

## PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL DAN KINERJA KARYAWAN

Anak Agung Sagung Shinta Damayanthi<sup>1</sup> & Desak Ketut Sintaasih<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia

e-mail: shintadamayanthi770@gmail.com/ telp: +62 82 147 943 848

**Abstract :** *Occupational health and safety are important aspects which should be noted the company, so that employees avoid the risk of accidents at work, especially in companies that are vulnerable to the risk of accidents and occupational health. The purpose of this study was to describe the effect of health and safety on the organizational commitment and performance of employees. The study was conducted at PT. Dewata Gassari Denpasar, with a sample of 81 employees as respondents. Data were analyzed using path analysis. The results showed that safety and health positive and significant impact on organizational commitment. Work safety and occupational health are also positive and significant impact on employee performance and organizational commitment has a positive and significant effect on employee performance. These results provide evidence that the better the company facilitates employees with occupational health and safety program, it will be able to push the organizational commitment of employees, and ultimately improve performance.*

**Keywords:** *Occupational Safety, Occupational Health, Organizational Commitment and Employee Performance*

### PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset yang berperan penting dalam perusahaan, yang perlu dikelola dengan sebaik-baiknya (Tsenawatme Aleks, 2013). Sumber daya manusia dalam hal ini karyawan berperan besar dalam mendukung pencapaian tujuan perusahaan melalui kinerja yang dikontribusikan dengan penyelesaian tugas-tugas yang dibebankan. Karyawan akan dapat memaksimalkan kinerjanya apabila didukung dengan lingkungan kerja yang aman dan terjamin keselamatan karyawan, terutama pada perusahaan yang rentan terhadap risiko kecelakaan dan kesehatan kerja. Kesehatan dan keselamatan kerja adalah aspek penting dalam perusahaan untuk perlindungan terhadap karyawan, agar terhindar dari risiko-risiko kecelakaan yang bisa terjadi dalam pekerjaannya. Kesehatan dan keselamatan kerja mencakup berbagai unsur, seperti manajemen, kondisi lingkungan dan tenaga

kerja untuk memperkecil tingkat risiko kecelakaan (Tsenawatme Aleks, 2013).

PT. Dewata Gassari Denpasar merupakan perusahaan pengisian dan pendistribusian LPG dengan wilayah pelayanannya meliputi Bali dan Nusa Tenggara. Karyawan setiap hari harus menghadapi risiko tinggi, karena berhadapan dengan mesin-mesin pengisian gas, yang dapat membahayakan keselamatan dan kesehatannya. Sebagai perusahaan yang rentan terhadap risiko kecelakaan dan kesehatan kerja, penting bagi perusahaan untuk memperhatikan faktor kesehatan dan keselamatan kerja para karyawan, menyangkut rasa nyaman dan aman di dalam melakukan pekerjaan.

Rhebergen (2011) menegaskan bahwa perusahaan yang rentan terhadap risiko kecelakaan kerja perlu secara berkesinambungan mempertahankan keselamatan dan kesehatan karyawan,

berkaitan dengan pengetahuan dan kondisi kerja tiap individu. Wijayanto *et al.* (2012) juga menegaskan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja merupakan hal yang penting bagi perusahaan, karena dampaknya tidak hanya merugikan karyawan, tetapi juga perusahaan, baik secara langsung maupun tidak langsung. Sebagaimana Dewi (2006) dan Indriasari (2008) dalam penelitiannya membuktikan bahwa tingkat keselamatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal yang senada juga dikemukakan Hariandja (2002:312), bahwa peningkatan keselamatan kerja akan dapat meningkatkan produktifitas dan kinerja perusahaan.

Sementara berkaitan dengan kesehatan kerja, Suma'mur (2009: 67) menyebutkan bahwa kesehatan kerja merupakan salah satu faktor penting dan memiliki pengaruh yang positif dalam mendukung peningkatan kinerja karyawan. Seperti hasil penelitian Wijayanto *et al.* (2012), menunjukkan bahwa kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Perusahaan harus mempertimbangkan kesehatan dan keselamatan karyawan sebagai tanggung jawab sosial perusahaan dan dapat sebagai investasi (Quartey, 2014). Apabila kesehatan karyawan dalam kondisi sempurna (tidak sedang sakit), maka dapat menekan frekuensi terjadinya kecelakaan kerja (Anjani *et. al* (2014).

Selain berdampak pada kinerja karyawan, upaya proaktif manajemen perusahaan untuk menciptakan program keselamatan dan kesehatan kerja yang baik dapat mendorong karyawan untuk terus mengabdikan dan memiliki keterikatan secara emosional dengan perusahaan. Sebagaimana penelitian Budianto (2014) menunjukkan bahwa kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional. Sementara, Junaedi *et al.* (2013) membuktikan bahwa keselamatan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional.

Dari beberapa studi empiris sebelumnya nampak bahwa keselamatan dan kesehatan kerja dianalisis pengaruhnya terhadap

kinerja karyawan (Dewi, 2006; Indriasari, 2008; Wijayanto, 2011), dan beberapa studi lain menganalisis pengaruhnya terhadap komitmen organisasional (Budianto, 2014; Junaedi *et al.*, 2013). Bagaimana pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap komitmen organisasional dan kinerja karyawan secara menyeluruh, belum nampak dibahas.

Hasil penelitian awal pada PT. Dewata Gassari Denpasar, menunjukkan beberapa indikasi rendahnya komitmen organisasional dan kinerja karyawan. Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasional dan kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan kurangnya pengetahuan tentang penggunaan alat-alat keselamatan dan kurang pekaanya karyawan pada saat pemakaian alat-alat kerja, sehingga dapat menimbulkan terjadinya kecelakaan kerja. Di samping itu, kurangnya penghargaan yang diperoleh atas pekerjaannya menyebabkan banyak karyawan mengundurkan diri dari pekerjaannya. Pada PT. Dewata Gassari Denpasar karyawan yang paling rentan mengalami kecelakaan kerja adalah pada bagian produksi, pompa serta sopir dan kernet skid tank. Hal ini dapat dilihat dari tingkat absensi karyawan, yang sering tidak masuk karena sakit. Terutama di bagian produksi, karena pada bagian ini karyawan berhadapan langsung dengan mesin-mesin pengisian gas, sehingga secara tidak langsung karyawan lebih sering sakit.

