

**HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI TERHADAP PROGRAM
KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA (K3) DENGAN
KOMITMEN ORGANISASI KARYAWAN PADA
PT. DAN LIRIS SUKOHARJO**

SKRIPSI



**Diajukan Kepada Fakultas Psikologi Universitas Setia Budi Surakarta Guna
Memenuhi Sebagian Syarat-Syarat Untuk Memperoleh Derajat Sarjana S-1
Psikologi**

WULAN AGENG HARI MARWANTO

11120156K

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS SETIA BUDI
SURAKARTA**

2017

PENGESAHAN SKRIPSI

Berjudul

**HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI TERHADAP PROGRAM
KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA (K3) DENGAN
KOMITMEN ORGANISASI KARYAWAN PADA
PT. DAN LIRIS SUKOHARJO**

Oleh :

Wulan Ageng Hari Marwanto
11.12.0156K

Dipertahankan di depan Penguji Skripsi Fakultas Psikologi
Universitas Setia Budi Surakarta dan diterima untuk memenuhi
sebagian dari syarat-syarat guna memperoleh
derajat gelar sarjana Psikologi

Pada tanggal :

4 Januari 2017

Mengesahkan,
Fakultas Psikologi
Universitas Setia Budi

Dekan,



D. Bagus Riyono, MA., Psi.

Penguji

Tanda Tangan

1. Aditya Nanda Priyatama, S.Psi., M.Si.

2. Dra. Endang Widyastuti, MA.

3. Nugraha Arif Karyanta, S.Psi., M.Psi, Psikolog

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi ini adalah karya sendiri dan belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi manapun. Dan sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka. Jika terdapat hal-hal yang tidak sesuai dengan isi pernyataan ini, maka saya bersedia derajat kesarjanaan saya dicabut.

Surakarta, 4 Januari 2017



Wulan Ageng Hari Marwanto

PERSEMBAHAN

Skripsi ini merupakan karya kecil dalam perjalanan hidup

Skripsi ini saya persembahkan untuk:

- ❖ *Kedua orang tuaku yang telah memberikan segalanya serta menjadi motivasi, inspirasi yang tiada henti memberikan dukungan dan sabar dalam membimbingku,*
- ❖ *Untuk kakak dan keponakanku yang begitu saya sayangi, dan*
- ❖ *Sahabat-sahabatku yang dengan setia memberikan dukungan untuk tetap semangat menyelesaikan skripsi*

MOTTO

”Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan, maka apabila kamu telah selesai dari suatu urusan, kerjakanlah dengan sungguh-sungguh urusan yang lain, dan hanya kepada Tuhanmulah hendaknya kamu berharap”

(Al-Insyirah ayat 6-8)

“Tidak ada suatu permasalahan yang tidak bisa diselesaikan selama ada komitmen untuk menyelesaikannya”

(Penulis)

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Hubungan antara Persepsi terhadap Program Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) dengan Komitmen Organisasi Karyawan pada PT Dan Liris Sukoharjo”. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat mendapatkan gelar Sarjana Psikologi.

Pada proses penyusunan skripsi ini ada kalanya penulis menemukan kesulitan-kesulitan karena kemampuan penulis yang masih terbatas, namun Allah SWT berkenan memberikan kekuatan dan kesabaran pada penulis untuk menyelesaikannya. Skripsi ini bukan semata-mata hasil kerja penulis pribadi, namun terselesaikannya skripsi ini tidak lepas atas bantuan, bimbingan, dan dorongan motivasi yang diberikan dari berbagai pihak kepada penulis. Banyak dukungan yang diberikan oleh pihak akademis, keluarga dan sahabat. Untuk itu dengan kerendahan hati penulis menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah mendukung dan membantu penulis dalam penyusunan skripsi ini.

