

Kode : 571
Rumpun Ilmu Ekonomi

**LAPORAN
PENELITIAN**



JUDUL PENELITIAN

**PENGARUH KESELAMATAN KERJA DAN KESEHATAN KERJA (K3)
DAN *TURNOVER INTENTION* TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DENGAN MEDIASI KOMITMEN ORGANISASI KARYAWAN PT.
CEMENT PUGER JAYA RAYA SENTOSA**

PENELITI

**TATIT DIANSARI RESKIPUTRI, SE, MM
NIDN: 0721039002
RIZKI ROMADHONI
NIM: 1610411093**

**PRODI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH JEMBER
2019**

DAFTAR ISI

| | |
|--|-----|
| HALAMAN SAMPUL | i |
| HALAMAN PENGESAHAN | ii |
| DAFTAR ISI | iii |
| RINGKASAN | v |
| BAB 1. PENDAHULUAN | 1 |
| 1. 1 Latar Belakang Masalah | 1 |
| 1. 2 Rumusan Masalah..... | 6 |
| 1. 3 Tujuan Penelitian | 7 |
| 1. 2 Manfaat Penelitian | 7 |
| BAB 2. RENSTRA DAN PETA JALAN PENELITIAN PERGURUAN | |
| TINGGI | 8 |
| 2.1 Renstra dan Road Map Penelitian Perguruan Tinggi..... | 8 |
| 2.2 Road Map Penelitian Bidang Unggulan Sosial Humaniora, Seni Dan Pendidikan..... | 8 |
| 2.3 Luaran Penelitian | 13 |
| 2.4 Sinergi Antar Kelompok Penelitian..... | 13 |
| 2.5 Dukungan Penelitian Yang Dilakukan Terhadap Capaian Renstra Penelitian UM Jember..... | 14 |
| BAB 3. TINJAUAN PUSTAKA | 15 |
| 3.1 Landasan Teori..... | 15 |
| 3.2 Penelitian Terdahulu | 28 |
| 3.3 Kerangka Konseptual..... | 30 |
| 3.4 Hipotesis Penelitian | 30 |
| BAB 4. METODOLOGI PENELITIAN | 33 |
| 4.1 Rancangan Penelitian..... | 33 |
| 4.2 Populasi Dan Sampel | 33 |
| 4.3 Jenis Dan Sumber Data..... | 34 |
| 4.4 Identifikasi Variabel..... | 35 |
| 4.5 Definisi Operasional Variabel Dan Skala Pengukuran Variabel | 42 |

| | |
|---|-----------|
| 4.6 Metode Analisis Data..... | 37 |
| BAB 5. HASIL DAN PEMBAHASAN..... | 42 |
| 5.1 Gambaran Umum PT. Cement Puger Jaya Raya Sentosa..... | 42 |
| 5.2 Deskriptif Karakteristik Responden..... | 43 |
| 5.3 Deskripsi Variabel Penelitian | 44 |
| 5.4 Uji Instrumen | 48 |
| 5.5 Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>)..... | 50 |
| 5.6 Uji Asumsi Klasik..... | 53 |
| 5.7 Uji Hipotesis | 55 |
| 5.8 Pembahasan..... | 57 |
| BAB 6. KESIMPULAN DAN SARAN..... | 62 |
| 6.1 Kesimpulan | 62 |
| 6.2 Saran | 63 |
| DAFTAR PUSTAKA..... | 64 |
| LAMPIRAN | |

RINGKASAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja (K3) dan *Turnover Intention* Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Mediasi Komitmen Organisasi Karyawan PT. Cement Puger Jaya Raya Sentosa. Berdasarkan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan data primer berupa kusioner yang dibagikan kepada karyawan yang bekerja di PT. Cement Puger Jaya Raya Sentosa dan ditentukan dengan menggunakan metode *Purposive Sampling*. yaitu yaitu teknik pengambilan sampel dengan kriteria tertentu. Sampel yang akan digunakan dalam penelitian adalah 51 karyawan. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yakni menggunakan uji instrumen, uji asumsi klasik, analisis jalur (*path analysis*) dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja (K3) berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi. *Turnover intention* berpengaruh negatif signifikan terhadap komitmen organisasi. Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja (K3) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. *Turnover intention* berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan. Komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: keselamatan kerja dan kesehatan kerja (K3), *turnover intention*, kinerja karyawan, komitmen organisasi

BAB 1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan faktor input penting yang juga menentukan keberhasilan perusahaan. Sumber daya manusia atau yang biasa disebut dengan tenaga kerja sangat perlu untuk dijaga dan diberdayakan. Hal tersebut dikarenakan tenaga kerja sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya, atau potensi yang merupakan aset dan berfungsi sebagai modal non material dalam organisasi bisnis, yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi (Nawawi dalam Saputra; 2014). Hal yang bisa dilakukan sebagai bentuk upaya memberdayakan tenaga kerja diantaranya dengan adanya keselamatan kerja dan kesehatan kerja pada setiap kegiatan perusahaan.

Pembangunan ketenagakerjaan merupakan upaya menyeluruh yang ditunjukkan pada pembentukan, peningkatan, dan pengembangan tenaga kerja yang berkualitas, produktif, efisien, efektif, dan berkopetensi tinggi. Dalam pembangunan ketenagakerjaan perlu dibina dan dikembangkan perbaikan syarat-syarat kerja serta perlindungan tenaga kerja dalam menuju peningkatan kesejahteraan tenaga kerja. Sesuai dengan Undang-Undang no. 13 tahun 2003 pada pasal 86 dan 87, tentang perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja terhadap tenaga kerja dan setiap perusahaan yang memperkerjakan tenaga kerja diatas seratus atau memiliki resiko besar terhadap kecelakaan kerja wajib melaksanakan program keselamatan dan kesehatan kerja dan didukung memiliki ahli keselamatan dan kesehatan kerja.

Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan salah satu faktor yang harus dilakukan selama bekerja, keselamatan dan kesehatan kerja dalam ruang lingkup kesehatan, keselamatan, dan keamanan kerja tidak hanya diartikan sebagai suatu keadaan bebas dari resiko kecelakaan saat kerja, namun yang menimbulkan cacat ringan sampai yang berat dan juga penyakit jangka panjang yang diterima pekerja. Keadaan sempurna dari keselamatan dan kesehatan kerja diartikan sebagai kesempurnaan keadaan jasmani, rohani, dan materi dalam kesejahteraan para pekerja dengan penerapan program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) pada tempat kerjanya.

Permasalahan tenaga kerja merupakan permasalahan yang cukup serius di Indonesia. Hal tersebut dapat dilihat dari angka kecelakaan kerja yang cukup tinggi yang disebabkan saat proses kerja. Berdasarkan data yang ada kasus kecelakaan kerja

Tabel 1.1 Data Kecelakaan Kerja di Indonesia

| Tahun | Jumlah |
|-------|--------------|
| 2011 | 9.891 kasus |
| 2012 | 21.735 kasus |
| 2013 | 35.917 kasus |
| 2014 | 24.910 kasus |

Sumber : BPSKetenagakerjaan.go.id (diolah peneliti)

Selain itu berdasarkan data International Labour Organization (ILO) pada tahun 2013, setiap 15 detik ada 1 orang pekerja dunia meninggal disebabkan oleh kecelakaan kerja. Selain itu, Kasmir (2016) dalam bukunya menuliskan data kecelakaan kerja di Indonesia yang bersumber dari Jamsostek adalah pada tahun 2012 terjadi 103.000 kasus dan 2013 mencapai 12.745 kasus. Oleh karena itu adanya pelaksanaan program keselamatan kerja dan kesehatan kerja saat ini menjadi sorotan pemerintah, sebagai upaya perlindungan tenaga kerja saat berada dilingkungan kerja.

Lingkungan kerja sendiri dapat diartikan sebagai sesuatu yang berada disekitar tenaga kerja yang dapat mempengaruhi tenaga kerja dalam melakukan tugas-tugasnya. Lingkungan kerja juga mempengaruhi keselamatan kerja yang harus diterapkan pada karyawan. Hal tersebut dikarenakan setiap lingkungan kerja memiliki karakteristik yang berbeda, sehingga membutuhkan perlakuan yang berbeda dalam penerapan keselamatan dan kesehatan kerja. Selain itu adanya perbedaan pada setiap lingkungan kerja juga menyebabkan risiko yang muncul juga berbeda. Lingkungan kerja dalam praktiknya menurut Kasmir (2016) meliputi kondisi berikut :

1. Di dalam kantor
2. Di dalam pabrik
3. Di dalam gudang
4. Atau di lapangan.

Saat ini kebanyakan perusahaan lebih memilih untuk beralih ke penggunaan teknologi mesin. Adanya penggunaan alat kerja yang berbasis teknologi mesin baik dibidang produksi manufaktur maupun jasa, tentu saja kecil besarnya tetap mengandung risiko yang dapat mengakibatkan kecelakaan kerja. Hal tersebut yang menyebabkan adanya aspek keselamatan kerja dan kesehatan kerja sudah menjadi kebutuhan atau bisa dikatakan sebagai tuntutan. Adanya aspek keselamatan kerja dan kesehatan kerja merupakan sebuah langkah sebagai upaya untuk melindungi para tenaga kerja dan seluruh komponen yang ada dalam perusahaan dari bahaya kecelakaan kerja. Selain itu tujuan dari keselamatan kerja dan kesehatan kerja secara umum adalah untuk mencegah, mengurangi, sampai dengan menghilangkan adanya risiko kecelakaan kerja.

Upaya pemerintah dalam memberikan perlindungan serta memberikan rasa amannya, khususnya dalam hal ini adalah proses kerja. Undang-undang Pokok Keselamatan dan Kesehatan Kerja diatur dalam UU No.1 Tahun 1970 dan UU No. 4 Tahun 1984 tentang ketentuan-ketentuan pokok pengelolaan lingkungan hidup yang didalamnya mengatur pemberian perlindungan pada karyawan serta masyarakat umum (Silalahi dan Romundang; 1995). Undang-Undang tersebut kemudian membawahi peraturan-peraturan yang lebih rinci tentang perlindungan tenaga kerja. Peraturan mengenai penyelenggaraan keselamatan dan kesehatan kerja diantaranya adalah:

- a. PER. MEN No. 02/MEN/ 1980, tentang pemeriksaan keselamatan tenaga kerja dalam penyelenggaraan keselamatan kerja.
- b. PER. MEN No. C2/MEN/ 1979, tentang pembentukan panitia pembentukan keselamatan dan kesehatan kerja ditempat kerja.

Terkait dengan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terdapat pada penelitian dahulu yang dilakukan oleh Ardika (2015) menemukan dalam penelitian kuantitatif dengan analisis deskriptif bahwa implementasi program keselamatan dan kesehatan kerja pada UD. Sinar Abadi Singaraja dalam kategori baik dengan memperoleh skor 4480 karena berada pada rentang skor 4348 – 5715. Kemudian hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi keselamatan dan kesehatan kerja mempengaruhi produktivitas sebesar 20,9% dari jumlah keseluruhan faktor yang

mempengaruhi produktivitas kerja. Hal ini diperkuat dengan penelitian lain yang dilakukan oleh Siswanto (2015) dalam penelitiannya menjelaskan bahwa implementasi program keselamatan dan kesehatan kerja pada PT. Pembangunan Perumahan memiliki pengaruh yang cukup kuat pada produktivitas kerja karyawan yaitu sebesar 53,6%. Selain itu pada hasil penelitiannya peneliti menampilkan data yang menunjukkan tidak adanya karyawan yang kehilangan hari kerja akibat kecelakaan kerja maupun sakit akibat kerja.

Adanya keinginan keluar dari pekerjaan atau organisasi menyebabkan karyawan melakukan pekerjaan tidak sesuai dengan prosedur yang ada di organisasi, sehingga secara otomatis menyebabkan performa karyawan menurun. Semakin tinggi nilai *Turnover Intention* karyawan maka menyebabkan kinerja karyawan semakin menurun (Asmara, 2017). Salah satu cara yang dapat digunakan untuk mengendalikan *Turnover Intention* adalah dengan memberikan kompensasi yang sesuai kepada karyawan. Kompensasi yang diberikan tidak sekedar kompensasi financial, namun juga berupa kompensasi nonfinancial. Kompensasi yang sangat luar biasa yang dapat diberikan kepada karyawan seperti keamanan dan kenyamanan tempat kerja, jaminan kesehatan dan bonus liburan. Perbaikan proses perekrutan juga dapat menjadi kunci dalam mencegah terjadinya *Turnover Intention* karyawan. Menjelaskan kondisi kerja secara nyata dan merekrut karyawan dengan spesifikasi yang sesuai diharapkan dapat mengurangi *Turnover Intention* karyawan.

Komitmen organisasi merupakan sifat hubungan antara individu dengan komitmen kerja, dimana individu mempunyai keyakinan diri terhadap nilai-nilai dan tujuan komitmen kerja, adanya kerelaan untuk menggunakan usahanya secara sungguh-sungguh demi kepentingan komitmen kerja serta mempunyai keinginan yang kuat untuk tetap menjadi bagian dari komitmen kerja. Dalam hal ini individu mengidentifikasi dirinya pada suatu komitmen tertentu tempat individu bekerja dan berharap untuk menjadi anggota komitmen kerja guna turut merealisasikan tujuan-tujuan komitmen kerja (Kuntjoro, 2009).

Kinerja adalah suatu yang ditampilkan oleh seseorang atau suatu proses yang berkaitan dengan tugas kerja yang ditetapkan. Kinerja bukan ujung terakhir dari serangkaian sebuah proses kerja tetapi tampilan keseluruhan yang dimulai dari unsur

kegiatan *input*, proses, *output* dan bahkan *outcome*. Menurut Rivai (2009) Penilaian kinerja mengacu pada suatu sistem formal dan terstruktur yang digunakan untuk mengukur, menilai, dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku, dan hasil, identifikasi, pengukuran, manajemen termasuk tingkat ketidakhadiran dan suatu gambaran yang sistematis tentang kebaikan dan kelemahan dari pekerjaan individu atau kelompok. Dengan demikian, penilaian kinerja adalah merupakan hasil kerja karyawan dalam lingkup tanggung jawabnya. Di dalam perusahaan yang berkompetisi dalam tataran global, maka diperlukan kinerja karyawan yang tinggi. Pada saat yang bersamaan, karyawan memerlukan umpan balik atas hasil kerja mereka sebagai panduan bagi perilaku mereka dimasa yang akan datang.

PT. Cement Puger Jaya Raya Sentosa merupakan sebuah perusahaan keluarga milik Hengki Sugiarto Gunawan yang terletak di wilayah Desa Puger Kulon. PT. Cement Puger Jaya Raya Sentosa merupakan perusahaan yang memproduksi semen berkualitas dengan harga terjangkau. Alasan pemilihan objek PT. Cement Puger Jaya Raya Sentosa karena mempunyai potensi yang menguntungkan dimasa yang akan datang, sangat membantu pendapatan asli daerah (PAD), investasi yang menjanjikan bagi masyarakat Jember, memberikan lapangan pekerjaan sehingga mengurangi pengangguran, pemanfaatan potensi sumber daya alam yang ada di jember sebagai bahan pokok pembangunan, serta meningkatkan perekonomian dan kesejahteraan masyarakat Jember. PT. Cement Puger Jaya Raya Sentosa di dirikan dengan tujuan untuk menghasilkan produk semen yang kokoh berkualitas dan membantu perekonomian warga sekitar dan perekonomian kabupaten jember mencapai tujuan perusahaan.

Perusahaan PT. Cement Puger Jaya Raya Sentosa memberika motivasi kepada karyawan dengan memberikan promosi seperti fasilitas yang memadai, keselamatan, kenyamanan, kesehatan, dan jabatan, dari motivasi yang diberikan perusahaan guna untuk mempengaruhi kinerja karyawan perusahaan. Apabila dilihat dari sisi lain, jika karyawan merasa puas dengan apa yang diperoleh dari motivasi yang diberikan perusahaan maka akan bekerja dengan maksimal, tugasnya akan diselesaikan dengan penuh semangat sehingga akan meberikan hasil yang baik.

