puas dengan misalkan gaji atau rendahnya kesempatan kerja atau peluang untuk promosi kenaikan jabatan (hasil statistik terendah), hal tsb tidak membuat menurunkan komitmen kerja karyawan. Mereka masih tetap nyaman dalam bekerja diperusahaan dengan baik. Bagaimana tanggapan bapak tentang hal ini? Mengapa hal tersebut dapat terjadi?

Narasumber : Betul sekali bahwa, salah satu problem yang cukup mengganggu terhadap komitmen kerja karyawan adalah rendahnya peluang promosi kenaikan jabatan. Tentu hal ini akan berdampak pada turunnya motivasi karyawan (low performance) karena menganggap seperti tidak dihargai/ tidak ada apresiasi atas kinerja baik yang telah dilakukan. 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.

Penulis :Oke pak sudah cukup ngiih, sekali lagi terima kasih atas waktunya.

Narasumber : semoga jawaban saya sesuai yang diharapkan yaa dek, semoga sukses skripsinya. Semnagat

Penulis : iyaa pak Aamiin, mohon maaf ngiih pak mengganggu waktunya. Semoga Allah membalas kebaikan bapak. *Wassalamu'alaykum warahmatullahi wabarakatuh.*

Narasumber 2

Cahyo Laksono/Safety Supervisor/Quality Safety and Environment Division

Sabtu, 14 Juli 2018 /19.45 WIB /Via Telpon dan Surat Elektronik

Penulis : Assalamualaikum pak cahyo, kemarin sudah saya jelaskan ngiih pak terkait data yang akan dibuktikan lewat wawancara ini.

Sebelumnya terimakasih atas waktu yang diluangkan untuk saya yaa pak.

- Narasumber : Ya farisa silahkan mulai saja, apakah pertanyaannya.
- Penulis : Oke baik pak, langsung saja ngih pak. Bagaimana pelaksanaan K3 diperusahaan bapak baik sebagai pelaksana (karyawan) ataupun yang memiliki program pelaksanaan K3 (perusahaan) itu seperti apa?
- Narasumber : Bahwa untuk K3 di PT TCM itu adalah kewajiban dan kebutuhan yang harus dipenuhi, karena bekerja untuk selamat kan ya jadi ruang lingkupnya kita bekerja tidak akan lepas dari k3 dan itu semua sudah diatur dari perundang-undangan. Itu sebagai tuntutan yg 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. Program K3 ..eee.. contoh sebelum masuk bekerja karyawan di tes kesehatan, utk memulai bekerja ada pembekalan induksi K3LH jadi setiap karyawan yang bekerja itu sadar. Apa bahaya saat bekerja dan harus melakukan apa dan prosedurnya seperti apa itu sebagai dasar, jadi contohnya rutin yang kita lakukan mulai pemeriksaan tempat kerja, alat kerja, jadi banyak cara. Tidak ada yang lepas dari aspek k3. Karena mayoritas aktivitas kita berbahaya dan kita punya prosedur.
- Penulis : Oke baik pak. Jumlah karyawan laki-laki dengan perempuan banyak manakah pak? Perbandingannya berapa dan komitmen laki-laki dan perempuan apakah sama diperusahaan?
- Narasumber : Banyak pekerja laki-laki. Perbandingannya 85; 15 %. Berbeda komitmennya karena scup bekerjanya berbeda antara laki-laki dan perempuan.
- Penulis : Pertanyaan selanjutnya yaa pak. Faktor-faktor apa saja yang dominan mendukung terciptanya komitmen diperusahaan?
- Narasumber : Sebetulnya diberapa persen K3 itu ada dalam undang-undang, ada hak dan kewajiban, hak untuk karyawan dan kewajiban untuk perusahaan karena ruang lingkup lokasi, pekerjaan, tanggung jawab semua aspek bahkan itu pasti ada *safetynya*.. sebelum melakukan pekerjaan di TCM semua mayoritas ada *safety nya*.. karena kita kan untuk mencapai produksi yang baik maka K3 harus baik juga. Itu yg

ditekan kan pada seluruh karyawan baik level bawah hingga level manajerial..

