

PENGARUH KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA PADA KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL

Ayu Desi Indrawati⁽¹⁾
I Gusti Bagus Honor Satrya⁽²⁾
Sayu Ketut Sutrisna Dewi⁽³⁾

^{(1), (2), (3)}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Udayana, Bali, Indonesia
email : desi_indrawati@unud.ac.id

ABSTRAK

Komitmen organisasi merupakan konstruk penting dalam manajemen, khususnya pada bidang perilaku keorganisasian. Banyak organisasi menghadapi berbagai tantangan seperti restrukturisasi, *downsizing*, *re-engineering*, dan kompetisi ekonomi global, sehingga organisasi membutuhkan komitmen anggotanya. Tujuan penelitian adalah untuk menguji/menganalisis pengaruh penerapan manajemen kesehatan dan keselamatan kerja (K3) terhadap kepuasan dan komitmen organisasional. Penelitian ini menggunakan petugas kebersihan Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Denpasar sebagai responden penelitian. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara dan kuisioner serta teknik analisis data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur (*path analysis*). Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan K3 memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasional, serta kepuasan kerja juga memiliki pengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasional, dan variabel kepuasan kerja berperan sebagai variabel yang memediasi pengaruh penerapan K3 pada komitmen organisasional.

Kata kunci : penerapan K3, kepuasan kerja, komitmen organisasional

ABSTRACT

Organizational commitment is an important construct in management, especially in organizational behaviour subject. This is caused organizations face many challenges such as restructuring, downsizing, re-engineering, and economic global competition, so that organizations need commitment of their member. The purpose of this research is to analyze the effect of health and safety management implementation on job satisfaction and organizational commitment. This research used sanitation officer of Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Denpasar as research respondent. Data collection method used interview and quitionare and for data analysis will be used path analysis. The results showed that the implementation of health and safety management has a significant positive effect on job satisfaction and organizational commitment, and job satisfaction also has a significant positive effect on organizational commitment, and job satisfaction serve as a variable that mediates the effect of health and saftey management implementation on organizational commitment.

Keyword : *health and safety management, job satisfaction, and organizational commitment*

PENDAHULUAN

Banyak organisasi yang mengklaim bahwa anggota mereka merupakan aset terpenting dan agen bagi kesuksesan organisasi tersebut (Gasic dan Pagon, 2004). Efektivitas organisasi akan tercapai jika seluruh anggotanya memiliki komitmen yang tinggi dalam pencapaian tujuan organisasi. Peningkatan komitmen dari setiap anggota organisasi akan dapat dilakukan, jika organisasi tersebut mampu memenuhi kebutuhan dan tujuan dari anggotanya tersebut (Khan dan Zafar, 2013 : 555). Anggota organisasi yang memiliki tingkat komitmen yang lebih tinggi akan lebih bersemangat dan termotivasi untuk melaksanakan tugas atau pekerjaannya.

Meyer dan Herscovitch (dalam Jaros, 2007) mengemukakan bahwa komitmen organisasi merupakan sebuah kekuatan yang mengikat seorang individu untuk suatu tindakan yang relevan dengan sebuah target atau lebih. Secara teori seorang pegawai mengalami kekuatan ini dalam bentuk tiga dasar atau pola pikir, yaitu afektif, normatif, dan kontinuan yang mencerminkan ikatan emosional, pemenuhan kewajiban, dan konsekuensi ketika meninggalkan organisasi untuk merealisasikan tujuan (Allen dan Meyer, 1990). Dalam beberapa dekade terakhir ini, komitmen organisasional menjadi isu yang penting dalam dunia kerja, hal ini mengakibatkan beberapa organisasi memasukkan unsur komitmen organisasional sebagai salah satu

syarat untuk memegang jabatan atau posisi yang ditawarkan dalam iklan-iklan lowongan pekerjaan (Junaedi, dkk, 2013). Karyawan harus memahami dengan baik arti pentingnya komitmen organisasi agar tercipta suasana kerja yang kondusif. Ada beberapa alasan mengapa organisasi harus melakukan berbagai usaha untuk meningkatkan derajat komitmen organisasi dalam diri karyawan. Pertama, semakin tinggi komitmen organisasional, semakin besar pula usaha yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Kedua, semakin tinggi komitmen organisasional, maka semakin lama pula ia ingin tetap berada dalam organisasi. Dengan kata lain, jika karyawan mempunyai komitmen organisasional yang tinggi, maka ia tidak berniat meninggalkan organisasi (Mowday *et.al*, 1983 dalam Junaedi, dkk., 2013).

Peningkatan komitmen organisasi dapat dilakukan salah satunya dengan memperhatikan kepuasan kerja karyawannya. Davis dan Newstrom (2004) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Kepuasan kerja umumnya mengacu pada sikap seorang pegawai. Kepuasan kerja adalah perasaan senang atau tidak senang yang relatif yang berbeda dari pemikiran objektif, dan keinginan perilaku. Ketiga bagian sikap ini akan membantu para manajer memahami reaksi pegawai terhadap pekerjaan mereka dan memperkirakan dampaknya pada perilaku di masa datang. Para manajer mengharapkan kepuasan kerja yang tinggi karena dapat dikaitkan dengan hal positif yang mereka harapkan. Kepuasan kerja yang tinggi merupakan tanda organisasi yang dikelola dengan baik dan pada dasarnya merupakan hasil manajemen perilaku yang efektif.

Organisasi yang mampu memenuhi kebutuhan karyawan dengan menyediakan kesempatan pencapaian prestasi dalam pekerjaan dan mampu mengakui pencapaian tersebut, yang dalam hal ini berarti merasa terpuaskan, akan memiliki perubahan signifikan dalam komitmen karyawan (Ivancevich, *et al*, 2005). Tamalero, dkk (2012) menyimpulkan hasil penelitiannya bahwa semakin tinggi persepsi kepuasan kerja karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan merupakan penyebab adanya kepuasan. Semakin baik perusahaan menaruh perhatian terhadap pekerjaan yang dirancang, orang – orang yang direkrut untuk bekerja di perusahaan tersebut, pengawasan dari atasan terhadap orang – orang yang dipimpinya, kesempatan promosi dan jumlah gaji, akan sangat dapat mempengaruhi seberapa

tinggi rasa memilikinya terhadap perusahaan yang sudah menerimanya bekerja. Mathis and Jackson (2011) juga menyatakan bahwa bahwa kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, ketika seseorang puas terhadap pekerjaannya maka mereka akan lebih berkomitmen terhadap organisasi.