Dari latar belakang tersebut maka dapat dirumuskan permasalahan penelitian sebagai berikut:

- 1) Bagaimana pengaruh keselamatan kerja dan kesehatan kerja terhadap komitmen organisasional?
- 2) Bagaimana pengaruh keselamatan kerja dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan?
- 3) Bagaimana pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan?
- 4) Bagaimana pengaruh tidak langsung keselamatan kerja dan kesehatan kerja

terhadap kinerja melalui komitmen organisasional karyawan

## **KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS Keselamatan dan Kesehatan Kerja**

Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan hal yang penting bagi perusahaan, karena dampaknya tidak hanya merugikan karyawan, tetapi juga perusahaan baik secara langsung maupun tidak langsung (Wijayanto, 2011). Perusahaan yang baik adalah perusahaan yang benar-benar menjaga keselamatan dan kesehatan karyawannya dengan membuat aturan tentang keselamatan dan kesehatan kerja yang dilaksanakan oleh seluruh karyawan dan pimpinan perusahaan. Menurut Nedinma *et al.* (2014), kesehatan dan keselamatan kerja sangat perlu diperhatikan karena merupakan daerah interdisipliner yang melibatkan perlindungan kesehatan dan keselamatan kerja kepada karyawan di suatu perusahaan dan hal-hal yang mungkin terkena dampak langsung maupun secara tidak langsung oleh kegiatan di tempat bekerja.

### **Keselamatan Kerja**

Menurut Sholilah dan Kuncoro (2014:27), keselamatan kerja diartikan sebagai kondisi yang bebas dari risiko kecelakaan atau kerusakan atau kondisi dengan risiko yang relatif sangat kecil, di bawah tingkat tertentu. Kondisi kerja yang aman atau selamat memerlukan dukungan sarana dan prasarana keselamatan berupa peralatan keselamatan, alat perlindungan diri, dan rambu-rambu. Prasarana keselamatan dibuat dengan ketentuan seperti rambu mudah terlihat, mudah dibaca, tahan lama, ditulis dalam bahasa resmi negara yang menggunakan produk tersebut, kecuali bila secara teknis salah satu bahasa tertentu dianggap lebih sesuai, ringkas dan jelas, dan menjelas tingkat bahaya dan cara mengurangi risiko. Keselamatan adalah merujuk pada perlindungan terhadap kesejahteraan fisik seseorang terhadap cedera yang terkait dengan pekerjaan (Rahman, 2013). Menurut

Wills *et al.* (2005) ada beberapa bukti yang mendukung hubungan antara hasil kesehatan dan keselamatan di perusahaan yaitu tingkat kecelakaan perusahaan, frekuensi keterlibatan kecelakaan kerja serta frekuensi cedera pada saat bekerja dan tingkat keparahannya.

### **Kesehatan Kerja**

Kesehatan kerja merupakan bagian dari kesehatan masyarakat yang berkaitan dengan semua pekerjaan yang berhubungan dengan faktor potensial yang mempengaruhi kesehatan pekerja. Kesehatan kerja adalah kondisi bebas dari gangguan fisik, mental, emosi atau rasa sakit yang disebabkan lingkungan kerja (Sholihah dan Kuncoro (2014:29). Sementara, Budianto (2014:2) mengatakan bahwa kesehatan dalam ruang lingkup keselamatan dan kesehatan kerja tidak hanya diartikan sebagai suatu keadaan bebas dari penyakit, tetapi memiliki tujuan untuk mewujudkan tenaga kerja yang sehat, produktif dalam bekerja, serta terlindung dari dari penyakit yang disebabkan oleh pekerjaan dan lingkungan kerja.

Kecelakaan dapat disebabkan oleh dua faktor yaitu manusia dan lingkungannya. Faktor manusia adalah kurangnya kemampuan fisik, yaitu kebugaran fisik dan mental. Kecelakaan adalah suatu kejadian atau peristiwa yang tidak diharapkan yang dapat mengganggu suatu kegiatan. Sebenarnya suatu kecelakaan adalah apa saja yang tidak direncanakan atau yang tidak diadakan untuk perubahan atau penyimpangan dari apa yang diharapkan. Kecelakaan adalah suatu peristiwa atau kejadian yang negatif dan tidak menguntungkan di dalam perusahaan perhatian cenderung dicurahkan kepada kecelakaan-kecelakaan yang menyebabkan luka.

### **Komitmen Organisasional**

Menurut Robbins dan Timothy (2008:100) komitmen organisasional adalah suatu keadaan di mana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginan untuk mempertahankan

keanggotaan dalam organisasi tersebut. Komitmen organisasional adalah loyalitas karyawan sangat didominasi terhadap sikap organisasi melalui penerimaan sasaran-sasaran, nilai-nilai organisasi, kesediaan atau kemauan untuk berusaha menjadi bagian dari organisasi, serta keinginan untuk bertahan di dalam organisasi tersebut. Komitmen organisasional didefinisikan sebagai ikatan psikologis individu dengan organisasi, yang dapat ditunjukkan oleh berbagai indikator, seperti memiliki loyalitas terhadap organisasi, internalisasi tujuan organisasi, dan mendedikasikan diri pada tujuan organisasi (Crow *et al.* 2012). Komitmen kerja melibatkan keterikatan individu terhadap pekerjaannya. Komitmen kerja merupakan sebuah variabel yang mencerminkan derajat hubungan yang dianggap memiliki oleh setiap karyawan terhadap pekerjaan tertentu dalam organisasi. Menurut Robbins dan Timothy (2008:101) terdapat tiga dimensi komitmen yaitu:

- 1) Komitmen afektif yaitu perasaan emosional untuk organisasi dan keyakinan dalam nilai-nilainya.
- 2) Komitmen berkelanjutan yaitu nilai ekonomi yang dirasa dari bertahan dalam suatu organisasi bila dibandingkan dengan meninggalkan organisasi tersebut.
- 3) Komitmen normatif yaitu kewajiban untuk bertahan dalam organisasi untuk alasan-alasan moral atau etis.

