

“Pengaruh Sistem Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) dan Etika Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Afektif sebagai Variabel Mediasi di Perusahaan PT. Kaltim Prima Coal (KPC) Departemen CPP Maintenance”



Disusun oleh:

Nama : Diyoba Satriawan Jang Jaya
Nomor Mahasiswa : 14311513
Jurusan : Manajemen
Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

2018

**Pengaruh Sistem Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) dan Etika Kerja
Islami Terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Afektif sebagai
Variabel Mediasi di Perusahaan PT. Kaltim Prima Coal (KPC)**

Departemen CPP *Maintenance*

Diyoba Satriawan Jang Jaya

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Indonesia

14311513@students.uii.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh sistem kesehatan dan keselamatan kerja dan etika kerja islami terhadap kinerja karyawan dengan komitmen afektif sebagai variabel mediasi. Data yang digunakan berasal dari 94 responden di PT. Kaltim Prima Coal, yang diolah dengan menggunakan SMARPLS 3.0.

Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa (1) Sistem kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. (2) Etika kerja islami berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. (3) Sistem kesehatan dan keselamatan kerja (K3) berpengaruh positif terhadap komitmen afektif. (4) Etika kerja islami berpengaruh positif terhadap komitmen afektif. (5) Komitmen afektif berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. (6) Sistem kesehatan dan keselamatan kerja (K3) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan komitmen afektif sebagai variabel mediasi. (7) Etika kerja islami berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan komitmen afektif sebagai variabel mediasi.

Kata Kunci : *Sistem Kesehatan dan Keselamatan Kerja, Etika Kerja Islami, Komitmen Afektif, Kinerja Karyawan*

Abstract

This study aims to determine the effect of occupational health and safety systems and Islamic work ethics on employee performance with affective commitment as a mediating variable. The data used came from 94 respondents at PT. Kaltim Prima Coal, which is processed using SMARPLS 3.0.

The results of this study indicate that (1) The occupational health and safety system has a positive effect on employee performance. (2) Islamic work ethics have a positive effect on employee performance. (3) Occupational health and safety system has a positive effect on affective commitment. (4) Islamic work ethic has a positive effect on affective commitment. (5) Affective commitment has a positive effect on employee performance. (6) Occupational health and safety system has a positive effect on employee performance with affective commitment as a mediating variable. (7) Islamic work ethics has a positive effect on employee performance with affective commitment as a mediating variable.

Keywords: *Occupational Health and Safety System, Islamic Work Ethics, Affective Commitment, Employee Performance.*

1. PENDAHULUAN

Sistem kesehatan dan keselamatan kerja (K3) adalah konsep multidisiplin yang berkonsentrasi pada promosi keselamatan, kesehatan, dan kesejahteraan orang yang bekerja atau karyawan (Bhagawati, 2015). Fokus utama dari sistem kesehatan dan keselamatan kerja ini adalah setiap individu di perusahaan harus terlindungi dari kecelakaan, semua bahaya yang ada di perusahaan, penyakit tertentu, dan penyakit yang berasal dari aktivitas sehari-hari. Perusahaan dengan tingkat kecelakaan yang tinggi harus memperhatikan standar kesehatan dan keselamatan kerja, terutama di bidang pertambangan.

Pertambangan adalah salah satu bisnis yang berbahaya (International Labour Organization, ILO) dan dianggap sebagai pekerjaan dengan risiko dan tingkat kecelakaan yang tinggi. Hal ini terbukti dari anggapan dari masyarakat bahwa para karyawan dari sebuah perusahaan tambang batu bara merasa gelisah dan tidak nyaman saat bekerja. Maka dari itu perusahaan harus memperhatikan sistem kesehatan dan keselamatan kerja (K3). Sebuah sistem kesehatan dan keselamatan kerja (K3) yang baik dibentuk oleh perusahaan agar dapat meningkatkan kepercayaan dan komitmen karyawan agar lebih merasa aman di tempat kerja. Sebuah pengelolaan kesehatan dan keselamatan kerja yang baik dalam organisasi, juga mempengaruhi keputusan mereka untuk tinggal di organisasi dan komitmen untuk memberikan kontribusi yang baik bagi organisasi (Amponsah-tawiah dan Mensah, 2016).

Komitmen dari karyawan adalah hal yang penting untuk diperhatikan oleh perusahaan agar dapat menaikkan standar dan nilai perusahaan. Komitmen organisasi adalah tingkat keterlibatan dengan promosi keselamatan dan pencegahan kecelakaan dalam sebuah organisasi termasuk faktor-faktor keyakinan dan penerimaan yang kuat dari tujuan dan nilai organisasi, kemauan untuk mengerahkan usaha yang cukup besar atas nama organisasi, dan keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi. Dalam mendapatkan komitmen dari karyawan, perusahaan harus menerapkan "strategi komitmen". Pelaksanaan *Zero Accident Vision (ZAV)* membutuhkan 'strategi komitmen' dimana gagasannya adalah bahwa ZAV memberikan pesan keamanan yang jelas dari atasan yang dapat meningkatkan budaya keselamatan dan produktivitas karyawan (Zwetsloot *et al*, 2017).

Islam adalah agama yang mengajarkan tata cara hidup yang lebih baik. Seorang muslim harus berperilaku sesuai dengan ajaran agama Islam. Seorang muslim juga diharapkan menunjukkan ketekunan dan kesabaran dalam menghadapi kesulitan. Mereka harus tunduk pada kehendak Allah dalam semua situasi, tetapi mereka juga diharapkan untuk melakukan upaya bersama jika mereka menginginkan kesuksesan (Zahrah *et al.*, 2016). Islam sebagai agama yang komprehensif sangat ingin meningkatkan pengikut-pengikutnya untuk mempunyai prinsip-prinsip dalam etika kerja yang diperlukan dalam setiap jalan kehidupan, dengan mempertimbangkan hubungan yang signifikan antara etika kerja dan nilai-nilai yang berlaku di masyarakat. Etika kerja islami diklasifikasikan di bawah teori perintah ilahi yang menggunakan agama sebagai landasan dalam mengidentifikasi etika (Salahudin *et al.*, 2016). Dalam studi Islam, benar dan salah perbuatan manusia sangat jelas dipaparkan melalui firman Allah swt di dalam Al-Quran dan hadits.