Untuk itu, perusahaan memberikan motivasi promosi untuk mempengaruhi kinerja karyawan yang baik.

Berdasarkan uraian diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian untuk mengetahui “Pengaruh Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja (K3) dan *Turnover Intention* Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Mediasi Komitmen Organisasi Karyawan PT. Cement Puger Jaya Raya Sentosa”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka dapat diuraikan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja (K3) berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi Karyawan PT. Cement Puger Jaya Raya Sentosa?
2. Apakah *Turnover Intention* berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi Karyawan PT. Cement Puger Jaya Raya Sentosa?
3. Apakah Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja (K3) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Cement Puger Jaya Raya Sentosa?
4. Apakah *Turnover Intention* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Cement Puger Jaya Raya Sentosa?
5. Apakah Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Cement Puger Jaya Raya Sentosa?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian rumusan diatas, maka dapat diuraikan tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Menganalisis pengaruh Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Komitmen Organisasi Karyawan PT. Cement Puger Jaya Raya Sentosa,
2. Menganalisis pengaruh *Turnover Intention* terhadap Komitmen Organisasi Karyawan PT. Cement Puger Jaya Raya Sentosa,

3. Menganalisis pengaruh Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Kinerja Karyawan PT. Cement Puger Jaya Raya Sentosa,
4. Menganalisis pengaruh *Turnover Intention* terhadap Kinerja Karyawan PT. Cement Puger Jaya Raya Sentosa,
5. Menganalisis pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Cement Puger Jaya Raya Sentosa.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi semua pihak, antara lain:

a. Bagi Peneliti

Mendapatkan pengalaman dan pengetahuan baru dalam hal menerapkan teori yang didapatkan, dan dapat membandingkan antara teori yang didapatkan dengan realita kehidupan.

b. Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai bahan rujukan bagi pihak lain. Khususnya bagi akademisi yang mengangkat topik yang sama untuk bahan penelitian yang akan datang.

c. Bagi perusahaan

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan tambahan informasi bagi pihak perusahaan tentang keterkaitan Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja (K3), *Turnover Intention*, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

BAB 2. RENSTRA DAN PETA JALAN PENELITIAN PERGURUAN TINGGI

2.1 Renstra dan Roap Map Penelitian Perguruan Tinggi

Tema unggulan penelitian perguruan tinggi UM Jember adalah “ Pangan Islami dan Energi Terbarukan, untuk Kesejahteraan dan Peradaban Umat Manusia”. Sedangkan bidang unggulan penelitian perguruan tinggi mengacu pada Rencana Induk Riset Nasional 2015-2045 yaitu ada lima bidang unggulan penelitian yaitu: Ketahanan Pangan, Energi Terbarukan, Kesehatan dan Obat-obatan, Teknologi Informasi dan Komunikasi, Sosial Humaniora, Seni dan Pendidikan.

Road map riset unggulan UM Jember disusun dengan penetapan capaian tujuan jangka panjang yaitu penelitian yang berdampak luas bagi kesejahteraan umat. Pencapaian tujuan jangka panjang melalui tonggak-tonggak capaian (milestone). Capaian pada periode ini adalah penelitian yang terutama berdampak nasional dan internasional pada 2016-2020. Penelitian - penelitian yang dilakukan di UM Jember diharapkan memiliki kualitas yang lebih baik, ditunjukkan dengan adanya luaran berupa HAKI dan publikasi bertaraf nasional maupun internasional. Hal paling penting, penelitian-penelitian di UM Jember diharapkan sudah mampu menghasilkan luaran yang berupa IPTEKS yang dapat dimanfaatkan oleh masyarakat.

2.2 Road Map Penelitian Bidang Unggulan Sosial Humaniora, Seni Dan Pendidikan

Bidang unggulan social humaniora, seni dan pendidikan di UM Jember dipilah menjadi 4 (empat) sub bidang yang meliputi sub bidang akuntansi, sub bidang manajemen, sub bidang psikologi dan sub bidang hukum, pemerintahan dan ilmu komunikasi.

**Tabel 2.1 Isu-isu Strategis dan Topik Riset Unggulan Bidang Sosial Humaniora, Seni dan Pendidikan
(Sub Bidang Manajemen)**

| KOMPETENSI KEAHLIAN | ISU-ISU STRATEGI | KONSEP PEMIKIRAN | PEMECAHAN MASALAH | TOPIK RISET |
|--------------------------------------|--|--|---|---|
| Ekonomi, Manajemen dan Bisnis | 1. Pertumbuhan ekonomi masih tetap menjadi indicator keberhasilan pembangunan suatu negara termasuk Indonesia . 2. UMKM | 1. Pertumbuhan ekonomi atau <i>economic growth</i> adalah pertambahan pendapatan nasional secara agregatif atau pertambahan <i>output</i> dalam waktu tertentu, contohnya satu | 1. Perlu pemberdayaan seluruh sektor pendukung pertumbuhan ekonomi secara tepat sesuai kebutuhan 2. Perlu adanya penguatan | BIDANG EKONOMI 1. Kajian dan implementasi peningkatan pemberdayaan sektor ekonomi dan masyarakat 2. Terapan Manajemen bisnis untuk UMKM (keuangan, produksi, pemasaran, SDM dan Kewirausahaan) |

| | | | | |
|--|--|--|---|--|
| | <p>merupakan sektor ekonomi yang mampu bertahan di era krisis sekaligus memiliki peran sangat besar dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja dan relevan sebagai wadah pemberdayaan masyarakat.</p> <p>3. Penerapan TIK/ICT menjadi kebutuhan bagi industri pelaku ekonomi di era MEA dan di pasar global</p> | <p>tahun. Bisa juga dikatakan, pertumbuhan ekonomi menunjukkan peningkatan dalam kapasitas produksi barang dan jasa secara fisik dalam waktu tertentu.</p> <p>2. Peningkatan ini dapat dilihat dari bertambahnya produksi suatu barang industri, berkembangnya infrastruktur, bertambahnya jumlah sekolah, dan bertambahnya sektor jasa.</p> <p>3. Oleh karena itu pertumbuhan ekonomi dapat dicapai melalui pendekatan pengembangan berbagai sector perekonomian.</p> | <p>sumber daya UMKM agar lebih berkembang</p> <p>3. Perlu peningkatan dan penerapan TIK/ICT industri yang memerlukan.</p> | <p>3. Kajian pengembangan Technopreneurship bagi UMKM;</p> <p>4. Rancang bangun dan Implementasi TIK dalam manajemen Bisnis dan kewirausahaan.</p> <p>5. Terapan manajemen bisnis untuk organisasi jasa</p> <p>6. kajian bidang manajemen untuk perusahaan yang profit oriented</p> <p>7. Terapan manajemen bisnis untuk organisasi pendidikan</p> <p>8. Pemetaan potensi dan peluang usaha produksi pangan yang inovatif berbasis islami.</p> <p>9. Pemetaan dampak sosial ekonomi usaha pengolahan hasil pertanian menjadi pangan islami</p> <p>10. Pemetaan pasar dan strategi pemasaran secara islami</p> <p>11. Pemetaan modal dana dan sumber modal yang diperlukan</p> <p>12. Uji model bisnis produksi makanan dan manajemen secara islami</p> <p>BIDANG MANAJEMEN PEMASARAN</p> <p>1. Model potensi pasar Untuk Pangan Islami</p> <p>2. Model pangsa pasar Untuk Pangan Islami</p> <p>3. Model strategi segmentasi pasar Untuk Pangan Islami</p> <p>4. Model strategi produk Untuk Pangan Islami</p> |
|--|--|--|---|--|

| | | | | |
|--|--|--|--|--|
| | | | | <p>5. Model Strategi promosi untuk pangan Islami</p> <p>6. Model strategi jaringan distribusi untuk pangan Islami</p> <p>7. Model Strategi kualitas layanan untuk pangan islami</p> <p>8. Model Strategi labeling untuk pangan islami</p> <p>9. Model Strategi brand image untuk pangan islami</p> <p>10. Model promotional Mix untuk pangan islami</p> <p>11. Model Stategi pemasaran untuk jasa pariwisata</p> <p>12. Model pemasaran kawasan industri/Ekonomi Kreatif & Pariwisata yang memuat kontribusi energi terbarukan.</p> <p>BIDANG MANAJEMEN KEUANGAN</p> <p>1. Riset likuiditas keuangan untuk pangan islami</p> <p>2. Analisis laporan keuangan untuk pangan islami</p> <p>3. Analisis harga pokok penjualan untuk pangan islami</p> <p>4. Analisis Pasar modal untuk pangan islami</p> <p>5. Kebijakan perbankan untuk pangan islami</p> <p>6. Analisis investasi untuk pangan islami</p> <p>7. Analisis return untuk pangan islami</p> <p>8. Analisis CSR untuk pangan islami</p> <p>9. Analisis Laporan keuangan berbasis CSR</p> |
|--|--|--|--|--|

| | | | |
|--|--|--|---|
| | | | <p>dengan menggunakan TIK</p> <p>10. Analisis GCG untuk pangan islami</p> <p>BIDANG</p> <p>MANAJEMEN</p> <p>SUMBERDAYA</p> <p>MANUSIA</p> <p>1. Riset strategi peningkatan kinerja organisasi untuk pangan islami</p> <p>2. Riset strategi OCB untuk pangan islami</p> <p>3. Riset strategi knowledge management untuk pangan islami</p> <p>4. Riset strategi motivasi untuk pangan islami</p> <p>5. Riset strategi kepemimpinan untuk pangan islami</p> <p>6. Riset strategi peningkatan kepuasan untuk pangan islami</p> <p>7. Riset strategi peningkatan semangat kerja untuk pangan islami</p> <p>8. Riset strategi pelatihan dan pengembangan untuk pangan islami</p> <p>9. Riset strategi peningkatan budaya organisasi</p> <p>10. Model hubungan kelembagaan dan penerapan budaya/peradaban dalam rangka terciptanya ekonomi kreatif dengan energi terbarukan untuk menunjang pariwisata dan promosi kepariwisataan</p> <p>BIDANG</p> <p>MANAJEMEN</p> <p>OPERASIONAL</p> <p>1. Analisis mutu produk untuk pangan islami</p> <p>2. Analisis TQM untuk</p> |
|--|--|--|---|

| | | | | |
|--|--|--|--|---|
| | | | | pangan islami 3. Analisis strategi lokasi untuk pangan islami 4. Analisis strategi desain produk untuk pangan islami. |
|--|--|--|--|---|



2.3 Luaran Penelitian

Luaran penelitian yang wajib dalam penelitian internal Universitas Muhamamdiyah Jember adalah pada Jurnal Nasional Tidak Terakreditasi. Jurnal nasional yang akan menjadi tujuan submit artikel adalah Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia (JMBI).

2.4 Sinergi Antar Kelompok Penelitian

Sinergi antar kelompok penelitian dibangun berdasarkan bidang unggulan yang ada di UM Jember yaitu bidang-bidang: Ketahanan Pangan; Energi Terbarukan; Kesehatan dan Obat - obatan; Teknologi Informasi dan Komputer, Sosial Humaniora, Seni dan Pendidikan.

Untuk bidang unggulan ketahanan pangan kompetensi yang diperlukan dan bias bersinergi yaitu Pertanian, Biologi, Ekonomi, Teknik, Hukum, Ilmu Komunikasi, Ilmu Pemerintahan. Untuk bidang unggulan energi terbarukan kompetensi yang diperlukan dan bias bersinergi yaitu program studi Teknik Mesin,

Teknik Informatika, Ekonomi, Pertanian, Ilmu Hukum, Ilmu Pemerintahan, Psikologi, Pendidikan. Untuk bidang unggulan kesehatan dan obat - obatan maka kompetensi yang dibutuhkan dan bisa bersinergi yaitu Kesehatan/Keperawatan, Ekonomi/Bisnis, Sains Teknologi, dan Psikologi. Untuk bidang unggulan Teknologi Informasi dan Komunikasi maka kompetensi yang dibutuhkan dan bisa bersinergi yaitu Teknik Informatika, Manajemen Informatika, Teknik Elektro dan Manajemen dan Bisnis. Untuk bidang unggulan Sosial Humaniora, Seni dan Pendidikan maka kompetensi yang dibutuhkan dan bias bersinergi yaitu prodi manajemen, akuntansi, ilmu pemerintahan, ilmu hukum, ilmu Komunikasi dan Psikologi.

2.5 Dukungan Penelitian Yang Dilakukan Terhadap Capaian Renstra Penelitian UM Jember

Tema unggulan penelitian perguruan tinggi UM Jember adalah “Pangan Islami dan Energi Terbarukan, untuk Kesejahteraan dan Peradaban Umat Manusia”. Sedangkan bidang unggulan penelitian perguruan tinggi mengacu pada Rencana Induk Riset Nasional 2015-2045 yaitu ada lima bidang unggulan penelitian yaitu: a) Ketahanan Pangan , b) Energi Terbarukan, c) Kesehatan dan Obat-obatan, d) Teknologi Informasi dan Komunikasi, e) Sosial Humaniora, Seni dan Pendidikan.

Untuk melaksanakan tema unggulan penelitian perguruan tinggi maka Universitas Muhammadiyah Jember telah menetapkan sasaran penelitian perguruan tinggi. Salah satu sasaran penelitian Universitas Muhammadiyah Jember antara lain: a) Meningkatnya jumlah, mutu, profesionalisme dan integritas (moral dan etika) SDM dalam bidang penelitian dan pengabdian; b) Meningkatnya jumlah dan mutu penelitian dan pengabdian yang unggul, tepat guna, dan maslahat.

Dengan melihat sasaran penelitian yang telah dicanangkan oleh Universitas Muhammadiyah Jember dalam RIP maka jelas sekali bahwa penelitian ini akan mendukung sasaran yang telah ditetapkan yaitu dalam hal meningkatnya jumlah, mutu profesionalisme dan integritas SDM dalam bidang penelitian, meningkatnya jumlah dan mutu penelitian yang unggul, tepatguna dan maslahat.

BAB 3. TINJAUAN PUSTAKA

3.1 Landasan Teori

3.1.1 Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja (K3)

Pemberian perlindungan untuk menciptakan keselamatan kerja merupakan hal penting untuk diperhatikan. Terciptanya keselamatan kerja juga memberikan keyakinan pada tenaga kerja bahwa mereka dalam kondisi yang aman sehingga tenaga kerja tidak memiliki ketakutan khusus dalam bekerja. Menurut Suma'mur (2001) yang menyatakan bahwa keselamatan kerja adalah serangkaian upaya yang dilakukan untuk menciptakan suasana lingkungan kerja yang tenang dan aman bagi tenaga kerja yang bekerja dalam suatu perusahaan. Selanjutnya menurut Mangkunegara (2016) mengartikan keselamatan kerja sebagai ilmu dan penerapannya yang berhubungan dengan mesin, alat kerja, pesawat, bahan dan proses pengolahannya, landasan tempat kerja dan lingkungan kerja serta cara melakukan pekerjaan guna menjamin keselamatan tenaga kerja dan aset perusahaan agar terhindar dari kecelakaan dan kerugian lainnya.

Pendapat lain tentang keselamatan kerja menurut Sedarmayanti (2017) keselamatan adalah suatu upaya untuk mencegah setiap perbuatan atau kondisi tidak selamat yang dapat menyebabkan terjadinya kecelakaan. Hal ini diperkuat dengan pendapat Sinambela (2016) yang menyatakan keselamatan merupakan suatu kondisi dimana tenaga kerja terhindar dari bahaya selama melakukan pekerjaan. Berdasarkan pernyataan tersebut dapat dikatakan bahwa keselamatan kerja merupakan faktor yang harus diterapkan dalam bekerja, karena pada dasarnya tidak ada yang menginginkan terjadinya kecelakaan dalam melaksanakan tugas.