### **Kinerja Karyawan**

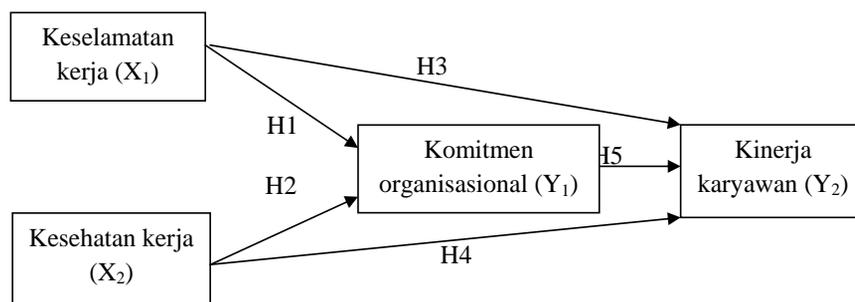
Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau tim dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya Prawirosentono (2008: 27). Menurut Nisbat *et al.* (2014), pengukuran kinerja dapat dilihat sebagai umpan balik dalam paradigma manajemen, yang dapat meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri

dilihat dari sikap, perilaku dan hasil kerja. Kinerja merupakan hasil atau dampak dari kegiatan individu selama periode waktu tertentu, dimana mengelola kinerja karyawan diharapkan dapat mencapai tujuan bahwa suatu organisasi memiliki untuk dirinya sendiri (Shahzad, 2011). Kinerja karyawan dalam penelitian ini diukur dengan:

- 1) Hasil Kerja yaitu keluaran kerja pegawai dalam bentuk barang/jasa yang dapat dihitung dan diukur kuantitas dan kualitasnya, yaitu:
  - a. Kuantitas hasil produksi/layanan
  - b. Kualitas hasil produksi
  - c. Ketepatan dalam melaksanakan pekerjaan
- 2) Perilaku Kerja yaitu perilaku karyawan yang ada hubungannya dengan pekerjaan, merupakan persyaratan dalam melaksanakan pekerjaan, biasanya dicantumkan dalam standar kinerja, prosedur kerja, peraturan organisasi, yaitu:
  - a. Ramah kepada pelanggan.
  - b. Kerja sama.
  - c. Ketelitian dalam bekerja.
- 3) Sifat Pribadi yaitu kepribadi karyawan yang ada hubungannya dengan pekerjaan yang diperlukan dalam melaksanakan pekerjaan, yaitu:
  - a. Inisiatif.
  - b. Kerajinan.
  - c. Sikap terhadap pekerjaan.

### **Kerangka Konseptual dan Hipotesis**

Berdasarkan kajian teori dan beberapa hasil penelitian sebelumnya, maka dapat disusun kerangka konseptual penelitian sebagai dasar perumusan hipotesis pengaruh Keselamatan dan kesehatan Kerja terhadap Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan, seperti Gambar 1 berikut ini.



Gambar 1. Model Konseptual Hipotesis Penelitian

### 1) Pengaruh Keselamatan Kerja terhadap Komitmen Organisasional

Keselamatan kerja merupakan hal yang penting bagi perusahaan, karena dampak kecelakaan kerja tidak hanya merugikan karyawan, tetapi juga perusahaan. Keselamatan kerja merupakan proses perencanaan dan pengendalian situasi yang dapat menimbulkan kecelakaan kerja melalui persiapan prosedur operasi standar yang menjadi acuan dalam bekerja (Hadiguna, 2009: 50). Keselamatan kerja yang dimaksud adalah keselamatan yang berhubungan dengan peralatan, tempat kerja dan lingkungan, serta cara-cara melakukan pekerjaan. Keterlibatan secara aktif dari manajemen perusahaan sangat penting bagi terciptanya perbuatan dan kondisi lingkungan yang aman. Program keselamatan kerja (*safety work program*) perlu dibuat oleh manajemen perusahaan, serta memiliki komitmen untuk menjalankan program tersebut demi terciptanya keamanan di lokasi kerja. Penelitian Junaedi *et al.* (2013) menunjukkan bahwa keselamatan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional. Hal ini menunjukkan bahwa persepsi karyawan terhadap keselamatan kerja yang tinggi, seperti; ketersediaan alat perlindungan kerja yang memadai dari perusahaan dan pemberian asuransi kerja pada karyawan, maka dengan demikian dapat meningkatkan komitmen organisasional. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1: Keselamatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasional.

### 2) Pengaruh Kesehatan Kerja terhadap Komitmen Organisasional

Kesehatan kerja merupakan kondisi bebas dari gangguan fisik, mental, emosi atau rasa sakit yang disebabkan lingkungan kerja (Mangkunegara, 2009). Apabila seorang karyawan terkena penyakit pada saat bekerja, dapat merugikan dirinya sendiri dan juga perusahaan, baik secara langsung maupun tidak langsung. Adanya keterlibatan aktif dari manajemen perusahaan untuk menciptakan program kesehatan kerja yang berupa kondisi lingkungan kerja yang nyaman, serta pemberian pelayanan kesehatan yang baik dapat mendorong karyawan untuk dapat terus mengabdikan pada perusahaan, dan terikat secara emosional dengan perusahaan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Budianto (2014) menunjukkan bahwa kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional, maka hal tersebut memerlukan adanya komitmen organisasi yang tinggi agar perusahaan dapat bertahan dalam persaingan global, dengan cara memberikan manajemen kesehatan kerja. Atas dasar hasil penelitian tersebut maka dikemukakan hipotesis berikut ke dua sebagai berikut:

H2: Kesehatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasional.