Perusahaan PT. Kaltim Prima Coal adalah perusahaan pertambangan batubara yang berada di Sangata, Kutai Timur, Kalimantan Timur. Untuk sistem K3 di PT. KPC, Perusahaan PT.KPC berkomitmen untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman bagi seluruh karyawan, tamu, para kontraktor serta setiap orang yang berada dalam area operasional (Kaltim Prima Coal, KPC). Keselamatan setiap individu di perusahaan ini menjadi salah satu prioritas utama bagi PT.KPC. Maka dari itu PT. KPC mendapatkan beberapa penghargaan di bidang keselamatan kerja. Pada tahun 2008 dan 2012 keberhasilan penerapan manajemen keselamatan kerja di KPC membuat perusahaan tambang batu bara ini mendapatkan penghargaan kecelakaan kerja nihil (zero accident).

2. KAJIAN PUSTAKA

2.1. Sistem kesehatan dan keselamatan kerja

Dari hasil penelitian dari Adeyemo dan Smallwood (2017), ditemukan bahwa penegakkan sistem kesehatan dan keselamatan di Nigeria menunjukkan keefektifan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hasil dari penelitian ini sama dengan penelitian dari Dwomoh, *et al.*, (2013), yang mendapatkan hasil bahwa sistem kesehatan dan keselamatan mempunyai korelasi yang tidak lemah. Lalu, dari hasil penelitian Kaynak, *et al.*, (2016), menemukan bahwa sistem kesehatan dan

keselamatan kerja mempunyai pengaruh signifikan dan berhubungan positif dengan kinerja pekerjaan.

H1 : Sistem kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

2.2. *Etika kerja islami*

Dari hasil penelitian Zahrah, *et al.*, (2016), ditemukan hasil bahwa etika kerja islami memiliki hubungan positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian dari Imam, *et al.*, (2013) yang menemukan bahwa Etika kerja Islami terbukti menjadi peramal kinerja karyawan yang baik dan juga kepribadian X dan kepribadian Y. Hasil ini juga sejalan oleh penelitian dari Hayati dan Caniago (2012), yang menemukan bahwa peningkatan kepuasan kerja, komitmen organisasi dan kinerja karyawan mempunyai hubungan yang positif dan signifikan serta konsisten.

H2 : Etika kerja islami berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

2.3. *Sistem kesehatan dan keselamatan kerja dengan komitmen afektif*

Dari hasil penelitian Amponsah-Tawiah dan Mensah, (2016), ditemukan bahwa sistem kesehatan dan keselamatan kerja mempunyai pengaruh signifikan dengan Komitmen afektif. Hasil penelitian ini didapatkan dari 400 karyawan dari tiga perusahaan tambang di negara Ghana. Lalu, penelitian dari Kaynak, *et al.*, (2016), menemukan bahwa sistem kesehatan dan keselamatan kerja mempunyai pengaruh signifikan dan berhubungan positif dengan komitmen organisasional. Dan penelitian dari Budianto, (2014) menemukan bahwa keselamatan kerja dan kesehatan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional.

H3 : Sistem kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen afektif

2.4. *Etika kerja islami dengan komitmen afektif*

Dari hasil penelitian yang dilakukan Salahudin, *et al.*, (2016), yang meneliti tentang hubungan antara etika kerja islami dengan komitmen organisasional yang salah satunya adalah komitmen afektif, ditemukan hasil bahwa etika kerja Islam

mempengaruhi komitmen organisasi dan tiga dimensinya, salah satunya adalah komitmen afektif. Selain itu, Marri, *et al.*, (2013) menemukan bahwa etika kerja islami berpengaruh positif terhadap komitmen afektif. Hal ini juga sejalan oleh Sadozai, *et al.*, (2013) yang menemukan hal serupa.

H4 : Etika kerja islami berpengaruh positif terhadap komitmen afektif

2.5. *Komitmen afektif*

Dari hasil penelitian yang dilakukan Gelderen dan Bik (2016), ditemukan hasil dari penelitian yang meneliti antara komitmen afektif dengan kinerja karyawan, bahwa kedua variabel tersebut berhubungan positif. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sharma dan Dhar (2016), yang berjudul “Factors influencing job performance of nursing staff, Mediating role of affective commitment”. Hal ini juga sejalan dengan penelitian dari Syauta *et al.*, (2012), yang menemukan bahwa komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari hasil penelitian ini ditemukan bahwa komitmen afektif memiliki hubungan yang positif terhadap kinerja karyawan. Dan, penelitian yang dilakukan oleh

H5 : Komitmen afektif berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

2.6. *Sistem kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan dengan komitmen afektif sebagai variabel mediasi*

Dari hasil penelitian Amponsah-Tawiah dan Mensah (2016), ditemukan bahwa sistem kesehatan dan keselamatan kerja mempunyai pengaruh signifikan dengan Komitmen afektif dan kinerja. Lalu penelitian selanjutnya yang dilakukan Gelderen dan Bik (2016), ditemukan hasil bahwa komitmen afektif dengan kinerja karyawan berhubungan positif. Dwomoh, *et al.*, (2013) juga mengatakan bahwa sistem kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan dengan komitmen afektif sebagai variabel mediasi menunjukkan korelasi positif yang tidak lemah.

