

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

Much. Sobiq Fanani¹⁾, Sriyono²⁾

¹⁾Mahasiswa Program Studi Magister Manajemen, Fakultas Bisnis Hukum Dan Ilmu Sosial Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

²⁾Dosen Program Studi Magister Manajemen, Fakultas Bisnis Hukum Dan Ilmu Sosial Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

*Email Penulis Korespondensi: sriyono@umsida.ac.id

Abstract

The aim of this research is to analyze the influence of organizational culture and organizational commitment on employee performance which is mediated by occupational health and safety at the PT health drink factory. A B C. The population of this research is all employees who work at the company, totaling 132 employees. In this research, the sampling technique was carried out in a slovin manner; data collection was carried out by distributing questionnaires or questionnaires then the data analysis used was path analysis. The results of this research show that there is a positive and significant influence between organizational culture variables on employee performance. Organizational commitment has a positive and significant effect on employee performance variables. Organizational culture and organizational commitment have a positive and significant effect on Occupational Health and Safety. And Occupational Health and Safety has a significant effect on employee performance. Furthermore, it is also known that Occupational Health and Safety is able to mediate the relationship between organizational culture and organizational commitment to employee performance.

Keywords: Organizational Culture; Organizational Commitment; Occupational Health and Safety; Employee performance.

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 seluruh karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut yang berjumlah 132 karyawan. 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.

Kata Kunci: Budaya Organisasi; Komitmen Organisasi; Kesehatan Dan Keselamatan Kerja; Kinerja Karyawan.

I. PENDAHULUAN

Perusahaan merupakan suatu institusi yang berdiri untuk memperoleh suatu keuntungan atau laba bagi setiap pemilik usaha. Suatu perusahaan berdiri dan berkembang dilatarbelakangi oleh tingkat pengawasan dan kemampuan perusahaan dalam mengendalikan baik sumber daya modal yang dimiliki maupun sumber daya manusianya. Yang tergolong kedalam sumber daya manusia adalah para karyawan yang tergabung dalam perusahaan tersebut. Dalam hal ini peneliti berkesempatan membahas tentang sumber daya manusia yang ada dalam pabrik minuman kesehatan yaitu PT. ABC yang terletak di Kawasan Ngoro Industri Persada Blok CC No. 01, Ngoro - Mojokerto, Jawa Timur, 61385. Ketatnya persaingan bisnis pada dunia industri dalam bidang minuman kesehatan memacu manajemen industri untuk semakin meningkatkan kualitasnya. Meningkatkan kualitas ini dapat didukung oleh pengelolaan sumber daya manusia yang berkualitas. Menurut Sudarmanto[1], faktor sumber daya manusia merupakan salah satu pemegang peranan penting bagi organisasi, karena sumber daya manusia dalam

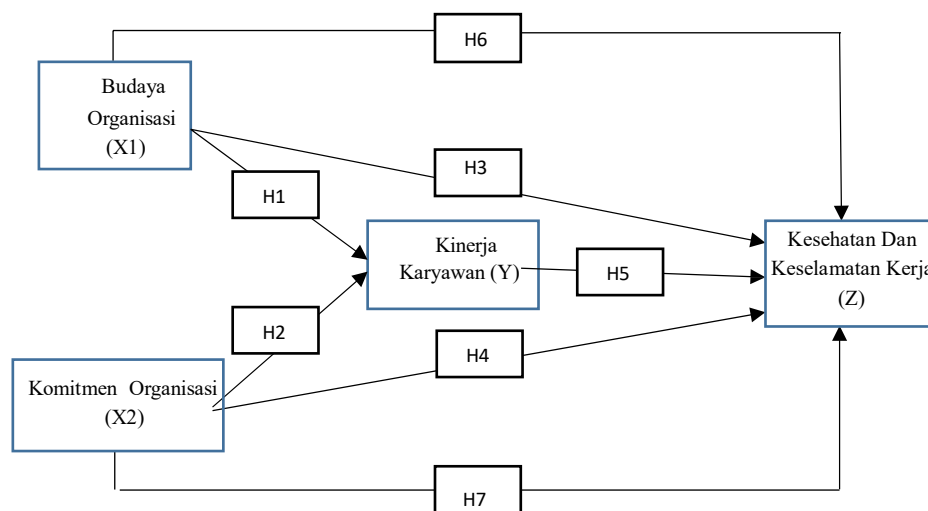
sebuah perusahaan khususnya minuman keluarga sehat berperan aktif serta sumber daya manusia yang berkualitas dan profesional cenderung memiliki kinerja yang baik. Kinerja karyawan merupakan suatu perasaan yang dirasakan oleh karyawan atas usaha atau prestasi yang diperolehnya. Kinerja karyawan adalah bentuk awal untuk memperoleh tujuan dari perusahaan. Untuk memperoleh kinerja ada berbagai langkah atau faktor penentu. Faktor yang diduga mempengaruhi kinerja karyawan adalah budaya organisasi.

Budaya organisasi merupakan salah faktor penentu terlatihnya karyawan. Budaya yang sudah dijalankan oleh perusahaan akan mendarah daging terhadap anggota karyawan baik yang sudah bergabung sejak lama dengan perusahaan atau yang baru bergabung. Budaya organisasi yang baik memberikan nilai yang baik bagi keberhasilan suatu perusahaan. Setiap perusahaan memiliki budaya atau ciri khasnya masing-masing. Budaya ini menjadi penting karena menjadi salah satu pembeda perusahaan terhadap perusahaan lainnya. Faktor selanjutnya terletak pada komitmen, setiap karyawan yang memiliki tingkat komitmen yang tinggi memberikan nilai yang baik bagi perusahaan. Dengan penilaian yang baik ini maka perusahaan akan memberikan apresiasi terhadap para karyawan sehingga memberi kepuasan bagi para karyawan. Dengan melalui kepuasan tersebut maka karyawan akan semakin giat bekerja dan semakin terlatih untuk memberikan yang terbaik bagi perusahaan. Komitmen organisasi pada PT. ABC diduga kurang berjalan efektif, hal ini terdapat ketidakefektifan karyawan yang masih kurang sesuai dengan komitmen organisasi yang ditetapkan oleh perusahaan. Hal tersebut menyebabkan kurangnya perhatian dari para karyawan pada tugas yang telah diberikan kepada mereka, seperti ketatnya jam kerja yang sering dilanggar dan beberapa kegiatan yang berhubungan dengan produktivitas lainnya.