### **3) Pengaruh Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut Ilfani (2013) keselamatan kerja adalah keadaan dimana karyawan akan merasa aman dan nyaman, dengan perlakuan yang didapat dari lingkungan yang akan berpengaruh pada kualitas bekerja. Perasaan nyaman akan timbul dalam diri karyawan karena karyawan merasa nyaman dengan peralatan keselamatan kerja yang digunakan, tata letak ruang kerja dan beban kerja yang diterima saat bekerja. Hasil penelitian Dewi (2006) menunjukkan bahwa keselamatan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang telah dilakukan oleh Indriasari (2008) juga menunjukkan bahwa tingkat keselamatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin baik tingkat keselamatan kerja yang diterapkan maka semakin baik pula kinerja karyawan, begitu sebaliknya. Tingkat keselamatan kerja yang baik ditunjukkan oleh perusahaan melalui pemberian peralatan kerja yang baik dan menjaga lingkungan kerja agar terhindar dari kecelakaan kerja. Hasil yang sama juga ditunjukkan dari hasil penelitian Wijayanto (2011), yang membuktikan bahwa tingkat keselamatan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Lebih lanjut ditegaskan bahwa untuk menghindari kecelakaan kerja, program keselamatan kerja juga bertujuan untuk meningkatkan gairah kerja, keserasian kerja dan partisipasi kerja karyawan. Dengan meningkatnya gairah kerja, keserasian kerja dan partisipasi kerja karyawan, maka akan berdampak pada meningkatnya kinerja karyawan. Berdasarkan hasil-hasil penelitian tersebut maka dapat dikemukakan hipotesis sebagai berikut:

H3: Keselamatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **4) Pengaruh Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut Soepomo dalam Ilfani (2013) kesehatan kerja merupakan aturan-

aturan dan usaha untuk menjaga karyawan dari kejadian atau keadaan yang dapat merugikan kesehatan karyawan dalam melakukan pekerjaan. Dalam mencapai kinerja karyawan yang baik, maka diperlukan program keselamatan dan kesehatan kerja, dengan fungsi: melindungi karyawan dari kondisi yang membahayakan keselamatan dan kesehatan kerja, serta membantu tercapainya dan terpeliharanya kesehatan fisik dan mental dari kinerja karyawan. Dapat disimpulkan bahwa dengan diperhatikannya kesehatan karyawan selama bekerja merupakan salah satu faktor penting dan memiliki pengaruh yang positif yang mendukung agar kinerja karyawan meningkat.

Penelitian yang dilakukan oleh Wijayanto *et al.* (2012) menyatakan bahwa kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan pemeliharaan kesehatan dan kebugaran para karyawannya baik dalam arti fisik maupun dalam artamental psikologi, akan mampu menampilkan kinerja yang prima, produktifitas yang tinggi dan tingkat kemangkiran yang rendah. Handoko (2000) juga berpendapat bahwa lingkungan kerja fisik yang menjadi perhatian utama dari program keselamatan dan kesehatan kerja dapat berpengaruh terhadap hasil kerja manusia tersebut. Atas dasar hasil-hasil penelitian tersebut, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H4: Kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **5) Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan**

Windi dan Gunasti (2012) mengatakan tingkat komitmen baik komitmen perusahaan terhadap karyawan, maupun antara karyawan terhadap perusahaan sangat diperlukan karena melalui komitmen-komitmen tersebut akan tercipta iklim kerja yang profesional. Semakin tinggi komitmen yang dimiliki oleh seorang karyawan terhadap pekerjaannya maka akan semakin tinggi kinerja yang akan dihasilkan,

yang akan menuju pada tingkat penilaian yang tinggi. Ardana (2011) mengatakan komitmen organisasional berhubungan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Burhan *et al.* (2013) komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang mempunyai arti bahwa semakin tinggi komitmen organisasional karyawan terhadap organisasi, maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian lain yang dilakukan oleh Wijayanto (2011) yang menyatakan bahwa faktor komitmen pegawai mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah (Setda) Provinsi Riau. Hal ini ditunjukkan dengan adanya pemberian komitmen pegawai yang tepat, baik yang bersifat fisik maupun non fisik pada lingkungan kantor Setda Riau akan mampu membawa pengaruh yang sangat positif dengan peningkatan kinerja pegawai Sekretariat Daerah (Setda) Provinsi Riau. Dengan demikian maka dikemukakan hipotesis sebagai berikut:

H5 : Komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian tergolong penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antar dua variabel atau lebih. Penelitian ini dilakukan pada PT. Dewata Gassari Jl. Gatot Subroto timur no. 86, Denpasar, dengan objek penelitian adalah mengenai pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap komitmen organisasional dan kinerja karyawan pada PT. Dewata Gassari Denpasar.

Variabel penelitian dapat diidentifikasi sebagai variabel endogen dan eksogen. Yang termasuk variabel endogen adalah komitmen organisasional ( $Y_1$ ) dan kinerja karyawan ( $Y_2$ ). Variabel eksogen dalam penelitian ini adalah keselamatan kerja ( $X_1$ ) dan kesehatan kerja ( $X_2$ ).

## Definisi Operasional Variabel

- 1) Komitmen organisasi ( $Y_1$ ) merupakan suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut (Robbins, 2008:100). Komitmen organisasional dapat diukur dengan 3 indikator yaitu: komitmen afektif, komitmen berkelanjutan dan komitmen normatif.
- 2) Kinerja karyawan ( $Y_2$ ) merupakan hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara, 2009). Kinerja karyawan dalam penelitian ini dapat diukur dengan 3 indikator yaitu: hasil kerja, perilaku kerja dan sifat pribadi.
- 3) Keselamatan kerja ( $X_1$ ) yaitu keselamatan yang berhubungan dengan peralatan, tempat kerja dan lingkungan, serta cara-cara melakukan pekerjaan (Budianto, 2014). Keselamatan kerja pada dalam penelitian ini diukur dengan 2 indikator yaitu: kondisi kerja dan pelayanan karyawan.
- 4) Kesehatan kerja ( $X_2$ ) yaitu suatu usaha dan keadaan yang memungkinkan karyawan mempertahankan kondisi kesehatannya dalam pekerjaan (Moenir, 2006). Kesehatan kerja dalam penelitian ini diukur dengan 2 indikator yaitu: lingkungan kerja dan pelayanan kesehatan.

