

PENGARUH KESELAMATAN KERJA, KESEHATAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAPA KINERJA KARYAWAN PADA CV. YAMAHA WAJA MOTOR HAYAM WURUK DENPASAR

I Nyoman Rindra Hanjaswara¹, Ni Putu Lia Perdana Sari²
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

ABSTRAK

Performance is the overall level of success of a person in a certain period where carrying out the task compared with various possibilities such as work standards, targets, targets or criteria which have been determined in advance and agreed upon together. This can be achieved if the company always pays attention to safety factors and occupational health because this will be able to improve employee performance. Occupational safety and occupational health is a program created by the government that must be obeyed and implemented by employers capable of workers in an effort to prevent accidents due to work and occupational diseases by recognizing things that have the potential to cause accidents and occupational diseases as well as anticipatory actions in the event of an accident and occupational illness. On the other hand, organizational commitment is a sikap that reflects since where an individual knows and is bound to his organization. The aim of this study; 1) knowing the effect of work safety on employee performance, 2) knowing the effect of occupational health on employee performance, 3) knowing the effect of organizational commitment on employee performance, 4) knowing the effect of safety, occupational health and organizational commitment simultaneously on employee performance on CV Yamaha Waja Hayam Wuruk motorcycle. By using multiple linear regression analysis results are obtained; 1) occupational safety, occupational health, and organizational commitments positively influence employee performance on the Yamaha Waja Motor Hayam Wuruk CV. 2) work safety, occupational health, and organizational commitment simultaneously have a significant effect on employee performance on the Yamaha Waja Motor Hayam Wuruk CV. 3) work safety partially has a significant effect on employee performance at CV Yahamaha Waja Motor Hayam Wuruk. 4) the occupational health parsyal has a significant effect on employee performance on the Yamaha Waja Motor Hayam Wuruk CV. 5) partially organizational commitment has a significant effect on employee performance on the Yamaha Waja Motor CV Hayam Wuruk.

Keywords: *safety, health, organizational commitment, performance*

I. PENDAHULUAN

Perusahaan dalam menjalankan kegiatan bisnis membutuhkan berbagai sumber daya, seperti modal, material dan mesin. Perusahaan juga membutuhkan sumber daya manusia, yaitu para karyawan, sumber daya manusia yang paling penting dan sangat menentukan, karena tanpa sumber daya manusia yang bagus maka perusahaan itu tidak akan berjalan dengan baik pula. Karyawan merupakan sumber daya yang penting bagi perusahaan, karena memiliki akal, bakat, tenaga, keinginan, pengetahuan, perasaan, dan kreatifitas yang sangat di butuhkan untuk mencapai visi dan misi perusahaan.

Seiring perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi canggih serta munculnya inofasi-inofasi baru dibidang teknik produksi, telah mendorong perusahaan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan sumber daya manusianya, agar dapat lepas dari masalah yang berkaitan dengan

keselamatan dan kesehatan kerja sewaktu bekerja, dengan menjamin keselamatan dan kesehatan kerja dapat menumbuhkan semangat kerja pada karyawan.

Perusahaan berupaya untuk meningkatkan kinerja seluruh karyawannya agar mampu bersaing dengan perusahaan lain karena dapat menghasilkan suatu barang atau jasa dengan cara yang efisien. Kinerja merupakan tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan dalam periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibanding dengan berbagai kemungkinan seperti standar hasil kerja, target sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Hal ini dapat mencapai apabila perusahaan selalu memperhatikan factor keselamatan dan kesehatan kerja karena hal ini akan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut Okky (2011) keselamatan dan kesehatan kerja adalah suatu program yang dibuat

oleh pemerintah yang harus dipatuhi dan dilaksanakan perusahaan maupun pekerja sebagai upaya mencegah timbulnya kecelakaan akibat kerja dan penyakit akibat kerja dengan cara mengenali hal yang berpotensi menimbulkan kecelakaan dan penyakit akibat kerja serta tindakan antisipasi apabila terjadi kecelakaan dan penyakit akibat kerja. Tujuannya adalah untuk menciptakan tempat kerja yang nyaman, dan sehat sehingga dapat menekan serendah mungkin resiko kecelakaan dan penyakit.