Komitmen organisasi memegang peran krusial dalam menentukan kinerja karyawan. Ketika karyawan merasa memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi tempat mereka bekerja, mereka cenderung merasa lebih terikat secara emosional dan memiliki rasa tanggung jawab moral yang kuat terhadap kesuksesan organisasi tersebut[2]. Hal ini berimplikasi pada kinerja karyawan yang lebih tinggi, karena karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi cenderung bekerja dengan lebih maksimal dan berkontribusi secara aktif terhadap tujuan dan visi perusahaan. Komitmen yang tinggi juga dapat meningkatkan retensi karyawan, mengurangi turnover, dan menciptakan lingkungan kerja yang stabil dan harmonis [2].

Kinerja karyawan merupakan salah satu hal penting yang perlu diperhatikan dalam sebuah organisasi agar organisasi tersebut dapat tetap eksis dan mampu bertahan dalam persaingan usaha dewasa ini. Kinerja karyawan yang belum maksimal dalam organisasi disebabkan oleh beberapa faktor yaitu budaya dari organisasi tersebut, komitmen organisasi dan kepuasan kerja pada setiap pekerja dalam organisasi tersebut [3]. Menurut [4] kinerja karyawan merupakan sebuah tindakan dan hasil dari apa yang dilakukan oleh karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Kinerja karyawan harus sejalan dan mendukung tujuan dari organisasi tersebut. Di samping itu, kesehatan dan keselamatan kerja juga merupakan faktor penting yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Ketika karyawan merasa puas dengan pekerjaan dan lingkungan kerjanya, mereka cenderung lebih aman dan nyaman dalam melakukan tugas-tugas mereka. Kesehatan dan keselamatan kerja yang tinggi dapat tercermin dalam peningkatan produktivitas, kreativitas, dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Karyawan yang merasa senang dan nyaman dengan pekerjaannya juga lebih cenderung untuk berusaha mencapai hasil yang lebih baik dan berkontribusi secara positif terhadap pertumbuhan dan perkembangan organisasi. Oleh karena itu, memperhatikan faktor-faktor yang dapat meningkatkan komitmen organisasi dan kepuasan kerja karyawan merupakan strategi yang penting bagi perusahaan dalam memperoleh kinerja yang optimal dari sumber daya manusia mereka [5]; [6]; [7].

Dengan melihat gambaran masalah yang berkaitan tentang Budaya organisasi yang mengarah kepada Komitmen Organisasi kemudian Keselamatan dan Kesehatan Kerja diatas maka, penulis memiliki pandangan sendiri dalam menyikapi permasalahan ini, sehingga penulis ingin menghubungkan empat variabel yakni budaya Organisasi sebagai variabel independen, Kinerja karyawan sebagai variabel dependen, dan Program K3 sebagai variabel interverning. Riset tersebut tidak sama dengan riset terdahulu sebab tidak adanya variabel interverning yang memiliki pengaruh tidak langsung terhadap variabel dependen. Jenis penelitian yang akan digunakan penulis adalah penelitian kuantitatif. Dengan demikian, keterbaruan dari penelitian ini adalah adanya variabel budaya organisasi yang belum digunakan dalam penelitian Kinerja Karyawan dan variabel interverning yakni Program K3. Dari ketidaksamaan hasil riset sebelumnya memperlihatkan perbedaan hasilnya yakni adanya *research gap*. Tujuan dari penelitian ini untuk Menganalisis pengaruh Variabel komitmen Organisasi pada Variabel Kinerja Karyawan dengan melalui Program Kesehatan Dan Keselamatan Kerja sehingga peneliti mengambil judul "Pengaruh Budaya



Gambar 1.1 Kerangka Konseptual

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

Budaya Organisasi

Budaya Organisasi merupakan sebuah nilai-nilai yang menjadi identitas dari sebuah organisasi, dimana nilai-nilai tersebut akan mempengaruhi tindakan apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan karyawan dalam lingkungan organisasi tempat mereka bekerja [8]. Budaya organisasi yaitu suatu pola asumsi yang diciptakan atau dikembangkan oleh individu atau karyawan dengan tujuan supaya organisasi dapat mengatasi permasalahan yang muncul [2]. Budaya organisasi dapat diukur menggunakan indikator dari [6] yaitu: (1) Memperhatikan detail, (2) Berorientasi pada hasil, (3) manusia, (4) tim, dan (5) Stabilitas.

Komitmen

Komitmen Menurut [6], dari konsep teori organisasi, telah dijelaskan bahwa komitmen pegawai itu merupakan hal yang penting bagi organisasi, terutama untuk menjaga kelangsungan dan pencapaian tujuan. Namun untuk memperoleh komitmen yang tinggi diperlukan kondisi-kondisi yang memadai untuk mencapainya. Bentuk komitmen yang muncul diharapkan bukan hanya bersifat loyalitas yang pasif, tetapi juga melibatkan hubungan yang aktif dengan organisasi kerja yang memiliki tujuan memberikan segala usaha demi keberhasilan organisasi [9]. Indikator komitmen Menurut umam [7] ada beberapa indikator komitmen: (1) affective commitment, (2) continuance commitment, (3) normative commitment.

Kinerja

Kinerja Menurut [10] kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Kinerja karyawan yaitu output yang telah di hasilkan dan prestasi yang telah dibuat oleh karyawan di tempat kerja [5]. Kinerja karyawan yaitu perasaan yang dirasakan karyawan atas kerja keras atau prestasi yang telah diraihny[5], [6]. Kinerja karyawan merupakan langkah awal untuk dapat mendapatkan tujuan organisasi. Kinerja karyawan dapat diukur menggunakan indikator dari [11] yaitu, (1) kualitas, (2) kuantitas, (3) ketepatan waktu, (4) efektivitas biaya, (5) kebutuhan akan pengawasan.

Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3)

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan (Permenaker) No. 5 Tahun 2018 mencantumkan keselamatan dan kesehatan kerja (K3). K3 menjadi program utama perusahaan untuk menjaga keselamatan dan kesehatan karyawan agar mereka merasa lebih aman, lebih nyaman, dan sehat dalam bekerja, yang akan meningkatkan kinerja mereka dan pentingnya K3 sebagai hak asasi karyawan [12]. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dapat diukur menggunakan indikator dari [13]. Yaitu (1) Lingkungan kerja, (2) manajemen udara, (3) kontrol pencahayaan, (4) penggunaan alat, (5) serta kesehatan fisik dan mental adalah lima penanda keselamatan dan kesehatan kerja.