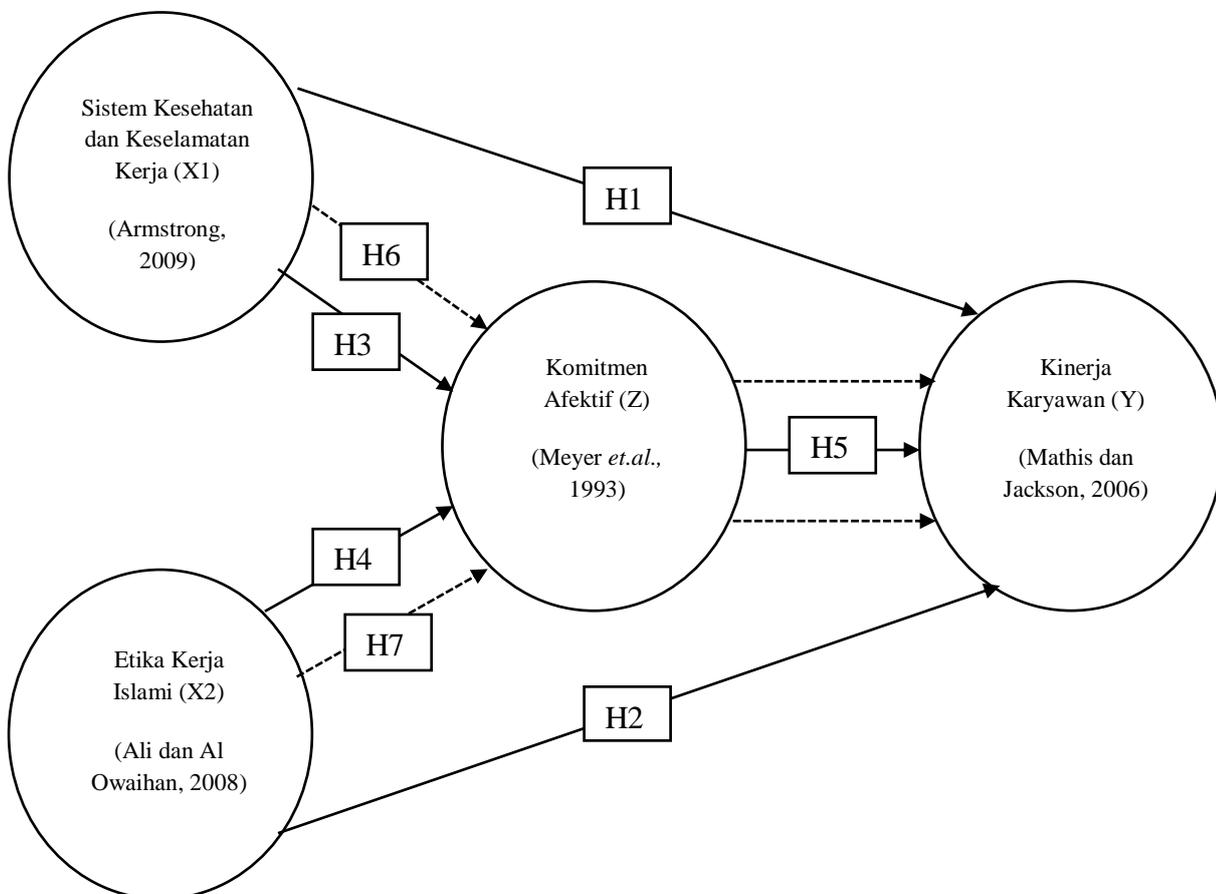
H6 : Sistem kesehatan dan keselamatan kerja berhubungan positif terhadap kinerja karyawan dengan komitmen afektif sebagai variabel mediasi

2.7. *Etika kerja islami terhadap kinerja karyawan dengan komitmen afektif sebagai variabel mediasi*

Penelitian yang dilakukan Salahudin, *et al.*, (2016), menemukan bahwa etika kerja islami berhubungan positif terhadap komitmen organisasional, yang salah satunya adalah komitmen afektif sebagai mediasi terhadap kinerja. Selanjutnya penelitian dari Marri, *et al.*, (2013) juga menemukan hasil serupa. Hal ini juga sejalan oleh Sadozai, *et al.*, (2013) yang menemukan hal serupa.

H7 : Etika kerja islami berhubungan positif terhadap kinerja karyawan dengan komitmen afektif sebagai variabel mediasi

Berdasarkan uraian hipotesis diatas, maka kerangka pemikiran yang digunakan dalam penelitian ini dapat dilihat dari gambar sebagai berikut :



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode survei. Obyek dari penelitian ini adalah perusahaan PT. Kaltim Prima Coal departemen *CPP Maintenance* dengan individu sebagai unit analisis. Variabel di dalam penelitian ini menggunakan tiga jenis variabel yaitu, variabel independen berupa sistem kesehatan dan keselamatan kerja dengan indikator dari Armstrong, (2009) dan etika kerja islami dengan indikator dari Ali dan Al-Owaihian, (2008). Lalu, variabel dependen berupa kinerja karyawan dengan indikator dari Mathis dan Jackson, (2006), dan variabel mediasi berupa komitmen afektif dengan item dari Meyer, *et al.*, (1993).