## Populasi, Sampel dan Responden penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Dewata Gassari Denpasar, berjumlah 102 orang. Metode penentuan sampel menggunakan *simple random sampling*, dengan besar sampel dihitung menggunakan rumus Slovin (Rahyuda, 2004). Dari perhitungan diperoleh hasil sebesar 81,27 atau 81 orang karyawan sebagai responden penelitian

### Jenis dan Metode Pengumpulan Data

Jenis data yang digunakan mencakup data kuantitatif dan data kualitatif. Data kuantitatif meliputi jumlah karyawan, absensi karyawan tahun 2013 dan 2014, dan nilai skor jawaban responden atas variabel-variabel penelitian. Data kualitatif yang digunakan dalam penelitian ini meliputi sejarah singkat organisasi, struktur organisasi dan uraian tugas.

Dalam memperoleh data digunakan beberapa teknik pengumpulan data seperti wawancara, kuesioner dan observasi. (a) Wawancara adalah teknik pengumpulan data dengan mengajukan beberapa pertanyaan langsung pada karyawan PT. Dewata Gassari Denpasar mengenai masalah yang akan diteliti. (b) Kuesioner adalah teknik pengumpulan data dengan menyebarkan kuesioner mengenai keselamatan dan kesehatan kerja, komitmen organisasional dan kinerja karyawan, (c) Observasi adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan melakukan pengamatan terhadap segala aktivitas PT. Dewata Gassari Denpasar.

### Teknis Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian adalah teknik analisis

jalur (*path analysis*). Analisis jalur adalah perluasan dari analisis regresi linear berganda untuk menguji hubungan kausalitas antara 2 atau lebih variabel.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa responden sebagian besar berjenis kelamin laki-laki sebanyak 71 orang (87,7 persen), dan sebagian besar berumur 21-30 tahun, jumlah 25 orang (30,9 persen). Dilihat dari tingkat pendidikan ternyata sebagian besar responden dengan pendidikan tingkat pendidikan SLTA sebanyak 87,7 persen. Masa kerja, sebagian besar responden antara 16 - 20 tahun, yaitu sebanyak 34 orang atau sebesar 42 persen.

### Hasil Analisis Data

Pengujian data dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis jalur (*Path Analysis*), Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS diperoleh hasil untuk persamaan struktur 1 dan struktur 2 seperti disajikan pada Tabel 1 dan Tabel 2 berikut ini.

Tabel 1. Hasil Analisis Jalur Persamaan Regresi 1

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	0.000	0.074			0.000	1.000
	Keselamatan kerja	0.483	0.115	0.483		4.193	0.000
	Kesehatan kerja	0.316	0.155	0.316		2.742	0.008
<b>RI<sup>2</sup></b>		<b>: 0,556</b>		<b>Dependent Variable : Komitmen Organisasi</b>			
<b>F Statistik</b>		<b>: 50.770</b>					
<b>Sig F</b>		<b>: 0.000</b>					

Sumber : data primer diolah, (2015)

Tabel 2. Hasil Analisis Jalur Persamaan Regresi 2

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	0.000	0.059		0.000	1.000
	Keselamatan Kerja	0.439	0.101	0.439	4.355	0.000
	Kesehatan Kerja	0.205	0.095	0.296	2.144	0.035
	Komitmen Organisasi	0.296	0.090	0.296	3.309	0.001
R <sup>2</sup> : 0,731		Dependent Variable : Kinerja Karyawan				
F statistik : 69,905						
Sig. F : 0,000						

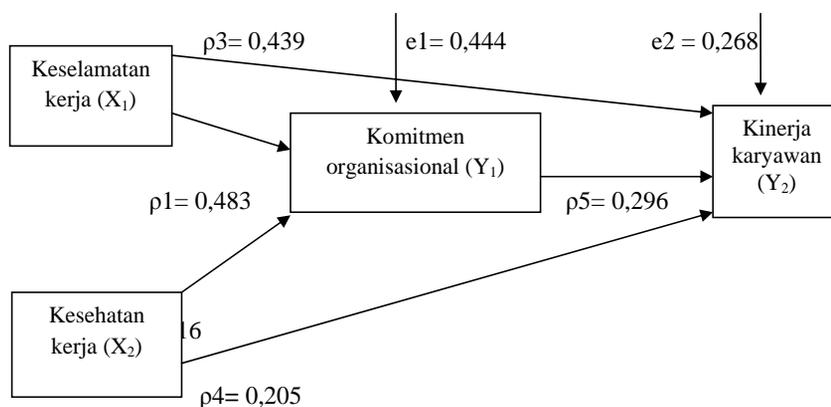
Sumber: data primer diolah, (2015)

Berdasarkan hasil seperti tersaji pada Tabel 1, diketahui bahwa pengaruh keselamatan kerja terhadap komitmen organisasional diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 dengan nilai koefisien beta 0,483. Hasil ini mempunyai arti bahwa keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Pengaruh Kesehatan kerja terhadap komitmen organisasional memiliki nilai signifikansi 0,008 dan nilai koefisien beta 0,316. Hasil ini mempunyai arti bahwa kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional.

Berdasarkan hasil yang disajikan pada tabel 2 dapat dijelaskan sebagai berikut. Keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan

memiliki nilai signifikansi 0,000, dengan nilai koefisien beta 0,439. Hasil ini mempunyai arti bahwa keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Keselamatan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, karena nilai signifikansi sebesar  $0,035 < \alpha 5\%$ , dengan nilai koefisien beta 0,205. Komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,001, dengan nilai koefisien beta 0,296. Hasil ini mempunyai arti bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil-hasil tersebut juga dapat digambarkan dalam model jalur seperti pada Gambar berikut.



Gambar 2. Model Diagram Jalur Penelitian

Berdasarkan diagram jalur pada Gambar 2 maka dapat dihitung besarnya pengaruh langsung, pengaruh tidak

langsung serta pengaruh total antar variabel. Perhitungan pengaruh tidak langsung keselamatan kerja ke kinerja karyawan melalui

komitmen organisasional didapat dengan cara mengalikan koefisien path pengaruh langsung keselamatan kerja ke komitmen organisasional dengan koefisien pengaruh langsung komitmen organisasional ke kinerja karyawan hasilnya sebagai berikut  $0,483 \times 0,296 = 0,143$ . Pengaruh tidak langsung kesehatan kerja ke kinerja karyawan melalui komitmen organisasional dengan koefisien pengaruh langsung komitmen organisasional ke kinerja karyawan hasilnya sebagai berikut  $0,316 \times 0,296 = 0,094$ .