Perhatian terhadap kesehatan pekerjaan pada mulanya lebih menekankan pada masalah keselamatan kerja yaitu perlindungan pekerjaan dari kerugian atau luka yang di sebabkan oleh kecelakaan berkaitan dengan kerja kemudian seiring dengan perkembangan industry, perusahaan mulai memperhatikan kesehatan pekerja dalam arti luas yaitu terbebasnya pekerjaan dari kesakitan fisik maupun psikis (Mondy dan Noe III dalam Okky, 2011).

Setiap pekerjaan selalu mengandung potensi resiko bahaya dalam bentuk kecelakaan dan penyakit kerja. Besarnya potensi kecelakaan tersebut tergantung dari jenis tata ruang dan lingkungan bangunan serat kualitas manajemen dan tenaga- tenaga pelaksana. Kasus-kasus kecelakaan dan penyakit kerja didunia, Indonesia masih cukup besar baik di kota maupun di desa, baik disektor industry dan jasa-jasa maupun disektor pertanian. Kecelakaan dan penyakit kerja tersebut mengakibatkan banyak pekerja maninggal atau cacat, sehingga tidak mampu lagi bekerja. Dengan kondisi fisik yang menurun atau menjadi tidak mampu lagi untuk bekerja, penghasilan pun akan berkurang atau menjadi tidak ada (Payaman, 2003).

Terjadinya kecelakaan atau penyakit kerja dan dapat berakibat kematian, atau kariyawan bisa mengalami cacat atau sakit untuk sementara dan tidak bisa bekerja, maka kariyawan yang bersangkutan tidak mampu lagi bekerja dengan baik atau tingkat produktifitas kerjanya akan mengalami penurunan disbanding waktu sehat. Oleh sebab itu perlu system pemberian kompensasi akibat kecelakaan dan penyakit kerja, karena itu akan menumbuhkan semangat kerja untuk meningkatkan kinerja kariyawan.

Komitmen organisasi merupakan sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya Griffin (2004). Komitmen organisasi sebagai sebuah sikap

yang merefleksikan loyalitas kariyawa kepada organisasi dan merupakan suatu proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengungkapkan perhatian mereka terhadap organisasi, terhadap keberhasilan organisasi serta kemajuan yang berkelanjutan (Luthans 2010). Pentingnya komitmen organisasi karena: (1) pengaruhnya pada turnover, (2) hubungannya dengan kinerjanya yang mengansumsikan bahwa individu yang memiliki komitmen cenderung mengembangkan upaya yang lebih besar pada pekerjaan (Morrison dalam Luthans 2010). Karyawan yang memiliki komitmen organisasi adalah karyawan yang terlibat aktif didalam organisasi serta aktif dilam mencapai tujuan organisasi. (Mayer dan Allen dalam Luthans 2010), menyatakan setidaknya terdapat tiga komponen komitmen organisasi yaitu komitmen afektif (*affective commitment*), komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*), dan komitmen normative (*normative commitment*).

Menurut Tsai, et al, (2008) *affective commitment* diukur melalui tiga hal yaitu rasa kepemilikan karyawan terhadap organisasi, keterikatan emosional karyawan terhadap organisasi, serta rasa kekeluargaan kariyawan terhadap organisasi. *Continuance commitment* terkait dengan kesadaran anggota tentang investasi (segala sesuatu yang dianggap berharga bagi kariyawan seperti waktu, usaha, uang yang harus dilepaskan jika meninggalkannya oerorganisasi), alternative (kemungkinan masuk organisasi) dan pertimbangan (saat dimana anggota organisasi mencapai kesadaran tentang dampak dari infestasi dan alternative) (Mayer dan Allen dalam Luthans 2010). *Normative commitment* merupakan keterikatan untuk terus berada dalam organisasi karena merasa dirinya memang harus berada di dalam organisasi tersebut. *Normative commitment* berkembang karena organisasi memberikan sesuatu yang sangat berharga dan tidak dapat dibalas kembali oleh anggota organisasi (Mayer dan Allen dalam Luthans 2010).