Dalam penelitian ini, populasi seluruh karyawan tetap PT. Kaltim Prima Coal Departemen *Coal Preparation Plant CPP Maintenance* berjumlah 140. 60 karyawan berasal dari kantor C2, 40 karyawan berasal dari kantor bara mutu, dan 40 karyawan berasal dari kantor C1. Sampel yang akan digunakan di penelitian ini berjumlah 100 orang. Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini merupakan kuesioner tertutup (*close-ended questionnaire*). Kuesioner tertutup akan meminta responden untuk membuat pilihan di antara serangkaian alternatif yang diberikan oleh peneliti. Skala Likert 5 poin akan digunakan dalam kuesioner tertutup ini (1 = Sangat tidak setuju, 2 = Tidak setuju, 3 = Normal, 4 = Setuju, 5 = Sangat setuju). Dalam penelitian ini, data akan dikumpulkan selama dua minggu. Penelitian ini menggunakan *Partial Least Square* yaitu salah satu metode alternatif dari SEM yang dapat digunakan untuk mengatasi permasalahan tersebut.

4. Hasil Analisis

Pengambilan data penelitian ini dilakukan dengan menyebarkan kuesioner sebanyak 94 eksemplar kepada karyawan PT. Kaltim Prima Coal (KPC). Hasil penyebaran kuesioner ditunjukkan pada Tabel 1.

Tabel 1

Hasil Penyebaran kuesioner

No	Keterangan	Jumlah
1	Kuesioner yang disebar	100

2	Kuesioner yang tidak kembali	(6)
	Total kuesioner yang dapat diolah	94

Sumber : Data Primer (Diolah, 2018)

4.1. Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*)

Uji instrumen dalam penelitian ini meliputi *convergent validity*, *discriminant validity* dan *composite reliability*. Tujuan pengujian ini adalah untuk mengukur sejauh mana tingkat validitas dan reliabilitas suatu instrumen penelitian.

1. *Convergent Validity*

Convergent validity dilakukan dengan membandingkan nilai outer model (*loading factor*) dengan nilai kritis 0,5. Jika loading faktor > 0,5 maka butir instrumen dinyatakan valid dan sebaliknya jika nilainya < 0,5 maka dinyatakan gugur. Hasil *covergent validity* dapat ditunjukkan pada Tabel 2:

Tabel 2.: *Results for outer loadings (Convergent Validity)*

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
E1 <- Etika Kerja Islami	0.659	0.651	0.079	8.390	0.000
E10 <- Etika Kerja Islami	0.741	0.739	0.057	12.900	0.000
E11 <- Etika Kerja Islami	0.764	0.761	0.054	14.267	0.000
E12 <- Etika Kerja Islami	0.779	0.775	0.049	15.902	0.000
E13 <- Etika Kerja Islami	0.724	0.715	0.058	12.394	0.000
E14 <- Etika Kerja Islami	0.809	0.806	0.042	19.133	0.000
E15 <- Etika Kerja Islami	0.751	0.748	0.054	13.815	0.000
E16 <- Etika Kerja Islami	0.667	0.667	0.056	11.967	0.000
E17 <- Etika Kerja Islami	0.680	0.679	0.056	12.041	0.000
E2 <- Etika Kerja Islami	0.714	0.710	0.065	11.061	0.000
E3 <- Etika Kerja Islami	0.593	0.587	0.071	8.380	0.000
E4 <- Etika Kerja Islami	0.598	0.593	0.074	8.065	0.000
E5 <- Etika Kerja Islami	0.724	0.720	0.058	12.445	0.000

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
E6 <- Etika Kerja Islami	0.758	0.755	0.047	16.097	0.000
E7 <- Etika Kerja Islami	0.810	0.810	0.037	21.698	0.000
E8 <- Etika Kerja Islami	0.661	0.655	0.076	8.704	0.000
E9 <- Etika Kerja Islami	0.654	0.651	0.067	9.750	0.000
K1 <- Komitmen Afektif	0.731	0.730	0.057	12.900	0.000
K2 <- Komitmen Afektif	0.877	0.877	0.035	24.845	0.000
K3 <- Komitmen Afektif	0.888	0.887	0.028	31.204	0.000
K3.1 <- Sistem K3	0.894	0.890	0.036	24.690	0.000
K3.2 <- Sistem K3	0.910	0.908	0.029	31.004	0.000
K3.3 <- Sistem K3	0.858	0.851	0.054	15.834	0.000
K3.4 <- Sistem K3	0.912	0.911	0.026	34.836	0.000
K3.5 <- Sistem K3	0.880	0.882	0.036	24.486	0.000
K3.6 <- Sistem K3	0.879	0.873	0.039	22.720	0.000
K3.7 <- Sistem K3	0.847	0.851	0.042	20.304	0.000
K4 <- Komitmen Afektif	0.861	0.859	0.030	29.074	0.000
KK1 <- Kinerja Karyawan	0.845	0.840	0.037	22.846	0.000
KK10 <- Kinerja Karyawan	0.680	0.676	0.069	9.840	0.000
KK11 <- Kinerja Karyawan	0.572	0.568	0.083	6.926	0.000
KK12 <- Kinerja Karyawan	0.756	0.754	0.058	12.944	0.000
KK13 <- Kinerja Karyawan	0.794	0.792	0.044	18.041	0.000
KK14 <- Kinerja Karyawan	0.594	0.588	0.102	5.799	0.000
KK2 <- Kinerja Karyawan	0.823	0.822	0.035	23.232	0.000
KK3 <- Kinerja Karyawan	0.775	0.773	0.047	16.355	0.000
KK4 <- Kinerja Karyawan	0.783	0.776	0.054	14.622	0.000
KK5 <- Kinerja Karyawan	0.758	0.757	0.050	15.272	0.000
KK6 <- Kinerja Karyawan	0.637	0.636	0.063	10.176	0.000
KK7 <- Kinerja Karyawan	0.841	0.843	0.031	27.546	0.000
KK8 <- Kinerja Karyawan	0.787	0.783	0.048	16.504	0.000
KK9 <- Kinerja Karyawan	0.819	0.820	0.034	23.835	0.000

Sumber : Data primer diolah, 2018

2. *Discriminant Validity*

Pengujian validitas kedua menggunakan *Discriminant Validity* yaitu analisis untuk mengetahui validitas konstruk dengan cara menilai Akar AVE (*Average Variance Extracted*), dengan membandingkan korelasi antar konstruk dengan konstruk lainnya. Model mempunyai *discriminant validity* yang cukup jika akar AVE untuk setiap konstruk lebih besar daripada korelasi antara konstruk dan konstruk lainnya dalam model pada output PLS dapat ditunjukkan pada Tabel 3.