Berdasarkan beberapa definisi diatas, secara umum dapat disimpulkan bahwa keselamatan kerja adalah suatu kondisi yang aman bagi tenaga kerja, alat kerja, serta semua komponen yang ada dalam lingkungan kerja dari kerusakan yang mengandung risiko yang dapat menimbulkan kerugian material dan non-material.

a. Tujuan Keselamatan kerja

Setiap upaya perlindungan yang dilakukan oleh perusahaan salah satunya adalah adanya program keselamatan kerja tentu saja memiliki tujuan-tujuan untuk mendorong pencapaian target yang ditetapkan perusahaan.

Mangkunegara (2016) menyatakan bahwa tujuan dari adanya keselamatan kerja sebagai berikut:

1. Agar setiap perlengkapan dan peralatan kerja digunakan seefektif mungkin. Penggunaan alat kerja juga mempengaruhi faktor keselamatan kerja. Hal tersebut dikarenakan setiap alat kerja memiliki fungsi yang berbeda. Oleh karena itu penggunaan perlengkapan kerja juga harus digunakan sesuai dengan fungsi dari alat kerja itu sendiri.
2. Agar semua hasil produksi dipelihara keamanannya. Selain memberikan perlindungan terhadap tenaga kerja yang menyelesaikan pekerjaan, adanya keselamatan kerja juga memiliki tujuan untuk menjaga keamanan hasil kerja dari tenaga kerja. Keamanan hasil kerja karyawan ini juga dapat menjaga kualitas dari barang yang terselesaikan.
3. Agar setiap pegawai merasa aman dan terlindung dalam bekerja. Adanya perlindungan yang diberikan perusahaan kepada tenaga kerjanya akan menimbulkan rasa aman pada diri tenaga kerja. Hal tersebut dapat meyakinkan kepada tenaga kerja untuk melakukan pekerjaan.

Pendapat lain tentang tujuan dari adanya keselamatan kerja menurut Kasmir (2016) dalam praktiknya adalah :

1. Membuat karyawan merasa aman, artinya dengan adanya prosedur kerja yang benar serta tersedianya alat kerja yang baik akan memberikan rasa aman dan nyaman pada tenaga kerja sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
2. Agar karyawan berhati-hati dalam bekerja, artinya karyawan sudah memahami dengan baik aturan kerja yang telah ditetapkan.
3. Memahami aturan dan rambu-rambu kerja, artinya semua individu yang ada dalam perusahaan mengerti makna setiap rambu-rambu peringatan yang telah dipasang.
4. Tidak mengganggu proses kerja, artinya adanya program keselamatan kerja diharapkan tidak adanya tindakan yang menyebabkan terhambatnya proses kerja yang disebabkan kelalaian karyawan.

5. Menekan biaya, maksudnya ketika program keselamatan kerja dilaksanakan dengan baik maka kecelakaan kerja dapat diminimalisir sehingga dapat menekan biaya jika kecelakaan kerja diminimalisir.
6. Menghindari kecelakaan kerja, artinya adanya rambu-rambu peringatan dapat memberikan informasi bagi karyawan hal membahayakan dirinya atau yang tidak membahayakan.
7. Menghindari tuntutan pihak-pihak tertentu, artinya adanya keselamatan kerja maka perusahaan telah berupaya memberikan perlindungan terhadap karyawannya sehingga jika terjadi kecelakaan perusahaan tidak selalu disalahkan.

Berdasarkan beberapa pendapat ahli diatas, tujuan dari adanya keselamatan kerja yang diterapkan dalam perusahaan adalah memberikan perlindungan serta pengetahuan pada setiap pekerja tentang pentingnya mengutamakan keselamatan kerja sehingga terjadinya kecelakaan kerja dapat dicegah, diminimalisir, dan dihindari. Ketika kecelakaan kerja bisa dihindari maka tenaga kerja tidak akan kehilangan hari kerjanya dan produktif.

Berdasarkan UU Pokok Kesehatan RI No. 9 Tahun 1960 BAB 1 pasal 2 kesehatan kerja merupakan suatu kondisi kesehatan yang bertujuan agar masyarakat pekerja memperoleh derajat kesehatan setinggi-tingginya, baik jasmani, rohani, maupun sosial, dengan usaha pencegahan dan pengobatan terhadap penyakit atau gangguan kesehatan yang disebabkan oleh pekerjaan dan lingkungan kerja maupun penyakit umum. Pengertian lain terkait kesehatan kerja dikemukakan oleh ILO atau *International Labour Organization* (dalam Sinambela,2016) yang menyatakan bahwa kesehatan kerja merupakan suatu upaya untuk senantiasa memberikan dan meningkatkan derajat kesehatan setinggi-tingginya baik dari segi fisik, mental, dan sosial bagi semua tenaga kerja yang ada dalam perusahaan dari semua lini jabatan untuk melindungi tenaga kerja dari risiko akibat faktor yang menurunkan kesehatan.

Berdasarkan uraian dari beberapa pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa kesehatan kerja merupakan suatu kondisi fisik, mental, dan sosial lingkungan kerja yang telah dipastikan terhindarnya dari risiko penyakit akibat kerja.

b. Indikator Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja (K3)

Adapun indikator kesehatan kerja menurut Manullang (2012) adalah sebagai berikut

1. Pemberian pelatihan keamanan
Hal ini meliputi Pelatihan penggunaan peralatan kerja, adanya penyuluhan tentang pencegahan terjadinya kecelakaan serta memberikan buku petunjuk K3 pada setiap bagian karyawan.
2. Pencahayaan
Adanya jendela-jendela kaca yang diruangan berfungsi untuk membantu pencahayaan sehingga cahaya matahari dapat masuk ke dalam ruangan dengan baik.
3. Adanya alat pengaman
Penyediaan alat-alat pelindung diri seperti sarung tangan, masker, penutup kepala, sepatu karet dan alat pengaman ditempat kerja seperti alat pemadam api untuk pencegahan pertama terjadinya kecelakaan.
4. Peraturan ditempat kerja
Meliputi adanya larangan atau himbauan terhadap tenaga kerja sebagai salah satu pencegahan terjadinya kecelakaan ditempat kerja misalnya larangan merokok ditempat kerja, tanda peringatan terhadap mesin-mesin berbahaya, tanda adanya tegangan tinggi.
5. Lingkungan secara medis
Lingkungan kerja secara medis dapat dilihat dari langkah yang dilakukan perusahaan
6. Lingkungan kesehatan tenaga kerja
Upaya menjaga kesehatan tenaga kerja dalam hal ini dapat dilihat dari tindakan perusahaan
7. Pemeliharaan kesehatan bagi semua tenaga kerja perusahaan berupa adanya pelayanan kesehatan tenaga kerja.

c. Tujuan Kesehatan Kerja

Adanya kesehatan kerja memiliki tujuan yang tentunya selaras dengan pencapaian tujuan perusahaan.

Mangkunegara (2016) dalam bukunya menyatakan tujuan dari adanya kesehatan kerja adalah :

1. Agar setiap pegawai mendapat jaminan keselamatan dan kesehatan kerja baik secara fisik, sosial, dan psikologis.
2. Agar adanya jaminan atas pemeliharaan dan peningkatan kesehatan gizi pegawai.
3. Agar meningkatkan kegairahan, keserasian kerja, dan partisipasi kerja.
4. Agar terhindar dari gangguan kesehatan yang disebabkan oleh lingkungan atau kondisi kerja.

Pendapat lain terkait tentang tujuan kesehatan kerja menurut Sedarmayanti (2017) dalam bukunya menjelaskan kesehatan kerja adalah:

1. Mewujudkan derajat kesehatan setinggi mungkin bagi seluruh tenaga kerja baik sebagai buruh, nelayan, pegawai negeri, sampai pegawai bebas.
2. Mencegah serta mengatasi penyakit dan kecelakaan yang disebabkan kerja, merawat, dengan meningkatkan gizi dan kesehatan tenaga kerja, memelihara dan meningkatkan efisiensi serta produktivitas sumber daya manusia, mengatasi kelelahan kerja sebagai bentuk peningkatan motivasi dan semangat untuk bekerja.
3. Memberikan perlindungan untuk masyarakat yang berada disekitar perusahaan, agar terhindar dari bahan-bahan berbahaya dalam proses industrialisasi, dan melindungi masyarakat secara keseluruhan dari kemungkinan bahaya yang timbul oleh produk industri.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas tujuan dari kesehatan kerja adalah sebagai upaya yang dilakukan oleh perusahaan untuk memberikan perlindungan pada semua karyawan dan masyarakat umum dari bahaya risiko penyakit yang ditimbulkan dari proses kerja baik dari segi fisik maupun mental pekerja serta seluruh orang yang terlibat pada lingkungan kerja.

2.1.2 Turnover Intention

Tet dan Meyer (1993) dalam Ridlo (2012) mengungkapkan definisi *intention to leave* yaitu niat karyawan untuk meninggalkan organisasi secara hasrat disengaja

dan secara sadar dari diri karyawan untuk meninggalkan organisasi. *Turnover Intention* dapat diartikan sebagai niat karyawan untuk berpindah dari suatu organisasi atau keluar dari organisasi, baik dalam bentuk pemberhentian atau pengunduran diri (Putri dan Suana, 2016).

Dalam penelitian Andini (2006) menyatakan bahwa timbulnya perasaan individu yang berkeinginan untuk pindah dari suatu organisasi, mengakhiri pekerjaannya di organisasi tersebut atau keluar dari organisasi yang ditempati saat ini itu berhubungan dengan perasaan individu yang puas atau tidak puas terhadap pekerjaannya saat ini. *Turnover Intention* yang terjadi pada individu di dalam organisasi menggambarkan perasaan individu untuk keluar, mencari pekerjaan di tempat lain dan keinginan individu untuk meninggalkan pekerjaannya. Dengan demikian, *Turnover Intention* (intensi keluar) adalah kecenderungan perasaan individu atau niat individu yang memiliki keinginan untuk berhenti dari pekerjaannya (Zeffane; 1994 dalam Polii; 2015). Susiani (2014) mengungkapkan bahwa tingkat *Turnover Intention* yang terjadi dalam organisasi mengarah pada kenyataan akhir yang berupa keluarnya karyawan pada saat tertentu. Susiani (2014) mengungkapkan bahwa *Turnover Intention* merupakan perasaan yang timbul dari individu yaitu niat untuk berhenti dari pekerjaannya secara sukarela menurut pilihannya sendiri. Shaw et al., (1998) dalam Bramantara dan Kartika (2014) mengungkapkan bahwa *turnover intenion* terbagi menjadi dua yaitu yang pertama *voluntary turnover atau quit* adalah keputusan yang diambil oleh individu untuk keluar atau meninggalkan organisasi secara sukarela, sebaliknya yang kedua yaitu *involuntary turnover* atau pemecatan merupakan keputusan dari organisasi untuk menghentikan hubungan kerja pada individu dan bersifat uncontrollable bagi individu yang mengalami pemecatan atau *unvoluntary turnover*. Jackofsky dan Peter (1983) dalam Bramantara dan Kartika (2014) memberi batasan pada turnover yakni sebagai perpindahan individu yaitu karyawan dari pekerjaannya sekarang. Perilaku individu yang berkeinginan untuk pindah atau keluar dari organisasi ini merupakan perilaku yang sulit dicegah. Keinginan untuk pindah (*turnover intention*) yang akhirnya akan muncul keputusan individu untuk meninggalkan pekerjaannya (Sijabat, 2011). Seringkali dilihat dalam perusahaan individu yang dalam bekerja

tidak mengerahkan kemampuannya yang hal ini disebabkan karena adanya keinginan untuk berpindah ke perusahaan lain (Garnita dan Suana, 2014). *Turnover Intention* yang terjadi dalam perusahaan merupakan isu negatif yang dapat memberi dampak pada perusahaan namun apabila perusahaan dapat mengatasinya dengan baik dapat menjadi isu positif bagi perusahaan. *Turnover Intention* dapat dijadikan indikator pengambilan kebijakan oleh perusahaan.

a. Indikator *turnover intention*

Berikut ini adalah dimensi dari *Turnover Intention* menurut (Hom and Griffeth (1991):

1. Individu berfikir untuk meninggalkan organisasi.
2. Individu ingin mencari pekerjaan pada organisasi lain.
3. Individu ingin meninggalkan organisasi.
4. Individu ingin meninggalkan organisasi dalam waktu dekat.
5. Individu ingin meninggalkan organisasi bila ada kesempatan yang lebih baik

2.1.3 Komitmen Organisasi

Menurut Suparyadi (2015) komitmen organisasi sebagai derajat di mana karyawan percaya dan mau menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap atau tidak akan meninggalkan organisasinya. Menurut Mangkunegara (2016) komitmen kerja seorang karyawan merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk tujuan organisasi perusahaan. Pengertian komitmen organisasi dari berbagai sumber diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa komitmen organisasi adalah kondisi dimana karyawan yang terarah atau tertuju untuk tujuan organisasi perusahaan serta percaya dan mau menerima tujuan-tujuan organisasi dan tidak akan meninggalkan organisasinya.

a. Dimensi Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi bersifat multidimensi, oleh karena itu Suparyadi (2015) mendefinisikan 3 model komitmen organisasi yaitu: afektif, normatif dan berkelanjutan.

1) Komitmen Afektif

Komitmen afektif berkaitan dengan emosional, identifikasi, dan keterlibatan karyawan di dalam suatu organisasional. Karyawan dengan afektif tinggi masih bergabung dengan organisasi atau perusahaan karena keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi atau perusahaan.

a) Emosional

Komitmen afektif menyatakan bahwa organisasi atau perusahaan akan membuat karyawan memiliki keyakinan yang kuat untuk mengikuti segala nilai-nilai organisasi, dan berusaha untuk mewujudkan tujuan organisasi sebagai prioritas utama.

b) Identifikasi

Komitmen afektif muncul karena kebutuhan dan memandang bahwa komitmen terjadi karena adanya ketergantungan terhadap aktivitas-aktivitas yang telah dilakukan dalam organisasi atau perusahaan pada masa lalu dan hal ini tidak dapat ditinggalkan karena akan merugikan.

c) Keterlibatan karyawan dalam organisasional

2) Komitmen Normatif

Komitmen normatif merupakan perasaan karyawan tentang kewajiban yang harus diberikan kepada organisasi atau perusahaan. Komponen normatif berkembang sebagai hasil dari pengalaman sosialisasi, bergantung dari sejauh apa perasaan kewajiban yang dimiliki karyawan.

a) Kesetiaan yang harus diberikan karena pengaruh orang lain

Komitmen yang terjadi apabila karyawan terus bekerja untuk organisasi atau perusahaan disebabkan oleh tekanan dari pihak lain untuk terus bekerja dalam organisasi atau perusahaan tersebut. Karyawan yang mempunyai tahap komitmen normatif yang tinggi sangat mementingkan pandangan orang lain terhadap dirinya jika karyawan meninggalkan organisasi atau perusahaan.

b) Kewajiban yang harus diberikan

Komitmen ini mengacu kepada refleksi perasaan akan kewajibannya untuk menjadi karyawan perusahaan. Karyawan dengan komitmen normatif yang tinggi merasa bahwa karyawan tersebut memang seharusnya tetap bekerja

pada organisasi atau perusahaan tempat bekerja sekarang, dengan kata lain komitmen yang ada dalam diri karyawan disebabkan oleh kewajiban-kewajiban pekerjaan karyawan terhadap organisasi atau perusahaan.