Seperti yang telah dikutip finance (Oktober 2012) keselamatan dan perlindungan tenaga kerja di Indonesia ternyata masih minim. Ini terlihat dari banyaknya jumlah kecelakaan kerja tahun 2011 dengan jumlah 96,400 kecelakaan. Dari 96,400 kecelakaan kerja yang terjadi, sebanyak 2.144 diantaranya tercatat meninggal dunia dan 42 lainnya cacat. Samapi September 2012 angka kecelakaan kerja masih tinggi yaitu pada kisaran 80.000 kasus kecelakaan kerja.

CV. Yamaha Waja Motor Hayam Wuruk merupakan perusahaan manufaktur dan yang memproduksi semua komponen otomotif, dimana didalamnya terdapat banyak sekali potensi bahaya serta factor bahaya di setiap proses produksinya. Oleh karena itu CV. Yamaha Waja Motor telah menerapkan Sistem Manajemen keselamatan dan kesehatan kerja serta lingkungan hidup (K3LH). CV. Yamaha Waja Motor juga telah menyediakan alat- alat keselamatan kerja berupa alat pelindung diri, keselamatan dan kesehatan kerja (SMK3), traning P3K, traning tentang keselamatan dan kesehatan kerja bagi semua karyawan kerja. Traning penanggulangan kebakaran dan trening bagi regu tanggap darurat. Berdasarkan uraian di atas maka penulis melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Keselamatan, Kesehatan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawannya Pada CV. Yamaha Waja Motor.”

Penelitian ini bertujuan untuk:

- 1) mengetahui pengaruh keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan,
- 2) mengetahui pengaruh kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan,
- 3) mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan,
- 4) mengetahui pengaruh keselamatan, kesehatan kerja dan komitmen organisasi secara simultan terhadap kinerja karyawan pada CV Yamaha Waja Motor Hayam Wuruk.

II. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan CV. Yamaha Waja Motor yang berlokasi di jalan Hayam Wuruk Denpasar. Objek penelitian yang dipilih penulis adalah pengaruh keselamatan, kesehatan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian ini yang menjadi variable bebas adalah: keselamatan kerja, kesehatan kerja, komitmen organisasi dan variabel terikat adalah Kinerja Karyawan. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah keseluruhan yang berjumlah 30 orang karyawan.

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah metode Observasi, Wawancara, Kuisioner dan Kepustakaan. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini digunakan dengan (1) Uji Validitas dan Reliabilitas, (2) Uji Asumsi Klasik, (3) Analisis regresi linear berganda,

(4) Analisis korelasi berganda, (5) Koefisien Determinasi (R^2), (6) Uji Signifikansi Simultan (Uji F), (7) Uji signifikansi parameter individual (uji T).

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Waja Motor merupakan salah satu bagian keluarga besar Yamaha yang ada di Bali yang didirikan oleh Bapak Tjandararsa yang sampai saat ini sangat akrab dengan sebutan pak Lengar. Tahun- tahun berikutnya dengan semangat kerja yang maksimal, pak Lengar mampu mendirikan lagi beberapa cabang Waja Motor yang melayani penjualan, service dan sparepart diantaranya Waja Sentral 1994, Waja Ubut 1996, Waja Sukawati 1998, Waja Bangli 2000, Waja Hayam Wuruk Denpasar 2002, Waja Klungkung 2005, dan Waja Ahmad Yani 2006. Selain ketujuh dealer resmi Yamaha yang lengkap melayani penjualan service dan sparepart, Waja Motor juga memiliki beberapa jaringan pelayanan internal yang sering disebut dengan Yamaha Point di beberapa area, chanel internal ini didirikan untuk mengkaver konsumen dalam pelayanan after sales dan lebih mendekatkan Waja dihati konsumen. Waja Motor grup merupakan perusahaan yang bergelut dalam penjualan sepeda motor yamaha. Sebagai perusahaan yang besar nota bene memiliki aset dan prospek yang sangat besar.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Agar variable-variabel yang dipakai dalam penelitian ini dapat berfungsi dengan baik sebagaimana yang diharapkan, maka variable-variabel tersebut perlu diuji validitas dan reliabilitasnya.