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan gambar diatas, dapat kita merumuskan sebuah hipotesis umum yang akan diajukan dalam analisis jalur yaitu “Pengaruh Budaya Organisasi (X1) dan Komitmen Organisasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) yang dimediasi oleh Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (Z). Berdasarkan batasan dan rumusan masalah, maka dibuat hipotesis penelitian sebagai berikut:

- H₁: Pengaruh X1 terhadap Y
 H₂: Pengaruh X2 terhadap Y
 H₃: Pengaruh X1 terhadap Z
 H₄: Pengaruh X2 terhadap Z
 H₅: Pengaruh Z terhadap Y
 H₆: Pengaruh X1 melalui Z terhadap Y
 H₇: Pengaruh X2 melalui Z terhadap Y

II. METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif, merupakan suatu uji hipotesis dimana melakukan analisa agar saling menguatkan hubungan antara satu variabel dengan variabel yang lainnya[14]. Penelitian ini dilakukan pada pabrik minuman kesehatan PT. ABC yang terletak di Kawasan Ngoro Industri Persada Blok CC No. 01, Ngoro - Mojokerto, Jawa Timur, 61385.

Definisi Operasional Variabel Penelitian

Definisi dari operasional variabel adalah variabel (yang diungkapkan dalam definisi konsep) tersebut secara operasional secara praktik secara nyata dalam penelitian ini adalah variabel bebas dan variabel terikat[9]. Dimana pada penelitian ini telah ditentukan tiga variabel, yaitu variabel eksogen (*independent variable*), variabel endogen (*dependent variable*) dan variabel *intervening*. Definisi operasional variabel penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 2.1

Tabel 2.1 Definisi Operasional Variabel Penelitian

| Variabel | Definisi | Indikator | Skala |
|--|--|---|---------|
| Budaya Organisasi (X1) = eksogen (<i>independent variable</i>) | Sebuah nilai-nilai yang menjadi identitas dari sebuah organisasi, dimana nilai-nilai tersebut akan mempengaruhi tindakan apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan karyawan dalam lingkungan organisasi tempat mereka bekerja [8] | 1. Memperhatikan detail 2. Berorientasi pada hasil 3. berorientasi pada manusia 4. berorientasi pada tim, dan 5. Stabilitas. | Ordinal |
| Komitmen Organisasi (X2) = eksogen (<i>independent variable</i>) | Program utama perusahaan untuk menjaga keselamatan dan kesehatan karyawan agar mereka merasa lebih aman, lebih nyaman, dan sehat dalam bekerja, yang akan meningkatkan kinerja mereka dan pentingnya K3 sebagai hak asasi karyawan [2] | 1. <i>Affective Commitment</i> 2. <i>Continuence Commitment</i> 3. <i>Normative Commitment</i> | Ordinal |
| Kinerja Karyawan (Y) = endogen (<i>dependent variable</i>) | Kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi [10] | 1. <i>Kualitas, yaitu tingkat kesalahan, kerusakan, kecermatan.</i> 2. <i>Kuantitas, yaitu jumlah pekerjaan pekerjaan yang dihasilkan.</i> 3. <i>Penggunaan waktu dalam kerja, yaitu tingkat ketidakhadiran yang hilang.</i> 4. <i>Kerjasama dengan orang lain dalam bekerja</i> 5. <i>Kebutuhan akan pengawasan.</i> | Ordinal |

| | | | |
|--|--|--|---------|
| Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) = <i>intervening variabel</i> | Komitmen organisasi merupakan suatu tingkatan dimana individu mengidentifikasi dan terlibat dengan organisasinya dan atau tidak ingin meninggalkannya [15] | 1. <i>Lingkungan kerja</i> 2. <i>Manajemen udara,</i> 3. <i>Kontrol pencahayaan,</i> 4. <i>Penggunaan alat,</i> 5. <i>Serta kesehatan fisik dan mental</i> | Ordinal |
|--|--|--|---------|

Sampling dan populasi

Menurut [14] sampel adalah sebagian dari populasi dan sampel terdiri atas sejumlah anggota yang dipilih dari populasi. Pada penelitian ini, teknik yang digunakan adalah pengambilan sampel secara slovin, [14], sampling slovin dimana jumlah sampel terlalu besar sehingga diperlukan sebuah formula untuk mendapatkan sampel yang sedikit tetapi dapat mewakili keseluruhan populasi. Jumlah populasi keseluruhan karyawan Produksi PT. ABC sebanyak 198 orang. Sehingga jumlah sampel yang didapatkan adalah sebagai berikut, Dimana:

n = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi

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

berdasarkan pendapat tersebut, maka jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

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

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.

Jenis dan Sumber Data

Jenis data pada penelitian ini yaitu data primer dan data sekunder. Untuk data primer diperoleh dari pertanyaan terkait dengan judul pada sebuah angket atau kuisisioner yang di sebarakan ke responden, dan data sekunder penelitian ini di ambil dari buku, jurnal, dan sumber referensi dari internet.

Metode Analisis Data

Metode analisis yang digunakan adalah metode analisis jalur (path analysis). Digunakan untuk menganalisis pola hubungan diantara variabel. Model ini untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung seperangkat variabel bebas (eksogen) terhadap variabel terikat (endogen) [14]. Path analysis adalah koefisien regresi yang distandartkan, yaitu koefisien regresi yang dihitung dari basis data yang telah diset dalam angka baku (Z-score). Analisis ini dibantu dengan bantuan software SmartPLS (Parsial Least Square) v 3.2.9

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Sebelum melakukan analisis data, maka perlu dilakukan beberapa tahapan pengujian, yaitu :

Pengujian Outer Model (Model Pengukuran)

Model penelitian ini akan dianalisis menggunakan metode *Partial Least Square* (PLS) dan dibantu dengan *Software Smart PLS 3.0*. PLS merupakan salah satu metode alternatif *Structural Equation Modeling* (SEM) yang dapat dilakukan untuk mengatasi permasalahan pada hubungan diantara variabel yang sangat kompleks tetapi ukuran sampel data kecil dan memiliki asumsi non parametrik, [16]

a. Uji Validitas

Pengujian validitas ada dua yaitu validitas kovergen dan validitas diskriminan. Uji validitas konvergen dengan menggunakan indikator reflektif dinilai berdasarkan nilai *loading factor* (korelasi antara sektor item dengan skor konstruk) indikator-indikator yang mengukur konstruk tersebut. Indikatornya dianggap valid jika memiliki nilai korelasi di atas 0,70[17]