Untuk menjaga agar karyawan merasakan kepuasan dalam bekerja dan akhirnya menjadi lebih berkomitmen terhadap organisasi, ada salah satu faktor yang harus diperhatikan yaitu kesehatan dan keselamatan kerja karyawan itu sendiri. Agbola (2012) menyatakan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja (K3) merupakan salah satu kunci pokok untuk menunjang pencapaian tujuan organisasi. Program tersebut sangat penting untuk memastikan bahwa organisasi menyediakan lingkungan kerja yang aman bagi karyawan dan untuk meminimalkan risiko kecelakaan dan cedera (Machabe dan Indermun, 2013). K3 harus menjadi hal prioritas yang harus diperhatikan organisasi baik untuk seseorang yang memiliki pekerjaan berisiko tinggi maupun rendah (Oketunji *et al.*, 2014). Keselamatan dan kesehatan kerja diatur dalam perundang-undangan namun, masih kurang perusahaan maupun instansi yang sadar akan pentingnya keselamatan dan kesehatan kerja (K3). Oleh karena itu instansi perlu memperhatikan program keselamatan dan kesehatan kerja untuk meningkatkan kepuasan kerja dan komitmen organisasi dari karyawannya.

Dengan penerapan K3 yang baik oleh perusahaan, akan membuat karyawan merasa aman dan nyaman bekerja, sehingga menimbulkan rasa puas dalam dirinya, dan akhirnya mampu memacu dirinya untuk lebih berkomitmen terhadap organisasi tempatnya bekerja. Beberapa riset yang mengulas tentang pengaruh penerapan K3 untuk peningkatan kepuasan kerja dan komitmen organisasi dari para karyawan memunculkan hasil yang berbeda-beda. Ada yang menyimpulkan bahwa penerapan K3 memiliki pengaruh positif terhadap peningkatan kepuasan kerja karyawan (Tamalero, 2012; Ivancevich, 2005; Saputra, 2012; Kurniawati dan Sariyathi, 2015; Permanasari, 2014; Gyekye, 2005), serta pengaruhnya terhadap komitmen organisasional (Harwanto, 2012). Namun ada pula hasil penelitian yang menyimpulkan bahwa penerapan K3 tidak memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan dan komitmen organisasional (Budianto, 2014). Beberapa riset yang berkaitan dengan pengaruh kepuasan kerja pada komitmen organisasional menyimpulkan bahwa variabel

kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional (Churiyah, 2011; Puspitawati dan Riana, 2014).

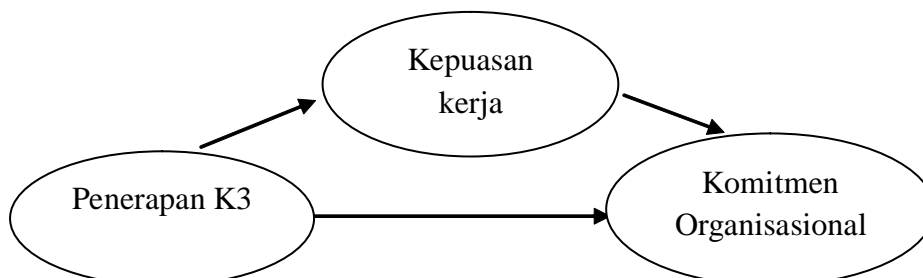
Penelitian ini tertarik untuk dilakukan berdasarkan beberapa kesenjangan yang ditemukan pada literatur berkaitan dengan penerapan K3 dalam kaitannya dengan kepuasan kerja dan komitmen organisasional. Pada penelitian-penelitian tersebut juga masih nampak bervariasi dalam mengukur dimensi-dimensi penerapan K3, kepuasan, dan komitmen organisasi. Selain itu juga terbukti belum menjelaskan secara terintegrasi keterkaitan penerapan K3 dengan kepuasan dan komitmen organisasional. Di samping itu, penelitian terdahulu lebih banyak mengkajinya pada industri, belum banyak yang mengkajinya pada organisasi nirlaba (instansi pemerintahan) yang menjadi target dalam penelitian ini. Terbatasnya penelitian mengenai integrasi hubungan ketiga variabel tersebut menjadi motivasi untuk dicoba dikaji dalam penelitian ini, khususnya akan dikaji pada petugas kebersihan Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Denpasar. Komitmen organisasi tidak hanya penting bagi perusahaan yang berorientasi laba, tetapi juga sangat diperlukan pada organisasi nirlaba, salah satunya instansi pemerintah. Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Denpasar, sebagai salah satu instansi pemerintah juga sangat memperhatikan hal tersebut. Peningkatan ataupun penurunan komitmen organisasi pada instansi ini salah satunya sangat tergantung pada perhatian organisasi terhadap kesehatan dan keselamatan kerja pegawai, khususnya petugas kebersihan. Berbagai macam risiko kecelakaan kerja dapat dialami oleh petugas kebersihan ketika melakukan pekerjaannya. Berdasarkan data yang diperoleh di Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Denpasar, ada 58 kasus kecelakaan kerja yang dialami oleh petugas kebersihan. Untuk itu sudah sepatutnya organisasi memperhatikan penerapan program K3 agar kepuasan dan komitmen organisasi pegawai dapat terjaga.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis (1) pengaruh penerapan manajemen K3 pada kepuasan

kerja, 2) pengaruh penerapan manajemen K3 pada komitmen organisasional, 3) pengaruh kepuasan kerja pada komitmen organisasional, dan 4) kepuasan kerja sebagai variabel mediasi atau tidak pada pengaruh penerapan manajemen K3 terhadap komitmen organisasional petugas kebersihan Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Denpasar.

