

Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kesehatan Dan Keselamatan Kerja Sebagai Variabel Intervening

Much. Sobiq Fanani
226110100004

Dosen Pembimbing
Prof. Dr. Drs. Sriyono., M.M

Program Studi Magister Manajemen
Fakultas Bisnis Hukum dan Ilmu Sosial
Universitas Muhammadiyah Sidoarjo
Agustus, 2024

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah menganalisis pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kesehatan dan keselamatan kerja pada pabrik minuman kesehatan PT. ABC. Populasi penelitian ini adalah sejumlah 198 karyawan namun jumlah sampel yang digunakan oleh peneliti adalah 132 responden. Dikarenakan pada penelitian ini, teknik pengambilan sampel dilakukan secara slovin, pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan angket atau kuesioner kemudian analisis data yang digunakan adalah analisis jalur (Path analysis). Hasil dari penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara variabel budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Komitmen organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Budaya organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kesehatan Dan Keselamatan Kerja. Dan Kesehatan Dan Keselamatan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. selanjutnya diketahui juga bahwa Kesehatan Dan Keselamatan Kerja mampu menjadi mediator hubungan budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada pabrik minuman kesehatan PT. ABC terletak di Kawasan NIP Blok CC No. 01, Ngoro - Mojokerto, Jawa Timur. Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder.

Jumlah populasi karyawan Produksi PT. ABC 198 orang. Sehingga teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah slovin, yaitu, formula untuk mendapatkan sampel yang sedikit tetapi dapat mewakili keseluruhan populasi. Sugiyono (2011:85).

Dimana:

n = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi

$$n = \frac{N}{1 + N(e^2)} \Rightarrow n = \frac{198}{1 + 198(5\%^2)} \Rightarrow n = \frac{198}{1,495} = 132,44$$

e = Presisi yang telah ditetapkan, yaitu dengan tingkat kesalahan 5%.

Dari hasil perhitungan diatas maka, n= 132,44 dan oleh peneliti dibulatkan menjadi 132. Untuk teknik pengumpulan data yang digunakan adalah menggunakan metode survey dengan menyebarkan kuesioner yang telah yang diukur dengan menggunakan skala likert.

Metode Analisis yang digunakan adalah metode analisis jalur (path analysis). Digunakan untuk menganalisis pola hubungan diantara variable dan mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung seperangkat variabel bebas (eksogen) terhadap variabel terikat (endogen) (Sani dan Maharani, 2013:74).



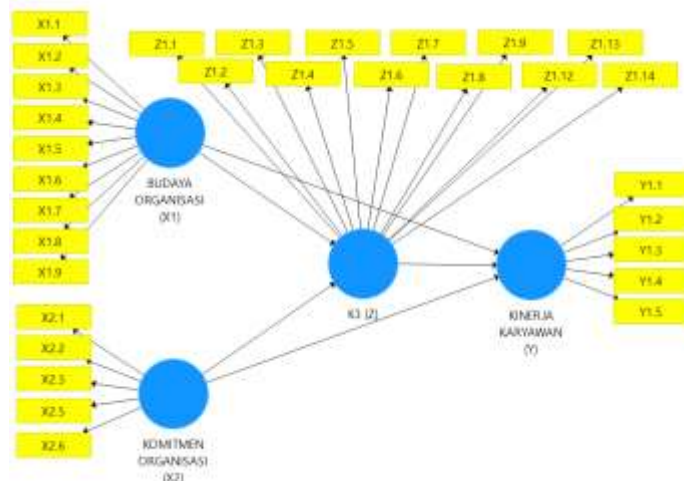
Variabel Penelitian

Jenis Variabel	Nama Variabel	Indikator
Independent Variable	Budaya Organisasi	(Robbins, 2002) : (1) Memperhatikan detail, (2) Berorientasi pada hasil, (3) Manusia, (4) Tim, dan (5) Stabilitas.
Independent Variable	Komitmen Organisasi	Umam (2012: 262): (1) Affective commitment, (2) Continuance commitment, (3) Normative commitment
Dependent Variable	Kinerja Karyawan	(Kurniasih et al., 2013) : (1) Kualitas, (2) Kuantitas, (3) Ketepatan waktu, (4) Efektivitas biaya, (5) Kebutuhan akan pengawasan.
Intervening Variable	Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)	June dan Siagian (2020) : 1) Lingkungan kerja 2) Manajemen udara 3) Kontrol pencahayaan, 4) Penggunaan alat, 5) Serta kesehatan fisik dan mental