Tabel 3. Diskriminan Validity

	Etika Kerja Islami	Kinerja Karyawan	Komitmen Afektif	Sistem K3
Etika Kerja Islami	0.714*			
Kinerja Karyawan	0.542	0.752*		
Komitmen Afektif	0.502	0.649	0.841*	
Sistem K3	0.340	0.556	0.535	0.883*

Keterangan : * nilai AKAR AVE

Sumber: Data Primer yang Diolah 2018

Selain membandingkan Akar AVE dengan koefisien korelasi antar konstruk, *diskriminat validity* dapat dilihat dari nilai *cross loading* seperti pada Tabel 4.:

Tabel 4. *Cross Loading*

	Etika Kerja Islami	Kinerja Karyawan	Komitmen Afektif	Sistem K3
E1	0.659			
E10	0.741			
E11	0.764			
E12	0.779			
E13	0.724			
E14	0.809			
E15	0.751			
E16	0.667			
E17	0.680			
E2	0.714			
E3	0.593			

	Etika Kerja Islami	Kinerja Karyawan	Komitmen Afektif	Sistem K3
E4	0.598			
E5	0.724			
E6	0.758			
E7	0.810			
E8	0.661			
E9	0.654			
K1			0.731	
K2			0.877	
K3			0.888	
K4			0.861	
K3.1				0.894
K3.2				0.910
K3.3				0.858
K3.4				0.912
K3.5				0.880
K3.6				0.879
K3.7				0.847
KK1		0.845		
KK10		0.680		
KK11		0.572		
KK12		0.756		
KK13		0.794		
KK14		0.594		
KK2		0.823		
KK3		0.775		
KK4		0.783		
KK5		0.758		
KK6		0.637		
KK7		0.841		
KK8		0.787		
KK9		0.819		

Sumber : Data primer diolah, 2018

3. Composite Reliability

Untuk menguji reliabilitas dari data konstruk dapat dilihat dari nilai *composite reliability*. Apabila suatu konstruk yang mempunyai nilai *composite reliability* besarnya diatas 0,70 maka konstruk dinyatakan *reliable*. Berikut ini adalah hasil penelitian yang didapat dari hasil pengolahan data dengan PLS :

Tabel 5. Composite Reliability

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Etika Kerja Islami	0.939	0.945	0.946	0.510
Kinerja Karyawan	0.939	0.946	0.947	0.566
Komitmen Afektif	0.860	0.865	0.906	0.708
Sistem K3	0.953	0.954	0.961	0.780

Sumber : Data primer diolah, 2018

4.2. Pengujian Model Structural (*Inner Model*)

1. Koefisien Determinasi (R^2)

Pengujian *inner model* adalah untuk mengevaluasi hubungan konstruk laten atau variabel yang telah dihipotesiskan (Ghozali, 2011). Pengujian *inner model* dilakukan untuk melihat hubungan antara konstruk dan nilai signifikansinya serta nilai *R-square*. Berikut ini adalah perhitungan *inner model* dari data yang didapatkan dan digunakan oleh peneliti dengan menggunakan *Partial Least Square*.

**Tabel 6
Hasil Uji R-Square**

Variabel Independen	Dependen	R Square
Sistem K3 Etika kerja Islami	Komitmen Afektif	0,402
Sistem K3 Etika kerja Islami Komitmen Afektif	Kinerja Karyawan	0.533

Sumber : data diolah, 2018

2. Q^2 Predictive Relevance

Di samping melihat nilai *R-square*, model PLS juga dievaluasi dengan melihat *Q-square* prediktif relevansi oleh model dan juga estimasi parameternya. Nilai *Q-square* > 0 menunjukkan model memiliki *predictive relevance*, sebaliknya jika nilai *Q-square* ≤ 0 menunjukkan model kurang memiliki *predictive relevance* (Chin, 1998). Perhitungan *Q-square* dilakukan dengan rumus:

$$Q^2 = 1 - \{(1-R_1^2) \times (1-R_2^2)\}$$

Dimana R_1^2 , R_2^2 adalah R square variabel endogen.

Besaran Q^2 memiliki nilai dengan rentang $0 < Q^2 < 1$, dimana semakin mendekati 1 berarti semakin baik. Besaran Q^2 ini setara dengan koefisien determinasi total pada analisis jalur (*path analysis*)

Berdasarkan hasil koefisien determinasi diatas maka dapat dihitung nilai Q^2 sebagai berikut :