Secara khusus peneliti mengucapkan rasa terima kasih kepada :

1. Bapak Dr. Ir Djoni Tarigan, MBA selaku Rektor Universitas Setia Budi Surakarta.
2. Bapak Dr. Bagus Riyono, MA., Psi selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Setia Budi Surakarta.

3. Bapak Aditya Nanda Priyatama, S.Psi., M.Si. selaku dosen pembimbing utama yang telah bersedia meluangkan waktu disela-sela kesibukannya untuk memberikan bimbingan, arahan, serta saran dengan penuh kesabaran dari awal sampai akhir penyusunan skripsi ini.
4. Ibu Dra. Endang Widyastuti, MA selaku dosen pembimbing pendamping yang telah meluangkan waktunya untuk mendampingi penulis dalam memperbaiki kekurangan-kekurangan pada penyusunan skripsi ini dengan penuh kesabaran.
5. Bapak Nugraha Arif Karyanta, M.Psi, Psikolog selaku penguji yang memberikan masukan agar skripsi ini menjadi lebih kaya dan berkembang.
6. Bapak Sujoko, S.PdI, S.Psi, M.Si selaku dosen Pembimbing Akademik yang banyak memberikan arahan serta memberikan motivasi untuk segera menyelesaikan tugas akhir.
7. Ibu Prilya Santi, M.Si, Psi selaku Kepala Progam Studi S1 Fakultas Psikologi Universitas Setia Budi Surakarta.
8. Ibu Rosita Yuniati, M.Psi, Psi, Bapak Patria Mukti, S.Psi, M.Si, Bapak Yustinus Joko Dwi N, S.Psi., M.Psi, Ibu Melati Putri Pratiwi, S.Psi, M.Si dan Bapak Mohammad Khasan, S.Psi, M.Si selaku bapak dan ibu dosen yang telah memberikan ilmu dan bimbingan dalam menempuh studi di Fakultas Psikologi Universitas Setia Budi Surakarta.
9. Bapak Suyanto, SE yang telah memberikan bantuan dalam proses administrasi, sehingga skripsi ini dapat berjalan lancar.

10. PT. Dan Liris Sukoharjo yang telah memberikan ijin penulis untuk melakukan penelitian, membantu penulis untuk pengambilan data dan sebagai subyek penelitian.
11. Sukoco, S.Psi yang bersedia meluangkan waktu untuk memberikan pembelajaran program SPSS.
12. Noviyanto Agung Nugroho, A.Md. yang selama ini dengan sabar menemani proses penyusunan skripsi dan selalu memberikan dukungan untuk segera menyelesaikan skripsi ini.
13. Seluruh teman-teman Psikologi angkatan 2012, Desi Kartika Sari, Wike Yuniati, Dewi Sulis, Fitria Arwi, Tetty Pratiwi, Indri Astuti, Maria Febrilia, Dinar Galuh, Andika Pratama, Sugeng Permadi, dan Anugrah Prakoso yang telah menjadi teman setia dalam menempuh studi. Terima kasih atas keceriaan, semangat, serta doanya.
14. Teman-teman Fakultas Psikologi kakak tingkat maupun adik tingkat, serta teman-teman dari Fakultas maupun Universitas lain yang telah memberikan semangat dan dukungan sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi ini.

Akhir kata penulis berharap semoga segala bentuk bantuan yang telah penulis terima akan mendapatkan balasan yang berlipat ganda dari Allah SWT. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat, baik bagi penulis sendiri maupun pembaca pada umumnya.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERNYATAAN	iii
HALAMAN PERSEMBAHAN	iv
MOTTO	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
INTISARI	xiv
ABSTRACT	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	8
C. Tujuan Penelitian	8
D. Manfaat Penelitian	8
1. Manfaat Teoritis	8
2. Manfaat Praktis	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	10
A. Komitmen Organisasi.....	10
1. Pengertian Komitmen Organisasi.....	10