Penulis : Bearti K3 itu sesuatu yang dibutuhkan pada diri karyawan tambang yaa pak?

Narasumber : Iya betul

Penulis : Lanjut yaa pak.. Apakah kondisi lokasi kerja yang jauh dari tempat asal berpengaruh terhadap komitmen karyawan perusahaan. Menanggapi pernyataan ini bagaimana pendapat bapak.

Narasumber : ... kebutuhan dasar seseorang bekerja.. melihat perusahaan itu dari sisi positif dan negatif, tapi umumnya punya *impact* atau *benefit* yang baik ga siih.. contoh untuk saya dan keluarga.. lalu kenapa orang jauh-jauh bekerja ke area pertambangan yang lokasinya remote area.. yaa karena orang melihat perusahaan itu *long lifenya* baik atau ga dan semua kembali pda pilihan.. jika ga ada pilihan yaa mreka akan tetap bertahan..

Penulis : Kemudian nih pak, bagaimana budaya kerja yang tercipta diperusahaan?

Narasumber : Kalo kita itu sudah ada pakemnya. Kita punya budaya organisasi yang sudah terbentuk.. suka ga suka mau gaa mau.. kalo mau masuk sini itu sudah ada 4 aspek yaa, Inovasi, Integritas, Care, Sinergi namanya Banpu Spirit yang melekat dengan kental budaya ini untuk semua.. dari level atas sampe bawah .. jadi sinergi ini kerjasama tim ini setiap tahun dinilai 2 kali, kerjasama seperti apa, upaya terhadap pekerjaan, baik target, produksi, k3 atau aspek lainnya..terus integritas kita juga dinilai.. kita terhadap pekerja kayak apa.. jujur atau tidak mampu mengendalikan atau tidak, banyak faktor .. *inovation* karyawan dituntut untuk melakukan perbaikan memberikan inovasi, contoh; cara meningkatkan kepedulian seperti apa, aspek k3 apa yang ditingkatkan, cara meningkatkan produksi seperti apa.. *care*.. menjadi dasar juga bagaimana kita peduli terhadap atasan, bagaiman kita peduli terhadap bawahan, K3, lingkungan, semua dinilai.. itu masuk dalam *Q performance indicator*.

Penulis : Selanjutnya pertanyaannya mengenai apa saja permasalahan yang mempengaruhi komitmen karyawan baik terhadap pekerjaannya ataupun pada perusahaan tempat bekerja?

- Narasumber : Dua hal yang akan berbeda dilihat dari sudut pandang.. ada sistem yang kurang tepat.. sebetulnya perusahaan sudah baik tetapi karena sistem yang kurang tepat dan kebijakan dari manajerial nah itu akan sangat mempengaruhi karena biasa kita kan berbicara mengenai prosedur kerja dan itu semua sudah tercantum dalam komitmen namun rasanya akan berbeda jika ada kebijakan ataupun sistem yang mengatur .. beberapa ada yang tidak tersentuh oleh sistem jadi sebetulnya tinggal kebijakan dari manajerial aja. Contoh level bawah dia sudah memberikan *effort* yang banyak pada pekerjaannya namun mungkin leadernya berpandangan bahwa itu sebagai kewajiban padahal dia punya nilai sisi positif dibanding rekan-rekan kerja yang lain.. karena sistem yg seperti itu.. tidak diberi kesempatan untuk promosi naik jabatan
- Penulis : Menurut bapak apa saja faktor yang menyebabkan kepuasan kerja itu tidak mendukung komitmen karyawan diperusahaan?
- Narasumber : Karena sistem dan kebijakan .. beberapa aspek harus direview atau diperbaiki, harus ditinjau ulang baik dari sisi karyawan atau manajerial, harus lebih disorotiin.. karna dampaknya belum maksimal komitmen disini
- Penulis : ..eee.. Komitmen yang seperti apa yang dibentuk atau ditanamkan kepada seluruh karyawan?
- Narasumber : Kita mulai dari jajaran atas dan jajaran bawah adalah meningkatkan kekompakan, sitem tolong direview lalu kebijakan yang dibuat itu ditaati yaa kan?.. *risk of interest* itu dikurangi, budaya sinegi.. integritas inovasi dan *care* itu dibangun dengan kuat. Jadi masing-masing departement dari bisnis unit itu akan terbiasa..
- Penulis : Ada tidak solusi jika karyawan sudah tidak loyal atau ingin mengundurkan diri?
- Narasumber : eee..sejauh ini perusahaan masih perhatian.. apabila ada karyawan yang tidak loyal itu kembali keatasan masing-masing.. mungkin berikan pembinaan, pelatihan, penge,bangan dan lainnya agar karyawan lebih termotivasi.
- Penulis : Ooh begitu yaa pak. Berarti sangat personal sekalikah masalah yang berkaitan dengan komitmen itu yaa pak? Tolong dijelaskan kasusnya seperti apakah pak?
- Narasumber : Secara manajerial komitmen sudah berjalan dengan baik,tapi secara dilapangan lebih ke arah personal di lapangan lebih secara personal.