Tabel 3.1 Nilai Loading Factor Pertama

| Variabel | Indikator | Outer Loading |
|--------------------------|-----------|---------------|
| Budaya Organisasi (X1) | X1.1 | -0.039 |
| | X1.2 | 0.841 |
| | X1.3 | 0.927 |
| | X1.4 | 0.859 |
| | X1.5 | 0.942 |
| | X1.6 | 0.901 |
| | X1.7 | 0.953 |
| | X1.8 | 0.973 |
| | X1.9 | 0.929 |
| | X1.10 | 0.883 |
| Komitmen Organisasi (X2) | X2.1 | 0.941 |
| | X2.2 | 0.970 |
| | X2.3 | 0.957 |
| | X2.4 | -0.039 |
| | X2.5 | 0.948 |
| | X2.6 | 0.904 |
| K3 (Z) | Z1.1 | 0.926 |
| | Z1.2 | 0.959 |
| | Z1.3 | 0.946 |
| | Z1.4 | 0.954 |
| | Z1.5 | 0.929 |
| | Z1.6 | 0.988 |
| | Z1.7 | 0.975 |
| | Z1.8 | 0.946 |
| | Z1.9 | 0.890 |
| | Z1.10 | 0.369 |
| | Z1.11 | 0.330 |
| | Z1.12 | 0.913 |
| | Z1.13 | 0.875 |
| | Z1.14 | 0.911 |
| Kinerja Karyawan (Y) | Y1.1 | 0.946 |
| | Y1.2 | 0.858 |
| | Y1.3 | 0.926 |
| | Y1.4 | 0.962 |
| | Y1.5 | 0.958 |
| | Y1.6 | 0.173 |
| | Y1.7 | 0.098 |
| | Y1.8 | 0.115 |
| | Y1.9 | 0.067 |
| | Y1.10 | -0.096 |
| | Y1.11 | 0.049 |
| | Y1.12 | 0.110 |

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2024

Dari hasil pengolahan data dengan SmartPLS yang ditunjukkan pada Tabel 3.1, 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 pertama pada variabel budaya organisasi sebanyak satu indikator, variabel komitmen organisasi sebanyak satu indikator, variabel K3 sebanyak dua indikator dan variabel kinerja karyawan sebanyak enam indikator. Hal ini menunjukkan bahwa indikator variabel yang memiliki nilai *loading factor* lebih besar dari 0,70 memiliki tingkat validitas yang tinggi, sehingga memenuhi *convergent validity*. 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. Nilai *loading factor* setelah indikator dari variabel budaya organisasi adalah X1.1, indikator dari variabel komitmen organisasi adalah X2.4, indikator dari variabel K3 adalah Z1.10, Z1.11 dan indikator dari variabel kinerja karyawan adalah Y1.6, Y1.7, Y1.8, Y1.9, Y1.10, Y1.11, Y1.12 dieliminasi dapat ditunjukkan pada Tabel 3.2

Tabel 3.2 Nilai Loading Faktor Kedua

| Variabel | Indikator | Outer Loading | |
|-------------------------------|---------------------------------|---------------|-------|
| Budaya Organisasi (X1) | X1.2 | 0.841 | |
| | X1.3 | 0.927 | |
| | X1.4 | 0.859 | |
| | X1.5 | 0.942 | |
| | X1.6 | 0.901 | |
| | X1.7 | 0.953 | |
| | X1.8 | 0.973 | |
| | X1.9 | 0.929 | |
| | X1.10 | 0.883 | |
| | Komitmen Organisasi (X2) | X2.1 | 0.941 |
| X2.2 | | 0.970 | |
| X2.3 | | 0.957 | |
| X2.5 | | 0.948 | |
| X2.6 | | 0.904 | |
| K3 (Z) | Z1.1 | 0.926 | |
| | Z1.2 | 0.959 | |
| | Z1.3 | 0.946 | |
| | Z1.4 | 0.954 | |
| | Z1.5 | 0.929 | |
| | Z1.6 | 0.988 | |
| | Z1.7 | 0.975 | |
| | Z1.8 | 0.946 | |
| | Z1.9 | 0.890 | |
| | Z1.12 | 0.913 | |
| | Z1.13 | 0.875 | |
| | Z1.14 | 0.911 | |
| | Kinerja Karyawan (Y) | Y1.1 | 0.946 |
| | | Y1.2 | 0.858 |
| Y1.3 | | 0.926 | |
| Y1.4 | | 0.962 | |
| Y1.5 | | 0.958 | |

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2024

Berdasarkan Tabel 3.2 menunjukkan bahwa terjadi peningkatan nilai *loading factor* untuk indikator-indikator pada variabel budaya organisasi, komitmen organisasi, K3, kinerja karyawan dieliminasi dan dilakukan perhitungan kembali dan proses pengujian data dapat dilanjutkan.

b. Discriminant Validity

Validitas diskriminan ditentukan dengan melihat *cross loading factor* dari setiap variabel. Nilai ini merupakan nilai *cross loading factor* yang 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 [18].

Tabel 3.3 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

Berdasarkan tabel 3.2 dan 3.3 terdapat 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.

c. Composite Reliabilitas

Outer model selain diukur dengan menilai *convergent validity* dan *discriminant validity* juga dapat dilakukan dengan melihat reliabilitas konstruk atau variabel laten yang diukur dengan nilai *composite reliability*. Konstruk dinyatakan reliabel jika *composite reliability* mempunyai nilai > 0.7, maka konstruk dinyatakan reliabel. Hasil output SmartPLS untuk nilai *composite reliability* dan Cronbach's Alpha dapat ditunjukkan pada Tabel 3.4:

Tabel 3.4 Nilai Composite reliability dan Cronbach's Alpha

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

Sumber: Hasil olah data SmartPLS 2024

Berdasarkan Tabel 4.4 hasil uji reliabilitas dapat dilihat bahwa nilai *Composite reliabilitas* 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.

d. Pengujian Inner Model (Model Struktural)

Setelah pengujian outer model yang telah memenuhi, berikutnya dilakukan pengujian inner model (model structural). Inner model dapat dievaluasi dengan melihat *r-square* (reliabilitas indikator) untuk konstruk dependen dan nilai *t-statistik* dari pengujian koefisien jalur (*path coefficient*). Semakin tinggi nilai *r-square* berarti semakin baik model prediksi dari model penelitian yang diajukan. Nilai *path coefficients* menunjukkan tingkat signifikansi dalam pengujian hipotesis.