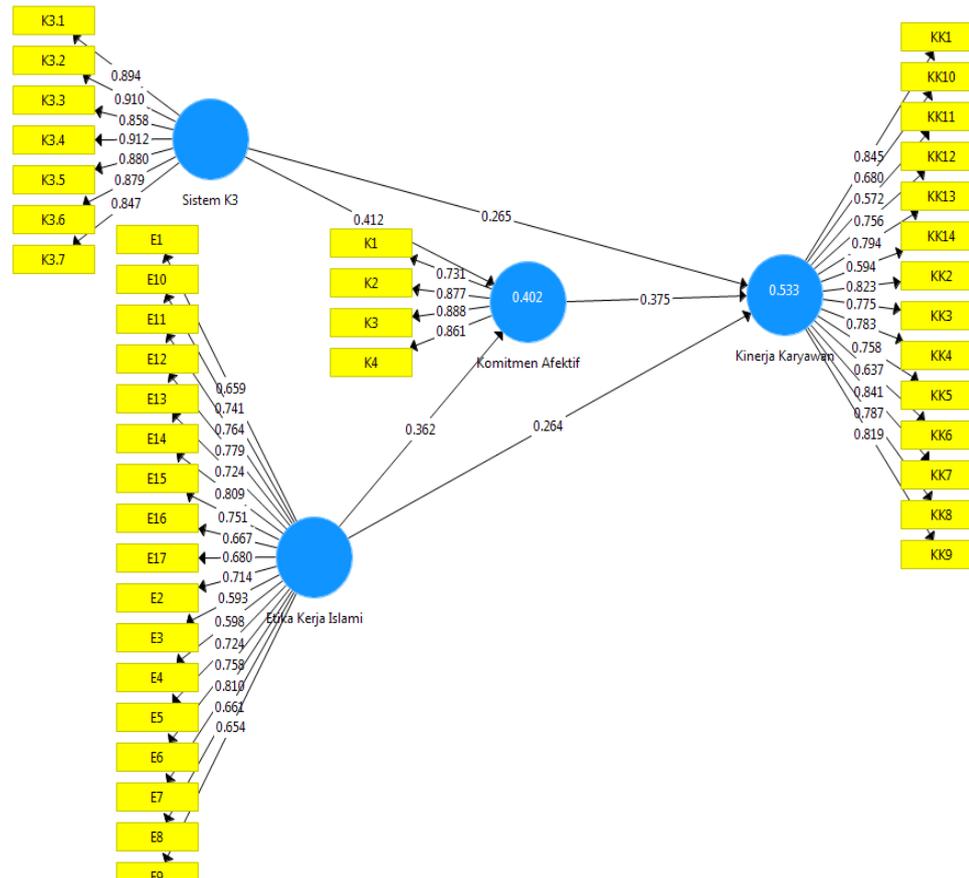
$$Q^2 = 1 - \{(1-0,402) \times (1-0,533)\}$$

$$Q^2 = 1 - 0,279$$

$$Q^2 = 0,721$$

3. Uji Signifikansi (*Bootstrapping*)

Pengujian hipotesis dapat dilakukan dengan memperhatikan tingkat signifikansinya dan parameter *path* antara variabel laten. Hipotesis yang diajukan untuk mengetahui hubungan masing-masing konstruk yang dihipotesiskan. Pengambilan keputusan didasarkan pada arah hubungan dan signifikansi dari model pengujian antar konstruk yang ditunjukkan pada Tabel 4.18 yang merupakan output hasil dari *inner weight* dengan bantuan *software* PLS 3.0. Hasil output PLS 3.0 ditemukan hasil nilai *bootstrapping* dengan *sample* sebesar 100 menghasilkan nilai estimasi dan probability (*p-value*) ditunjukkan pada Gambar 2.



Gambar 2. Hasil model PLS

Hasil dari *inner weight* ini menunjukkan hubungan korelasi antar konstruk yang menghubungkan antar variabel yang membentuk sebuah hipotesis.

5. PEMBAHASAN

5.1. Pengaruh Sistem kesehatan dan keselamatan kerja (K3) terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian dengan analisis SMARPLS 3.0 menemukan bahwa sistem kesehatan dan keselamatan kerja (K3) berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin baik sistem K3 yang ada di PT. Kaltim Prima Coal (KPC) maka kinerja karyawannya akan semakin meningkat. Hasil penelitian ini tidak bertentangan dengan penelitian Adeyemo dan Smallwood (2017) yang menemukan bahwa penegakkan sistem kesehatan dan keselamatan di Nigeria menunjukkan keefektifan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dan, dari hasil penelitian Kaynak, *et al.*, (2016), menemukan bahwa sistem kesehatan dan

keselamatan kerja mempunyai pengaruh signifikan dan berhubungan positif dengan kinerja pekerjaan. Hal ini juga sejalan dengan penelitian Dwomoh, *et al.*, (2013).

5.2. Pengaruh Etika kerja islami terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian dengan analisis SMARPLS 3.0 dapat diketahui Etika kerja islami berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin baik Etika kerja islami yang dilakukan oleh karyawan PT. Kaltim Prima Coal (KPC) maka kinerjanya akan semakin meningkat. Dari hasil penelitian Zahrah, *et al.*, (2016), ditemukan hasil bahwa etika kerja islami memiliki hubungan positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian dari Imam, *et al.*, (2013) yang menemukan bahwa Etika kerja Islami terbukti menjadi peramal kinerja karyawan yang baik dan juga kepribadian X dan kepribadian Y. Hasil ini juga sejalan oleh penelitian dari Hayati dan Caniago (2012), yang menemukan bahwa peningkatan kepuasan kerja, komitmen organisasi dan kinerja karyawan mempunyai hubungan yang positif dan signifikan serta konsisten.

5.3. Pengaruh sistem kesehatan dan keselamatan kerja terhadap Komitmen Afektif

Hasil pengujian dengan analisis SMARPLS 3.0 menemukan bahwa sistem kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh signifikan negatif terhadap Komitmen afektif. Artinya semakin baik sistem kesehatan dan keselamatan kerja di PT. Kaltim Prima Coal (KPC) maka komitmen afektif karyawan akan semakin meningkat. Hasil penelitian mendukung penelitian hasil penelitian Amponsah-Tawiah dan Mensah, (2016), ditemukan bahwa sistem kesehatan dan keselamatan kerja mempunyai pengaruh signifikan dengan Komitmen afektif. Hasil penelitian ini didapatkan dari 400 karyawan dari tiga perusahaan tambang di negara Ghana. Lalu, penelitian dari Kaynak, *et al.*, (2016), menemukan bahwa sistem kesehatan dan keselamatan kerja mempunyai pengaruh signifikan dan berhubungan positif dengan komitmen organisasional. Dan penelitian dari Budianto, (2014) menemukan bahwa keselamatan kerja dan kesehatan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional.