3) Komitmen Berkelanjutan

Komitmen berkelanjutan berarti komponen yang berdasarkan persepsi karyawan tentang kerugian yang akan dihadapinya jika meninggalkan organisasi atau perusahaan. Karyawan dengan dasar organisasional tersebut disebabkan karena karyawan tersebut membutuhkan organisasi atau perusahaan.

a) Kerugian bila meninggalkan organisasi atau perusahaan

Komitmen berkelanjutan merujuk pada kekuatan kecenderungan seseorang untuk tetap bekerja disuatu organisasi atau perusahaan karena tidak ada alternative lain. Komitmen berkelanjutan yang tinggi meliputi waktu dan usaha yang dilakukan dalam mendapatkan keterampilan yang tidak dapat ditransfer dan hilangnya manfaat yang menarik atau hak-hak istimewa sebagai senior.

b) Karyawan membutuhkan organisasi atau perusahaan

Karyawan yang tetap bekerja dalam organisasi atau perusahaan karena karyawan mengakumulasikan manfaat yang lebih yang akan mencegah karyawan mencari pekerjaan lain.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Faktor yang memengaruhi komitmen organisasi menurut Suparyadi (2015) diantaranya adalah personal, internal dan eksternal organisasi

1) Faktor Personal

Karakteristik yang dimiliki oleh individu anggota organisasi atau perusahaan, seperti nilai-nilai yang dianut, kompetensi yang dimiliki, motivasi untuk menjadi anggota organisasi atau perusahaan, dan pengalaman.

2) Faktor Internal Organisasi

Faktor-faktor personal dapat dinetralisasi atau diperkuat oleh faktor-faktor internal organisasi seperti ganjaran atau kompensasi, gaya kepemimpinan, hubungan dengan dan dukungan dari rekan kerja, dan kebijakan organisasi.

3) Faktor Eksternal Organisasi

Setiap manusia pasti memiliki kebutuhan-kebutuhan guna dapat bertahan hidup. Kebutuhan-kebutuhan tersebut dapat terus meningkat atau *the rising demand* seiring adanya pengaruh dari beberapa faktor seperti bertambahnya usia, bertambahnya anggota keluarga, tuntutan baru sebagai akibat adanya pengaruh lingkungan, adanya produk baru yang menarik, kemajuan teknologi, dan lain-lain. Faktor eksternal organisasi yang dapat memberikan peluang untuk memenuhi kebutuhan karyawan secara lebih baik sangat mungkin dapat berengaruh pada tidak cukup kuatnya komitmen karyawan terhadap organisasinya

2.1.4 Kinerja Karyawan

Bangun (2012) menyatakan bahwa kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang ditungkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau kelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang ditetapkan oleh organisasi. sedangkan Mangkunegara (2016) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

1) Tujuan Spesifik Kinerja

Armstrong (2006) menjelaskan tujuan kinerja sebagai berikut:

- a. Mencapai peningkatan yang dapat diraih dalam kinerja organisasi
- b. Bertindak sebagai pendorong perubahan dalam mengembangkan suatu budaya yang berorientasi pada kinerja
- c. Meningkatkan motivasi dan komitmen karyawan

- d. Memungkinkan individu mengembangkan kemampuan mereka, meningkatkan kepuasan kerja mereka dan mencapai potensi penuh mereka bagi keuntungan mereka sendiri dan organisasi secara keseluruhan
- e. Mengembangkan hubungan yang konstruktif dan terbuka antara individu dan manajer dalam suatu proses dialog yang dihubungkan dengan pekerjaan yang sedang dilaksanakan sepanjang tahun
- f. Memberikan suatu kerangka kerja bagi kesepakatan sasaran sebagaimana diekspresikan dalam target dan standar kinerja sehingga pengertian bersama tentang sasaran dan peranan yang harus dimainkan manajer dan individu dalam mencapai sasaran tersebut meningkat
- g. Memusatkan perhatian pada atribut dan kompetensi yang diperlukan agar bisa dilaksanakan secara efektif dan apa yang seharusnya dilakukan untuk mengembangkan atribut dan kompetensi tersebut
- h. Memberikan ukuran yang akurat dan obyektif dalam kaitannya dengan target dan standar yang disepakati sehingga individu menerima umpan balik dari manajer tentang seberapa baik yang mereka lakukan
- i. Atas dasar penilaian ini, memungkinkan individu bersama manajer menyepakati rencana peningkatan dan metode pengimplementasiannya dan secara bersama mengkaji perlunya training dan pengembangan serta menyepakati bagaimana kebutuhan itu dipenuhi
- j. Memberi kesempatan individu untuk mengungkapkan aspirasi dan perhatian mereka tentang pekerjaan mereka
- k. Menunjukkan pada setiap orang bahwa organisasi menilai mereka sebagai individu
- l. Membantu memberikan wewenang kepada orang-orang memberi lebih banyak ruang lingkup untuk bertanggung jawab atas pekerjaan dan melaksanakan kontrol atas pekerjaan itu
- m. Membantu mempertahankan orang-orang yang mempunyai kualitas yang tinggi
- n. Mendukung inisiatif manajemen kualitas total

Menurut Amir (2015) menyebutkan sejumlah unsur untuk menunjang keefektifan pelaksanaan penilaian kinerja; yaitu, lingkungan yang komunikatif dan jujur (*a fair and communicative environment*), hormat terhadap karyawan (*respect for the employee*), berfokus pada masa depan (*focus on the future*) partisipasi karyawan (*employee participation*), umpan baik yang berkelanjutan (*going feedback*), dan dokumentasi (*document*). Sementara itu, Amir (2015) menyebutkan enam kriteria yang diperlukan untuk membangun sistem penilaian kinerja (*performance appraisal*) yang kuat. Keenam unsur tersebut adalah :

a. Analisis jabatan

Analisis jabatan adalah salah satu pondasi penting yang terkait dengan praktik kerja para karyawan. Secara teknis, analisis jabatan adalah upaya untuk membuat deskripsi tugas dan tanggung jawab seorang karyawan pada posisi jabatan yang ia pegang. Terkait dengan hal itu, hasil analisis jabatan merupakan dasar utama untuk mengembangkan dan melaksanakan kegiatan pengukuran kinerja (*performance appraisal*) karyawan.

b. Perilaku kerja

Perilaku kerja (*work behaviours*). Yang perlu diadministrasikan dalam penilaian kinerja adalah keterkaitan perilaku karyawan dengan tugas kerja. Perilaku kerja karyawan perlu dinilai secara objektif sesuai dengan kriteria yang digunakan; yakni, sejauh mana perilaku mereka sesuai dengan nilai ideologi perusahaan dan prinsip manajemen, yang secara teknis dijabarkan dalam prinsip merit,

c. Komunikasi

Unsur lain yang penting dalam melaksanakan *performance appraisal* adalah komunikasi. Seperti yang telah diketahui bahwa salah satu prinsip penilaian kinerja adalah *fairness*; dan untuk mengedepankan prinsip keterbukaan tersebut adalah komunikasi.

d. Pelatihan

Pelatihan dalam sistem penilaian kinerja tidak bisa diabaikan karena apa yang dicapai dan ditunjukkan oleh setiap karyawan dalam organisasi atau perusahaan bukan terjadi secara alami. Potret kinerja karyawan yang dihasilkan melalui

evaluasi kinerja secara agregat adalah hasil dari upaya perusahaan yang dilakukan melalui pelatihan.

e. Dokumentasi

Dokumentasi adalah kelengkapan penting dalam sistem penilaian kinerja karyawan. Dokumen perusahaan adalah pengetahuan nyata (*explinsit knowledge*) yang dapat memberi kualifikasi sejauh mana sebuah perusahaan disebut pintar, cerdas, dan dinamis. Yang didokumentasikan dalam sistem penilaian kinerja bukan hanya instrumen, manual penggunaan, dan informasi keterandalanya saja. Data yang dikumpulkan, informasi yang dihasilkan, dan laporan kegiatannya yang menyeluruh adalah aset penting yang harus disimpan dan diberdayakan untuk kemajuan organisasi atau perusahaan.

f. Monitoring

Melalui kegiatan monitoring setiap kegiatan pelaksanaan tugas kerja dapat dipantau tingkat keefektifannya setiap saat; mana saja yang dianggap kurang dapat diperbaiki dengan segera. Kegiatan monitoring secara psikologis juga bisa meningkatkan tingkat kewaspadaan, kedisiplinan, dan kepatuhan kerja karyawan.

Unsur-unsur kinerja menurut Bangun (2012):

- a. Hasil kerja, yaitu keberhasilan karyawan dalam pelaksanaan kerja (output) biasanya terukur, seberapa besar yang telah dihasilkan, berapa jumlahnya dan besar kenaikannya, misalnya, omset pemasaran, jumlah keuntungan, dan total perputaran aset dan lain – lain.
- b. Perilaku, yaitu aspek tindak tanduk karyawan dalam melaksanakan pekerjaan pelayanannya, kesopanan, sikapnya, dan perilakunya terhadap semua karyawan atau kepada pelanggan.
- c. Atribut dan Kompensasi, yaitu kemahiran dan penguasaan karyawan sesuai tuntutan jabatan, pengetahuan, ketrampilan dan keahliannya, seperti kepemimpinan, inisiatif, komitmen.
- d. Komparatif, yaitu membandingkan hasil kinerja karyawan dengan karyawan lainnya yang elevel dengan yang bersangkutan.

Robbins (2006) menjelaskan bahwa terdapat enam kriteria yang dihasilkan dari pekerjaan untuk mengukur kinerja seorang karyawan yaitu:

a) Kualitas

Kualitas merupakan tingkatan dimana hasil akhir yang dicapai mendekati sempurna dalam arti pekerjaan untuk mengukur kinerja seorang karyawan

b) Kuantitas

Kuantitas adalah jumlah yang dihasilkan yang dinyatakan dalam istilah sejumlah unit kerja ataupun arti memenuhi tujuan yang diharapkan oleh perusahaan

c) Ketepatan waktu

Tingkat aktivitas diselesaikan pekerjaan tersebut pada waktu yang ditentukan

d) Efektifitas

Efektifitas merupakan tingkat pengetahuan sumber daya organisasi dengan maksud menaikkan keuntungan.

3.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian Budianto (2014) yang berjudul Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan Pada Bagian Produksi PT.Sumber Kencana Di Bojonegoro. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 75 responden dengan menggunakan metode *purposive sampling*. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yakni analisis regresi linier sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Keselamatan Dan Kesehatan Kerja berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional Karyawan pada Bagian Produksi PT.Sumber Kencana Di Bojonegoro.

Penelitian Multazam (2015) yang berjudul Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Semen Tonasadi Kabupaten Pangkep. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 96 responden dengan menggunakan metode *purposive sampling*. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yakni analisis regresi linier sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Semen Tonasadi Kabupaten Pangkep.

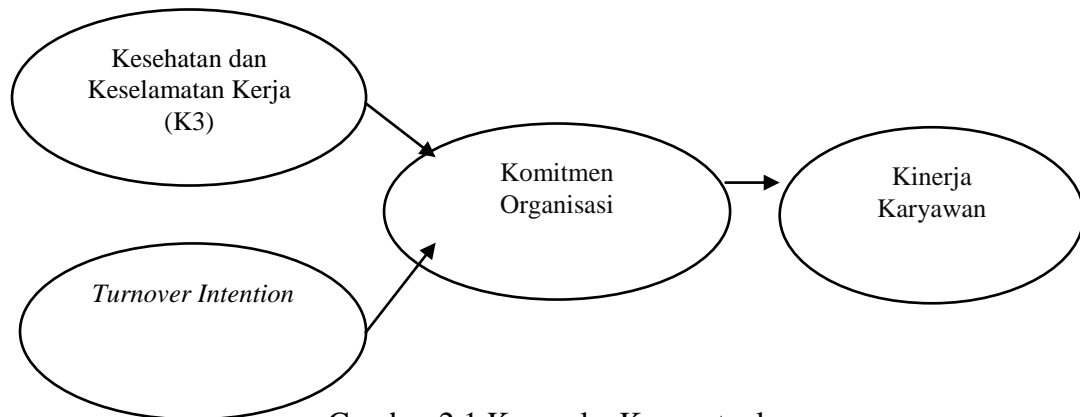
Penelitian Asmara (2017) yang berjudul Pengaruh *Turnover Intention* terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Bedah Surabaya. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 58 responden dengan menggunakan metode *purposive sampling*. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yakni analisis regresi linier sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kesehatan dan variabel *Turnover Intention* berpengaruh terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Bedah Surabaya.

| No | Nama dan Judul Penelitian | Metode Analisis Data | Hasil Penelitian |
|----|--|---|--|
| 1 | Budianto (2014) Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan Pada Bagian Produksi PT.Sumber Kencana Di Bojonegoro | Analisis Regresi Linier Sederhana | Hasil penelitian menunjukkan bahwa Keselamatan Dan Kesehatan Kerja berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional Karyawan pada Bagian Produksi PT.Sumber Kencana Di Bojonegoro. |
| 2 | Multazam (2015) Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Semen Tonasadi Kabupaten Pangkep. | Analisis Regresi Linier Sederhana | Hasil penelitian menunjukkan bahwa kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Semen Tonasadi Kabupaten Pangkep |
| 3 | Asmara (2017) Pengaruh <i>Turnover Intention</i> terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Bedah Surabaya | Analisis Regresi Linier Sederhana | Hasil penelitian menunjukkan bahwa kesehatan dan variabel <i>Turnover Intention</i> berpengaruh terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Bedah Surabaya. |

Sumber: Multazam (2015), Budianto (2014), dan Asmara (2017)

3.3 Kerangka Konseptual

Berikut gambar konseptual yang menjadi dasar pemikiran peneliti:



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

3.1 Hipotesis Penelitian

3.1.1 Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) terhadap Komitmen Organisasi

Pemberian perlindungan untuk menciptakan keselamatan kerja merupakan hal penting untuk diperhatikan. Terciptanya keselamatan kerja juga memberikan keyakinan pada tenaga kerja bahwa mereka dalam kondisi yang aman sehingga tenaga kerja tidak memiliki ketakutan khusus dalam bekerja. Menurut Mangkunegara (2016) mengartikan keselamatan kerja sebagai ilmu dan penerapannya yang berhubungan dengan mesin, alat kerja, pesawat, bahan dan proses pengolahannya, landasan tempat kerja dan lingkungan kerja serta cara melakukan pekerjaan guna menjamin keselamatan tenaga kerja dan aset perusahaan agar terhindar dari kecelakaan dan kerugian lainnya. Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat didapatkan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H1 : Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi

3.1.2 Pengaruh Turnover Intention terhadap Komitmen Organisasi

Tet dan Meyer (1993) dalam Ridlo (2012) mengungkapkan definisi *intention to leave* yaitu niat karyawan untuk meninggalkan organisasi secara hasrat disengaja dan secara sadar dari diri karyawan untuk meninggalkan organisasi. *Turnover*

Intention dapat diartikan sebagai niat karyawan untuk berpindah dari suatu organisasi atau keluar dari organisasi, baik dalam bentuk pemberhentian atau pengunduran diri (Putri dan Suana, 2016). Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat didapatkan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H2 : *Turnover Intention* berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi

3.1.3 Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) terhadap Kinerja Karyawan

Pendapat lain tentang keselamatan kerja menurut Silalahi dan Rumandang (dalam Sedarmayanti, 2017) keselamatan adalah suatu upaya untuk mencegah setiap perbuatan atau kondisi tidak selamat yang dapat menyebabkan terjadinya kecelakaan. Hal ini diperkuat dengan pendapat Slamet (dalam Sinambela, 2016) yang menyatakan keselamatan merupakan suatu kondisi dimana tenaga kerja terhindar dari bahaya selama melakukan pekerjaan. Berdasarkan pernyataan tersebut dapat dikatakan bahwa keselamatan kerja merupakan faktor yang harus diterapkan dalam bekerja. Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat didapatkan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H3 : Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

3.1.4 Pengaruh *Turnover Intention* terhadap Kinerja Karyawan

Turnover Intention yang terjadi pada individu didalam organisasi menggambarkan perasaan individu untuk keluar, mencari pekerjaan di tempat lain dan keinginan individu untuk meninggalkan pekerjaannya. Dengan demikian, *Turnover Intention* (intensi keluar) adalah kecenderungan perasaan individu atau niat individu yang memiliki keinginan untuk berhenti dari pekerjaannya (Zeffane, 1994 dalam Polii; 2015). Susiani (2014) mengungkapkan bahwa tingkat *Turnover Intention* yang terjadi dalam organisasi mengarah pada kenyataan akhir yang berupa keluarnya karyawan pada saat tertentu. Susiani (2014) mengungkapkan bahwa *Turnover Intention* merupakan perasaan yang timbul dari individu yaitu niat untuk berhenti dari pekerjaannya secara sukarela menurut pilihannya sendiri. Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat didapatkan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H4 : *Turnover Intention* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

3.1.5 Pengaruh Turnover Intention terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Suparyadi (2015) komitmen organisasi sebagai derajat di mana karyawan percaya dan mau menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap atau tidak akan meninggalkan organisasinya. Menurut Mangkunegara (2016) komitmen kerja seorang karyawan merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk tujuan organisasi perusahaan. Pengertian komitmen organisasi dari berbagai sumber diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa komitmen organisasi adalah kondisi dimana karyawan yang terarah atau tertuju untuk tujuan organisasi perusahaan serta percaya dan mau menerima tujuan-tujuan organisasi dan tidak akan meninggalkan organisasinya. Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat didapatkan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H5 : Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

BAB 4. METODE PENELITIAN

4.1 Rancangan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang sudah dijelaskan, maka penelitian ini dapat diklarifikasikan sebagai *Explanatory Research*. Menurut Hermawan (2009) "*explanatory research*" merupakan penelitian yang menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis. Jenis penelitian merupakan penelitian kuantitatif yang dikualitatifkan dan data penelitian adalah data primer yang didapatkan melalui karyawan pada PT. Cement Puger Jaya Raya Sentosa. Sedangkan alat penelitian yang digunakan adalah analisis jalur (*Path Analysis*) sehingga dapat diketahui besarnya pengaruh kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja dengan mediasi komitmen organisasi pada karyawan PT. Cement Puger Jaya Raya Sentosa.