Pengujian terhadap validitas menggunakan teknik *product moment* pada tingkat signifikansi 5 persen. Uji validitas dengan program SPSS, hasil uji validitas ditampilkan pada Tabel 5.1, karna seluruh uji validitas instrumen dengan kolera *product moment* dimana semua item pertanyaan mempunyai koefisien *Parson Corelation* (r -hitung) lebih besar dari r *Product moment* (0.306), sesuai dengan yang ditampilkan pada Tabel 1. ini berarti bahwa alat pengambil data berupa kuisioner hasilnya adalah valid.

Table 1. Uji Validitas dengan *Korelasi Product Momen*

Pertanyaan	Koefisien <i>Person Correlation</i> (r-hitung)	Signifikansi	<i>R Product Moment</i> (r-tabel)	Keterangan
Keselamatan kerja (X1)				
1 (X1.1)	0.640	0.000	0.361	Vailid
2 (X1.2)	0.579	0.001	0.361	Vailid
3 (X1.3)	0.602	0.000	0.361	Vailid
Kesehatan kerja (X2)				
1 (X2.1)	0.464	0.010	0.361	Vailid
2 (X2.2)	0.573	0.001	0.361	Vailid
3 (X2.3)	0.607	0.000	0.361	Vailid
Komitmen organisasi (X3)				
1 (X3.1)	0.709	0.000	0.361	Vailid
2 (X3.2)	0.559	0.001	0.361	Vailid
3 (X3.3)	0.707	0.000	0.361	Vailid
Kinerja karyawan (Y)				
1 (Y1)	0.564	0.001	0.361	Vailid
2 (Y2)	0.555	0.001	0.361	Vailid
3 (Y3)	0.482	0.007	0.361	Vailid
4 (Y4)	0.436	0.016	0.361	Vailid
5 (Y5)	0.662	0.000	0.361	Vailid

Sumber : Data diolah Lampiran

Pengujian reliabilitas atau kehadalan intrumen dilakukan terhadap variabel pengukur stres kerja, kompetensi dan kinerja pegawai untuk mengetahui sejauh mana suatu pengukuran dapat memberikan hasil yang tidak berbeda bila dilakukan pengukurankembali terhadap subyek yang sama. Uji reliabilitas adalah suatu cara untuk melihat apakah alat ukur konsisten atau tidak.

Apabila hasil yang diperoleh berada pada kisaran nilai *alpha Cronbach* lebih besar dari 0.6 maka hasil yang diperoleh dapat dikatakan handal. Uji reliabilitas ini menggunakan program SPSS. Hasil yang peroleh dapat dilihat pada Tabel 2. Di mana perhitungan masing-masing variabel memiliki nilai *alpha(a)* lebih dari 0.6. Nilai koefisien *alpha (a)* hasil pengujian intrumen dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2. Uji Reliabilitas Dengan *alpha Cronbach*

Variabel	<i>Nilai Alpha</i>	<i>Alpha conbach</i>	Keterangan
Keselamatan kerja	0.971	0.6	Reliabel
Kesehatan Kerja	0.884	0.6	Reliabel
Komitmen organoisasi	0.735	0.6	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.726	0.6	Reliabel

Sumber: data diolah lampiran

Berdasarkan Tabel 2. diatas dimana semua variable mempunyai nilai alpaha lebih besar dari *Alpha conbach* 0.6 berarti instrument sudah *reliabel* dan penelitian dapat dilanjutkan.

Karakteristik Responden

Jumlah responden yang dijadikan sampel penelitian pada CV.Yamaha Waja Motor Hayam Wuruk Denpasar adalah kariawan yang berjumlah 30 orang. Karakteristik responden yang berusaha diungkap dalam penelitian ini meliputi: Jenis

kelamin, umur, dan pendidikan. Secara ringkas karakteristik responden dapat di jelaskan sebagai berikut:

Distribusi responden jika ditinjau berdasarkan jenis kelamin, dari 30 responden 43,3 Persen (39 orang) Berjenis kelamin perempuan dan 56,7 persen (17 orang) berjenis kelamin pria. Perbandingan persentase ini menunjukan bahwa karyawan berjenis kelamin laki-laki dan perempuan di CV. Yamah Waja Motor Hayam Wuruk Denpasar tidak jauh berbeda.