- Penulis : Kepuasan dan komitmen karyawan/kerja di lapangan terkait pelaksanaan itu seperti apa yang terjadi diperusahaan? Seperti apakah komplain yang dilakukan karyawan jika mereka merasa tidak puas yang dia peroleh dari perusahaan? Misal; demo, mogok kerja... eee... seperti apa itu pak?
- Narasumber : Kalo itu sebenarnya kita punya wadahnya juga dari perusahaan sudah ada kalo seandainya kita ada keluhan, hingga perhatian itu bukan hanya level bawah namun hingga *head office*, setiap tahun akan ada interview utk mereka, progmnya namanya FGD pada setiap bagian level dari situ aspirasi dari semua pekerja akan ditampung untuk dievaluasi.
- Penulis : Dari hasil nilai tertinggi analisis item statistik dan observasi dilapangan bahwa perusahaan sangat mendorong karyawan untuk berkerjasama dalam tim, memberikan fasilitas yang menunjang penyelesaian berbagai hal terkait pekerjaan dan terciptanya kebersamaan serta kekeluargaan antar karyawan. Sehingga meski karyawan secara personal merasa tidak puas dengan misalkan gaji atau rendahnya kesempatan kerja atau peluang untuk promosi kenaikan jabatan (hasil statistik terendah), hal tsb tidak membuat menurunkan komitmen kerja karyawan. Mereka masih tetap nyaman dalam bekerja diperusahaan dengan baik. Bagaimana tanggapan bapak tentang hal ini? Mengapa hal tersebut dapat terjadi?
- Narasumber : Walaupun mereka ga puas tetapi mereka tetap menjalankan komitmen karena itu kewajiban.. ada dua faktor internal yaitu kewajiban dan eksternal karena tidak ada pilihan. Keduanya saling terikat. Nilainya jauh lebih besar dari adanya faktor kekeluargaan ataupun kenyamanan. Kondisi disini dibuat menjadi tempat yang layak, Cuma dari beberapa orang yang tidak puas akan mandeg, maksudnya tidak akan berkembang lebih parah lagi karena dia punya kewajiban untuk bekerja dan dari faktor eksternal itu ga ada tempat lain selain disini yang lebih nyaman.. begitu..ibaratnya jalani aja deh yang udah ada.. Yang terbangun iklim disini itu adalah toleransi yang baik, kekeluargaan yang terbangun akibat kenyamanan.. jadi yang tadinya tidak komitmen jadi komitmen dan bersyukur.
- Penulis : Hasil dari nilai statistik ada yang terendah pada kepuasan kerja yaitu mengenai rendahnya kesempatan kerja atau peluang untuk promosi kenaikan jabatan. Sebenarnya keadaannya seperti apa yaa pak?

Narasumber : Setiap *person* pasti ingin jenjang karir yang baik.. namun kapasitas ini ada di sistem dan HR .. ada wilayah abu-abu yang sampai saat ini menjadi pr dan ada suatu yang kurang logik karena saat ada kesempatan promosi yang bersangkutan tidak ingin dipromosikan.. biasanya masalah gaji, benefit dan tanggung jawab, lalu ada ga layak dipromosikan tetapi bisa mendapat promosi..