4.2 Populasi dan Sampel

4.2.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2007) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap perusahaan PT. Cement Puger Jaya Raya Sentosa Kabupaten Jember sebanyak 203 karyawan.

4.2.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi Sugiyono (2007) teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *Purposive Sampling* yaitu teknik pengambilan sampel dengan kriteria tertentu. Menurut Arikunto (2010) apabila populasi lebih dari 100 maka diambil 10% atau lebih dari populasi. Dalam penelitian ini sampel yang diambil 25% dari jumlah karyawan tetap $25\% \times 203 \text{ karyawan} = 51 \text{ karyawan}$. Jadi, sampel yang digunakan 51 karyawan tetap PT. Cement Puger Jaya Raya Sentosa.

4.3 Jenis dan Sumber Data

4.3.1 Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif, data kuantitatif yaitu jenis data berupa informasi atau penjelasan yang ditanyakan dengan bilangan atau berbentuk angka (Sumarsono; 2004). Data kuantitatif ini diperoleh dari angka-angka penyebaran kuesioner yang kemudian digunakan perhitungan statistik dengan menggunakan aplikasi SPSS.

4.3.2 Sumber Data

Adapun sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer merupakan data yang diperoleh langsung oleh peneliti dari obyek risetnya (Sumarsono; 2004). Data sekunder merupakan data yang pengumpulannya diperoleh pihak lain berupa data olahan dan memperkuat data primer.

4.3.3 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data adalah suatu langkah atau proses sistematis dalam mengumpulkan, mencatat dan menyajikan fakta untuk tujuan penelitian (Sumarsono, 2004). Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini antara lain:

a. Wawancara

Wawancara merupakan pengumpulan data dengan cara menemui narasumber dan menanyakan informasi yang diperlukan untuk kebutuhan penelitian. Hal ini dilakukan untuk menggali informasi dan menguji kebenaran informasi yang diperoleh peneliti dari sumber lain.

b. Kuesioner

Pengumpulan data yang dilakukan dengan mengajukan pertanyaan tertulis mengenai fenomena yang akan diteliti kepada karyawan PT. Cement Puger Jaya Raya Sentosa untuk memperoleh informasi tambahan mengenai topik penelitian.

c. Studi Pustaka

Studi pustaka adalah cara mengumpulkan data yang bersumber dari jurnal, artikel maupun internet yang terkait dengan topik penelitian.

4.4 Identifikasi Variabel

Variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini antara lain:

- a. *Independent Variable* atau variabel bebas (X), yaitu variabel yang tidak mempengaruhi variabel lain. Dalam penelitian ini terdiri dari dua variabel bebas yaitu:
 1. Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja (K3)
 2. *Turnover Intention*
- b. *Mediation Variable* atau variabel mediasi (Z), yaitu variabel yang menjadi perantara antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y), variabel perantara pada penelitian ini yaitu komitmen organisasi (Z).
- c. *Dependent Variable* atau variabel terikat (Y), yaitu variabel yang terikat dengan variabel lainnya, variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y).

4.5 Definisi Operasional Variabel dan Skala Pengukuran Variabel

4.5.1 Definisi Operasional Variabel

Adapun indikator kesehatan kerja menurut Manullang (2012) adalah sebagai berikut:

1. Pemberian pelatihan keamanan
2. Pencahayaan
3. Adanya alat pengaman
4. Peraturan ditempat kerja
5. Lingkungan secara medis
6. Lingkungan kesehatan tenaga kerja
7. Pemeliharaan kesehatan

Berikut ini adalah dimensi dari *Turnover Intention* (Hom and Griffeth; 1991):

1. Individu berfikir untuk meninggalkan organisasi.
2. Individu ingin mencari pekerjaan pada organisasi lain.
3. Individu ingin meninggalkan organisasi.
4. Individu ingin meninggalkan organisasi dalam waktu dekat.

5. Individu ingin meninggalkan organisasi bila ada kesempatan yang lebih baik

Faktor yang memengaruhi komitmen organisasi menurut Suparyadi (2015) diantaranya adalah personal, internal dan eksternal organisasi:

- 1) Faktor Personal
- 2) Faktor Internal Organisasi
- 3) Faktor Eksternal Organisasi

Untuk mengukur kinerja yang ada di PT. Ceent Puger Jaya Raya Sentosa digunakan persepsi karyawan untuk mencapai hal berikut:

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Efektivitas

4.5.2 Skala Pengukuran

Metode pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert untuk mengukur pendapat dari karyawan Usaha Tape di Kelurahan Nangkaan Kabupaten Bondowoso. Menurut Sugi metode pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert untuk mengukur pendapat dari karyawan Usaha Tape di Kelurahan Nangkaan Kabupaten Bondowoso. Menurut Sugiyono (2011) skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Pengukuran skala likert ini terdiri dari 5 kategori jawaban dan setiap jawaban tersebut akan diberi skor seperti berikut:

- | | |
|------------------------------|----------|
| a. Sangat setuju (SS) | : skor 5 |
| b. Setuju (S) | : skor 4 |
| c. Cukup Setuju (CS) | : skor 3 |
| d. Tidak Setuju (TS) | : skor 2 |
| e. Sangat Tidak Setuju (STS) | : skor 1 |

4.6 Metode Analisis Data

4.6.1 Uji Instrument

- a. Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana validitas data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner. Uji validitas sebagai alat ukur dalam penelitian ini, yaitu menggunakan korelasi *product moment pearson's*, yaitu dengan cara mengkorelasikan tiap pertanyaan dengan skor total, kemudian hasil korelasi tersebut dibandingkan dengan angka kritis taraf signifikan 5%, dengan menggunakan rumus, (Prayitno, 2010:70):

$$r = \frac{n\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{n\sum X^2 - (\sum X)^2} \sqrt{n\sum Y^2 - (\sum Y)^2}}$$

keterangan:

r = Koefisien korelasi

X= Skor pertanyaan

Y= Skor total

n= Jumlah sampel

Pengukuran validitas dilakukan dengan menguji taraf signifikan *product moment pearson's*. Suatu variabel dikatakan valid, apabila variabel tersebut memberikan nilai signifikansi <5%.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji kemampuan suatu hasil pengukuran relative konsisten apabila pengukurannya diulangi dua kali atau lebih (Priyatno, 2010).

Pengujian kendala alat ukur dalam penelitian menggunakan reliabilitas metode alpha (α) yang digunakan adalah metode *Cronbach* yakni (Priyatno, 2010):

$$\alpha = \frac{kr}{1+(k-1)r}$$

Keterangan:

α =koefisien reliabilitas

r = koefisien rata-rata korelasi antar variabel

k= jumlah variabel bebas dalam persamaan

Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan menguji statistic *Cronbach Alpha*. Suatu variable dikatakan reliabel apabila variabel tersebut memberikan nilai *Croanbach Alpha* > 0,60.

c. Uji Normalitas Data

Uji normalitas data dilakukan untuk mengetahui apakah data yang diperoleh berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas yang dilakukan terhadap sampel dilakukan dengan menggunakan *kolmogorov-smirnov test* dengan menetapkan derajat keyakinan (α) sebesar 5%. Uji ini dilakukan pada setiap variabel dengan ketentuan bahwa jika secara individual masing-masing variabel memenuhi asumsi normalitas, maka secara simultan variabel-variabel tersebut juga bisa dinyatakan memenuhi asumsi normalitas (Priyatno, 2010). Kriteria pengujian dengan melihat besaran *kolmogorov-smirnov test* adalah:

- 1) Jika signifikansi $> 0,05$ maka data tersebut berdistribusi normal
- 2) Jika signifikansi $< 0,05$ maka data tersebut tidak berdistribusi normal.

4.6.2 Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Menurut Sarwono dan Budiono (2012) analisis jalur merupakan teknik analisis yang digunakan untuk menganalisis hubungan sebab akibat yang inheren antar variabel yang disusun berdasarkan urutan temporer dengan menggunakan koefisien jalur sebagai besaran nilai dalam menentukan besarnya pengaruh variabel independen exogenus terhadap variabel dependen endogenus.

Menurut Sarwono dan Budiono (2012) tujuan menggunakan analisis jalur diantaranya ialah untuk:

- 1) Melihat hubungan antar variabel dengan didasarkan pada model apriori.
- 2) Menerangkan mengapa variabel-variabel berkorelasi dengan menggunakan suatu model yang berurutan secara temporer.
- 3) Menggambar dan menguji suatu model yang matematis dengan menggunakan persamaan yang mendasarinya.
- 4) Mengidentifikasi jalur penyebab suatu variabel tertentu terhadap variabel lain yang dipengaruhinya.
- 5) Menghitung besarnya pengaruh suatu variabel independen exogenus atau lebih terhadap variabel dependen endogenus lainnya.

4.6.3 Uji Asumsi Klasik

Setelah memperoleh model regresi linier berganda, maka langkah selanjutnya yang dilakukan apakah model yang dikembangkan bersifat BLUE (*Best Linier Unbiased Estimator*). Metode ini mempunyai kriteria bahwa pengamatan harus mewakili variasi minimum, konstanta, dan efisien. Asumsi BLUE yang harus dipenuhi antara lain: data berdistribusi normal tidak ada multikolinieritas, dan tidak terjadi heteroskedastisitas.

a) Uji Normalitas Model

Uji normalitas untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel independen, variabel dependen atau keduanya mempunyai distribusi normal ataukah mutlak regresi yang baik adalah distribusi normal atau mendekati normal. Mendeteksi normalitas dengan melihat penyebaran data titik pada sumbu diagonal dari grafik (Latan dan Selva; 2013). Dasar pengambilan keputusan antara lain:

- 1) Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas;
- 2) Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

b) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas adalah pengujian dari asumsi untuk membuktikan bahwa variabel-variabel bebas dalam suatu model tidak saling berkorelasi satu dengan lainnya. Adanya multikolinieritas dapat menyebabkan model regresi yang diperoleh tidak valid untuk menaksir variabel independen, gejala multikolinieritas juga dapat dideteksi dengan melihat besarnya VIF (*Variance Inflation Factor*). Latan dan Selva (2013), menyatakan bahwa indikasi multikolinieritas pada umumnya terjadi jika VIF lebih dari 10, maka variabel tersebut mempunyai persoalan multikolinieritas dengan variabel bebas lainnya.

c) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain. Cara memprediksi ada tidaknya heteroskedastisitas pada

suatu model dapat dilihat dari pola gambar scatterplot model tersebut (Latan dan Selva; 2013). Dasar pengambilan keputusan antara lain:

- 1) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik (poin-poin) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi heteroskedastisitas;
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

4.6.4 Trimming Theory

Model ini digunakan untuk memperbaiki suatu model struktur analisis jalur dengan cara mengeluarkan dari model variabel eksogen yang koefisien jalurnya tidak signifikan. Jadi model Trimming terjadi ketika koefisien jalur diuji secara keseluruhan ternyata ada variabel yang tidak signifikan. Walaupun ada satu, dua atau lebih variabel yang tidak signifikan, peneliti perlu memperbaiki model struktur analisis jalur yang telah dihipotesiskan. Cara menggunakan model trimming yaitu menghitung ulang koefisien tanpa menyertakan variabel eksogen yang koefisien jalurnya tidak signifikan. Adapun langkah pengujian pathanalisis menggunakan model trimming sebagai berikut:

- a. Merumuskan persamaan structural.
- b. Menghitung koefisien jalur yang didasarkan pada koefisien regresi.
- c. Menghitung koefisien jalur secara simultan (keseluruhan).
- d. Menghitung secara individual.
- e. Menguji kesesuaian antar model analisis jalur.
- f. Merangkum kedalam tabel.
- g. Memaknai dan menyimpulkan.

4.6.5 Uji hipotesis

- a. Uji t (Parsial)

Menurut Ghazali (2013) uji statistik t atau uji parsial pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen terhadap

variabel dependen. Uji t digunakan untuk melihat signifikansi secara parsial dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat, level yang digunakan $\alpha = 5\%$. Melalui kriteria pengambilan keputusan:

1. Apabila $t_{hitung} \geq t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima atau $sig < 0,05$. Artinya variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen.
2. Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima H_a ditolak, atau $sig > 0,05$. Artinya variabel independen secara parsial tidak memiliki pengaruh terhadap variabel dependen.

b. Uji R^2 (Analisis Koefisien determinasi)

Uji koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi ialah antara nol (0) dan satu (1). Nilai R yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu artinya variabel-variabel independen berarti memberikan semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen (Ghozali, 2013).

BAB 5. HASIL DAN PEMBAHASAN

5.1 Gambaran Umum PT. Cement Puger Jaya Raya Sentosa

Perusahaan PT. Cement Puger Jaya Raya Sentosa merupakan pabrik semen yang telah dilengkapi dengan dokumen ANDAL.RKL dan RPL yang mendapatkan persetujuan Gubernur Jawa Timur Nomor 660 / 2588 / 203.2 /2008, tanggal 11 Agustus 2008. Dengan letak lokasi PT. Cement Puger Jaya Raya Sentosa yang sangat berdekatan dengan lokasi pegunungan kapur Puger yang sudah tidak diragukan lagi kualitasnya, maka PT Cement Puger Jaya Raya Sentosa berkeyakinan akan menghasilkan semen berkualitas prima dengan harga yang terjangkau oleh masyarakat. Visi dan Misi PT. Cement Puger Jaya Raya Sentosa adalah sebagai berikut:

a. Visi

Menjadi perusahaan terkemuka sebagai produsen semen yang berkualitas, kokoh dan tangguh berwawasan lingkungan serta kuat dalam persaingan global sehingga dapat memberikan keuntungan bagi pemegang saham serta kesejahteraan karyawan dan berkomitmen terhadap tanggung jawab sosial (*Corporate Social Responsibility*) dan tata kelola perusahaan yang baik (*Good Corporate Governance*).

b. Misi

1. Menghasilkan produk semen yang berkualitas, kokoh dan tangguh serta mampu bersaing di pasar bebas
2. Meningkatkan kualitas, produktifitas dan efisiensi yang berkesinambungan
3. Berorientasi pada keuntungan dan memberikan nilai tambah bagi pemegang saham dan karyawan
4. Peduli terhadap masyarakat sekitar serta senantiasa berupaya menjaga kelestarian lingkungan dan berupaya agar *Zero Accident* dalam pelaksanaan Kesehatan, Kecelakaan dan Keselamatan Kerja (K3)
5. Memberikan kontribusi kepada pemerintah dalam rangka peningkatan pertumbuhan ekonomi daerah maupun nasional

5.2 Deskriptif Karakteristik Responden

Berikut ini disajikan statistik deskriptif untuk masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini dan data tentang karakteristik responden. Berikut ini disajikan statistik deskriptif untuk masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini dan data tentang karakteristik responden. Data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi data-data sebagai berikut: Umur, Jenis Kelamin, dan Pendidikan terakhir. Data deskriptif responden sebagai berikut:

Berikut ini disajikan statistik deskriptif untuk masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini dan data tentang karakteristik responden. Berikut ini disajikan statistik deskriptif untuk masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini dan data tentang karakteristik responden. Data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi data-data sebagai berikut: Umur, Jenis Kelamin, Pendidikan terakhir, dan Masa Kerja. Data deskriptif responden sebagai berikut:

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Tabel 5.1 Umur Responden

| Umur | Jumlah | Persentase (%) |
|---------------|---------------|-----------------------|
| 21 – 25 tahun | 9 | 17,6 |
| 26 – 30 tahun | 25 | 49,1 |
| 31 – 35 tahun | 13 | 25,5 |
| > 40 tahun | 4 | 7,8 |
| Total | 51 | 100 |

Sumber : data primer diolah, 2019

Tabel 4.1 menunjukkan bahwa jumlah responden yang 21 – 25 tahun sebanyak 9 orang (17,6 %), 26 – 30 tahun sebanyak 25 orang (49,1%), 31 – 35 tahun sebanyak 13 orang (25,5%), dan > 40 tahun sebanyak 4 orang (7,8 %).