Penelitian ini menggunakan teori yang dipakai adalah teori antiseden komitmen organisasi (Allen and Meyer, 1990) dan *Two Factor Satisfaction Theory* yang dikemukakan oleh Herzberg. Teori Antiseden komitmen organisasi yang disampaikan oleh Allen and Meyer tersebut mengungkapkan bahwa komitmen organisasi merupakan tahapan psikologi yang dipisahkan menjadi tiga komponen yang merefleksikan hasrat/keinginan (*desire*), kebutuhan (*need*), dan kewajiban (*obligation*). Ketiga tahapan tersebut adalah : komitmen afektif, komitmen kontinyuan, dan komitmen normatif. Agar komitmen organisasi dapat terbentuk harus memperhatikan kebutuhan fisiologis individu Berdasarkan teori dua faktor yang diungkapkan oleh Herzberg, ada dua faktor yang dapat menentukan karyawan tersebut puas/tidak pusa dalam bekerja yaitu *hygiene factors* dan *motivation factors*. Hal ini berarti organisasi harus memperhatikan faktor-faktor seperti gaji, kehidupan pribadi, kulaitas supervisi, kondisi kerja, jaminan kerja, dan kebijakan organisasi. Jika dikaitkan dengan penelitian ini, maka Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Denpasar harus mampu memberikan jaminan dan kebijakan organisasi, salah satunya adalah penerapan program kesehatan keselamatan kerja. Tujuannya adalah agar pegawai merasa aman bekerja sehingga akan berdampak pada kepuasan dan komitmen organisasi yang dimiliki oleh pegawai tersebut. Berdasarkan penjabaran pada pendahuluan maka kerangka konseptual penelitian tersaji seperti pada Gambar 1.

Beberapa tinjauan literatur menunjukkan bahwa penerapan K3 memiliki pengaruh signifikan pada kepuasan kerja. Sebagian besar riset yang dilakukan menunjukkan bahwa penerapan K3 memiliki pengaruh positif pada kepuasan kerja karyawan



Gambar 1. Kerangka Konsep Penelitian

(Ivancevich, 2005; Saputra, 2012; Kurniawati dan Sariyathi, 2012; Permanasari, 2014; Gyekye, 2005; Junaedi, dkk, 2013). Hal ini menunjukkan bahwa jika organisasi mampu menerapkan manajemen kesehatan keselamatan kerja dengan baik untuk karyawannya, maka karyawan akan merasa tenang bekerja sehingga akan berimbas pada kepuasannya dalam bekerja. Berdasarkan kajian empiris sebelumnya, maka dapat disusun hipotesis sebagai berikut.

H₁: Penerapan K3 berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

Jika organisasi mampu mengelola manajemen K3nya dengan baik, maka akan berdampak pada tumbuhnya komitmen karyawan terhadap organisasinya. Hal ini dapat diartikan organisasi yang baik adalah organisasi yang selalu memberikan jaminan keselamatan dan kesehatan anggota organisasinya dalam bekerja. Dan karena anggota organisasi/karyawan merasa dirinya diperhatikan dengan baik, maka ia akan merasa enggan untuk meninggalkan organisasi tempatnya bekerja, serta memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasinya. Pernyataan tersebut tentu saja didukung oleh beberapa kajian literatur dan juga riset empiris yang menunjukkan bahwa penerapan K3 yang baik akan mampu meningkatkan komitmen dari anggota organisasi (Ward, *et al.*, 2008; Harwanto, 2012; Budianto, 2014; Junaedi, dkk, 2013; Putra, 2015; Kaynak, *et al.*, 2016; Kwesi and Mensah, 2016). Berdasarkan kajian empiris sebelumnya, maka dapat disusun hipotesis.

H₂: Penerapan K3 berpengaruh positif pada komitmen organisasional

Kepuasan kerja adalah perasaan senang atau tidak senang yang relatif yang berbeda dari pemikiran objektif, dan keinginan perilaku.. Kepuasan kerja yang tinggi merupakan tanda organisasi yang dikelola dengan baik dan pada dasarnya merupakan hasil manajemen perilaku yang efektif. Timbulnya perasaan puas dalam diri karyawan akan berdampak juga pada semakin tingginya komitmen diri karyawan terhadap organisasinya. Pernyataan tersebut didukung oleh beberapa hasil riset (Retnaningsih, 2007; Churiyah, 2011; Taurisa dan Rahmawati, 2012; Tamalero, dkk, 2012; Rehman, *et al.*, 2013; Imam, *et al.*, 2013; Puspitawati dan Riana, 2014; Shah, *et al.*, 2014) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Berdasarkan kajian empiris sebelumnya, maka dapat disusun hipotesis.

H₃: Kepuasan kerja berpengaruh positif pada komitmen organisasional

Peningkatan komitmen organisasi dapat dilakukan salah satunya dengan memperhatikan kepuasan kerja karyawannya. Organisasi yang mampu memenuhi kebutuhan karyawan dengan menyediakan kesempatan pencapaian prestasi dalam pekerjaan dan mampu mengakui pencapaian tersebut, yang dalam hal ini berarti merasa terpuaskan, akan memiliki perubahan signifikan dalam komitmen karyawan (Ivancevich *et al.*, 2005:234). Tamalero, dkk (2012) menyimpulkan hasil penelitiannya bahwa semakin tinggi persepsi kepuasan kerja karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan tersebut.. Untuk menjaga agar karyawan merasakan kepuasan dalam bekerja dan akhirnya menjadi lebih berkomitmen terhadap organisasi, ada salah satu faktor yang harus diperhatikan yaitu kesehatan dan keselamatan kerja karyawan itu sendiri. Dengan penerapan K3 yang baik oleh perusahaan, akan membuat karyawan merasa aman dan nyaman bekerja, sehingga menimbulkan rasa puas dalam dirinya, dan akhirnya mampu memacu dirinya untuk lebih berkomitmen terhadap organisasi tempatnya bekerja. Putra (2015) yang hasil risetnya menunjukkan bahwa jika penerapan manajemen K3 baik, maka karyawan akan merasa terpuaskan, sehingga menjadi lebih komitmen terhadap organisasinya. Berdasarkan kajian empiris sebelumnya, maka dapat disusun hipotesis.