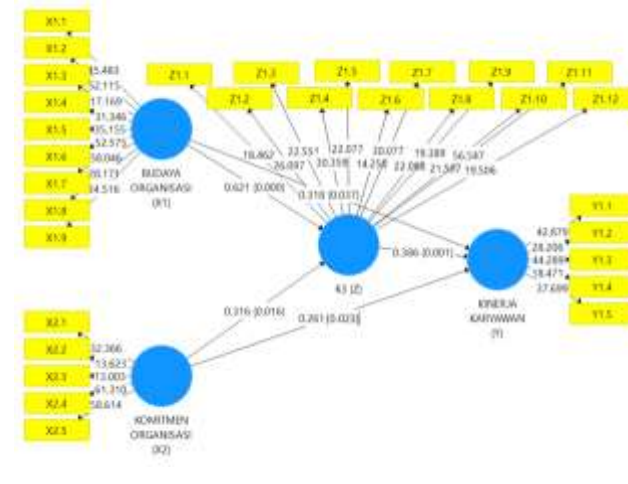
HASIL DAN PEMBAHASAN

a. **Uji Validitas** : Indikatornya dianggap valid jika memiliki nilai korelasi di atas 0,70. (Ghozali, 2014).

Dari hasil pengolahan data dengan SmartPLS yang ditunjukkan pada Tabel 4.1, bahwa mayoritas indikator pada masing-masing variabel dalam penelitian ini memiliki nilai *loading factor* yang lebih besar dari 0,70 dan dikatakan valid. Selain itu ada 11 indikator yang memiliki nilai *loading factor* kurang dari 0,70 yaitu Nilai *loading factor* setelah indikator budaya organisasi adalah X1.1, indikator komitmen organisasi adalah X2.4, indikator K3 adalah Z1.10, Z1.11 dan indikator kinerja karyawan adalah Y1.6, Y1.7, Y1.8, Y1.9, Y1.10, Y1.11, Y1.12 Sedangkan indikator variabel yang memiliki nilai *loading factor* lebih kecil dari 0,70 memiliki tingkat validitas yang rendah sehingga indikator variabel tersebut perlu dieliminasi atau dihapus dari model.



Model pengujian pertama



Model pengujian kedua

HASIL DAN PEMBAHASAN

b. Discriminant Validity

Nilai *cross loading factor* berguna untuk mengetahui apakah konstruk memiliki diskriminan yang memadai yaitu dengan cara membandingkan nilai *cross loading factor* pada konstruk yang dituju dengan nilai *cross loading factor* konstruk yang lainnya (Chin dalam Jogiyanto dan Willy, 2015)

Tabel 4.3 Uji Diskriminan Validitas

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)
Budaya organisasi (X1)	0,05 > 0,856
Komitmen organisasional (X2)	0,05 > 0,747
K3 (Z)	0,05 > 0,819
Kinerja Karyawan (Y)	0,05 > 0,841

Sumber. Hasil olah data SmartPLS 2024

Nilai *cross loadings* di atas, maka dapat disimpulkan bahwa nilai *Outer loading* dari semua indikator >0.7, dengan *masing-masing* variabel memiliki korelasi yang lebih tinggi dengan variabel yang relevan dibandingkan dengan variabel lainnya. Nilai AVE semua variabel >0.5 sehingga model penelitian sudah memiliki validitas konvergen dan validitas diskriminan.



HASIL DAN PEMBAHASAN

Composite Reliabilitas : Konstrak dinyatakan reliabel jika composite reliability mempunyai nilai > 0.7 , maka konstrak dinyatakan reliabel.

Tabel 4.4 Nilai Composite reliability dan Cronbach's Alpha

Variabel	Composite Reliability	Cronbach's Alpha
Budaya organisasi (X1)	0,982	0,979
Komitmen organisasil (X2)	0,936	0,913
K3 (Z)	0,982	0,980
Kinerja Karyawan (Y)	0,964	0,953

Berdasarkan Tabel 4.4 hasil uji reliabilitas dapat dilihat bahwa nilai *Composite reliability* semua variabel lebih besar dari 0,7. Sedangkan nilai *conbach's alpha* semua variabel lebih besar dari 0,6. Maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item pengukuran tiap variabel handal dalam mengukur variabel.

Tabel 4.5 Koefisien Determinasi (R-Square)

Variabel	R Square	R Square Adjusted
K3 (Z)	0,832	0,830
Kinerja Karyawan (Y)	0,859	0,856

1. Nilai *R-Square* variabel K3 (Z) sebesar 0,832 artinya variasi perubahan K3 (Z) dapat dijelaskan oleh Budaya Organisasi (X1) dan Komitmen Organisasi (X2) sebesar 83.2%, sedangkan sisanya 16,8% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak terdapat didalam penelitian ini.
2. Nilai *R-Square* Variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,859 artinya variasi perubahan Kinerja dapat dijelaskan oleh variabel Budaya Organisasi (X1) dan Komitmen Organisasi (X2) sebesar 85,9%, sedangkan sisanya 14,1% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak terdapat didalam penelitian ini.



HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Pengaruh Langsung

Koefisien Jalur

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (O/S...)	P Values
BUDAYA ORGANISASI (X1) -> K3 (Z)	0.621	0.607	0.133	4.677	0.000
BUDAYA ORGANISASI (X1) -> KINERJA KARYAWAN (Y)	0.318	0.299	0.152	2.094	0.037
K3 (Z) -> KINERJA KARYAWAN (Y)	0.386	0.373	0.119	3.246	0.001
KOMITMEN ORGANISASI (X2) -> K3 (Z)	0.316	0.329	0.131	2.413	0.016
KOMITMEN ORGANISASI (X2) -> KINERJA KARYAWAN (Y)	0.261	0.290	0.153	2.285	0.023

2. Pengaruh Tidak Langsung

Efek Tidak Langsung Spesifik

	Sampel Asli (O)	Rata-rata...	Standar Deviasi...	T Statistik...	P Values
BUDAYA ORGANISASI (X1) -> K3 (Z) -> KINERJA KARYAWAN (Y)	0.240	0.227	0.090	2.653	0.008
KOMITMEN ORGANISASI (X2) -> K3 (Z) -> KINERJA KARYAWAN (Y)	0.122	0.122	0.062	1.974	0.049

Hipotesis	Hasil	Keterangan
H1 Budaya Organisasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. ABC	$\beta_1 = 0.318$ t-stat = 2.094 (0.037)	Diterima
H2 Komitmen Organisasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. ABC	$\beta_2 = 0.261$ t-stat = 2.285 (0.023)	Diterima
H3 Budaya Organisasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap K3 (Z) di PT. ABC	$\beta_3 = 0.621$ t-stat = 4.677 (0.000)	Diterima
H4 Komitmen Organisasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap K3 (Z) di PT. ABC	$\beta_3 = 0.316$ t-stat = 2.413 (0.016)	Diterima
H5 K3 (Z) berpengaruh signifikan terhadap positif dan Kinerja Karyawan (Y) di PT. ABC	$\beta_3 = 0.386$ t-stat = 3.246 (0.001)	Diterima
H6 Budaya Organisasi (X1) melalui K3 (Z) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y)	$\beta_3 = 0.240$ t-stat = 2.653 (0.008)	Diterima
H7 Komitmen Organisasi (X2) melalui K3 (Z) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y)	$\beta_3 = 0.122$ t-stat = 1.974 (0.049)	Diterima

KESIMPULAN

Pada kenyataanya, hasil penelitian ini memberikan gambaran bahwa komitmen organisasi pada PT. ABC sudah baik, jika diperhatikan dari *Affective Commitment*, *Continuence Commitment* dan *Normative Commitment*. Hal ini sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Wibowo (2014) yang menyatakan bahwa budaya dan komitmen organisasi merupakan suatu tingkatan dimana individu mengidentivikasi dan terlibat dengan organisasinya dan atau tidak ingin meninggalkannya. Selanjutnya, semakin baik budaya dan komitmen organisasi maka semakin baik kinerja pegawai dan sebaliknya, jika semakin menurun budaya dan komitmen organisasi maka akan semakin menurun juga kinerja pegawai. Berdasarkan analisis kuesioner, responden merasakan terdapat keseimbangan antara gaji dan tanggung jawab yang dilakukan, mendapatkan kenaikan gaji berkala sesuai dengan kinerja yang telah dilakukan, dan responden merasa akan rugi secara moril dan materil bila keluar dari PT. ABC. Menurut McMurray, et al., (2004), komitmen organisasi dan kepercayaan pegawai yang tinggi terhadap organisasi secara signifikan merupakan salah satu determinan dalam pencapaian kinerja secara optimal.



SARAN



Saran dari peneliti untuk manajemen PT. ABC, sesuai dengan yang disampaikan oleh beberapa karyawan dilapangan bahwa, pegawai yang mendapatkan insentif dan bonus serta tugas tambahan lainnya adalah salah satu faktor yang memberikan dampak positif terhadap komitmen pegawai pada instansi tersebut. Selain itu beberapa cara untuk meningkatkan kemampuan kinerja karyawan adalah dengan cara melakukan pelatihan sesuai bidangnya, penambahan wawasan seperti mengadakan pertemuan insentif secara rutin dalam pengarahannya tentang bagaimana program kerja yang di jalankan serta pemberian gaji yang sepadan, dengan kinerja yang di tunjukkan oleh pegawai dengan adanya kemampuan kinerja yang baik maka dapat meningkatkan citra instansi.

UNIVERSITAS
MUHAMMADIYAH
SIDOARJO



TERIMA KASIH