2. Jenis Kelamin

Tabel 5.2 Jenis Kelamin Responden

| Jenis Kelamin | Jumlah | Persentase (%) |
|----------------------|---------------|-----------------------|
| Laki – Laki | 34 | 66,6 |
| Perempuan | 17 | 27,4 |
| Total | 51 | 100 |

Sumber : data primer diolah, 2019

Tabel 5.2 menunjukkan bahwa jumlah responden yang berjenis kelamin Laki - Laki yaitu sebanyak 34 orang (66,6%) dan yang berjenis kelamin Perempuan yaitu sebanyak 17 orang (27,4%)

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 5.3 Pendidikan Responden

| Jenis Kelamin | Jumlah | Persentase (%) |
|----------------------|---------------|-----------------------|
| SMA | 2 | 3,9 |
| Diploma | 17 | 33,4 |
| S1 | 26 | 50,9 |
| S2 | 6 | 11,8 |
| Total | 51 | 100 |

Sumber : data primer diolah, 2019

Tabel 5.3 menunjukkan bahwa jumlah responden yang berdasarkan berpendidikan terakhir SMA yaitu sebanyak 2 orang (3,9%), responden yang berpendidikan Diploma yaitu sebanyak 17 orang (33,4%), responden yang berpendidikan terakhir S1 yaitu sebanyak 26 orang (50,9%) dan responden yang berpendidikan terakhir S2 yaitu sebanyak 6 orang (11,8%).

4. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Tabel 5.4 Tingkat Masa Kerja Responden

| Lama Penggunaan | Jumlah | Persentase (%) |
|------------------------|---------------|-----------------------|
| 1 – 2 tahun | 19 | 37,3 |
| 3 - 4 tahun | 21 | 41,2 |
| 5 - 6 tahun | 8 | 15,7 |
| > 6 tahun | 3 | 5,8 |
| Total | 51 | 100 |

Sumber: data primer diolah, 2019

Tabel 5.4 menunjukkan bahwa Masa kerja responden dengan Masa kerja 1 - 2 tahun sebanyak 19 orang (37,3%), Masa kerja 3 - 4 tahun sebanyak 21 orang (41,2%), Masa kerja 5 - 6 tahun sebanyak 8 orang (15,7%) dan Masa kerja > 6 tahun sebanyak 3 orang (5,8%)

5.3 Deskripsi Variabel Penelitian

Deskripsi variabel dalam penelitian ini menjelaskan distribusi frekuensi jawaban responden tentang indikator-indikator yang terdapat dalam pernyataan kuisioner penelitian ini, yaitu Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja (K3) (X_1), *Turnover Intention* (X_2), Komitmen Organisasi (Z), dan Kinerja Karyawan (Y). Skor yang diberikan responden pada masing-masing pernyataan yang ada di dalam kuisioner mencerminkan bagaimana persepsi mereka terhadap variabel penelitian. Dari data distribusi frekuensi responden dapat dilihat seberapa besar nilai suatu

variabel jika dibandingkan nilai variabel lain, serta bagaimana pola hubungan antar variabel yang ada dalam penelitian.

5.3.1. Deskripsi Variabel Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja (K3) (X₁)

Penilaian responden terhadap variabel Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja (K3) (X₁), menurut klarifikasi tingkatan skor dari masing-masing pernyataan Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja (K3) dijelaskan pada tabel berikut ini:

Tabel 5.5 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja (K3)

| Nomor Pernyataan | Jawaban Responden | | | | | | | | | | Modus | Total |
|------------------|-------------------|------|----|------|----|------|---|-----|---|---|-------|-------|
| | 5 | % | 4 | % | 3 | % | 2 | % | 1 | % | | |
| 1 | 9 | 17,6 | 29 | 56,9 | 8 | 15,7 | 5 | 9,8 | - | - | 4 | 51 |
| 2 | 6 | 11,8 | 31 | 60,8 | 12 | 23,5 | 2 | 3,9 | - | - | 4 | 51 |
| 3 | 7 | 13,7 | 29 | 56,9 | 12 | 23,5 | 3 | 5,9 | - | - | 4 | 51 |
| 4 | 11 | 21,6 | 34 | 66,7 | 6 | 11,8 | - | - | - | - | 4 | 51 |
| 5 | 21 | 41,2 | 27 | 52,9 | 3 | 5,9 | - | - | - | - | 4 | 51 |
| 6 | 8 | 15,7 | 33 | 64,7 | 6 | 11,8 | 4 | 7,8 | - | - | 4 | 51 |
| 7 | 10 | 19,6 | 24 | 47,1 | 12 | 23,5 | 5 | 9,8 | - | - | 4 | 51 |

Sumber: Lampiran 3

Berdasarkan data Tabel 5.5 di atas, dapat diketahui bahwa penilaian terbanyak responden terhadap variabel Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja (K3) setuju, yaitu dengan presentasi jawaban pada indikator Pemberian pelatihan keamanan sebesar 56,9%, Pencahayaan sebesar 60,8%, Adanya alat pengaman sebesar 56,9%, Peraturan ditempat kerja sebesar 66,7%, Lingkungan secara medis sebesar 52,9%, Lingkungan kesehatan tenaga kerja sebesar 64,7%, dan Pemeliharaan kesehatan sebesar 47,1%. Dari presentase masing-masing indikator pada penilaian kriteria jawaban setuju bahwa Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja (K3) Pada PT. Cement Puger Jaya Raya Sentosa baik dan sesuai.

5.3.2. Deskripsi Variabel *Turnover Intention* (X₂)

Penilaian responden terhadap variabel *Turnover Intention* (X₂), menurut klarifikasi tingkatan skor dari masing-masing pernyataan *Turnover Intention* dijelaskan pada tabel berikut ini:

Tabel 5.6 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap *Turnover Intention*

| Nomor Pernyataan | Jawaban Responden | | | | | | | | | | Modus | Total |
|---------------------|-------------------|------|----|------|----|------|---|-----|---|---|-------|-------|
| | 5 | % | 4 | % | 3 | % | 2 | % | 1 | % | | |
| 1 | 10 | 19,6 | 25 | 49 | 15 | 29,4 | 1 | 2 | - | - | 4 | 51 |
| 2 | 13 | 25,5 | 25 | 49 | 12 | 25,5 | - | - | - | - | 4 | 51 |
| 3 | 11 | 21,6 | 28 | 54,9 | 8 | 15,7 | 4 | 7,8 | - | - | 4 | 51 |
| 4 | 17 | 33,3 | 26 | 51 | 7 | 13,7 | 1 | 2 | - | - | 4 | 51 |
| 5 | 5 | 9,8 | 35 | 68,6 | 7 | 13,7 | 4 | 7,8 | - | - | 4 | 51 |

Sumber: Lampiran 3

Berdasarkan data Tabel 5.6 di atas, dapat diketahui bahwa penilaian terbanyak responden terhadap variabel *Turnover Intention* setuju, yaitu dengan presentasi jawaban pada indikator Individu berfikir untuk meninggalkan organisasi sebesar 49%, indikator Individu ingin mencari pekerjaan pada organisasi lain sebesar 49%, indikator Individu ingin meninggalkan organisasi sebesar 54,9%, indikator Individu ingin meninggalkan organisasi dalam waktu dekat sebesar 51%, dan indikator Individu ingin meninggalkan organisasi bila ada kesempatan yang lebih baik sebesar 68,6%. Dari presentase masing-masing indikator pada penilaian kriteria jawaban setuju bahwa *Turnover Intention* Pada PT. Cement Puger Jaya Raya Sentosa baik dan sesuai.

5.3.3. Deskripsi Variabel Komitmen Organisasi (Z)

Penilaian responden terhadap variabel Komitmen Organisasi (Z), menurut klarifikasi tingkatan skor dari masing-masing pernyataan Komitmen Organisasi dijelaskan pada tabel berikut ini:

Tabel 5.7. Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Komitmen Organisasi

| Nomor Pernyataan | Jawaban Responden | | | | | | | | | | Modus | Total |
|---------------------|-------------------|------|----|------|----|------|---|-----|---|---|-------|-------|
| | 5 | % | 4 | % | 3 | % | 2 | % | 1 | % | | |
| 1 | 23 | 45,1 | 18 | 35,3 | 10 | 19,6 | - | - | - | - | 4 | 51 |
| 2 | 18 | 35,3 | 22 | 43,1 | 11 | 21,6 | - | - | - | - | 4 | 51 |
| 3 | 10 | 19,6 | 32 | 62,7 | 6 | 11,8 | 3 | 5,9 | - | - | 4 | 51 |
| 4 | 12 | 23,5 | 31 | 60,8 | 6 | 11,8 | 2 | 3,9 | - | - | 4 | 51 |
| 5 | 12 | 23,5 | 25 | 49 | 10 | 19,6 | 4 | 7,8 | - | - | 4 | 51 |
| 6 | 5 | 9,8 | 36 | 70,6 | 7 | 13,7 | 3 | 5,9 | - | - | 4 | 51 |
| 7 | 10 | 19,6 | 24 | 47,1 | 12 | 23,5 | 5 | 9,8 | - | - | 4 | 51 |

Sumber: Lampiran 3

Berdasarkan data Tabel 5.7 di atas, dapat diketahui bahwa penilaian terbanyak responden terhadap variabel Komitmen Organisasi setuju, yaitu dengan presentasi jawaban pada indikator Faktor Personal sebesar 45,1% dan 43,1%, indikator Faktor Internal Organisasi sebesar 62,7% dan 60,8%, dan indikator Faktor Eksternal Organisasi sebesar 49%, 70,6% dan 47,1%. Dari presentase masing-masing indikator pada penilaian kriteria jawaban setuju bahwa Komitmen Organisasi Pada PT. Cement Puger Jaya Raya Sentosa baik dan sesuai.

5.3.4. Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Penilaian responden terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y), menurut klarifikasi tingkatan skor dari masing-masing pernyataan Kinerja Karyawan dijelaskan pada tabel berikut ini:

Tabel 5.8 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Kinerja Karyawan

| Nomor Pernyataan | Jawaban Responden | | | | | | | | | | Modus | Total |
|---------------------|-------------------|------|----|------|----|------|---|-----|---|---|-------|-------|
| | 5 | % | 4 | % | 3 | % | 2 | % | 1 | % | | |
| 1 | 9 | 17,6 | 29 | 56,9 | 8 | 15,7 | 5 | 9,8 | - | - | 4 | 51 |
| 2 | 21 | 41,2 | 24 | 47,1 | 6 | 11,8 | - | - | - | - | 4 | 51 |
| 3 | 23 | 45,1 | 18 | 35,3 | 10 | 19,6 | - | - | - | - | 4 | 51 |

Sumber: Lampiran 3

Berdasarkan data Tabel 5.8 di atas, dapat diketahui bahwa penilaian terbanyak responden terhadap variabel Kinerja Karyawan setuju, yaitu dengan presentasi jawaban pada indikator Kualitas sebesar 56,9%, indikator Kuantitas sebesar 47,1%, dan indikator Efektivitas sebesar 45,1%. Dari presentase masing-masing indikator pada penilaian kriteria jawaban setuju bahwa Kinerja Karyawan Pada PT. Cement Puger Jaya Raya Sentosa baik dan sesuai.

5.4 Uji Instrumen

5.4.1 Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana validitas data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner. Uji validitas sebagai alat ukur dalam penelitian ini, yaitu menggunakan korelasi *product moment pearson's*, yaitu dengan cara mengkorelasikan tiap pertanyaan dengan skor total, kemudian hasil korelasi tersebut

dibandingkan dengan angka kritis taraf signifikan 5%. Hasil Uji Validitas sebagai berikut:

Tabel 5.9 Hasil Uji Validitas

| Variabel | Item | R _{tabel} | R _{hitung} | Sig | Ket |
|--|------|--------------------|---------------------|-------|-------|
| Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja (K3) (X ₁) | X1.1 | 0,266 | 0,728 | 0,000 | Valid |
| | X1.2 | 0,266 | 0,841 | 0,000 | Valid |
| | X1.3 | 0,266 | 0,680 | 0,000 | Valid |
| | X1.4 | 0,266 | 0,760 | 0,000 | Valid |
| | X1.5 | 0,266 | 0,636 | 0,000 | Valid |
| | X1.6 | 0,266 | 0,697 | 0,000 | Valid |
| | X1.5 | 0,266 | 0,659 | 0,000 | Valid |
| <i>Turnover Intention</i> (X ₂) | X2.1 | 0,266 | 0,845 | 0,000 | Valid |
| | X2.2 | 0,266 | 0,765 | 0,000 | Valid |
| | X2.3 | 0,266 | 0,598 | 0,000 | Valid |
| | X2.4 | 0,266 | 0,695 | 0,000 | Valid |
| | X2.5 | 0,294 | 0,736 | 0,006 | Valid |
| Komitmen Organisasi (Z) | Z.1 | 0,266 | 0,823 | 0,001 | Valid |
| | Z.2 | 0,266 | 0,778 | 0,000 | Valid |
| | Z.3 | 0,266 | 0,498 | 0,000 | Valid |
| | Z.4 | 0,266 | 0,717 | 0,000 | Valid |
| | Z.5 | 0,266 | 0,702 | 0,000 | Valid |
| | Z.6 | 0,294 | 0,601 | 0,000 | Valid |
| | Z.7 | 0,294 | 0,776 | 0,000 | Valid |
| Kinerja Karyawan (Y) | Y.1 | 0,266 | 0,742 | 0,000 | Valid |
| | Y.2 | 0,266 | 0,704 | 0,000 | Valid |
| | Y.3 | 0,294 | 0,792 | 0,006 | Valid |

Sumber: Lampiran 4

Tabel 5.9 terlihat bahwa korelasi antara masing-masing indikator variabel Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja (K3) (X₁), *Turnover Intention* (X₂), Komitmen Organisasi (Z), dan Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan bahwa R_{hitung} > R_{tabel} dan Sig < 0,05. Hal ini dapat disimpulkan bahwa semua *item* pertanyaan variabel Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja (K3) (X₁), *Turnover Intention* (X₂), Komitmen Organisasi (Z), dan Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan *valid*.