1. Analisis Variant (R²) atau Uji Determinasi

Analisis Variant (R²) atau Uji Determinasi yaitu untuk mengetahui besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen tersebut, nilai dari koefisien determinasi dapat ditunjukkan pada Tabel 3.5:

Tabel 3.5 Koefisien Determinasi (R-Square)

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

Sumber. Hasil olah data SmartPLS 2024

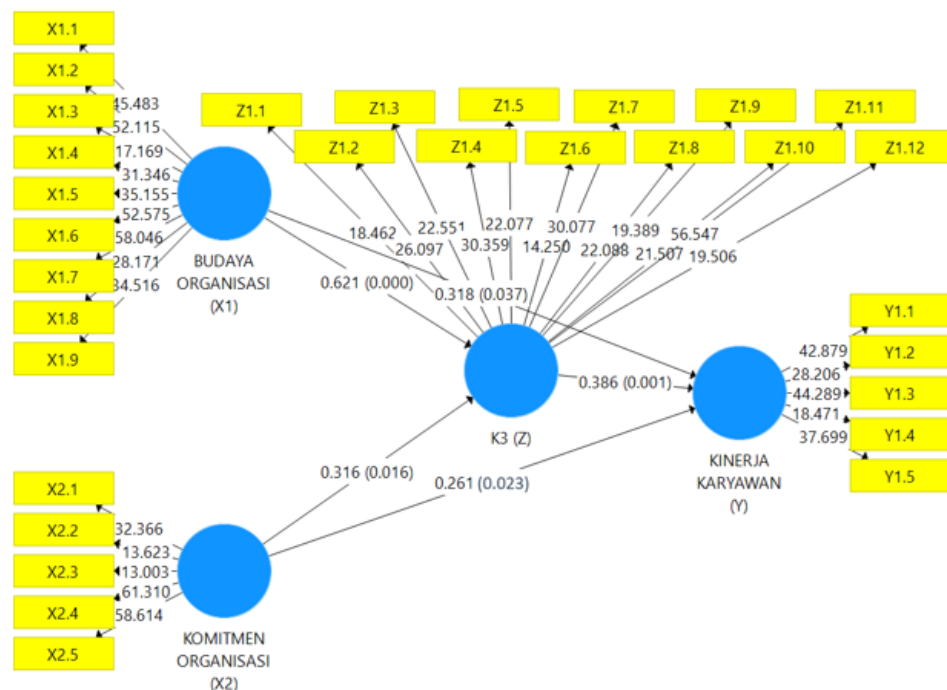
Evaluasi Model Struktural (*Inner Model*). Berdasarkan tabel 3.5 Koefisien determinasi dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

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.

Pengujian Hipotesis

Pengujian Hipotesis dilakukan berdasarkan hasil pengujian Inner Model (model struktural) meliputi output r-square, koefisien parameter dan t-statistik. Untuk melihat apakah suatu hipotesis itu dapat diterima atau ditolak diantaranya dengan memperhatikan nilai signifikansi antar konstruk, t-statistik, dan p-values. Pengujian hipotesis penelitian ini dilakukan dengan bantuan software SmartPLS (*Partial Least Square*) 3.0. Nilai-nilai tersebut dapat dilihat dari hasil bootstrapping. Rules of thumb yang digunakan pada penelitian ini adalah t-statistik >1,96 dengan tingkat signifikansi p-value 0,05 (5%) dan koefisien beta bernilai positif. Nilai pengujian hipotesis penelitian ini dapat ditunjukkan pada tabel 3.5 dan untuk hasil model penelitian ini dapat digambarkan seperti tampak pada Gambar 3.1:

Gambar 3.1 Hasil Model Penelitian



Sumber: Pengolahan data SmartPLS, 2024

Kemudian nilai pengujian hipotesis penelitian ini menjadi 2 yaitu, pengaruh langsung dan Pengaruh tidak langsung.

1. Pengaruh Langsung

Tabel 3.6 Hasil pengujian hipotesis penelitian

Koefisien Jalur

| Mean, STDEV, T-Values, P-Val... | Keyakinan Interval | Keyakinan Interval Bias-Dik... | Sampel | Salin ke Clipboard: | Format Excel | Format R |
|--|--------------------|--------------------------------|----------------------|-------------------------|-----------------------|--------------|
| | | 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 |

Sumber: Output SmartPLS, 2024

Hipotesis 1: Pengaruh Budaya Organisasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Dari analisis di atas, diperoleh nilai P Values Budaya Organisasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar $0.037 < 0,05$ dan nilai t-Statistik sebesar $2.094 > 1,96$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara langsung antara Budaya Organisasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hipotesis 1 yang mengatakan bahwa Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan artinya hipotesis diterima.

Hipotesis 2: Pengaruh Komitmen Organisasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Dari analisis di atas, diperoleh nilai P Values Komitmen Organisasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar $0.023 < 0,05$ dan nilai t-Statistik sebesar $2.285 > 1,96$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara langsung antara Budaya Organisasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hipotesis 2 yang mengatakan bahwa Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan artinya hipotesis diterima.

Hipotesis 3: Pengaruh Budaya Organisasi (X1) terhadap K3 (Z).

Dari analisis di atas, diperoleh nilai P Values Budaya Organisasi (X1) terhadap K3 (Z) sebesar $0.000 < 0,05$ dan nilai t-Statistik sebesar $4.677 > 1,96$ Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara langsung antara Budaya Organisasi (X1) terhadap K3 (Z). Hipotesis 3 yang mengatakan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap K3 (Z) artinya hipotesis diterima.

Hipotesis 4: Komitmen Organisasi (X2) terhadap K3 (Z).

Dari analisis di atas, diperoleh nilai P Values Komitmen Organisasi (X2) terhadap K3 (Z) sebesar $0.016 < 0,05$ dan nilai t-Statistik sebesar $2.413 > 1,96$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara langsung antara Komitmen Organisasi (X2) terhadap K3 (Z). Hipotesis 4 yang mengatakan bahwa Komitmen Organisasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap K3 (Z) artinya hipotesis diterima.