Distribusi responden berdasarkan umur, responden usia 20-30 tahun dan umur 30-40 tahun merupakan responden terbesar dari kelompok usia lainnya yaitu masing-masing sebesar 43,3 persen (13 orang), selanjutnya berturun-turun usia 40- 50 tahun sebesar 3,4 persen (1 orang), dan tidak ada responden yang berusia dibawah 20 tahun. Berdasarkan karakteristik umur responden, diketahui bahwa karyawan CV. Yamaha Waja Motor Hayam Wuruk Denpasar berada pada kisaran umur 20 tahun, dimana kisaran umur tersebut pada umumnya merupakan usia produktif dan di usia ini seseorang lebih banyak melakukan aktivitas.

Distribusi responden jika ditinjau berdasarkan tingkat pendidikan bahwa sebagian besar responden berpendidikan SMA sebanyak 18 persen (60orang),

Akademi/Diploma yaitu 6 persen (20 orang), S1 yaitu 13,3 persen (4 orang) terhadap 6,7 persen (2 orang) berpendidikan akhir S2, sedangkan

berpendidikan SMA sebesar 60,0 persen (18 orang) dan tidak ada yang berpendidikan SD, dan SLTP.dari hasil ini menunjukan bahwa yang menjadi karyawan terbesar dari CV. Yamaha Waja Motor Hayam Wuruk Denpasar adalah orang-orang yang memiliki latar belakang pendidikan SMA/S2.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji normalitas data bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variable terikat dengan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi yang normal atau mendekati normal. Pengujian normalitas dilakukan dengan uji *one sample Komogorof-smirnov* dengan menggunakan tarif signifikan 0,05 dimana data dikatakan berdistribusi normal apa bila signifikansi lebih besar dari 5% atau 0,05. (Nugroho, 2007:61). Hasil uji normalitas disajikan pada tabel 3.

Table 3. One-Smaple Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.29187617
Most Extreme Differences	Absolute	.159
	Positive	.078
	Negative	-.159
Kolmogorov-Smirnov Z		.869
Asymp. Sig. (2-tailed)		.437

Dari tabel 3. diatas dapat di lihat bahwa *asymp.sig(2-tailed)* residual adalah 0.437 lebih besar dari 0.05 maka dapat dikatakan data berdistribusi normal. Uji Multikolinieritas, bahwa suatu modal regresi yang bebas multikolinieritas

yaitu dengan melihat koefisien VIF (*Varian Influence Factor*) jika VIF lebih kecil dari 10 dan tolerance lebih besar dari 0,10 maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas. Nilai VIF dan tolerance untuk masing-masing variabel dapat dilihat pada tabel 4.

Table 4. Uji Multikolinieritas

Dimensi variabel bebas	<i>Tolerance</i>	<i>Variance Inflation factor VIF</i>
Keselamatan Kerja	0,918	1.089
Kesehatan Kerja	0,888	1.126
Komitmen Organisasi	0,899	1.113

Sumber : Lampiran

Dari Tabel 4. di atas terlihat bahwa semua variabel bebas mempunyai koefisien VIF lebih kecil dari 10 dan tolerance lebih besar dari 0,1.dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua variabel bebas dalam penelitian adalah bebas dari gejala multikolinieritas.

Uji heterokedastisitas dilakukan untuk mengetahui bahwa pada model regresi terjadi ketidaksamaan varian. Untuk mendeteksi ada atau

tidaknya heterokedastisitas digunakan model *glejse*. Model ini lakukan dengan memeregresikan nilai *absolute ei* dengan variabel bebas. Jika tidak ada satupun variabel bebas yang berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (nilai absolute ei), maka tidak ada heterokedastisitas (Ghozali, 2006:108). Hasil dari uji Glejser dapat dilihat pada tabel 5.