5.4. Pengaruh Etika Kerja Islami terhadap Komitmen Afektif

Hasil pengujian dengan analisis SMARPLS 3.0 menemukan bahwa Etika Kerja Islami berpengaruh signifikan positif terhadap komitmen afektif. Artinya semakin tinggi Etika Kerja Islami karyawan, maka komitmen afektifnya akan semakin meningkat. Hasil penelitian mendukung penelitian Nizam, *et al.*, (2016), yang menemukan hasil bahwa etika kerja Islam mempengaruhi komitmen organisasi dan tiga dimensinya, salah satunya adalah komitmen afektif. Selain itu, Marri, *et al.*, (2013) menemukan bahwa etika kerja islami berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional. Hal ini juga sejalan dengan penelitian dari Sadozai, *et al.*, (2013).

5.5. Pengaruh Komitmen Afektif terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian dengan analisis SMARPLS 3.0 menemukan bahwa komitmen afektif berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin tinggi komitmen afektif karyawan PT. Kaltim Prima Coal (KPC), maka kinerjanya akan semakin meningkat. Hasil penelitian mendukung penelitian Sharma dan Dhar (2016), yang menemukan bahwa komitmen afektif memiliki hubungan yang positif terhadap kinerja karyawan. Begitu juga dengan penelitian yang dilakukan Syauta *et al* (2012) bahwa komitmen afektif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan juga penelitian dari Gelderen dan Bik, (2016).

5.6. Pengaruh sistem kesehatan dan keselamatan kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Afektif

Hasil analisis data menemukan bahwa Komitmen afektif secara signifikan memediasi hubungan antara sistem kesehatan dan keselamatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa semakin baik sistem kesehatan dan keselamatan kerja (K3) maka semakin tinggi pula Komitmen afektif yang terbentuk pada diri karyawan sehingga kinerja karyawan PT. Kaltim Prima Coal (KPC) akan semakin meningkat.

Hasil penelitian mendukung penelitian Amponsah-Tawiah dan Mensah (2016), yang menemukan sistem kesehatan dan keselamatan kerja mempunyai

pengaruh signifikan dengan Komitmen afektif dan kinerja. Lalu penelitian selanjutnya yang dilakukan Gelderen dan Bik (2016) ditemukan hasil bahwa komitmen afektif dengan kinerja karyawan berhubungan positif. Dwomoh, *et al.*, (2013) juga mendukung bahwa sistem kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan komitmen afektif sebagai variabel mediasi.

5.7. Pengaruh Etika kerja islami terhadap Kinerja Karyawan dimediasi oleh Komitmen Afektif

Hasil analisis data menemukan bahwa komitmen afektif secara signifikan memediasi hubungan secara positif antara Etika kerja islami dengan kinerja karyawan. Artinya semakin tinggi Etika kerja islami maka semakin besar komitmen afektif sehingga akan meningkatkan kinerja karyawan PT. Kaltim Prima Coal (KPC).

Hasil penelitian mendukung penelitian Nizam, *et al.*, (2016), menemukan bahwa etika kerja islami berhubungan positif terhadap komitmen organisasional, yang salah satunya adalah komitmen afektif sebagai variabel mediasi terhadap kinerja. Selanjutnya penelitian dari Sadozai, *et al.*, (2013), juga menemukan hasil bahwa etika kerja islami memiliki hubungan yang positif terhadap kinerja karyawan dengan komitmen afektif sebagai variabel mediasi. Hal ini juga didukung oleh penelitian dari Marri, *et al.*, (2013).

6. PENUTUP

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian seperti yang telah diuraikan pada bab sebelumnya dapat ditarik beberapa kesimpulan yaitu :

1. Sistem kesehatan dan keselamatan kerja (K3) berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin baik sistem K3 yang ada di PT. Kaltim Prima Coal (KPC) maka kinerja karyawannya akan semakin meningkat

2. Etika kerja islami berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin baik Etika kerja islami yang dilakukan oleh karyawan PT. Kaltim Prima Coal (KPC) maka kinerjanya akan semakin meningkat
3. Sistem kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh signifikan negatif terhadap Komitmen afektif. Artinya semakin baik sistem kesehatan dan keselamatan kerja di PT. Kaltim Prima Coal (KPC) maka komitmen afektif karyawan akan semakin meningkat
4. Etika Kerja Islami berpengaruh signifikan positif terhadap komitmen afektif. Artinya semakin tinggi Etika Kerja Islami karyawan, maka komitmen afektifnya akan semakin meningkat
5. komitmen afektif berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin tinggi komitmen afektif karyawan PT. Kaltim Prima Coal (KPC), maka kinerjanya akan semakin meningkat
6. Komitmen afektif secara signifikan memediasi hubungan antara sistem kesehatan dan keselamatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa semakin baik sistem kesehatan dan keselamatan kerja (K3) maka semakin tinggi pula Komitmen afektif yang terbentuk pada diri karyawan sehingga kinerja karyawan PT. Kaltim Prima Coal (KPC) akan semakin meningkat
7. komitmen afektif secara signifikan memediasi hubungan secara positif antara Etika kerja islami dengan kinerja karyawan. Artinya semakin tinggi Etika kerja islami maka semakin besar komitmen afektif sehingga akan meningkatkan kinerja karyawan PT. Kaltim Prima Coal (KPC)

6.2. Saran

Berdasar kesimpulan, selanjutnya dapat diusulkan saran yang diharapkan akan bermanfaat bagi PT. Kaltim Prima Coal (KPC).