Hipotesis 5: Pengaruh K3 (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Dari analisis di atas, diperoleh nilai P Values K3 (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar $0.001 < 0,05$ dan nilai t-Statistik sebesar $3.246 > 1,96$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara langsung antara K3 (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hipotesis 5 yang mengatakan bahwa Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan diterima.

2. Pengaruh Tidak Langsung

Tabel 3.7 Pengujian Variabel Intervening

Efek Tidak Langsung Spesifik

| Mean, STDEV, T-Values, P-Val... | Keyakinan Interval | Keyakinan Interval Bias-Dik... | Sampel | Salin ke Clipboard: | Format Excel | |
|--|--------------------|--------------------------------|--------------|---------------------|----------------|--------------|
| | | 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 |

Sumber: Output SmartPLS, 2024

Hipotesis 6: Pengaruh Budaya Organisasi (X1) melalui K3 (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Dari analisis di atas, diperoleh nilai P Values Pengaruh Budaya Organisasi (X1) melalui K3 (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar $0.008 < 0,05$ dan nilai t-Statistik sebesar $2.653 > 1,96$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis 6 yang mengatakan bahwa Pengaruh Budaya Organisasi (X1) melalui K3 (Z) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dengan demikian H6 (**diterima**).

Hipotesis 7: Pengaruh Komitmen Organisasi (X2) melalui K3 (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Dari analisis di atas, diperoleh nilai P Values Komitmen Organisasi (X2) melalui K3 (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar $0.049 < 0,05$ dan nilai t-Statistik sebesar $1.974 > 1,96$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis 6 yang mengatakan bahwa Pengaruh Budaya Organisasi (X1) melalui K3 (Z) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dengan demikian H7 (**diterima**).

Secara ringkas hasil pengujian hipotesis dapat dilihat pada Tabel 3.8 dibawah ini.

Tabel 3.8 Ringkasan Hasil Pengujian Hipotesis

| 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 |

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil tanggapan karyawan atau pegawai pada PT. ABC maka diketahui bahwa mereka sudah memiliki kinerja yang cukup baik. Namun demikian, pihak manajemen perusahaan diminta untuk memperhatikan factor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai tersebut. Karena baik atau buruknya kinerja suatu instansi atau perusahaan sangat tergantung pada baik atau buruknya kinerja pegawai dalam instansi tersebut.

Hasil penelitian ini telah membuktikan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Ini memberikan arti bahwa jika diasumsikan budaya organisasi meningkat maka kinerja pegawai pada PT. ABC juga akan meningkat, dan sebaliknya jika diasumsikan budaya organisasi mengalami penurunan maka kinerja pegawai tersebut juga akan menurun. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh

[19], [20], dimana hasil penelitiannya menyimpulkan bahwa budaya organisasi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang diberikan perusahaan, maka akan meningkat pula kinerja karyawan tetap generasi Y pada PT Terminal Teluk Lamong. Dan menurut peneliti, Budaya organisasi yang baik mendukung semangat kebersamaan, meningkatkan kinerja pegawai, dan menciptakan lingkungan kerja yang positif. Hasil penelitian ini dapat menjadi dasar bagi manajemen untuk merancang kebijakan atau program - program yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja individu dan keseluruhan organisasi.

Penelitian yang dilakukan oleh [2], [5], [21] menyimpulkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Komitmen organisasi merupakan faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian menunjukkan bahwa karyawan yang merasa terikat dengan organisasi mereka biasanya lebih termotivasi untuk bekerja dengan baik. Mereka merasa bahwa pekerjaan mereka memiliki makna dan kontribusi yang signifikan bagi keberhasilan organisasi. Motivasi yang tinggi ini seringkali mendorong karyawan untuk melakukan lebih dari yang diharapkan, menunjukkan inisiatif, dan berusaha keras untuk mencapai tujuan organisasi. Arah pengaruh positif berarti bahwa semakin baik motivasi kerja dari pegawai maka disiplin kerja yang ada akan semakin baik. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Arah pengaruh positif berarti bahwa semakin baik disiplin kerja pegawai maka kinerja yang dihasilkan akan semakin baik.

Hasil ini sesuai dengan tanggapan pegawai atau karyawan untuk komitmen organisasi, dimana mereka secara umum memiliki komitmen organisasi yang tinggi jika diperhatikan dari tanggung jawab pegawai pada pekerjaan yang sudah menjadi tugasnya. Kemudian pegawai pada PT. ABC juga termotivasi dalam melaksanakan pekerjaan karena adanya penghargaan yang diberikan oleh pimpinan pada pegawai yang dapat memberikan hasil kerja terbaiknya pada instansi ini. Disamping pihak pimpinan PT. ABC juga sudah menjalankan kebijakan pemberian kesempatan untuk peningkatan karir bagi pegawai.

Kemudian hasil penelitian ini juga membuktikan adanya pengaruh yang signifikan dari budaya organisasi terhadap K3. Artinya semakin baik budaya organisasi maka akan semakin baik system K3 di perusahaan tersebut. Budaya organisasi artinya, adanya pelaksanaan atau penerapan semua kebijakan yang sudah dirumuskan oleh pimpinan dalam melaksanakan aktivitas di instansi tersebut. Pembuktian adanya pengaruh yang signifikan motivasi kerja pegawai terhadap komitmen organisasi mendukung penelitian yang dilakukan oleh [12], [13], [15], [22], [23]. Dimana dia menyimpulkan bahwa Budaya organisasi yang kuat dan positif dapat mendorong kepatuhan terhadap kebijakan K3, meningkatkan keselamatan, serta mengurangi risiko kecelakaan dan cedera di tempat kerja. Hal ini sesuai dengan apa yang terjadi di dalam perusahaan PT. ABC, dimana manajemen yang menunjukkan komitmen tinggi terhadap K3 memberikan contoh yang baik bagi seluruh karyawan. Ketika manajemen memprioritaskan K3, karyawan cenderung mengikuti jejak mereka dan memperhatikan pentingnya praktik keselamatan.