Tabel 5. Uji Heterokedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.368	.093		3.941	.001
X1	-.020	.018	-.265	-1.108	.278
X2	-.019	.015	-.239	-1.272	.215
X3	-5.9E-005	.008	-.002	-.007	.994

Dari Tabel 5. di atas terlihat bahwa semua variabel bebas mempunyai nilai signifikan t di atas 0,05 (5%). Ini munjukan tidak terdapat gejala heterokedastisitas dalam model. Sehingga model dapat digunakan untuk menguji pengaruh keselamatan kerja, kesehatan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

Analisis Kuantitatif

Analisis ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh keselamatan kerja, kesehatan kerja dan

komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Dasar perhitungan menggunakan hasil tabulasi data pada lampiran....berdasarkan masing-masing nilai variabel pada lampiran.... maka tahap berikut dilakukan perhitungan stastistik secara manual dengan bantuan computer menggunakan software SPSS (*Statistical package for sod, Science*) 17,00 for window. Hasil analisis dapat dilihat pada ringkasan pada tabel 6. berikut.

Tabel 6. Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig
	B	Std. Error	Beta		
(constant)	2.885	0.149		19.359	0.000
X1	0.113	0.029	0.627	3.935	0.001
X2	0.068	0.024	0.355	2.845	0.009
X3	0.013	0.013	0.154	0.977	0.338
0,779 $R^2 = 0,606$ $\text{Adjusted } R^2 = 0,561$ $= 13.335$ Sig. F: 0.,000					

Analisis Regresi Linier Berganda digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh keselamatan kerja, kesehatan kerja dan komitmen organisasi secara simultan terhadap kinerja karyawan serta untuk mengetahui variabel mana diantara keselamatan kerja, kesehatan kerja dan komitmen organisasi yang paling besar pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Hubungan positif dan sedang

dapat dilihat dari adanya hubungan searah, dimana apabila keselamatan kerja, kesehatan kerja dan komitmen organisasi ditingkatkan maka kinerja karyawan akan meningkat pula.

Persamaan garis regresi linier berganda:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Dimana:

Y = Kinerja karyawan a = Nilai konstanta

x_1 = Keselamatan kerja x_2 = Kesehatan kerja

x_3 = Komitmen organisasi

b_1 = Koefisien regresi dari (x_1) b_2 = koefisien regresi dari (x_2) b_3 = koefisien regresi dari (x_3)

Berdasarkan nilai a, b_1, b_2 dan b_3 pada Tabel 6.

diperoleh persamaan garis linier
 $Y = 2,885 + 0,113X_1 + 0,068X_2 + 0,013X_3$

Memberikan informasi bahwa : (1) $a = 2,885$, artinya apa bila tidak ada perhatian terhadap keselamatan kerja, kesehatan kerja dan komitmen organisasi maka skor kinerja karyawan adalah sebesar rata-rata 2.885%. (2) $b_1 = 0,113$ artinya apa bila keselamatan kerja (X_1) dan komitmen organisasi (X_3) dianggap konstan maka meningkatnya skor keselamatan kerja (X_1) sebesar satu akan diikuti oleh meningkatnya kinerja karyawan (Y) sebesar rata-rata 0,113. Ini menunjukkan adanya pengaruh positif dari keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan. (3) $B_2 = 0,068$ artinya apabila keselamatan kerja (X_1) dan komitmen organisasi (X_3) dianggap konstan maka meningkatnya skor kesehatan kerja (X_2) sebesar satu akan diikuti oleh meningkatnya skor kinerja karyawan (Y) sebesar rata-rata 0,068. Hal ini menunjukkan bahwa kesehatan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. (4) $B_3 = 0,013$ artinya apabila keselamatan kerja (X_1) kesehatan kerja (X_2) dianggap konstan maka meningkatnya skor komitmen organisasi (X_3) sebesar satu akan diikuti oleh meningkatnya skor kinerja karyawan (Y) sebesar rata-rata 0,013. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Analisis Kolerasi Berganda digunakan untuk mengetahui derajat hubungan secara simultan antara keselamatan kerja, kesehatan kerja dan komitmen organisasi dengan kinerja karyawan kolerasi dilambangkan dengan r dengan ketentuan nilai r tidak lebih dari harga $(-1 < r < 1)$. Apabila nilai $r = -1$ artinya kolerasi negatif sempurna ; $r = 0$ artinya tidak ada kolerasi; dan $r = 1$ artinya kolerasi sangat kuat.