H₄: Kepuasan kerja mampu memediasi secara signifikan pengaruh penerapan K3 terhadap Komitmen Organisasional

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di sebuah instansi pemerintah yang ada di Kota Denpasar yaitu Dinas Kebersihan dan Pertamanan. Dipilihnya salah satu instansi pemerintahan ini dikarenakan riset-riset empiris sebelumnya jarang meneliti komitmen organisasi pemerintahan, kebanyakan menggunakan organisasi yang berorientasikan laba. Selain itu Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Denpasar merupakan salah satu instansi pemerintah yang memegang peranan penting menjadikan Kota Denpasar bersih, sejuk, dan asri sehingga Kota Denpasar layak disebut sebagai “rumah” bagi warganya. Untuk itu dibutuhkan komitmen yang tinggi dari para anggota organisasinya untuk melayani masyarakat dengan baik, sehingga perlu dilakukan penelitian di tempat tersebut.

Variabel dalam penelitian ini diidentifikasi sebagai variabel independen, dependen dan variabel mediasi. Variabel-variabel tersebut yaitu variabel independen adalah Penerapan K3 (X), variabel dependen adalah komitmen organisasional (Y), dan variabel mediasi adalah kepuasan kerja (M). Masing-masing variabel tersebut merupakan variabel laten (*unobserved variable*, yang akan diukur dari beberapa dimensi dan indikator. Tiap-tiap dimensi terdiri atas beberapa indikator yang lebih lanjut dijabarkan dalam butir-butir pertanyaan dalam instrumen penelitian. Adapun operasionalisasi dari masing-masing variabel diuraikan adalah (1) Penerapan K3(X), merupakan suatu program jaminan keselamatan dan kesehatan yang diberikan instansi untuk menekan timbulnya kecelakaan kerja dan kondisi yang tidak sehat, sebagai tanggung jawab instansi terhadap pegawai yang menghadapi resiko kerja tinggi. (Akpan, 2011; Taderera, 2012; Handoko, 2001:172). Kesehatan keselamatan kerja dikur menggunakan dimensi kondisi kerja yang aman dan kegiatan-kegiatan pencegahan kecelakaan kerja; (2) Komitmen Organisasional (M), merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas petugas kebersihan pada organisasi dan proses berkelanjutan di mana pegawai mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan. Variabel komitmen organisasional diukur dari tiga dimensi yaitu *affective commitment*, *continuance commitment*, dan *normative commitment* (Allen dan Meyer, 1990). (3) Kepuasan kerja (Y) yang dimaksud dalam penelitian adalah perasaan yang dirasakan oleh petugas kebersihan DKP Kota Denpasar ketika berhasil menyelesaikan pekerjaannya. Variabel kepuasan diukur dari tiga dimensi, yaitu kepuasan terhadap pekerjaan, kepuasan terhadap kompensasi yang diterima, kesempatan pengembangan diri, dan hubungan kerja.

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh petugas kebersihan Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Denpasar yaitu sebanyak 540 orang. Penentuan sampel mengacu pada ketentuan Roscoe (dalam Sekaran 2006:160) yaitu ukuran sampel sebaiknya beberapa kali (lebih disarankan 10 kali atau lebih besar) dari jumlah variabel dalam studi. Dalam penelitian ini ukuran sampel adalah 20 kali dari jumlah variabel. Dengan demikian maka jumlah atau ukuran sampel dalam penelitian ini adalah 60 responden (3 Variabel x 20). Penelitian ini menggunakan analisis inferensia atau analisis induktif, yaitu analisis jalur (*path analysis*) yang digunakan untuk melihat pengaruh penerapan K3

terhadap kepuasan dan komitmen organisasi serta analisis sobel untuk menguji peran mediasi dari variabel kepuasan kerja.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh kesehatan keselamatan kerja pada kepuasan kerja dan komitmen organisasional petugas kebersihan. Penyebaran kuesioner dilakukan pada Dinas Kebersihan dan Pertamanan (DKP) Kota Denpasar. Data karakteristik responden merupakan data responden yang dikumpulkan untuk mengetahui profil responden penelitian. Hasil penelitian yang dilakukan terhadap petugas Dinas Kebersihan dan Pertamanan (DKP) Kota Denpasar, maka dapat diketahui gambaran karakteristik responden yang meliputi lima aspek, yaitu umur, jenis kelamin, pendidikan, serta masa kerja responden.

Jika dilihat dari umur petugas kebersihan Dinas Kebersihan dan Pertamanan (DKP) Kota Denpasar sebagian besar berumur 30-40 tahun dengan jumlah sebanyak 19 orang atau sekitar 46,7 persen. Usia tersebut merupakan usia dimana seseorang sangat produktif. Dilihat dari jenis kelamin, petugas dengan jenis kelamin laki-laki adalah sebanyak 23 orang atau sebesar 38,3 persen. Sedangkan pegawai dengan jenis kelamin perempuan adalah sebanyak 37 orang atau sebesar 61,7 persen. Perempuan dirasa lebih mampu dalam mengerjakan tugas pembersihan sehingga petugas kebersihan sebagian besar berjenis kelamin perempuan.

Jika ditinjau dari tingkat pendidikan Sebagian besar responden yaitu sebanyak 61,7 persen memiliki tingkat pendidikan SMA. Oleh karena petugas kebersihan Dinas Kebersihan dan Pertamanan (DKP) Kota Denpasar tidak memiliki kriteria pendidikan terhadap petugas kebersihannya sehingga lebih banyak terdapat petugas kebersihan yang hanya sampai tingkat SMA Selain itu dapat diketahui bahwa sebagian besar responden penelitian ini memiliki masa kerja antara 1 sampai dengan 5 tahun, yaitu sebanyak 25 orang atau sebesar 41,7 persen. Sebagian besar petugas kebersihan Dinas Kebersihan dan Pertamanan (DKP) Kota Denpasar bukan merupakan pegawai tetap membuat pegawai petugas kebersihan gampang untuk meninggalkan pekerjaan sehingga lebih banyak pegawai petugas kebersihan yang hanya bertahan kerja hanya 1-5 tahun.