1. Meningkatkan program K3 terutama dalam menyadarkan karyawan agar ikut serta dalam mengkomunikasikan pentingnya sistem kesehatan dan keselamatan kerja kepada rekan kerjanya. Rasa kepedulian karyawan yang

tinggi terhadap karyawan lainnya akan pentingnya K3 akan dapat meningkatkan kesuksesan dari program K3. Hal ini dapat dilakukan dengan memberikan contoh perilaku yang baik seorang atasan untuk mengingatkan bawahannya yang melanggar sistem K3, misalnya tidak memakai peralatan keselamatan kerja, menyalahi prosedur kerja dan lainnya.

2. Meningkatkan Etika kerja islami terutama pada indikator kapasitas untuk mendapatkan kesejahteraan yang berbeda dengan orang lain. Hal ini dapat dilakukan dengan menanamkan perilaku pada karyawan agar memiliki kekayaan hati dan moral yang baik agar dapat mendapatkan kesejahteraan.
3. Meningkatkan komitmen afektif terutama pada indikator merasa terlibat dalam setiap pengambilan keputusan di perusahaan. Rendahnya keterlibatan karyawan dalam pengambilan keputusan, menyebabkan karyawan merasa kurang mendapat perhatian sehingga kedepan perlu adanya ruang dan kesempatan bagi karyawan, dalam pengambilan keputusan perusahaan.

Daftar Pustaka

- Adeyemo, O., & Smallwood, J. (2017). Impact of Occupational Health and Safety Legislation on Performance Improvement in the Nigerian Construction Industry. *Journal of Procedia Engineering*, 196, 785-791.
- Ali, J.A., & Al-Owaihian, A. (2008). Islamic Work Ethics: a Critical Review. *Cross Cultural Management an International Journal*, 15(1), 5-19.
- Amponsah-Tawiah, K., & Mensah, J. (2016). Occupational Health and Safety and Organizational Commitment: Evidence from the Ghanaian Mining Industry. *Journal of Safety and Health at Work*, 7, 225-230.
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2014). *Armstrong's Handbook of Human Resources Management Practices (Google eBook)*. Philadelphia: Kogan Page.
- Bhagawati B. (2015). Basics of occupational safety and health. *IOSR Journal of Environmental Science, Toxicology, and Food Technology*, 9(8), 91-94.
- Budianto, F. (2014). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan pada Bagian Produksi PT. Sumber Kencana di Bojonegoro. *AGORA*, 2(1).

- Dwomoh, G., Owusu, E.E., & Addo, M. (2013). Impact of occupational health and safety policies on employees' performance in the Ghana's timber industry: Evidence from Lumber and Logs Limited. *International Journal of Education and Research*, 1(12).
- Gelderen, B.R.V., & Bik, L.W. (2016). Affective organizational commitment, work engagement and service performance among police officers. *International Journal of Police Strategies & Management*, 39(1), 206-221.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Partial Least Squares : Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan SmartPLS 3.0, Edisi 2*. Universitas Diponegoro.
- Hayati, K., & Caniago, I. (2012). Islamic Work Ethic: The Role of Intrinsic Motivation, Job Satisfaction, Organizational Commitment and Job Performance. *Procedia Social and Behavioral Science*, 65, 1102-1106.
- Imam, A., Abbasi, A.S., & Muneer, Saima. (2013). The Impact of Islamic Work Ethics on Employee Performance: Testing Two Models of Personality X and Personality Y. *Journal of Science Int. (LAHORE)*, 25(3), 611-617.
- Kaynak, R., Toklu, A.T., Elci, M., & Toklu, I.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).
- Marri, M.Y.K., Sadozai, A.M., Zaman, H.M.F., Yousufzai, M.I., & Ramay, M.I. (2013). Measuring Islamic Work Ethics and its Consequences on Organizational Commitment and Turnover Intention an Empirical Study at Public Sector of Pakistan. *International Journal of Management Sciences and Business Research*, 2(2), 2226-8235.
- Mathis, R.L., & Jackson, J.H. (2006). *Human Resource Management*. Jakarta: Salemba Empat.
- Meyer, J.P., & Allen, N.J. (1991). A Three Component Model Conceptualization of Organizational Commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89.
- Sadozai, A.M., Marri, M.Y.K., & Nas, Z. (2013). Moderating role of Islamic work ethics between the relationship of organizational commitment and turnover intentions: A study of public sector of Pakistan. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 4(2), 2039-2117.
- Salahudin, S.N.B., Baharuddina, S.S.B., Abdullah, M.S., & Osman, A. (2016). The Effect of Islamic Work Ethics on Organizational Commitment. *Journal of Procedia Economics and Finance*. 35, 582-590.
- Sharma, J., & Dhar, R.L. (2016). Factors influencing job performance of nursing staff Mediating role of affective commitment. *Personnel Review*, 45(1), 161-182.

- Syauta, J.H., Troena, E.A., Setiawan, M., & Solimun. (2012). The Influence of Organizational Culture, Organizational Commitment to Job Satisfaction and Employee Performance (Study at Municipal Waterworks of Jayapura, Papua Indonesia). *International Journal of Business and Management Invention*, 1(1), 69-76.
- Zahrah, N., Hamid, S.N.A., Rani, S.H.A., & Kamil, B.A.M. (2016). Enhancing Job Performance through Islamic Religiosity and Islamic Work Ethics. *International Review of Management and Marketing*, 6(S7), 195-198.
- Zweetsloot, G.I.J.M., Kines. P., Ruotsala, R., Drupsteen L., Merivirta M.L., & Bezemer R.A. (2017). The importance of commitment, communication, culture and learning for the implementation of the Zero Accident Vision in 27 companies in Europe. *Journal of Safety Science*, 96, 22-32.