Penulis : Oke pak cahyo terimakasih banyak dan bantuannya selama ini.

Narasumber : Kalo masih butuh bantuan bilang saja farisa.

Penulis : iyaa pak, mohon maaf ngiih pak mengganggu waktunya. Semoga Allah membalas kebaikan bapak. *Wassalamu'alaykum warahmatullahi wabarakatuh.*

Narasumber 3

Joko Purnomo /Maintenance Operator/ Maintenance and Construction Division

Minggu, 22 Juli 2018 /19.15 WIB /Via Telpon

Penulis : Assalamualaikum pak cahyo, kemarin sudah saya jelaskan ngiih pak terkait data yang akan dibuktikan lewat wawancara ini. Sebelumnya terimakasih atas waktu yang diluangkan untuk saya yaa pak.

Narasumber : Ya farisa silahkan mulai saja, apakah pertanyaannya.

Penulis : Oke baik pak, langsung saja ngih pak. Bagaimana pelaksanaan K3 diperusahaan bapak baik sebagai pelaksana (karyawan) ataupun yang memiliki program pelaksanaan K3 (perusahaan) itu seperti apa?

Narasumber : Secara umum karyawan sudah menaati sesuai prosedur dan pelaksanaan K3 dari perusahaan sudah bagus. K3 sesuatu hal pokok yang harus diterapkan oleh karyawan dipertambangan, semua sudah diatur dalam K3.

Penulis : Apa saja program K3 disana pak?

Narasumber : Adanya *Safety talk* tiap seminggu sekali, setiap harinya ada *tolbox meeting* setiap pagi.. jadi itu isinya mengatur tugas-tugas temen-temen.. dan diingatkan tentang keselamatannya

Penulis : Oke pak, terus terkait dengan karyawannya nih pak. Jumlah karyawan laki-laki dengan perempuan banyak manakah pak?

- Narasumber : Laki-laki itu lebih banyak mbak, perbandingannya 90:10%.
- Penulis : Di perusahaan sebenarnya bapak sudah merasa puas tidak kah pak?
- Narasumber : Puas dari aspek apa nih mb?
- Penulis : Dari segi gaji, reward, lingkungan kerja dan lainnya.
- Narasumber : Saya sudah puas mb, karena saya liat dari perusahaan lainnya diluar lebih unggul TCM. Misalkan saja soal kesehatan TCM akan menjamin 100% untuk karyawannya fasilitas yang diberikan sesuai tingkat level kerjanya, yang ini tidak ada pada diperusahaan lain.
- Penulis : Pertanyaan selanjutnya ngiih pak. Faktor-faktor apa saja yang dominan mendukung terciptanya komitmen diperusahaan?
- Narasumber : Lingkungan kerja yang membuat saya betah disini.. saya sudah 13 tahun kerja disini mbak tapi masih belum bosan dan nyaman. Teman-teman bisa seperti keluarga, komunikasi antara atasan dan bawahan itu seperti tidak ada sekatnya, pokoknya seperti teman mbak..kalo sudah diluar jam kerja dan kalo sudah dilingkungan kerja..namanya bawahan juga harus tau juga mana batasannya sama atasan. Kesesahan atau kesulitan kita bawahan selalu mendampingi lah atau mengasih support entah dari segi apapun. saya anggap pekerjaan itu sebagai hobby..
- Penulis : K3 diperusahaan tambang itu tidak dapat terpisahkan oleh setiap karyawan yang ada di tambang ngiih pak?
- Narasumber : iya benar mbak.. K3 itu melekat erat pada setiap karyawan diperusahaan 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.
- Penulis : Lanjut ngih pak... Apakah kondisi lokasi kerja yang jauh dari tempat asal berpengaruh terhadap komitmen karyawan perusahaan. Menannggapi pernyataan ini bagaimana pendapat bapak.
- Narasumber : Kalo saya sih tidak mbak, karena saat ini saya tinggal diluar mess mbak bersama keluarga.. jadi menurut saya yaa nyaman saja mbak hhehe.. melak dari office bunyut kan hanya berjarak 15 km..