5.4.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji kemampuan suatu hasil pengukuran relative konsisten apabila pengukurannya diulangi dua kali atau lebih (Prayitno, 2010:75). Pengujian kendala alat ukur dalam penelitian menggunakan reliabilitas metode alpha (α) yang digunakan adalah metode *Cronbach* yakni (Prayitno, 2010:75). Hasil Uji Reliabilitas sebagai berikut:

Tabel 5.10 Hasil Uji Reliabilitas

| Variabel Penelitian | Cronbach's Alpha if item deleted | Standar realibilitas | Ket |
|--|----------------------------------|----------------------|----------|
| Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja (K3) (X_1) | 0,775 | 0,60 | Reliabel |
| <i>Turnover Intention</i> (X_2) | 0,785 | 0,60 | Reliabel |
| Komitmen Organisasi (Z) | 0,774 | 0,60 | Reliabel |
| Kinerja Karyawan (Y) | 0,800 | 0,60 | Reliabel |

Sumber: Lampiran 5

Tabel 5.10 menunjukkan hasil pengujian reliabilitas pada instrumen variabel Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja (K3) (X_1), *Turnover Intention* (X_2), Komitmen Organisasi (Z), dan Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai *Cronbach's Alpha* atau *r alpha* diatas 0,60. Hal ini membuktikan instrumen penelitian berupa kuesioner ini telah reliabel karena *r alpha* yang bernilai lebih besar.

5.4.3 Uji Normalitas

Uji normalitas data dilakukan untuk mengetahui apakah data yang diperoleh berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas yang dilakukan terhadap sampel dilakukan dengan menggunakan *kolmogorov-smirnov test* dengan menetapkan derajat keyakinan (α) sebesar 5%. Uji ini dilakukan pada setiap variabel dengan ketentuan bahwa jika secara individual masing-masing variabel memenuhi asumsi normalitas, maka seara simultan variabel-variabel tersebut juga bisa dinyatakan memenuhi asumsi normalitas (Prayitno, 2010:71). Hasil uji normalitas sebagai berikut:

Tabel 5.11 Hasil Uji Normalitas

| Variabel | Nilai <i>Kolmogorov Smirnov</i> | Keterangan |
|--|---------------------------------|----------------------|
| Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja (K3) (X_1) | 0,133 | Berdistribusi Normal |
| <i>Turnover Intention</i> (X_2) | 0,135 | Berdistribusi Normal |
| Komitmen Organisasi (Z) | 0,200 | Berdistribusi Normal |
| Kinerja Karyawan (Y) | 0,200 | Berdistribusi Normal |

Sumber: Lampiran 4

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel tersebut, dapat diketahui bahwa nilai probabilitas atau signifikansi lebih besar dari 0,05. Sehingga, dapat dinyatakan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

5.5 Analisis Jalur (*Path Analysis*).

Menurut Sarwono dan Budiono (2012: 207-208) analisis jalur merupakan teknik analisis yang digunakan untuk menganalisis hubungan sebab akibat yang inheren antar variabel yang disusun berdasarkan urutan temporer dengan menggunakan koefisien jalur sebagai besaran nilai dalam menentukan besarnya pengaruh variabel independen exogenus terhadap variabel dependen endogenus. Hasil analisis jalur disajikan pada gambar sebagai berikut:

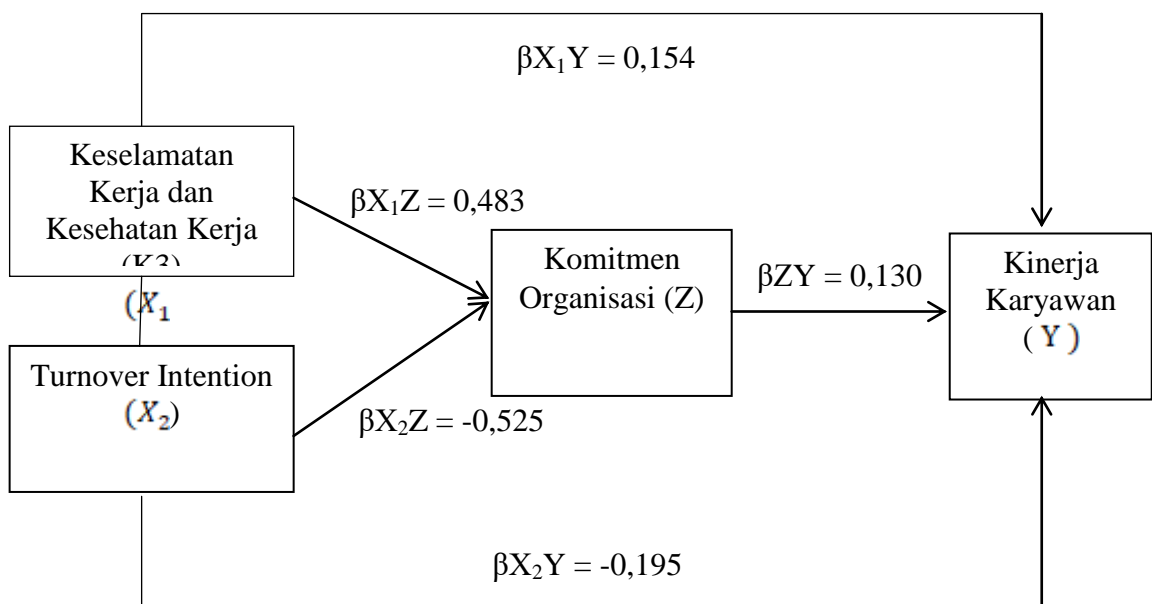
Tabel 5.12 Hasil Path Analysis Variabel

| | Standarized | | Sig | A | Keterangan |
|---------------------|-------------|-------|------|------------|------------|
| | Jalur | Beta | | | |
| $X_1 \rightarrow Z$ | 0,483 | 0,002 | 0,05 | Signifikan | |
| $X_2 \rightarrow Z$ | 0,525 | 0,009 | 0,05 | Signifikan | |
| $X_1 \rightarrow Y$ | 0,154 | 0,018 | 0,05 | Signifikan | |
| $X_2 \rightarrow Y$ | 0,195 | 0,021 | 0,05 | Signifikan | |
| $Z \rightarrow Y$ | 0,130 | 0,025 | 0,05 | Signifikan | |

Sumber: Lampiran 5

Berdasarkan Tabel 5.12 Untuk menganalisis jalur pertama dapat dijelaskan bahwa antara Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja (K3) (X_1) dengan Keput Komitmen Organisasi (Z) memiliki pengaruh yang signifikan. Hal tersebut dapat diketahui dengan hasil nilai signifikan yaitu 0,002 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Jalur kedua antara *Turnover Intention* (X_2) dengan Komitmen Organisasi (Z) memiliki pengaruh yang signifikan yaitu sebesar 0,009 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Jalur ketiga

antara Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja (K3) (X_1) dengan Kinerja Karyawan (Y) memiliki pengaruh yang signifikan yaitu sebesar 0,018 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Jalur keempat antara *Turnover Intention* (X_2) dengan Kinerja Karyawan (Y) memiliki pengaruh yang signifikan sebesar 0,021 yaitu lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Jalur kelima antara Komitmen Organisasi (Z) dengan Kepuasan Pelanggan (Y) memiliki pengaruh yang signifikan yaitu sebesar 0,025 Hasil analisis jalur dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 5.1 Model Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Keterangan:

β_{X_1Z} : Koefisien jalur pengaruh langsung Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja (K3) (X_1) terhadap Komitmen Organisasi (Z)

β_{X_2Z} : Koefisien jalur pengaruh langsung *Turnover Intention* (X_2) terhadap Komitmen Organisasi (Z)

β_{X_1Y} : Koefisien jalur pengaruh langsung Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja (K3) (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

β_{X_2Y} : Koefisien jalur pengaruh langsung *Turnover Intention* (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

β_{ZY} : Koefisien jalur pengaruh langsung Komitmen Organisasi (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Koefisien jalur dihitung dengan membuat persamaan struktural yaitu persamaan regresi yang menunjukkan hubungan. Model analisis jalur dalam persamaan adalah sebagai berikut:

$$Z = 0,483X_1Z - 0,525X_2Z + e \dots\dots\dots(\text{Persamaan 1})$$

$$Y = 0,154X_1Y - 0,195X_2Y + 0,130ZY + e \dots\dots\dots(\text{Persamaan 2})$$

Dimana:

- Y = Kinerja Karyawan
- X_1 = Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja (K3)
- X_2 = Turnover Intention
- Z = Komitmen Organisasi
- \hat{a} = koefisien variabel bebas
- e_1, e_2 = residual variabel / error

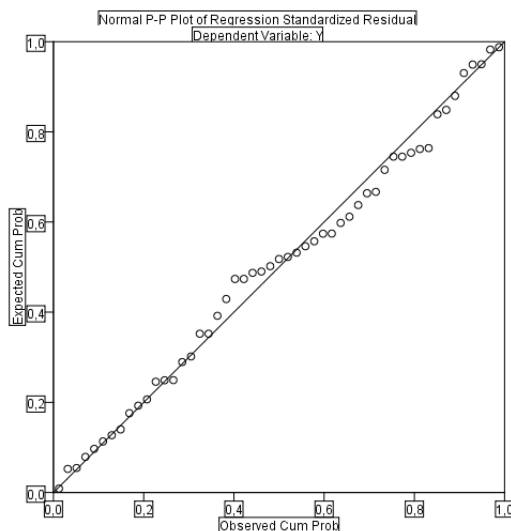
Hasil persamaan struktural koefisien jalur Pengaruh Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja (K3) dan *Turnover Intention* Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi belum dapat dimaknai sebelum dilakukan uji asumsi klasik terlebih dahulu agar terbebas dari multikolinearitas, heteroskedastisitas dan memenuhi asumsi normalitas model.

5.6. Uji Asumsi Klasik

5.6.1 Uji Normalitas

Uji normalitas untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel independen, variabel dependen atau keduanya mempunyai distribusi normal ataukah mutlak regresi yang baik adalah distribusi normal atau mendekati normal.

Mendeteksi normalitas dengan melihat penyebaran data titik pada sumbu diagonal dari grafik (Latan, 2013:42). Hasil uji normalitas sebagai berikut:



Gambar 5.2 Uji Normalitas *normal probability plot*

Berdasarkan Gambar 5.2 menunjukkan Hasil dari uji normalitas bahwa data terdistribusi dengan normal, karena data terlihat menyebar mengikuti garis diagonal.

5.6.2 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas adalah pengujian dari asumsi untuk membuktikan bahwa variabel-variabel bebas dalam suatu model tidak saling berkorelasi satu dengan lainnya. Adanya multikolinieritas dapat menyebabkan model regresi yang diperoleh tidak valid untuk menaksir variabel independen, gejala multikolinieritas juga dapat dideteksi dengan melihat besarnya VIF (*Variance Inflation Factor*). Latan (2013:61), menyatakan bahwa indikasi multikolinieritas pada umumnya terjadi jika VIF lebih dari 10, maka variabel tersebut mempunyai persoalan multikolinieritas dengan variabel bebas lainnya. Hasil uji multikolinieritas sebagai berikut:

Tabel 5.13 Hasil Uji Multikolinieritas

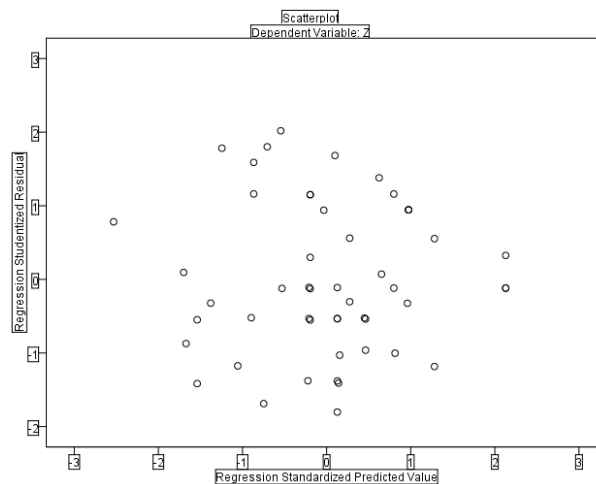
| Variabel | Collinearity Statistics | | Keterangan |
|----------|-------------------------|-------|---------------------------------|
| | Tolerance | VIF | |
| X1 | 0,332 | 3,016 | tidak terjadi multikolinieritas |
| X2 | 0,354 | 2,825 | tidak terjadi multikolinieritas |
| Z | 0,378 | 2,644 | tidak terjadi multikolinieritas |

Sumber: lampiran 6

Berdasarkan hasil analisis *Collinearity Statistics* yang dapat dilihat pada Tabel 5.13, diketahui bahwa model tidak terjadi multikolinieritas. Hal tersebut ditandai dengan nilai VIF < 10 dan tolerance > 0,1.

5.6.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain. Cara memprediksi ada tidaknya heteroskedastisitas pada suatu model dapat dilihat dari pola gambar scatterplot model tersebut (Latan, 2013:39). Hasil uji heteroskedastisitas sebagai berikut:



Gambar 5.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Lampiran 6

Berdasarkan Gambar 5.3 menunjukkan hasil Uji Heteroskedastisitas dengan menggunakan *scatter plot* yaitu titik-titik yang dihasilkan pada gambar tersebut menyebar dan berbentuk tidak beraturan sehingga dapat dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas.

5.7 Uji Hipotesis

5.7.1 Uji t

Menurut Ghazali (2014:23) uji statistic t atau uji parsial pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen terhadap variabel dependen. Uji t digunakan untuk melihat signifikansi secara parsial dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat, level yang digunakan $\alpha = 5\%$. Hasil uji t sebagai berikut:

Tabel 5.14 Hasil Uji t

| Variabel | Sig |
|----------|-------|
| X1 → Z | 0,002 |
| X2 → Z | 0,009 |
| X1 → Y | 0,018 |
| X2 → Y | 0,021 |
| Z → Y | 0,025 |

Sumber: Lampiran 7

Berdasarkan Tabel 5.14 tersebut dapat diketahui besar dari pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen sebagai berikut:

1. Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja (K3) (X_1) terhadap variabel Komitmen Organisasi (Z)

Berdasarkan Tabel 4.16 dapat dilihat bahwa Tingkat signifikansi (α) dari variabel Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja (K3) (X_1) adalah $0,002 < 0,05$. Hal ini berarti Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja (K3) berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi (H_1 diterima).

2. *Turnover Intention* (X_2) terhadap variabel Komitmen Organisasi (Z)

Berdasarkan Tabel 4.16 dapat dilihat bahwa Tingkat signifikansi (α) dari variabel *Turnover Intention* (X_2) adalah $0,009 < 0,05$. Hal ini berarti *Turnover Intention* berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi (H_2 diterima)

3. Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja (K3) (X_1) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan Tabel 4.16 dapat dilihat bahwa Tingkat signifikansi (α) dari variabel Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja (K3) (X_1) adalah $0,018 < 0,05$. Hal ini berarti Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja (K3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (H_3 diterima).

4. *Turnover Intention* (X_2) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y)

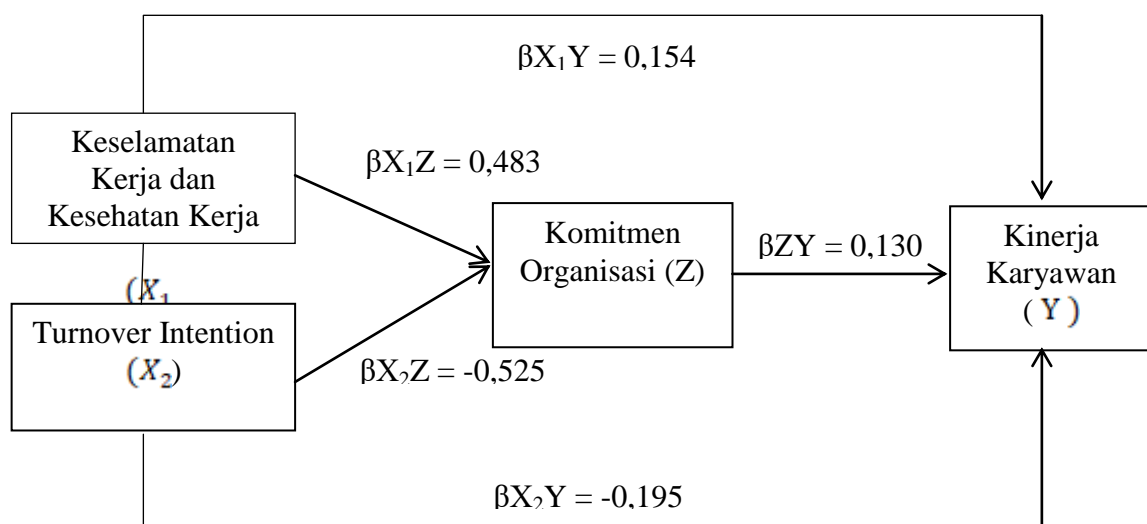
Berdasarkan Tabel 4.16 dapat dilihat bahwa Tingkat signifikansi (α) dari variabel *Turnover Intention* (X_2) adalah $0,021 < 0,05$. Hal ini berarti *Turnover Intention* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (H_4 diterima).