Hasil penelitian ini juga membuktikan adanya pengaruh yang signifikan dari komitmen organisasi terhadap K3. Adapun komitmen yang diberikan oleh PT. ABC menurut fakta di lapangan bahwa adanya alokasi sumber daya untuk K3, pelatihan keselamatan rutin, dan pemberian penghargaan bagi karyawan yang mematuhi standar K3. Dan dalam upaya untuk memotivasi para karyawan yang berprestasi sebagai bentuk penghargaan dari instansi. Pemberian motivasi oleh PT. ABC sangat berperan terhadap karyawan untuk menunjang kerjanya. Komitmen yang tinggi meningkatkan kualitas kerja dan mendorong karyawan untuk berkontribusi lebih banyak terhadap keberhasilan organisasi sehingga dapat meningkatkan produktivitas, kepuasan kerja, dan kesejahteraan karyawan, yang semuanya berkontribusi pada kesuksesan jangka Panjang.

Dari analisis peneliti di atas, diperoleh nilai P Values K3 (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar $0.001 < 0,05$ dan nilai t-Statistik sebesar $3.246 > 1,96$. Sehingga penulis dapat menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara langsung antara Kinerja Karyawan (Y). Hal ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh [23]. Dengan judul penelitian "Pengaruh Pengetahuan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Konstruksi Pada PT Usaha Karya Buana Kota Kupang". Hasil dari penelitian ini adalah untuk mengetahui keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja PT. Usaha Karya Buana Kota Kupang serta dampaknya terhadap kinerja pegawai. Mempengaruhi hasil karyawan dan menganalisis implementasi program keselamatan dan kesehatan kerja perusahaan konstruksi. Hasil penelitian ini memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap karyawan. Pengetahuan K3 berkontribusi sebesar 95,1% terhadap kinerja karyawan dan juga dapat memberikan ide kepada perusahaan untuk meningkatkan keselamatan dan kesehatan kerja serta

meningkatkan kinerja karyawan. Menurut peneliti K3 yang efektif tidak hanya memastikan keselamatan fisik karyawan tetapi juga memengaruhi produktivitas, moral, dan kepuasan kerja. Program K3 yang baik mengurangi risiko kecelakaan dan cedera di tempat kerja. Ketika karyawan merasa aman, mereka dapat bekerja dengan lebih fokus dan efisien tanpa kekhawatiran akan bahaya fisik. Kecelakaan dan cedera dapat menyebabkan absensi yang tinggi dan kehilangan waktu kerja, yang berdampak negatif pada produktivitas. Dengan mengurangi insiden ini, karyawan dapat bekerja lebih konsisten dan efisien.

Berdasarkan hasil analisis jalur tidak langsung dapat disimpulkan bahwa variabel Budaya Organisasi melalui variabel antara K3 memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan. Budaya yang mendorong partisipasi karyawan dalam program K3 meningkatkan rasa memiliki dan tanggung jawab terhadap keselamatan di tempat kerja. Karyawan yang terlibat dalam pengembangan dan implementasi kebijakan K3 merasa lebih bertanggung jawab untuk memastikan lingkungan kerja yang aman. Keterlibatan ini meningkatkan kesadaran akan pentingnya keselamatan dan mendorong perilaku proaktif dalam mencegah kecelakaan dan cedera, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja individu dan tim. Oleh karena itu perusahaan harus memperhatikan keselamatan kerja karyawan, hal ini dilakukan untuk memberikan kenyamanan dalam menciptakan rasa aman bagi karyawan khususnya di bagian produksi untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil analisis jalur tidak langsung yang kedua dapat disimpulkan bahwa variabel Komitmen Organisasi melalui variabel antara K3 memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh [17] yang menyimpulkan bahwa Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini juga mendukung penelitian yang dilakukan oleh [3], [24], [25] yang mengatakan bahwa yaitu *Organizational Commitment will positively and significantly affect job performance*. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan bersedia untuk tinggal dan mengabdikan diri untuk mencapai tujuan pekerjaan karena mereka memiliki nilai yang sama dan tujuan dalam organisasi. Organisasi yang menempatkan keselamatan sebagai prioritas utama menciptakan lingkungan kerja di mana karyawan merasa dihargai dan dilindungi. Komitmen ini biasanya tercermin dalam kebijakan, prosedur, dan alokasi sumber daya yang memadai untuk K3. Karyawan yang bekerja dalam lingkungan yang aman dan terjamin kesehatannya cenderung memiliki kinerja yang lebih baik karena mereka dapat fokus pada tugas mereka tanpa khawatir tentang risiko keselamatan. Selain itu pegawai dengan komitmen organisasi yang tinggi akan tetap berada dalam organisasi untuk menghindari biaya yang harus dikeluarkan bila mereka meninggalkan organisasi.

IV. KESIMPULAN DAN SARAN

Pada kenyataannya, 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 [16] yang menyatakan bahwa budaya dan komitmen organisasi merupakan suatu tingkatan dimana individu mengidentifikasi 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 moral dan materil bila keluar dari PT. ABC. Menurut [18], komitmen organisasi dan kepercayaan pegawai yang tinggi terhadap organisasi secara signifikan merupakan salah satu determinan dalam pencapaian kinerja secara optimal.

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 intensif secara rutin dalam pengarahan

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.

KETERBATASAN

Peneliti menyadari adanya keterbatasan dalam penelitian ini, penulis mengharapkan penelitian selanjutnya dapat menggunakan variabel independent lainnya yang bisa mempengaruhi Kinerja Karyawan di perusahaan PT.ABC. Selain itu subjek yang digunakan penulis yaitu PT.ABC saja, harapannya subjek penelitian bisa di semua PT.ABC Indonesia.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada pihak yang telah membantu dalam penulisan ini, yaitu :