## **Pembahasan**

### **1) Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Komitmen Organisasionl**

#### **a) Pengaruh Keselamatan Kerja terhadap Komitmen Organisasional**

Pengujian hipotesis pada pengaruh keselamatan kerja terhadap komitmen organisasional menemukan pengaruh positif dan signifikan dari variabel keselamatan kerja terhadap komitmen organisasional dengan hasil (Signifikansi  $\leq 0,05$ ) serta koefisien beta sebesar 0,483 yang menunjukkan bahwa keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil wawancara, observasi dan kuesioner yang telah disebarakan kepada karyawan PT. Dewata Gassari Denpasar yang memperoleh hasil baik. Hasil baik mengenai keselamatan kerja dapat dilihat dari butir pernyataan yang berupa peralatan kerja yang mendukung seperti helm keselamatan (3,88), sarung tangan (3,90), dan saya telah mendapatkan pelatihan keselamatan kerja yang diselenggarakan oleh perusahaan sudah sesuai dengan standar yang diberikan oleh pemerintah (4,00).

Dapat dilihat juga dari pernyataan mengenai variabel komitmen organisasi yaitu, perusahaan tempat saya bekerja saat ini membuat saya merasa nyaman untuk bekerja (3,96), tersedianya peralatan kerja berupa masker (3,93) dan perusahaan ini merupakan kesempatan yang terbaik (3,99). Sehingga dapat dikatakan bahwa keselamatan kerja

dan komitmen organisasional dapat berjalan dengan baik pada PT. Dewata Gassari Denpasar.

Walaupun keselamatan kerja dan komitmen organisasional sudah berjalan dengan baik namun, ada beberapa hal yang harus diperhatikan oleh perusahaan seperti saya selalu menggunakan peralatan kerja berupa sepatu boots yang memadai dalam pelaksanaan tugas (3,84) dan saya selalu menggunakan peralatan kerja berupa masker yang memadai dalam pelaksanaan tugas (3,72). Begitu juga dengan variabel komitmen organisasional harus diperhatikan seperti perusahaan tempat saya bekerja saat ini adalah tempat yang terbaik (3,80), saya akan merasa rugi apabila keluar dari perusahaan tempat saya bekerja (3,70) dan saya tidak tertarik pada tawaran perusahaan lain, walaupun mungkin lebih baik dari tempat saya bekerja saat ini (3,67). Hal-hal tersebut masih sangat perlu untuk diperhatikan agar dapat mendukung seluruh kegiatan keselamatan kerja terhadap komitmen organisasional.

#### **b) Pengaruh Kesehatan Kerja terhadap Komitmen Organisasional**

Pengujian hipotesis pada pengaruh kesehatan kerja terhadap komitmen organisasional PT. Dewata Gassari Denpasar menemukan pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel kesehatan kerja terhadap komitmen organisasional dengan hasil (Signifikan  $\leq 0,05$ ) serta koefisien beta sebesar 0,316 yang menunjukkan bahwa kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Hal tersebut berarti bahwa semakin tinggi tingkat kesehatan kerja yang diberikan maka akan semakin meningkat komitmen organisasional yang dirasakan oleh karyawan PT. Dewata Gassari Denpasar, sejalan dengan temuan dari Budianto (2014) yang menunjukkan bahwa kesehatan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasional, maka akan diperlukan adanya komitmen organisasional yang tinggi agar perusahaan dapat bertahan

dalam persaingan global, dengan cara memberikan manajemen kesehatan kerja.

## **2) Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

### **a) Pengaruh Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Pengujian hipotesis pada pengaruh keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan menemukan dari variabel keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan (Signifikansi  $\leq 0,05$ ) serta koefisien beta sebesar 0,439 yang menunjukkan bahwa keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut berarti semakin tinggi keselamatan kerja yang dimiliki oleh perusahaan maka akan semakin meningkat kinerja karyawan PT. Dewata Gassari Denpasar, sejalan dengan temuan dari Dewi (2006) mengatakan keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Indriasari (2008) menunjukkan bahwa tingkat keselamatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin baik tingkat keselamatan kerja yang diterapkan maka semakin baik pula kinerja karyawan, begitu sebaliknya. Tingkat keselamatan kerja yang baik ditunjukkan oleh perusahaan melalui pemberian peralatan kerja yang baik dan menjaga lingkungan kerja agar terhindar dari kecelakaan kerja.

Temuan serupa juga ditemukan oleh Wijayanto (2011) tingkat keselamatan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini berarti selain untuk menghindari kecelakaan kerja, program keselamatan kerja juga bertujuan untuk meningkatkan gairah kerja, keserasian kerja dan partisipasi kerja karyawan. Dengan meningkatnya gairah kerja, keserasian kerja dan partisipasi kerja karyawan, maka akan berdampak pada meningkatnya kinerja karyawan.

### **b) Pengaruh Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Pengujian hipotesis pada pengaruh kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan menemukan dari variabel keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan (Signifikansi  $\leq 0,05$ ) serta koefisien beta sebesar 0,205 yang menunjukkan bahwa kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut berarti semakin tinggi kesehatan kerja yang dimiliki oleh perusahaan maka akan semakin meningkat kinerja karyawan PT. Dewata Gassari Denpasar, sejalan dengan temuan dari Wijayanto (2011) menyatakan bahwa kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan pemeliharaan kesehatan dan kebugaran para karyawannya baik dalam arti fisik maupun dalam artamental psikologi, akan mampu menampilkan kinerja yang prima, produktifitas yang tinggi dan tingkat kemangkiran yang rendah. Kesehatan karyawan selama bekerja merupakan salah satu faktor penting dan memiliki pengaruh yang positif yang mendukung agar kinerja karyawan meningkat. Handoko (2000) juga mengemukakan bahwa lingkungan kerja fisik yang menjadi perhatian utama dari program keselamatan dan kesehatan kerja dapat berpengaruh terhadap hasil kerja manusia tersebut.

