

Pengaruh Keselamatan Kerja Dan Kesehatan Kerja (K3) Dan *Turnover Intention* Terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan

Tatit Diansari Reskiputri dan Rizki Romadhoni

Universitas Muhammadiyah Jember

E-mail: tatit.diansari@unmuhjember.ac.id, dan rizkiromadhoni07@gmail.com

Diterima: Mei 2019; Dipublikasikan: Juni 2019

ABSTRAK

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. Sampel penelitian sebanyak 51 karyawan yang diperoleh dengan metode *purposive sampling*. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yakni menggunakan uji instrumen, uji asumsi klasik, analisis jalur 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.

ABSTRACT

This study aims to determine the Effect of Occupational Safety and Occupational Health (K3) and Turnover Intention on Employee Performance with Mediation Organizational Commitment of Employees of PT. Cement Puger Jaya Raya Sentosa. The research sample was 51 employees obtained by purposive sampling method. The data analysis method used in this study is using the test instrument, classic assumption test, path analysis (path analysis) and hypothesis testing. The results of study showed that Occupational Safety and Occupational Health (K3) had a significant positive effect on organizational commitment. Turnover intention has a significant negative effect on organizational commitment. Occupational Safety and Occupational Health (K3) has a significant positive effect on employee performance. Turnover intention has a significant negative effect on employee performance. Organizational commitment has a significant positive effect on employee performance.

Keywords: work safety and health (K3), turnover intention, employee performance, organizational commitment.

PENDAHULUAN

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. Sesuai dengan Undang-Undang no. 13 tahun 2003 pada pasal 86 dan 87, tentang perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja terhadap tenaga kerja, setiap perusahaan yang memperkerjakan tenaga kerja di atas 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. Data Kecelakaan Kerja di Indonesia

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

Sumber : BPS Ketenagakerjaan.go.id

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. Lingkungan kerja dalam praktiknya menurut Kasmir (2016) meliputi kondisi (1) Di dalam kantor, (2) Di dalam pabrik, (3) Di dalam gudang, (4) Atau di lapangan.

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 finansial, namun juga berupa kompensasi nonfinansial. 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.

Penelitian tentang Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja (K3), *turnover intention* dan kinerja karyawan telah dilakukan oleh peneliti-peneliti sebelumnya. Hasil dari penelitian sebelumnya terdapat beberapa hal penting yang dapat dijadikan dasar perbandingan serta acuan dalam penelitian ini diantaranya penelitian yang dilakukan oleh Budianto (2014), Multazam (2015) dan Asmara (2017). 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.

Dari penjelasan yang sudah diuraikan maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah keselamatan kerja dan kesehatan kerja (K3), *turnover intention* berpengaruh terhadap komitmen organisasidan kinerja karyawan PT. Cement Puger Jaya Raya Sentosa?

Hipotesis

Menurut Sugiyono (2009) hipotesis diartikan sebagai jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Penelitian harus disusun dengan metode yang sistematis yaitu melewati beberapa tahapan. Berdasarkan permasalahan dan didukung beberapa teori maupun penelitian sebelumnya, maka hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

1. H₁: Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi.
2. H₂: *Turnover Intention* berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi.
3. H₃: Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.
4. H₄: *Turnover Intention* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.
5. H₅: Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

TINJAUAN PUSTAKA

Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja (K3)

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.

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 (PutridanSuana, 2016).

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 (2008) komitmen kerja seorang karyawan merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk tujuan organisasi perusahaan.

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.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini definisi operasional variabel akan dijelaskan mengenai variabel-variabel yang akan diamati sekaligus menjadi obyek pengamatan dalam penelitian.

Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja (X₁)

Adapun indikator Keselamatan Kerja dan 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

Turnover Intention (X₂)

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

Komitmen Organisasi (Z)

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

Kinerja Karyawan (Y)

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

HASIL PENELITIAN

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 2. Hasil Path Analysis Variabel

Jalur	Standardized Beta	Sig	A	Keterangan
X1 → Z	0,483	0,002	0,05	Signifikan
X2 → Z	0,525	0,009	0,05	Signifikan
X1 → Y	0,154	0,018	0,05	Signifikan
X2 → Y	0,195	0,021	0,05	Signifikan
Z → Y	0,130	0,025	0,05	Signifikan

Sumber: Data Diolah.

Berdasarkan Tabel 2 untuk menganalisis jalur pertama dapat dijelaskan bahwa antara Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja (K3)(X₁) dengan Komitmen Organisasi(Z) memiliki pengaruh yang signifikan. Hal tersebut dapat diketahui dengan hasil nilai signifikan yaitu 0,002 lebih kecil dari α = 0,05. Jalur kedua antara *Turnover Intention* (X₂) dengan Komitmen Organisasi(Z) memiliki pengaruh yang signifikan yaitu sebesar 0,009 lebih kecil dari α = 0,05. Jalur ketiga antara Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja (K3)(X₁) dengan Kinerja Karyawan (Y) memiliki pengaruh yang signifikan yaitu sebesar 0,018 lebih kecil dari α = 0,05. Jalur keempat antara *Turnover Intention* (X₂) dengan Kinerja Karyawan(Y) memiliki pengaruh yang signifikan sebesar 0,021 yaitu lebih kecil dari α = 0,05. Jalur kelima antara Komitmen Organisasi(Z) dengan Kepuasan Pelanggan (Y) memiliki pengaruh yang signifikan yaitu sebesar 0,025 Koefisien jalur dihitung dengan membuat persamaan struktural yaitu persamaan regresi yang menunjukkan hubungan. Model analisis jalur dalam persamaan adalah sebagai berikut:

$$Z = 0,483X_1Z - 0,525X_2Z + e.....(Persamaan 1)$$

$$Y = 0,154X_1Y - 0,195X_2Y + 0,130ZY + e.....(Persamaan 2)$$

Uji Secara Parsial

Menurut Ghozali (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 α = 5%. Hasil uji t sebagai berikut:

Tabel 3. 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: Data Diolah.

Berdasarkan Tabel 3 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 3 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 3 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 3 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 3 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 3 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).

Pembahasan

Pengaruh Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja (K3) 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). 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.

Pengaruh *Turnover Intention* 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). 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.

Pengaruh Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja (K3) 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). 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.

Pengaruh *Turnover Intention* 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).

Pengaruh Komitmen Organisasi 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). 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.

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.

DAFTAR PUSTAKA

- 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*.
- 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.
- Budianto, 2014. "Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan Pada Bagian Produksi PT.Sumber Kencana Di Bojonegoro". *Universitas Sebelas Maret Solo*.
- 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.
- 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).
- 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
- 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.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif dan R & D*. Bandung : Alfabeta.
- 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)