Besarnya koefisien kolerasi berganda dapat diketahui dari besarnya R yang dipengaruhi dalam hasil perhitungan pada tabel 5.9, yaitu positif 0,779. Koefisien kolerasi berganda adalah 0,779 berarti secara simultan keselamatan kerja, kesehatan kerja dan komitmen organisasi mempunyai hubungan yang sedang dengan kinerja karyawan. Analisis Determinasi untuk mengetahui presentase besarnya pengaruh setiap variabel yang diteliti,

yaitu antara keselamatan kerja, kesehatan kerja dan komitmen organisasi terhadap variabel terikat kinerja karyawan, maka digunakan koefisien determinasi *Adjusted R Square*. Dari Tabel 6, dapat diketahui dari *Adjusted R Square* = 0,561 maka besarnya koefisien determinasi adalah

Uji-F (F-test) untuk menguji signifikan atau besar tidaknya pengaruh secara variabel bebas keselamatan kerja, kesehatan kerja dan komitmen organisasi terhadap variabel terikat kinerja karyawan di atas, maka dilakukan pengujian dengan menggunakan uji-F (F-test). Dari Tabel 6, diperoleh signifikansi F sebesar $0,000 < 0,05$. Ini menunjukkan bahwa dengan uji statistik keselamatan kerja, kesehatan kerja dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh nyata (signifikan) terhadap kinerja karyawan pada CV. Yamaha Waja Motor Hayam Wuruk Denpasar. Ini berarti hipotesis yang diajukan yang menyatakan "keselamatan kerja, kesehatan kerja dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Yamaha Waja Motor Hayam Wuruk Denpasar" dapat diterima.

Uji t (t-test) meliputi : (1) Pengaruh keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 6 dapat diketahui nilai signifikansi t untuk keselamatan kerja (X_1) sebesar $0,001 < 0,05$. Ini berarti bahwa secara parsial keselamatan kerja berpengaruh nyata terhadap kinerja karyawan di CV. Yamaha Waja Motor Hayam Wuruk Denpasar. Berarti hipotesis pertama yang menyatakan "keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Yamaha Waja Motor Hayam Wuruk Denpasar" dapat diterima. (2) Pengaruh keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 5.9, dapat diketahui nilai signifikansi t sebesar $0,009 < 0,05$. Ini berarti bahwa secara parsial kesehatan kerja berpengaruh nyata terhadap kinerja karyawan di CV. Yamaha Hayam Wuruk Denpasar. Berarti hipotesis kedua yang menyebutkan "kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Yamaha Waja Motor Hayam Wuruk Denpasar" dapat diterima. (3) Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil pengujian dari tabel 6, dapat diketahui nilai signifikansi t untuk komitmen organisasi sebesar $0,338 < 0,05$. Ini berarti bahwa secara parsial komitmen organisasi berpengaruh nyata terhadap kinerja karyawan di CV. Yamaha Waja Motor Wuruk Denpasar. Berarti hipotesis ketiga yang menyebutkan "komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Yamaha Waja Motor Hayam Wuruk Denpasar" dapat diterima.

Pengaruh keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan

Hasil uji statistik yang telah dilakukan menunjukan adanya pengaruh positif dan signifikan dari keselamatan kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) pada CV. Yamaha Waja Motor Hayam Wuruk Denpasar. Hal ini diperoleh dari hasil statistik uji regresi dengan nilai t -hitung sebesar 3,935 dan nilai signifikan sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05 ($0,001 < 0,05$) dan koefisien regresi linear bernilai positif sebesar 0,113. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan “keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Yamaha Waja Motor Hayam Wuruk Denpasar” telah terbukti dan dapat diterima. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Rijuna Dewi (2014) yang menemukan bahwa keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan

Hasil uji statistik yang telah dilakukan menunjukan adanya pengaruh dari kesehatan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan pada CV. Yamaha Waja Motor Hayam Wuruk Denpasar. Hal ini diperoleh dari hasil statistik uji regresi dengan nilai t -hitung sebesar 2,845 dan nilai signifikan sebesar 0,009 lebih kecil dari 0,05 ($0,009 < 0,05$) dan koefisien regresi bernilai sebesar 0,068. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan “kesehatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada CV. Yamaha Waja Motor Hayam Wuruk Denpasar” terbukti dan dapat diterima. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Rijuna Dewi (2014) yang menemukan kesehatan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan

Hasil uji statistik yang telah dilakukan menunjukan adanya pengaruh positif dan signifikan dari komitmen organisasi (X_3) terhadap kinerja karyawan pada CV. Yamaha Waja Motor Hayam Wuruk Denpasar. Hal ini diperoleh dari hasil statistik uji regresi dengan nilai t -hitung sebesar 0,977 dan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) dan koefisien regresi bernilai positif sebesar 0,013. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan “komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Yamaha Waja Motor Hayam Wuruk Denpasar” telah terbukti dan

dapat diterima. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Reza Pratiwi (2013) yang menemukan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh keselamatan kerja, kesehatan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan

Hasil uji statistik yang telah dilakukan menunjukan adanya pengaruh positif dan signifikan dari keselamatan kerja, kesehatan kerja dan komitmen organisasi secara simultan terhadap kinerja karyawan pada CV. Yamaha Waja Motor Hayam Wuruk Denpasar. Hal ini diperoleh dari hasil statistik uji regresi dengan nilai F -hitung sebesar 13,335 dan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) dan dari persamaan regresi diperoleh pengaruh yang positif dari keselamatan kerja, kesehatan kerja dan komitmen organisasi. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan “keselamatan kerja, kesehatan kerja dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Yamaha Waja Motor Hayam Wuruk Denpasar” telah terbukti diterima. Hasil penelitian ini sesuai dan mendukung hasil penelitian Rijuna Dewi (2014) dan Rezda Pratiwi (2013) yang menemukan bahwa keselamatan kerja, kesehatan kerja dan komitmen organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

IV. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- (1) Berdasarkan hasil analisis korelasi berganda dapat diketahui bahwa hubungan keselamatan kerja, kesehatan kerja dan komitmen organisasi mempunyai hubungan yang positif dan sedang.
- (2) Berdasarkan analisis regresi didapatkan persamaan $Y = 2,885 + 0,113 X_1 + 0,068 X_2 + 0,013 X_3$.
- (3) Berdasarkan analisis determinasi, didapat nilai $R^2 = 0,606$ yang berarti variabel kinerja karyawan mampu dijelaskan oleh variasi variabel keselamatan kerja, kesehatan kerja dan komitmen organisasi sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar model.
- (4) Keselamatan kerja, kesehatan kerja dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Yamaha Waja Motor Hayam Wuruk Denpasar.

Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, dimana keselamatan kerja, kesehatan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh positif atau signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Yamaha Waja Motor Hayam Wuruk Denpasar dengan sehubungan dengan itu dapat dikemukakan saran-saran sebagai berikut:

- (1) Untuk meningkatkan kinerja pegawai maka pihak pimpinan hendaknya dapat meningkatkan komponen keselamatan kerja, kesehatan kerja serta memelihara komitmen organisasi yang telah ada.
- (2) Meningkatkan kinerja karyawan tidak saja dipengaruhi oleh keselamatan kerja, kesehatan kerja dan komitmen organisasi sebaiknya juga di perhatikan variabel-variabel lain yang dapat lebih meningkatkan kinerja karyawan pada CV. Yamaha Waja Motor Hayam Wuruk Denpasar.
- (3) Untuk penelitian selanjutnya disarankan menambah variabel yang diteliti mengingat masih banyak variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada CV. Yamaha Waja Motor Hayam Wuruk Denpasar.

REFERENSI

- Griffin, R. W. 2004. *Management*. 7th edition. Massachusetts: Houghton Mifflin Company
- Luthans, Fred. 2010. *Organizational behavior*, New York: McGraw Hill Internasional.
- Mondy, R.W., 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kesepuluh (terjemahan), Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Okky, A. S.2011. *Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi PT. Indmira Citra Tani Nusantara di Yogyakarta*. Skripsi di Universitas Pembangunan Veteran Yogyakarta.
- Simanjuntak, Payaman J. 2003. *Manajemen Hubungan Industri*. Jakarta: Pustaka Sinar Harapan.