### **3) Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan**

Pengujian hipotesis pada pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan menemukan dari variabel komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan (Signifikan  $\leq 0,05$ ) serta koefisien beta sebesar 0,296 yang menunjukkan bahwa kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut berarti semakin tinggi komitmen organisasi yang dimiliki oleh perusahaan maka akan semakin meningkat kinerja karyawan PT. Dewata Gassari Denpasar, sejalan dengan temuan dari Burhan *et al.* (2013)

komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang mempunyai arti bahwa semakin tinggi komitmen organisasional karyawan terhadap organisasi, maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan. Ticaolu (2013) menyatakan Komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional (BTPN) cabang Manado. Hal ini berarti karyawan yang memiliki komitmen organisasi akan memberikan usaha terbaik untuk organisasi, dengan demikian akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan itu sendiri.

Temuan serupa juga ditemukan oleh Windi dan Gunasti (2012) mengatakan tingkat komitmen baik komitmen perusahaan terhadap karyawan, maupun antara karyawan terhadap perusahaan sangat diperlukan karena melalui komitmen-komitmen tersebut akan tercipta iklim kerja yang profesional. Semakin tinggi komitmen yang dimiliki oleh seorang karyawan terhadap pekerjaannya maka akan semakin tinggi kinerja yang akan dihasilkan, yang akan menuju pada tingkat penilaian yang tinggi.

#### **4) Pengaruh tidak langsung keselamatan kerja dan kesehatan kerja terhadap kinerja melalui komitmen organisasional karyawan**

Berdasarkan hasil uji validitas lintasan yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan adalah komitmen organisasional. Di sisi lain, keselamatan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Dengan demikian berdasarkan pengaruh tersebut, ternyata keselamatan kerja berpengaruh besar terhadap kinerja karyawan. Pengaruh tersebut bersifat tidak langsung melalui komitmen organisasional. Koefisien path pengaruh tidak langsung keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasional didapatkan hasil sebesar 0,143 dengan memperhatikan besar nilai koefisien jalur nampak pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung. Pengaruh langsung

keselamatan kerja ke kinerja karyawan lebih besar daripada pengaruh tidak langsungnya, hal itu memberi gambaran bahwa kinerja karyawan lebih kuat dipengaruhi oleh keselamatan kerja dibandingkan dengan pengaruh dari komitmen organisasional.

Berdasarkan hasil uji validitas lintasan yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan adalah komitmen organisasional. Di sisi lain, kesehatan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Dengan demikian berdasarkan pengaruh tersebut, ternyata kesehatan kerja berpengaruh besar terhadap kinerja karyawan. Pengaruh tersebut bersifat tidak langsung melalui komitmen organisasional. Koefisien path pengaruh tidak langsung kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasional didapatkan hasil sebesar 0,094 dengan memperhatikan besar nilai koefisien jalur nampak pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung. Pengaruh langsung kesehatan kerja ke kinerja karyawan lebih besar daripada pengaruh tidak langsungnya, hal itu memberi gambaran bahwa kinerja karyawan lebih kuat dipengaruhi oleh kesehatan kerja dibandingkan dengan pengaruh dari komitmen organisasional.

Dengan memperhatikan hasil pengaruh tidak langsung tersebut, maka dapat diartikan bahwa para pekerja pada perusahaan yang berisiko besar yang berkaitan dengan keselamatan dan kesehatan kerja seperti pada perusahaan pengisian dan pendistribusian LPG. Tampak bahwa kinerja pegawai lebih kuat dipengaruhi oleh keselamatan dan kesehatan kerja dibandingkan dengan komitmen organisasional.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Simpulan**

Berdasarkan hasil pembahasan yang telah diuraikan, maka didapatkan simpulan sebagai berikut:

- 1) Keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Hal ini dapat berarti

semakin tinggi tingkat keselamatan kerja yang dirasakan karyawan maka semakin meningkat komitmen organisasionalnya. Kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kesehatan kerja maka semakin baik pula komitmen organisasional.

- 2) Keselamatan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut diartikan bahwa semakin baik keselamatan kerja yang diberikan, maka akan semakin meningkat pula kinerja karyawan. Kesehatan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengidentifikasi bahwa semakin baik kesehatan kerja karyawan, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan.
- 3) Komitmen organisasional mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut memberi arti bahwa semakin baik komitmen organisasional, maka semakin baik pula kinerja karyawan.
- 4) Pengaruh langsung keselamatan kerja ke kinerja karyawan lebih besar dibandingkan dengan pengaruh tidak langsung melalui komitmen organisasional. Hal tersebut memberikan gambaran bahwa keselamatan kerja lebih kuat mempengaruhi kinerja karyawan dibandingkan dengan pengaruhnya melalui komitmen organisasional. Demikian pula dengan pengaruh langsung kesehatan kerja terhadap kinerja karyawannya juga lebih besar dibandingkan dengan pengaruh tidak langsungnya melalui komitmen organisasional. Hal ini berarti kesehatan kerja lebih kuat mempengaruhi kinerja karyawan dibandingkan dengan pengaruhnya melalui komitmen organisasional.

## Saran

Berdasarkan simpulan di atas, maka saran yang dapat diberikan adalah, bagi perusahaan yang memiliki risiko tinggi dalam operasionalnya penting untuk meningkatkan keselamatan dan kesehatan kerja karyawan sehingga dapat terhindar dari bahaya. Perusahaan juga perlu memperhatikan komitmen organisasional dari karyawannya agar tidak terpengaruh oleh tawaran dari perusahaan lain, dengan memberikan penghargaan kepada karyawannya yang memiliki prestasi. Dengan demikian maka kinerja karyawan dalam memberi pelayanan terhadap konsumen menjadi lebih baik, sehingga mengurangi komplain dari konsumen atas pelayanan yang diberikan. Perusahaan perlu memperhatikan keselamatan kerja para karyawannya agar selalu menggunakan peralatan kerja sesuai dengan pedoman agar dapat terhindar dari kecelakaan. Perusahaan perlu meningkatkan kesehatan kerja para karyawannya dalam pemberian jaminan kesehatan berupa pengobatan dari dokter perusahaan agar kesehatan karyawan dapat terjamin.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anjani, Merysa., Hamidah Nayati Utami., & Arik Prasetya. 2014. Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Bagian Produksi PT. International Power Mitsui Operation and Maintenance Indonesia (IPMOMI) Paiton). Malang: Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 9 (1).
- Ardana, Aryo Kristiw. 2011. Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. BPR Estetika Artha Guna Semarang). *Skripsi*. Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro, Semarang.