Hasil Pengujian Instrumen Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian survey sehingga digunakan alat pengumpulan data berupa

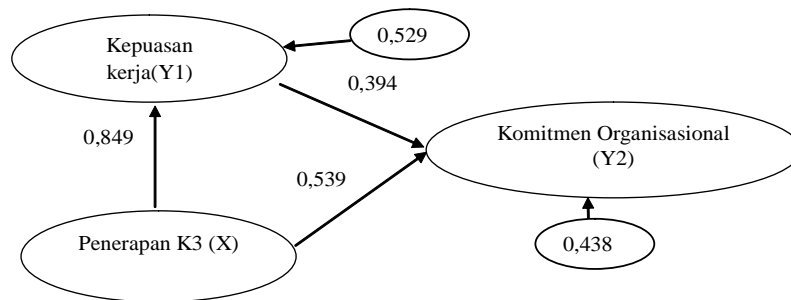
instrument penelitian. Instrumen penelitian yang digunakan untuk mengumpulkan data terlebih dahulu diuji validitas dan reliabilitas.

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh indikator pernyataan dalam variabel keselamatan dan kesehatan kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional memiliki korelasi item total (*pearson correlation*) lebih dari 0,30. Hasil uji validitas menghasilkan korelasi terkecil sebesar 0,719 dan korelasi yang terbesar yaitu 0,926. Dengan demikian maka instrumen penelitian ini dapat dikatakan

valid. Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa ketiga instrumen penelitian yaitu keselamatan dan kesehatan kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional memiliki koefisien *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,60 sehingga instrumen penelitian ini dapat dikatakan reliabel.

Hasil Analisis Jalur

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS, secara ringkas dapat dilihat pada Gambar 2.



Gambar 2 Hasil Perhitungan Pendugaan Parameter dalam Model

Untuk menentukan jalur-jalur yang signifikan agar memperoleh model yang benar-benar didukung oleh data empirik, maka digunakan *Theory Trimming*. Uji validasi pada setiap jalur untuk pengaruh langsung adalah sama dengan regresi, menggunakan

nilai p dari uji t yaitu pengujian koefisien regresi variabel dibakukan secara parsial. Adapun uji parsial/ uji hopotesis masing-masing variabel disajikan pada Tabel 2.

Tabel 2. Hasil Uji Hipotesis Variabel Bebas Terhadap Variabel Terikat

Kontribusi Antar Variabel	Koefisien Jalur	Nilai Sig	Keterangan
Penerapan K3 (X) pada Kepuasan Kerja (Y1)	0,849	0,000	Ho ditolak (berpengaruh signifikan)
Penerapan K3 (X) pada Komitmen Organisasional (Y2)	0,539	0,000	Ho ditolak (berpengaruh signifikan)
Kepuasan kerja (Y1) pada Komitmen Organisasional (Y2)	0,394	0,0000	Ho ditolak (berpengaruh signifikan)

Sumber : Hasil pengolahan data penelitian, 2016

Berdasarkan hasil tersebut dapat dinyatakan bahwa semua jalur-jalur yang dibangun dalam model dinyatakan valid dan sah.

Setelah dilakukan analisis validitas model, diperoleh hasil bahwa semua jalur signifikan sehingga dapat diinterpretasikan lebih lanjut dan tidak ada jalur yang dibuang/dieliminsi. Sebelum melakukan interpretasi terhadap model maka terlebih dahulu akan dianalisis besarnya pengaruh langsung, pengaruh tak langsung, dan pengaruh total dari model tersebut.

Uji pengaruh tidak langsung ini dilakukan dengan tujuan untuk mendeteksi peran kepuasan kerja dalam memediasi pengaruh penerapan K3 pada komitmen organisasional petugas kebersihan Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Denpasar. Adapun langkah-langkah pengujian sebagai berikut.

H₀: variabel kepuasan kerja bukan sebagai variabel mediasi pengaruh variabel penerapan K3 pada komitmen organisasional

H₁: variabel kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pengaruh variabel penerapan K3 pada komitmen organisasional

Dengan kriteria pengujian :

Ho diterima jika zhitung $\leq 1,96$, berarti kepuasan kerja bukan merupakan variabel mediasi

Ho ditolak jika zhitung $> 1,96$, berarti kepuasan kerja merupakan variabel mediasi

Perhitungan :

$$a = 0,630; Sa = 0,052$$

$$b = 0,379; Sb = 0,106$$

$$Sab = \sqrt{a^2 Sb^2 + b^2 Sa^2}$$

$$Sab = \sqrt{(0,630)^2(0,106)^2 + (0,379)^2(0,052)^2}$$

$$Sab = \sqrt{(0,3969)(0,0256) + (0,1436)(0,002704)}$$

$$Sab = \sqrt{0,0105489344}$$

$$Sab = 0,103$$

$$z = \frac{ab}{Sab} \quad z = \frac{(0,630)(0,379)}{0,103}$$

$$z = 2,32$$

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai z hitung = 2,32 $> 1,96$, maka Ho ditolak. Hal ini dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan variabel mediasi, sehingga kepuasan kerja memiliki peran memediasi pengaruh penerapan K3 pada komitmen organisasional.

Berikut ini disajikan besarnya pengaruh langsung, tidak langsung, dan pengaruh total variabel penerapan K3, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional.