5. Komitmen Organisasi (Z) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan Tabel 4.16 dapat dilihat bahwa Tingkat signifikansi (α) dari variabel Komitmen Organisasi (Z) adalah $0,025 < 0,05$. Hal ini berarti Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (H_5 diterima).

5.7.2 Menghitung Jalur

Pengaruh Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja (K3) dan *Turnover Intention* Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi. Masing – masing jalur harus diuji signifikansinya terlebih dahulu. Apabila setelah diuji terdapat jalur yang tidak signifikan, maka perlu dilakukan metode *trimming*. Berdasarkan tabel berikut hasil uji perhitungan koefisien jalurnya:



Gambar 5.4 Model Analisis Jalur (*Path Analysis*)

a. Pengaruh Langsung (Direct Effect)

- 1) Pengaruh langsung variabel Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Komitmen Organisasi adalah sebesar 48,3%
- 2) Pengaruh langsung variabel *Turnover Intention* terhadap Komitmen Organisasi adalah sebesar -52,5%
- 3) Pengaruh langsung variabel Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Kinerja Karyawan adalah sebesar 15,4%
- 4) Pengaruh langsung variabel *Turnover Intention* terhadap Kinerja Karyawan adalah sebesar -19,5%
- 5) Pengaruh langsung variabel Keputusan Pembelian terhadap Kinerja Karyawan adalah sebesar 13%

b. Pengaruh Tidak Langsung (Indirect Effect)

- 1) Pengaruh tidak langsung variabel Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja (K3) melalui Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan ($0,483 \times 0,130$) = $0,062$ atau 6,2%
- 2) Pengaruh tidak langsung variabel *Turnover Intention* melalui Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan ($0,525 \times 0,130$) = $-0,068$ atau 6,8%

c. Total Effect

- 1) Total effect : $Y \quad X1 \rightarrow Z \rightarrow Y$, $0,154 + 0,062 =$ atau $0,216$ atau 21,6%
- 2) Total effect : $Y \quad X2 \rightarrow Z \rightarrow Y$, $-0,195 - 0,068 =$ atau $-0,263$ atau -26,3%

5.8 Pembahasan

5.8.1 Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja (K3) berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi

Hasil analisis regresi berganda pada Uji t terhadap hipotesis pertama (H_1) menunjukkan bahwa Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja (K3) berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi dengan melihat taraf signifikansinya yaitu sebesar 0,002. Hubungan yang ditunjukkan oleh koefisien regresi adalah positif artinya semakin baik Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja (K3) maka Komitmen Organisasi akan semakin meningkat (H_1 diterima).

Pemberian perlindungan untuk menciptakan keselamatan kerja merupakan hal penting untuk diperhatikan. Terciptanya keselamatan kerja juga memberikan keyakinan pada tenaga kerja bahwa mereka dalam kondisi yang aman sehingga tenaga kerja tidak memiliki ketakutan khusus dalam bekerja. Menurut Suma'mur (2001) yang menyatakan bahwa keselamatan kerja adalah serangkaian upaya yang dilakukan untuk menciptakan suasana lingkungan kerja yang tenang dan aman bagi tenaga kerja yang bekerja dalam suatu perusahaan. Selanjutnya Mangkunegara (2016) mengartikan keselamatan kerja sebagai ilmu dan penerapannya yang berhubungan dengan mesin, alat kerja, pesawat, bahan dan proses pengolahannya, landasan tempat kerja dan lingkungan kerja serta cara melakukan pekerjaan guna menjamin keselamatan tenaga kerja dan aset perusahaan agar terhindar dari kecelakaan dan kerugian lainnya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Budianto (2014) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Komitmen Organisasi. Jadi dapat disimpulkan Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja (K3) berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi PT. Cement Puger Jaya Raya Sentosa.

5.8.2 *Turnover Intention* berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi

Hasil analisis regresi berganda pada Uji t terhadap hipotesis kedua (H_2) menunjukkan bahwa *Turnover Intention* berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi dengan melihat taraf signifikansinya yaitu sebesar 0,009. Hubungan yang ditunjukkan oleh koefisien regresi adalah negatif artinya semakin tinggi *Turnover Intention* maka Komitmen Organisasi akan semakin menurun (H_2 diterima).

Turnover Intention adalah keinginan untuk berpindah pekerjaan atau keinginan untuk keluar dari suatu organisasi dalam bentuk berhenti kerja atau pindah ke organisasi lain karena tidak merasa nyaman dan berkeinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik lagi. Pada dasarnya sikap individu yang mempunyai keinginan untuk keluar dari suatu organisasi adalah hal yang umum. *Turnover Intention* adalah tindakan akhir yang akan diambil oleh individu untuk keluar dari organisasi dikarenakan faktor-faktor yang mendorong individu tersebut berkeinginan untuk keluar dari organisasi. Tet dan Meyer (1993) dalam Ridlo (2012) mengungkapkan definisi *intention to leave* yaitu niat karyawan untuk meninggalkan organisasi secara hasrat disengaja dan secara sadar dari diri karyawan untuk meninggalkan organisasi. *Turnover Intention* dapat diartikan sebagai niat karyawan untuk berpindah dari suatu organisasi atau keluar dari organisasi, baik dalam bentuk pemberhentian atau pengunduran diri (Putri dan Suana, 2016).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Multazam (2015) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari *Turnover Intention* terhadap Komitmen Organisasi. Jadi dapat disimpulkan *Turnover Intention* berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi PT. Cement Puger Jaya Raya Sentosa.

5.8.3 Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja (K3) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis regresi berganda pada Uji t terhadap hipotesis pertama (H_1) menunjukkan bahwa Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja (K3) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dengan melihat taraf signifikansinya yaitu sebesar 0,018. Hubungan yang ditunjukkan oleh koefisien regresi adalah positif artinya semakin baik Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja (K3) maka Kinerja Karyawan akan semakin meningkat (H_3 diterima).

Pendapat lain tentang keselamatan kerja menurut Silalahi dan Rumandang (dalam Sedarmayanti, 2017) keselamatan adalah suatu upaya untuk mencegah setiap perbuatan atau kondisi tidak selamat yang dapat menyebabkan terjadinya kecelakaan. Hal ini diperkuat dengan pendapat Sinambela (2016) yang menyatakan keselamatan merupakan suatu kondisi dimana tenaga kerja terhindar dari bahaya selama melakukan pekerjaan. Berdasarkan pernyataan tersebut dapat dikatakan bahwa keselamatan kerja merupakan faktor yang harus diterapkan dalam bekerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Asmara (2017) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Kinerja Karyawan. Jadi dapat disimpulkan Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja (K3) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Cement Puger Jaya Raya Sentosa.

5.8.4 *Turnover Intention* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis regresi berganda pada Uji t terhadap hipotesis kedua (H_2) menunjukkan bahwa *Turnover Intention* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dengan melihat taraf signifikansinya yaitu sebesar 0,021. Hubungan yang ditunjukkan oleh koefisien regresi adalah negatif artinya semakin tinggi *Turnover Intention* maka Kinerja Karyawan akan semakin menurun (H_4 diterima).

Turnover Intention yang terjadi pada individu didalam organisasi menggambarkan perasaan individu untuk keluar, mencari pekerjaan di tempat lain dan keinginan individu untuk meninggalkan pekerjaannya. Dengan demikian, *Turnover Intention* adalah kecenderungan perasaan individu atau niat individu yang memiliki keinginan untuk berhenti dari pekerjaannya (Zeffane, 1994) dalam (Polii, 2015). Susiani (2014) mengungkapkan bahwa tingkat *Turnover Intention* yang terjadi

dalam organisasi mengarah pada kenyataan akhir yang berupa keluarnya karyawan pada saat tertentu. Susiani (2014) mengungkapkan bahwa *Turnover Intention* merupakan perasaan yang timbul dari individu yaitu niat untuk berhenti dari pekerjaannya secara sukarela menurut pilihannya sendiri.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Budianto (2014) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari *Turnover Intention* terhadap Kinerja Karyawan. Jadi dapat disimpulkan *Turnover Intention* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Cement Puger Jaya Raya Sentosa.

5.8.5 Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis regresi berganda pada Uji t terhadap hipotesis ketiga (H_3) menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dengan melihat taraf signifikansinya yaitu sebesar 0,025. Hubungan yang ditunjukkan oleh koefisien regresi adalah positif artinya semakin tinggi Komitmen Organisasi maka Kinerja Karyawan akan semakin meningkat (H_5 diterima).

Menurut Suparyadi (2015) komitmen organisasi sebagai derajat di mana karyawan percaya dan mau menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap atau tidak akan meninggalkan organisasinya. Menurut Mangkunegara (2016) komitmen kerja seorang karyawan merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk tujuan organisasi perusahaan. Pengertian komitmen organisasi dari berbagai sumber diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa komitmen organisasi adalah kondisi dimana karyawan yang terarah atau tertuju untuk tujuan organisasi perusahaan serta percaya dan mau menerima tujuan-tujuan organisasi dan tidak akan meninggalkan organisasinya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Multazam (2015) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. Jadi dapat disimpulkan Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Cement Puger Jaya Raya Sentosa.

BAB 6. KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah peneliti jelaskan maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Hasil pengujian regresi berganda atas pengaruh Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Komitmen Organisasi menunjukkan hubungan yang positif signifikan. Ini membuktikan bahwa Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja (K3) yang baik akan meningkatkan Komitmen Organisasi.
2. Hasil pengujian regresi berganda atas pengaruh *Turnover Intention* terhadap Komitmen Organisasi menunjukkan hubungan yang negatif signifikan. Ini membuktikan bahwa *Turnover Intention* yang tinggi akan menurunkan Komitmen Organisasi.
3. Hasil pengujian regresi berganda atas pengaruh Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan hubungan yang positif signifikan. Ini membuktikan bahwa Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja (K3) yang baik akan meningkatkan Kinerja Karyawan.
4. Hasil pengujian regresi berganda atas pengaruh *Turnover Intention* terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan hubungan yang negatif signifikan. Ini membuktikan bahwa *Turnover Intention* yang tinggi akan menurunkan Kinerja Karyawan.
5. Hasil pengujian regresi berganda atas pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan hubungan yang positif signifikan. Ini membuktikan bahwa Komitmen Organisasi yang sesuai akan meningkatkan Kinerja Karyawan.

6.2 Saran

1. Bagi peneliti selanjutnya, sebaiknya kuisisioner yang disebar menggunakan teknologi melalui kuisisioner dengan *link.bit.ly* agar lebih efisien waktu dan *paperless*.
2. Untuk penelitian selanjutnya diharapkan sebaiknya kuisisioner yang disebar dikemas yang menarik agar responden semakin berpartisipasi dalam mengisi kuisisioner penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong, Michael. 2006. *A Handbook of Human Resource Management Practice Edition*. London: Kogan Page
- Amir, M. T. 2015. *Inovasi Pendidikan Melalui Problem Based Learning*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Andini, R. 2006. 'Analisis Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional Terhadap *Turnover Intention* (Studi Kasus Pada Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang)'. Doctoral dissertation. *Program Pasca Sarjana Universitas Diponegoro*.
- Ardika, dkk. 2015. Evaluasi Pengadaan Bahan Baku Dalam Kaitannya Dengan Sistem Pengendalian Manajemen pada PT Amico Art & Curio Semarang. <https://repository.ugm.ac.id/70985/>
- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian*, Jakarta : Rnika Cipta.
- Asmara, 2017. "Pengaruh *Turnover Intention* terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Bedah Surabaya". *Universitas Kristen Petra Surabaya*.
- Bangun, W. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit Erlangga.
- Bramantara, G. N. B., & Kartika Dewi, A. A. S. 2014. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention* Karyawan pada Krisna Oleh-Oleh Khas Bali Iii. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*,4(1).
- Budianto, 2014. "Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan Pada Bagian Produksi PT.Sumber Kencana Di Bojonegoro". *Universitas Sebelas Maret Solo*.
- Garnita, M. A., & Suana, I. W. 2014. Pengaruh Job Embeddedness dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention*. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*,3(9).
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Edisi Ketujuh. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hermawan, Asep. 2009. *Penelitian Bisnis Paradigma Kuantitatif*. Jakarta: Grasindo.
- Hom, P. W., & Griffeth, R. W. 1991. *Structural equations modeling test of a turnover theory: Cross-sectional and longitudinal analyses*. *Journal of applied psychology*,76(3), 350.

- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok : PT. Rajagrafindo Persada
- Kuntjoro, Mudrajad. 2009. *Metode Riset untuk Bisnis & Ekonomi*, Edisi Ketiga, Erlangga, Jakarta.
- Latan, Hengky dan Selva Temalagi. 2013. *Analisis Multivariate Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program IBM SPSS 20,0*. Bandung: Alfabeta.
- Mangkunegara, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Manullang, M. 2012. *Dasar-dasar Manajemen Bagi Pimpinan Perusahaan*. Jakarta. Gajah Mada Press.
- Multazam, 2015. “Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Semen Tonasadi Kabupaten Pangkep”. *Universitas Hasanuddin Makassar*
- Polii, L. R. G. 2015. Analisis Keterikatan Karyawan Terhadap Pekerjaan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan *Turnover Intentions* Karyawan Di Rumah Sakit Siloam Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 3(4).
- Priyatno, Duwi. 2010. *Paham Analisa Statistik Data Dengan SPSS*. Mediakom. Yogyakarta
- Putri Rarasanti, I. A., & Suana, I. W. 2016. Pengaruh *Job Embeddedness*, Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Organisasional Terhadap *Turnover Intention* Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*,5(7)
- Ridlo, I.A. 2012. *Turnover Karyawan - Kajian Literatur*. Surabaya : PHMovement Publication
- Rivai, Veithzal. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Robbins, Stephen. 2006. “Perilaku Organisasi”. Prentice Hall. Edisi kesepuluh
- Saputra, Dkk. 2014. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Kepanduan Divisi Pandu Bandar Utama Pad Apt. Ipc Pelabuhan Indonesia II(Cabang Tanjung Priok). *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*.

- Sarwono, Jonathan dan Budiono Herlina. 2012. *Statistik Terapan Aplikasi untuk Riset Skripsi, Tesis, dan Disertasi menggunakan SPSS, AMOS dan Excel*. Jakarta : PT. Elex Media Komputindo-Kompas Gramedia
- Sedarmayanti. 2017. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung :Penerbit Mandar Maju.
- Sijabat, J. 2011. Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi dan keinginan untuk pindah. *Jurnal Visi*,19(3), 592-608.
- Silalahi, BNB. dan Rumondang B. 1995. *Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja*. Jakarta: PT. Pustaka Binaman Pressindo.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Siswanto, B. I. 2015. Pengaruh Pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Pembangunan Perumahan Tbk Cabang Kalimantan di Balikpapan. *Jurnal Administrasi Bisnis* (1) ; 68-82
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif dan R & D*. Bandung : Alfabeta.
- Sumarsono, Sonny. 2004. *Metode Riset Sumber Daya Manusia*. Jember: Graham Ilmu.
- Suparyadi, H. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit Andi Offset.
- Susiani, V. 2014. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi pada Turnover Intention. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*,3(9)
- [www. BPSKetenagakerjaan.go.id](http://www.BPSKetenagakerjaan.go.id)