- Penulis : Kemudian nih pak, bagaimana budaya kerja yang tercipta di perusahaan?
- Narasumber : Bawahan menghargai atasan dan atasan yaa menghargai karyawan..sesuai lah tidak ada batasan itu tadi beranggapan keluarga semua sehingga yaa.. kinerjanya jadi bagus.. nyaman kerja di perusahaan. Saya senang dimana istilahnya bermacam-macam suku lah tetapi tetap rukun.. tetep saling menghargai.
- Penulis : Pernah tidak sih pak tau ada yang merasa tidak puas dengan apa yang diberikan perusahaan atau dari bapak sendiri pernah mengalaminya?
- Narasumber : Pernah sih mb, ada yang merasa pendapatnya tidak diterima oleh atasan karena mungkin belum tentu pendapatnya itu dapat menyelesaikan persoalan..tetapi yaa itu wajar dilapangan seperti apa.. namun itu tidak terlalu mengganggu.
- Penulis : ..eee.. Komitmen yang seperti apa yang dibentuk atau ditanamkan kepada seluruh karyawan?
- Narasumber : yaa.. tata tertib mbak, karena atasan saya selalu tepat waktu mbak.. jadi yaa sebagai bawahan yaa malu mb. Budaya malu itu ada. Namun dari pemiliknya orang Thailand yang memberikan kenaikan gaji jika kinerjanya baik.
- Penulis : Menurut bapak apa saja faktor yang menyebabkan kepuasan kerja itu tidak mendukung komitmen karyawan di perusahaan?
- Narasumber : Lingkungan kerja yaa itu tadi mbak menurut saya..tergantung manusianya jika menilai masalah kepuasan itu mbak
- Penulis : Ada tidak solusi jika karyawan sudah tidak loyal atau ingin mengundurkan diri?
- Narasumber : Belum pernah sih mb, kecuali karena karyawan tersebut naik jabatan ke perusahaan lain, masa kerja sudah habis lebih dari 10 tahun dan umur sudah mencapai 40 tahun.
- Penulis : Bearti komitmen itu sangat personal sekali yaa pak?
- Narasumber : Iyaa benar mbaak
- Penulis : Kepuasan dan komitmen karyawan/kerja di lapangan terkait pelaksanaan itu seperti apa yang terjadi di perusahaan? Seperti apakah komplain yang dilakukan karyawan jika mereka merasa tidak

puas yang dia peroleh dari perusahaan? Misal; demo, mogok kerja...
eee... seperti apa itu pak?

Narasumber : Di TCM sendiri belum pernah ada demo atau mogok kerja..
makmur artinya..jika tidak terjadi kepuasan itu nanti bisa
disampaikan ke serikat pekerja dan serikat menyampaikan ke
management. Setelah itu management melakukan tindakan.

Penulis : Bila dibanding dengan budaya dan kepuasan kerja faktor yang
membuat karyawan itu komitmen itu lebih cenderung pada budaya
nya pada kepuasan yang diberikan perusahaan, gimana menurut
bapak.

Narasumber : 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.

Penulis : Oke pak sudah selesai pak, sekali lagi terima kasih atas waktunya.

Narasumber : Mohon maaf ngih mbak jika jawaban saya kurang memuaskan.

Penulis : Iyaa bapak ndak pp. Terimakasih sekali atas waktunya. Semoga
Allah membalas kebaikan bapak. *Wassalamu'alaykum
warahmatullahi wabarakatuh.*

Narasumber 4**Achmad Mamduh /Mine Manager Administrasi****Rabu, 18 Juli 2018 /16.05 WIB /Via Chat WA**

Penulis : Faktor-faktor yang mempengaruhi K3 itu tidak memiliki hubungan dengan komitmen karyawan apakah penyebabnya?