Tabel 3. Pengaruh Langsung dan Pengaruh Tidak Langsung serta Pengaruh Total Penerapan K3 terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional

Pengaruh Variabel	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak langsung (melalui Kepuasan Kerja)	Pengaruh total
K3 \rightarrow KepK	0,849	-	0,849
KepK \rightarrow KO	0,394	-	0,394
K3 \rightarrow KO	0,539	$(0,849 \times 0,394) = 0,334$	0,873

Sumber : Data primer, diolah, 2016

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

1) Pengaruh Penerapan K3 terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan analisis data secara statistik membuktikan bahwa penerapan K3 berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja pegawai dengan nilai koefisien jalurnya 0,849. Hal ini menandakan semakin baik penerapan program kesehatan dan keselamatan kerja (K3) dalam sebuah organisasi, maka pegawai akan menunjukkan kepuasan dirinya dalam bekerja.. Apabila perusahaan senantiasa memperhatikan kondisi kerja yang aman bagi pegawainya serta melaksanakan kegiatan-kegiatan pencegahan kecelakaan kerja, maka pegawai akan merasa aman dan nyaman dalam bekerja. Dampaknya adalah pegawai akan senantiasa menunjukkan kepuasannya dalam bekerja. Riset ini mendukung teori dua faktor yang diungkapkan oleh Herzberg, yaitu salah satu faktor yang dapat membentuk kepuasan kerja adalah adanya jaminan dan kondisi kerja yang nyaman bagi anggota organisasi.

Hasil penelitian ini sejalan atau mendukung hasil-hasil riset yang telah dilakukan sebelumnya. Hasil tersebut menunjukkan bahwa penerapan K3 memiliki pengaruh positif pada kepuasan kerja karyawan (Ivancevich, 2005; Saputra, 2012; Kurniawati dan Sariyathi, 2012; Permasari, 2014; Gyekye, 2005;

Junaedi, dkk, 2013). Hal ini menunjukkan bahwa jika organisasi mampu menerapkan manajemen kesehatan keselamatan kerja dengan baik untuk karyawannya, maka karyawan akan merasa tenang bekerja sehingga akan berimbas pada kepuasannya dalam bekerja.

2) Pengaruh Penerapan K3 terhadap Komitmen Organisasional

Berdasarkan analisis data secara statistik membuktikan bahwa penerapan K3 berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasional dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,539. Ini berarti bahwa jika organisasi mampu menerapkan program kesehatan dan keselamatan kerja dengan baik, maka dalam diri pegawai akan tumbuh perasaan untuk tetap bertahan dan tidak meninggalkan organisasi dan pegawai merasa memiliki kewajiban untuk melakukan sesuatu bagi organisasi tempatnya bekerja. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai tersebut memiliki komitmen terhadap organisasinya. Atau dengan kata lain penerapan K3 yang baik akan mampu meningkatkan komitmen dari anggota organisasi

Hasil penelitian ini mendukung teori dan penelitian-penelitian sebelumnya yang mengkaji tentang pengaruh penerapan K3 terhadap komitmen organisasional yaitu Ward, *et al.*, 2008; Harwanto,

2012; Budianto, 2014; Junaedi, dkk, 2013; Putra, 2013; Kaynak, *et al.*, 2016; Kwesi and Mensah, 2016. Jika organisasi mampu mengelola manajemen K3nya dengan baik, maka akan berdampak pada tumbuhnya komitmen karyawan terhadap organisasinya. Hal ini dapat diartikan organisasi yang baik adalah organisasi yang selalu memberikan jaminan keselamatan dan kesehatan anggota organisasinya dalam bekerja. Dan karena anggota organisasi/karyawan merasa dirinya diperhatikan dengan baik, maka ia akan merasa enggan untuk meninggalkan organisasi tempatnya bekerja, serta memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasinya.

3) Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan terhadap Komitmen Organisasional

Berdasarkan analisis data secara statistik diperoleh hasil kepuasan kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasional dengan nilai koefisien jalurnya masing-masing adalah 0,394. Hal ini berarti semakin terpuaskan pegawai dalam bekerja, maka semakin enggan dirinya untuk meninggalkan organisasi, dan selalu berkeinginan untuk melakukan hal yang terbaik bagi organisasi. Jika hal tersebut dilakukan, maka dapat dikatakan bahwa pegawai tersebut memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasinya.

Kepuasan kerja adalah perasaan senang atau tidak senang yang relatif yang berbeda dari pemikiran objektif, dan keinginan perilaku.. Kepuasan kerja yang tinggi merupakan tanda organisasi yang dikelola dengan baik dan pada dasarnya merupakan hasil manajemen perilaku yang efektif. Timbulnya perasaan puas dalam diri karyawan akan berdampak juga pada semakin tingginya komitmen diri karyawan terhadap organisasi. Hasil riset ini semakin menguatkan pengaruh positif dari kepuasan kerja karyawan pada komitmen organisasi serta mendukung beberapa hasil riset lainnya (Retnaningsih, 2007; Churiah, 2011; Taurisa dan Rahmawati, 2012; Tamalero, dkk, 2012; Rehman, *et al.*, 2013; Imam, *et al.*, 2013; Puspitawati dan Riana, 2014; Shah, *et al.*, 2014) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap komitmen organisasi.

4) Kepuasan Kerja Memediasi Pengaruh Penerapan K3 pada Komitmen Organisasi

Berdasarkan perhitungan data statistik, diperoleh hasil bahwa kepuasan kerja merupakan variabel mediasi. Hal tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki peran dalam memediasi pengaruh penerapan K3 pada komitmen organisasional.

Peningkatan komitmen organisasi dapat dilakukan salah satunya dengan memperhatikan kepuasan kerja karyawannya. Organisasi yang mampu memenuhi kebutuhan karyawan dengan menyediakan kesempatan pencapaian prestasi dalam pekerjaan dan mampu mengakui pencapaian tersebut, yang dalam hal ini berarti merasa terpuaskan, akan memiliki perubahan signifikan dalam komitmen karyawan

Hasil penelitian ini mendukung pernyataan yang dikemukakan oleh Ivancevich *et al.*, 2005:234 dan riset yang dilakukan oleh Tamalero, dkk (2012) Dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi persepsi kepuasan kerja karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan tersebut. Untuk menjaga agar karyawan merasakan kepuasan dalam bekerja dan akhirnya menjadi lebih berkomitmen terhadap organisasi, ada salah satu faktor yang harus diperhatikan yaitu kesehatan dan keselamatan kerja karyawan itu sendiri. Penerapan K3 yang baik oleh perusahaan, akan membuat karyawan merasa aman dan nyaman bekerja, sehingga menimbulkan rasa puas dalam dirinya, dan akhirnya mampu memacu dirinya untuk lebih berkomitmen terhadap organisasi tempatnya bekerja.

Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki keterbatasan yang sekiranya akan dapat menjadi bahan pertimbangan untuk penyempurnaan penelitian serupa. Adapun keterbatasan penelitian tersebut adalah (1) Model penelitian yang digunakan masih sederhana karena hanya menggunakan tiga variabel, yaitu penerapan K3, kepuasan kerja, dan komitmen. Diharapkan perlu adanya penelitian lanjutan yang tidak hanya mengkaji ketiga aspek/variabel tersebut, karena diduga masih ada beberapa variabel lainnya yang mempengaruhi tinggi rendahnya komitmen yang dimiliki oleh anggota organisasi. (2) Teknik analisis data yang digunakan juga masih sederhana, karena hanya menggunakan *path analysis* dengan pendekatan analisis regresi linear berganda. Diharapkan pada penelitian lanjutan/serupa dapat menggunakan teknik analisis lainnya seperti *partial least square (PLS)* ataupun *structural equation modelling (SEM)*.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Hasil pengujian mendukung semua hipotesis yang diajukan yaitu : 1) Variabel penerapan K3 memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, 2) penerapan manajemen K3 berpengaruh positif signifikan pada komitmen

organisasi, begitu pula 3) kepuasan kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan pada komitmen organisasional serta 4) variabel kepuasan kerja berperan sebagai variabel yang memediasi pengaruh penerapan K3 pada komitmen organisasional petugas kebersihan DKP Kota Denpasar.

Saran

Adapun saran yang dapat diberikan adalah (1) DKP Kota Denpasar harus selalu meningkatkan perasaan “beruntung” jika bekerja di instansi tersebut kepada petugas kebersihannya sehingga pegawai akan enggan keluar dari pekerjaannya. Hal tersebut dapat dilakukan dengan selalu memberikan motivasi baik yang bersifat material maupun non material; (2) DKP Kota Denpasar juga harus memberikan kesempatan kepada petugas kebersihan untuk mengembangkan dirinya sehingga kemampuan dan keahlian semakin meningkat. (3) Berkaitan dengan kesehatan dan keselamatan kerja dari petugas kebersihan, pihak DKP Kota Denpasar harus senantiasa memberikan peralatan kerja yang memadai seperti masker dan kacamata untuk menghindarkan mereka dari segala risiko kesehatan ketika mereka bekerja.

REFERENSI

- Agbola, Ruby Melody. 2012. Impact of Health and Safety Management on Employee Safety at the Ghana Ports and Harbour Authority. *Developing Country Studies*. Vol. 2, No. 9, p: 156-166.
- Allen, Natalie J., John P. Meyer. 1990. The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance, Normative Commitment To The Organization. *Journal of Occupational Psychology*. Vol. 63, p : 1 – 18.
- Akpan, Emmanuel I. 2011. Effective Safety and Health Management Policy for Improved Performance of Organizations in Africa. *International Journal of Business and Management*. Vol.6, No.3, p : 159-165.
- Amangala, Temple A. 2013. The Effects of Demographic Characteristics on Organisational Commitment : a Study of Salespersons in the Soft Drink Industry in Nigeria. *European Journal of Business and Management*. Vol 5, No. 18 p : 109 – 118.
- Ardana, Komang, Ni Wayan Mujiati, Anak Agung Ayu Sriathi. 2009. *Perilaku Keorganisasian*. Edisi 2. Yogyakarta :Graha Ilmu.
- Ardana, I Komang., Ni Wayan Mujiati dan I Wayan Mudiarta Utama. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Budianto, Fendy. 2014. Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan pada Bagian Produksi PT Sumber Kencana di Bojonegoro. *AGORA*. Vol.2, No. 1, p : 1-6.
- Churiyah, Madziatul.2011. Pengaruh Konflik Peran, Kelelahan Emosional terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, Vol. 16, No. 2, p : 145-154.
- Dahlan, Mohamad Y., Lisbeth Mananeke, dan Lucky O.H Dotulong. 2014. Pelaksanaan Program Kesehatan dan Keselamatan Kerja Serta Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan UD. Sinar Sakti Malalayang. *Jurnal EMBA*, 2 (2), Hal:1429-1439
- Davis, Keith and John W. Newstrom. 2004. *Perilaku Dalam Organisasi, Jilid 1. Edisi Ketujuh*. Jakarta :Erlangga.
- Dessler, Garry. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta
- Elangovan, AR. 2001. Causal Ordering of Stress, Satisfaction and Commitment, and Intention to Quit: A Structural Equations Analysis. *Leadership dan Organization Development Journal*. Vol. 22 No: 4, pp.159 – 165.
- Gasic, Darjan and Milan Pagon. 2004. Organisational Commitment in the Slovenian Police Force. *Paper in Policing in Central and Eastern Europe* Publish by the Faculty of Criminal Justice, University of Maribor, Slovenia, (p : 1-13)
- Gyekye, Seth Ayim. 2005. Worker’s Perceptions of Workplace Safety and Job Satisfaction. *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics (JOSE)*. Vol. 11, No. 3, p ; 291-302.
- Handoko, T. Hani. 2011. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Liberty.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*. Jakarta: Grasindo.
- Harwanto, Irwan. 2012. Analisis Pengaruh Penerapan Sistem Manajemen Kesehatan dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Masinis dan Asisten Masinis, dengan Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional sebagai Intervening Variabel (Studi pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 4 Semarang). *Tesis*. Universitas Dian Nuswantoro, Semarang.