1. Bapak Dr. Hidayatullah., M.Si, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sidoarjo.
2. Ibu Poppy Febriana, M. Med. Kom., selaku Dekan Fakultas Bisnis, Hukum dan Ilmu Sosial Universitas Muhammadiyah Sidoarjo.
3. Bapak Prof. Dr. Drs. Sriyono, M.M. selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen Fakultas Bisnis, Hukum dan Ilmu Sosial Universitas Muhammadiyah Sidoarjo.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] J. F. Ishak, “Penentu Lag Laporan Audit Sektor Manufaktur di Bursa Efek Indonesia,” *Permana : Jurnal Perpajakan, Manajemen, dan Akuntansi*, vol. 15, no. 2, pp. 135–148, Jul. 2023, doi: 10.24905/permana.v15i2.290.
- [2] Y. Anggriyani and I. Iskandarini, “Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi oleh Kepuasan Kerja,” *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, vol. 6, no. 3, pp. 1106–1112, Feb. 2024, doi: 10.34007/jehss.v6i3.2015.
- [3] D. N. Fidyah and T. Setiawati, “Influence of organizational culture and employee engagement on employee performance: job satisfaction as intervening variable,” *Review of Integrative Business and Economics Research*, vol. 9, no. 4, pp. 64–81, 2020.
- [4] Ahmadi. Edy Anas, Fristina Bhakti, Herwidyaningtyas, and Fatimah. Siti, “The Influence Of Organizational Culture, Work Motivation, And Job Satisfaction On Management Lecturer Performance (Empirical Study At Higher Education In The Residency Of Bojonegoro,” *Journal Of Industrial Engineering & Management Research*, vol. 1, no. 3, pp. 76–83, 2020.
- [5] Y. Anggriyani and I. Iskandarini, “Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi oleh Kepuasan Kerja,” *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, vol. 6, no. 3, pp. 1106–1112, Feb. 2024, doi: 10.34007/jehss.v6i3.2015.
- [6] W. Sari Girsang, “Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan RS Putri Hijau No. 17 Medan,” 2019.
- [7] M. Diaurridha Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Keuangan Perbankan Pembangunan Padang -md and S. Artikel, “PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABLE INTERVENING PADA DINAS PENGELOLAAN KEUANGAN DAERAH PROVINSI SUMATERA BARAT Informasi Artikel Abstrak,” 2022. [Online]. Available: <http://jurnal.adpertisi.or.id/index.php/JSSHHA/submissions>
- [8] D. S. Budiono, “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Kerta Rajasa Raya,” *Jurnal Riset Ekonomi Dan Manajemen*, vol. 16, no. 1, pp. 29–43, 2022.

- [9] E. Santika, A. A. Yohanas, R. Rahmadiani, and I. R. Maulia, "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Literature Review)," vol. 2, no. 1, pp. 187–199, 2024, doi: 10.30640/trending.v2i1.1938.
- [10] Z. Mora, I. Fandayani, and A. Suharyanto, "Pengaruh Komitmen Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Mopoli Raya di Kecamatan Seruway," *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, vol. 3, no. 2, pp. 487–492, Dec. 2020, doi: 10.34007/jehss.v3i2.348.
- [11] R. M. Kanasta, "PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA MANYAR GARDEN HOTEL BANYUWANGI," 2023.
- [12] M. Aldy Irwansyah *et al.*, "PENGARUH PENERAPAN KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3) DENGAN KINERJA PEKERJA: SYSTEMATIC LITERATURE REVIEW," 2023. [Online]. Available: <http://journal.stikeskendal.ac.id/index.php/Keperawatan>
- [13] Halijah Siti and Susilawati, "Siti Halijah-Analisis Pelaksanaan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja," *ARRAZI: Scientific Journal of Health*, vol. 1, no. 1, pp. 74–82, 2023.
- [14] D. Firmansyah, S. Pasim Sukabumi, and S. Al Fath Sukabumi, "Teknik Pengambilan Sampel Umum dalam Metodologi Penelitian: Literature Review," *Jurnal Ilmiah Pendidikan Holistik (JIPH)*, vol. 1, no. 2, pp. 85–114, 2022, doi: 10.55927.
- [15] Z. R. Anandita and S. R. Mahendri, "Volume 1 Issue 2, Agustus 2023 Pengaruh Pelatihan dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Komitmen Organisasional Personil Pemadam Kebakaran Kabupaten Jombang," 2023, doi: 10.32764/bep.v1i2.1020.
- [16] R. Priska, D. R. Noviany, J. Perpajakan, and dan Akuntansi, "The Influence of Occupational Safety and Health, Remuneration, and Organizational Climate on Performance With Organizational Commitment as an Intervening Variable Selection and/or peer-review under responsibility of Permana Licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License," vol. 15, no. 2, pp. 177–198, 2023, doi: 10.24905/permana.v15i2.290.
- [17] C. S. Raya, D. Sri, W. P. Giningroem, D. P. Sari, and M. Rafly, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia)," *GLORY (Global Leadership Organizational Research in Management)*, vol. 2, no. 1, pp. 32–46, 2024, doi: 10.59841/global.v1i4.702.
- [18] sukmawati anita, Sundari Sri, and Pakpahan Marisi, "Anita Sukmawati-Faktor Yang Memengaruhi Kinerja Karyawan," *Maeswara: Jurnal Riset Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan*, vol. 2, no. 1, pp. 239–248, 2024.
- [19] F. Ghiyats and SE., MM., C. I. N. A. Dr., "The Effect of Competence and Motivation of Employee Performance With Organizational Commitment as Intervening Variables in PT. Maleo Kreatif Indonesia," *Int J Innov Sci Res Technol*, vol. 5, no. 7, pp. 959–966, Aug. 2020, doi: 10.38124/IJISRT20JUL707.
- [20] Fitriani T Rahma, "Emmy Juliningrum-Pengaruh Kompensasi, Budaya Organisasi, terhadap Motivasi Kerja," *JEBI: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, vol. Vol. 2 No. 1, pp. 23–34, 2024.
- [21] Erlania, M. Irfani Hendrib, and Maria Christiana Iman Kalis, "Pengaruh Kompetensi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Rsud Drs. Jacobus Luna, M.Si Kabupaten Bengkayang Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening," *Equator Journal of Management and Entrepreneurship*, vol. 12, no. 02, pp. 190–211, Apr. 2024.
- [22] N. N. Siagian, "EVALUASI KOMITMEN DAN KEBIJAKAN SISTEM MANAJEMEN KESELAMATA DAN KESEHATAN KERJA (K3) SEBAGAI UPAYA PERLINDUNGAN TERHADAP TENAGA KERJA," *JOURNAL OF HEALTH AND MEDICAL RESEARCH*, vol. 3, no. 1, pp. 98–103, 2023.

- [23] S. D. Suwandy, Y. Rahman, M. Asbari, and D. Novitasari, “Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan: Narrative Literature Review,” 2023.
- [24] Permatasari Evi, “Jumawan-PENGARUH MANAJEMEN KONFLIK, PERUBAHAN ORGANISASI,” *JEBI: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, vol. Vol. 2 No. 1, pp. 23–34, 2024.
- [25] E. Santika, A. A. Yohanas, R. Rahmadiani, and I. R. Maulia, “Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Literature Review),” *Trending: Jurnal Ekonomi, Akuntansi dan Manajemen*, vol. 2, no. 1, pp. 187–199, Jan. 2024, doi: 10.30640/trending.v2i1.1938.