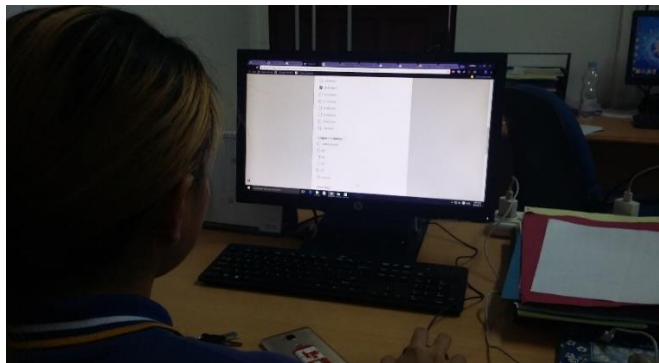
Narasumber : *Faktor yang menyebabkan komitmen karyawan tidak signifikan terhadap K3 dikarenakan ada persepsi karyawan bahwa masih mudah mencari pekerjaan lain di areal pertambangan dimana saat ini memang sedang banyak tawaran pekerjaan saat harga batubara meningkat lagi*

Penulis : Faktor-faktor lain yang mempengaruhi budaya organisasi itu tidak memiliki hubungan terhadap komitmen organisasional melalui kepuasan kerja apakah penyebabnya?

Narasumber : *Dikarenakan ada persepsi karyawan terhadap strategi pengembangan karir dan perusahaan sebagai tempat membangun karir serta sistem promosi dengan score 55%, yang memberi nilai 1, 2 dan 3.*

Lampiran 9

Dokumentasi Penelitian



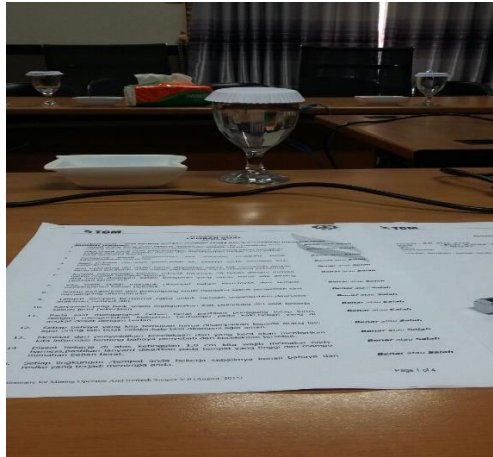
Gambar 5. Karyawan Mengisi Kuesioner Online
Sumber: Dokumentasi Peneliti, 2018



Gambar 6. Penyuluhan Pengisian Kuesioner dan Motivasi
Sumber: Dokumentasi Peneliti, 2018



Gambar 7. *Safety Talk* Karyawan PT TCM
Sumber: Dokumentasi Peneliti, 2018



Gambar 8. Induksi Safety
Sumber: Dokumentasi Peneliti, 2018



Gambar 9. Observasi Lapangan
Sumber: Dokumentasi Peneliti, 2018



Gambar 10. Observasi Lapangan
Sumber: Dokumentasi Peneliti, 2018



Gambar 11. Lingkungan PT TCM di Bunyut
Sumber: Dokumentasi Peneliti, 2018



Gambar 12. Lingkungan PT TCM di Adong
Sumber: Dokumentasi Peneliti, 2018



Gambar 13. Lingkungan Kerja PT TCM di Adong
Sumber: Dokumentasi Peneliti, 2018

Lampiran 10

Surat Permohonan Izin Penelitian



No : 0498/L/TCM-HR/V/2018
 Lampiran : -
 Hal : Permohonan Penelitian

Kepada Yth,
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
Fakultas Ekonomi
 Di-
Yogyakarta

Dengan hormat,

Terkait Permohonan Penelitian dari Universitas Islam Indonesia pada PT. Trubaindo Coal Mining, maka dengan ini kami menyatakan dapat menerima permohonan tersebut mulai 28 Mei – 28 Juni 2018, berikut daftar nama siswa yang kami terima:

NO.	NAMA	NIM
1	Farisa Rahma Himawati	14311345

Demikian surat balasan ini kami sampaikan agar dapat dimaklumi dan dipergunakan sebagaimana mestinya.