- Hasibuan, Malayu S.P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara.
- Imam, Abeer, Aiman Raza, Faisal Tehseen Shah, Hasnain Raza. 2013. Impact of Job Satisfaction on Facet of Organizational Commitment (Affective, Continuance and Normative Commitment): A Study of Banking Sector Employees of Pakistan. *Work Applied Sciences Journal*, Vol. 28, No. 2, p : 271-277.
- Ivancevich, J. M., Konopaske, R., dan Matteson, M. T. (2005). *Organizational Behavior and Management* (7th ed.). New York, NY: McGraw-Hill/Irwin.
- Jaros, Stephen. 2007. Meyer and Allen Model of Organizational Commitment : Measurement Issues. *The Ifcai Journal of Organizational Behavior*. Vol. 6, No. 4, p : 8 – 25.
- Joshi, SK., Shrestha S, Vaidya S. 2011. Occupational Safety and Health Studies in Nepal. *International Journal of Occupational Safety and Health*, 1, pp: 19-26.
- Junaedi, Deddy, Bambang Swasto, Hamidah Nayati Utami. 2013. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Keselamatan dan Kesehatan Kerja Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional (Studi Pada Karyawan PG Kebet Baru Malang). *Jurnal Profit*, Vol. 7, No.1, p : 127-136.
- Kaynak, Ramazan, Arzu Tuygun Toklu , Meral Elci, Ýsmail Tamer Toklu. 2016. Effects of Occupational Health and Safety Practices on Organizational Commitment, Work Alienation, and Job Performance: Using the PLS-SEM Approach. *International Journal of Business and Management*; Vol. 11, No. 5, p : 146-166.
- Khan, Feryal and Sohail Zafar. 2013. An Emperical Study of Affective Commitment across Demographic Groups in the Banking Sector of Pakistan. *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences*. Vol. 7 No. 3, p : 555 – 563.
- Kurniawati, I Gst Ayu Ngr Pradnya, Ni Ketut Sariyathi. 2015. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, dan Program K3 terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*. Vol. 4, No. 9, p : 2544-2561.
- Kwesi Amponsah-Tawiah, Justice Mensah.2016. Occupational Health and Safety and Organizational Commitment: Evidence from the Ghanaian Mining Industry. *Journal of Safety and Health at Work*. P : 1-6.
- Machabe, Angel Phumzile., and Vartikka Indermun. 2013. An Overview Of The Occupational Health And Safety Act: A Theoretical And Practical Global Perspective. *Arabian Journal of Business and Management Review (OMAN) Chapter*,Vol. 3, No. 5, p : 13 - 33.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2010. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung :Refika Aditama.
- Mathis, Robert L. and John H. Jackson. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Buku 2. (Terjemahan : Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira Hie). Jakarta : Salemba Empat.
- Oketunji, Serah Funmilay. 2014. Influence Of Occupational Health And Safety (OHS) Information Availability And Use On Job Performance Of Library Personnel In Public Universities In South-West Nigeria. *European Scientific Journal*. Vol. 10, No. 14, p : 337-350.
- Permanasari, Johana Eka. 2014. Analisis Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan Bagian Produksi PT. Jamu Air Mancur Palur, Karanganyar, Jawa Tengah). *Skripsi*. Universitas Diponegoro Semarang.
- Preacher, K.J., dan Hayes, A.F. 2004. SPSS and SAS Procedures For Estimating Indirect Effects in Simple Mediation Models. *Behavior Research Methods, Instruments, dan Computer*. 36 (4): h:717-731
- Puspitawati, Ni Made Dwi, I Gede Riana. 2014. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional dan Kualitas Layanan. *Jurnal Manajemen Strategi Bisnis dan Kewirausahaan*, Vol. 8, No. 1, p : 68-80.
- Putra, Deden Adi. 2015. Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya Terhadap Komitmen Karyawan pada UD. Trijaya Mandiri Citeureup Bogor – Jawa Barat. *Skripsi*. Universitas Komputer Indonesia, Bandung.
- Rehman, Khalid, Zia-Ur-Rehman, Naveed Saif, Abdul Sattar Khan, Allah Nawaz, Shafiq Ur Rehman. 2013. Impacts of Job Satisfaction on Organizational Commitment: A Theoretical Model for Academicians in HEI of Developing Countries like Pakistan. *International Journal of Academic Research in Accounting, Finance and Management Sciences*, Vol. 3, No.1,pp. 80–89.
- Retnaningsih, Sudarwanti. 2007. Analisis Pengaruh Keadilan Kompensasi, Peran Kepemimpinan, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja

- Karyawan (Studi Kasus: Pada Sentral Pengolahan Pos Semarang). *Tesis*. Universitas Diponegoro. Semarang.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo.
- Salami, Samuel O. 2008. Demographic and Psychological Factors Predicting Organizational Commitment Among Industrial Workers. *Antropology*. Vol.10, No.1, p : 31 – 38.
- Saputra, Doddy. 2012. Analisis Hubungan Kesehatan Keselamatan Kerja (K3) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT Dystar Colours Indonesia. *Skripsi*. Institut Pertanian Bogor.
- Sekaran, Uma. 2006. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta : Salemba Empat
- Shah, Faisal Tehseen, Fahmeed Idrees, Abeer Imam, Tahir Aziz Khan, Aiza Mariyam. 2014. Impact of Job Satisfaction on Organizational Commitment in IT Sector Employees of Pakistan. *Journal of Applied Environmental and Biological Sciences*, Vol. 4, No. 8, p : 190-197.
- Sobel, M.E. 1982. Asymptotic Confidence Intervals for Indirect Effects in Structural Equation Models. In S Leinhardt (Ed.), *Sociological Methodology 1982 Washington, DC: American Sociological Association*, h: 290-312
- Sugiyono, 2010. *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung : Alfabeta.
- Taderera, Hope. 2012. Occupational Health and Safety Management Systems: Institutional and Regulatory Frameworks in Zimbabwe. *International Journal of Human Resource Studies*, Vol.2, No.4, p : 99-117
- Tamalero, Yunita, Bambang Swato, Djamhur Hamid. 2011. Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional dan Intention to Quit (Studi pada Karyawan PT Manado Media Grafika). *Jurnal Profit*. Vol 6, No.2, p : 23-31
- Taurisa, Chaterina Melina, Intan Ratnawati. 2012. Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Sido Muncul Kaligawe Semarang). *Jurnal Bisnis dan Ekonomi (JBE)*, Vol. 19, No. 2, p : 170-187.
- Ward, Jane, Cheryl Haslam, Roger Haslam. 2008. The Impact of Health and Safety Management on Organisations and Their Staff. *Report Research to IOSH Research Committee*, p : 1-122