- Budianto, Fendy. 2014. Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan Pada Bagian Produksi PT. Sumber Kencana di Bojonegoro. *AGORA*. 2 (1).
- Burhan, Arif., Ari Pradhanawati & Reni Shinta Dewi. 2013. Pengaruh Budaya Organisasi, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Mediasi Kepuasan Kerja Pada PT. BPR Setia Karib Abadi Semarang. *Diponegoro Journal Of Social And Politic*. Hal. 1-13.
- Crow, Matthew M., Lee, Chang-Bae. and Joo, Jae-Jin. 2012. Organizational Justice and Organizational Commitment among South Korean Police Officers: An Investigation of Job Satisfaction as a mediator. *An International Journal of Public Strategies & Management*, 35(2): 402-423.
- Dewi, Rijuna. 2006. Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Ecogreen Oleochemicals Medan Plant. Fakultas Ekonomi Universitas Sumatera Utara, Medan. <http://repository.usu.ac.id/bitstream>. Diakses tanggal 23 April 2014.
- Handoko, T. Hani. 2000. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua. Liberty. Yogyakarta.
- Hadiguna, Rika Ampuh. 2009. *Manajemen Pabrik, Pendekatan Sistem untuk Efisiensi dan Efektifitas*. Edisi 1. Bumi Aksara. Jakarta.
- Hariandja, Marihot T.E. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Grasindo. Jakarta.
- Ilfani, Grisma. 2013. Analisis Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. APAC INTI CORPORA Bawen Jawa Tengah Unit Spinning 2). Semarang: Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro. <http://eprints.undip.ac.id>. Diakses tanggal 19 April 2014.
- Indriasari, Nia. 2008. Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi PT. Surabaya Agung Industri Pulp & Kertas). Malang: Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya. <http://elibrary.ub.ac.id>. Diakses tanggal 19 April 2014.
- Junaedi, D., Swasto, B., & Utami, H.N. 2013. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional (Studi Pada Karyawan PG. Kebet Baru Malang). *Jurnal Profit* 7 (1): 127-136.
- Mangkunegara, Anawar Prabu. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. PT. Revika Aditama. Bandung.
- Moenir, H.A.S. 2006. *Pendekatan Manusia dan Organisasi Terhadap Pembinaan Kepegawaian*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Nedinma Umeokafor. David Isaac. Keith Jones. Boniface Umeadi. 2014. Enforcement Of Occupational Safety and Health Regulations In Nigeria: An Exploration. *European Scientific Journal*. February 2014 /SPECIAL/ edition vol. 3
- Nisbat Ali. Muhammad Zia-ur-Rehman. 2014. Impact of Job Design on Employee Performance, Mediating Role of Job Satisfaction: A Study of FMCG's Sector in Pakistan. *International Journal of Business and Management*. 9 (2).
- Prawirosentono, Suyadi. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kebijakan Kinerja Karyawan*. BPFE. Yogyakarta.
- Quarthey. Samuel Howard. Puplampu. Bill Buenar. 2014. Employee Health and Safety Practices: An Exploratory and Comparative Study of the Shipping and Manufacturing Industries in Ghana. *Report Information from Pro Quest*.

- Rahman, Ryska. 2013. Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Ceria Utama Abadi Cabang Palembang. Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya, Palembang. [www.akademik.unsri.ac.id](http://www.akademik.unsri.ac.id). Diakses tanggal 15 April 2014.
- Rahyuda, I Ketut., dkk. 2004. *Buku Ajar Metodologi Penelitian*. Fakultas Ekonomi Universitas Udayana, Denpasar.
- Rhebergen Matijn DF, Annet F Lenderink, Frank JH van Dijk, Carel TJ Hulshof. 2011. An online expert network for high quality information on occupational safety and health: cross-sectional study of user satisfaction and impact. *BMC Medical Informatics and Decision Making*.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A Judge. 2008. *Prilaku Organisasi*. Edisi Kedua belas. Salemba Empat. Jakarta.
- Shahzad, Kurram *et al.* 2011. Impact of Emotional Intelligence (EI) on employee's performance in telecom sector of Pakistan. *African Journal of Business Management* . 5 (4): 1225-1231.
- Sholihah, Qomariyatus dan Kuncoro, Wahyudi. 2014. *Keselamatan Kesehatan Kerja: Konsep, Perkembangan, & Implementasi Budaya Keselamatan*. Penerbit Buku Kedokteran EGC. Jakarta.
- Suma'mur, P.K. 2009. *Higene Perusahaan dan Kesehatan Kerja*. Gunung Agung. Jakarta.
- Tsenawatme, Aleks. 2013. Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Departemen Social Outreach & Local Development (SLD) Dan Community Relations(CR)PT.Freeport Indonesia). <http://ejournal.unsrat.ac.id>. Diakses tanggal 15 April 2014.
- Ticoalu, Linda Kartini. 2013. *Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Komitmen Organisasi Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan*. *Jurnal EMBA*. 1 (4): 782-790.
- Wijayanto, Gatot. 2011. Komitmen Pegawai dan Budaya Organisasi pada Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmu Administrasi Negara*. 11 (2): 193 -204.
- Wijayanto, Rendy., Endang Siti, Astuti dan Hamidah Nayati, Utami. 2012. Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Pertamina (Persero) Suplai dan Distribusi Region V Terminal Bahan Bakar Minyak Malang). Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya, Malang.
- Windy, Murty Aprilia dan Gunasti Hudiwinarsih. 2012. Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi (Studi Kasus pada Perusahaan Manufaktur di Surabaya). *The Indonesian Accounting Review*. 2 (2): 215 – 228.
- Wills, A. R., Biggs, Herbert, & Watson, B. 2005. Analysis of a safety climate measure for occupational vehicle drivers and implications for safer workplaces. *Australian Journal of Rehabilitation Counselling*. 11 (1): 8-21.