Muara Bunyut, 24 Mei 2018

PT. Trubaindo Coal Mining



Catatan : #Persyaratan Pkl
 1. Copy KTP atau Kartu Pelajar/Mahasiswa
 2. Surat Keterangan Sehat dari Dokter
 3. Copy Kartu Asuransi Jiwa

PT Trubaindo Coal Mining
 Pondok Indah Office Tower III, 3rd floor
 Jl. Sultan Iskandar Muda
 Pondok Indah Kav V-TA
 Jakarta 12310 - Indonesia
 T : +62 21 2932 8100
 F : +62 21 2932 7999
 www.tlmg.co.id

Adong Site Office :
 Camp Adong
 Kecamatan Muara Lawa
 Kabupaten Kutai Barat
 East Kalimantan 76775, Indonesia
 T : +62 21 2932 8100 ext. 1300
 F : +62 21 2932 8100 ext. 1400

Bunyut Site Office :
 Camp Bunyut
 Kecamatan Melak
 Kabupaten Kutai Barat
 East Kalimantan 75705, Indonesia
 T : +62 21 2932 8100 ext. 1500
 F : +62 21 2932 8100 ext. 1600

Lampiran 11

Surat Izin Penelitian PT Trubaindo Coal Mining



UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA FAKULTAS EKONOMI

Condong Catur, Depok, Sleman, Yogyakarta 55283
Telepon (0274) 881546 - 883087 - 885376 Fax. : 882589

Nomor : 156/DEK/10/Div.SDM/V/2018
Hal : PERMOHONAN IJIN PENELITIAN

Kepada Yth.
HRD Manager (Cq. Safety Head)
PT RUBAINDO Coal Mining
CAMP Bunyut Melak, Kutai Barat

Assalamu'alaikum wr.wb.

Diberitahukan dengan hormat, bahwa mahasiswa sebelum mengakhiri pendidikan di Fakultas Ekonomi UII Yogyakarta diwajibkan membuat karya ilmiah berupa riset/penelitian. Sehubungan dengan hal itu mahasiswa kami :

Nama : Farisa Rahma Himawati
No. Mahasiswa : 14311345
Jurusan : Manajemen
Alamat : Condongcatur, Depok, Sleman, Yogyakarta

Bermaksud mohon keterangan/data pada Instansi/Perusahaan yang Saudara pimpin untuk keperluan menyusun skripsi dengan judul :

“Pengaruh Budaya Organisasi dan Keselamatan Kesehatan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening di PT TRUBAINDO COAL MINING”

Dosen Pembimbing : Arif Hartono,,S.E., MHRM., Ph.D.

Hasil karya ilmiah tersebut semata-mata bersifat dan bertujuan keilmuan dan tidak disajikan kepada pihak luar. Oleh karena itu kami mohon perkenan Saudara untuk dapat memberikan data /keterangan yang diperlukan oleh mahasiswa tersebut. Atas perkenan dan bantuan Saudara, kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum wr.wb

Yogyakarta, 07 Mei 2018



Dr. D. Agus Harjito, M. Si,
NIK : 87 311 0103

Lampiran 12

Biodata Peneliti

Nama Lengkap : Farisa Rahma Himawati
Nama Panggilan : Farisa, Ais, Aisyah, Ica
Pekerjaan : Mahasiswa
Suku : Jawa
Status : Single
Nama Ayah : Drs. Khamdani
Nama Ibu : Hudhoifatun Nasamah
Alamat Sekarang : Dusun Stan 10 A RT 06 RW 44 Maguwoharjo,
Depok, Sleman, Yogyakarta.
Telp : (0274)
HP : 0858-7220-9310
Email : farisarahmahimawati@gmail.com
LinkedIn : Farisa Rahma Himawati
Hobi : Menulis dan membaca buku motivasi
Cita-cita : Guru dan Pengusaha Muslimah
Aktivitas Saat ini : 1. Mentor Sagasitas Journal and Research Center.
2. Pengajar TPA Masjid Quwwatul Islam dan TPA
Alliyatul Insan masjid Al Ikhlas Kayen.
3. Kegiatan dakwah online (tim @dakwahku)