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi	12
3. Aspek-Aspek Komitmen Organisasi	16
B. Persepsi Program Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)	19
1. Pengertian Persepsi Program K3	19
2. Aspek-Aspek Persepsi Program K3	22
C. Hubungan antara Persepsi terhadap Program Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) dengan Komitmen Organisasi	25
D. Hipotesa	30
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	31
A. Identifikasi Variabel	31
B. Definisi Operasional Variabel Penelitian	31
1. Komitmen Organisasi	31
2. Persepsi Terhadap Program Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3).	32
C. Populasi Dan Sampel	33
1. Populasi	33
2. Sampel	34
3. Teknik Pengambilan Sampel	34
D. Metode Pengumpulan Data	35
1. Skala Komitmen Organisasi	35
2. Skala Persepsi Program Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3).....	36
E. Validitas Dan Reliabilitas	38
1. Validitas	39
2. Reliabilitas	39

F. Teknik Analisis Data	40
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	42
A. Persiapan Penelitian	42
1. Orientasi Kancan Penelitian	42
2. Proses Perijinan	44
3. Persiapan Alat Ukur	44
4. Pelaksanaan Uji Coba Alat Ukur	45
B. Pelaksanaan Penelitian	49
C. Deskripsi Data Penelitian	50
1. Deskripsi Subjek Penelitian	50
2. Deskripsi Data Penelitian	50
D. Analisis Data Penelitian	53
1. Uji Asumsi	53
a. Uji Normalitas.....	54
b. Uji Linearitas	54
2. Uji Hipotesis	55
E. Pembahasan	56
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	61
A. Kesimpulan	61
B. Saran	61
DAFTAR PUSTAKA	63
LAMPIRAN	66

DAFTAR TABEL

Tabel 1. <i>Blue print</i> Komitmen Organisasi	38
Tabel 2. <i>Blue print</i> Persepsi Program Kesehatan dan Kesekamatan Kerja (K3)	38
Tabel 3. Data Pelaksanaan Uji Coba Alat Ukur	45
Tabel 4. Distribusi Item Sahih dan Gugur Skala Komitmen Organisasi	48
Tabel 5. Distribusi Item Sahih dan Gugur Skala Persepsi Program K3	49
Tabel 6. Data Demografi Subyek Penelitian	51
Tabel 7. Deskripsi Data Hasil Penelitian	51
Tabel 8. Norma Kategorisasi Skor Subjek	52
Tabel 9. Deskripsi Kategorisasi Variabel Penelitian	53

DAFTAR LAMPIRAN

A. Lampiran A Alat Ukur Uji Coba	68
1. Skala Komitmen Organisasi	74
2. Skala Persepsi Program K3	79
B. Lampiran B Tabulasi Data Uji Coba	83
1. Tabulasi Data Komitmen Organisasi	84
2. Tabulasi Data Persepsi Program K3	86
C. Lampiran C Uji Validitas Dan Uji Reliabilitas Skala	88
1. Validitas dan Reliabilitas Skala Komitmen Organisasi	89
2. Validitas dan Reliabilitas Skala Persepsi Program K3	93
D. Lampiran D Tabulasi Data Hasil Penelitian	100
1. Tabulasi Data Komitmen Organisasi	101
2. Tabulasi Data Persepsi Program K3	103
E. Lampiran E Analisis Deskriptif dan Hasil Uji Coba	105
F. Lampiran F Surat Ijin Penelitian	111

HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI TERHADAP PROGRAM KESEHATAN
DAN KESELAMATAN KERJA (K3) DENGAN KOMITMEN ORGANISASI
KARYAWAN PADA PT. DAN LIRIS SUKOHARJO

Wulan Ageng Hari Marwanto
11120156K

INTISARI

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara persepsi terhadap program kesehatan dan keselamatan kerja (K3) dengan komitmen organisasi karyawan pada PT. Dan Liris Sukoharjo. Hipotesis yang diajukan adalah terdapat hubungan yang positif antara persepsi program kesehatan dan keselamatan kerja (K3) dengan komitmen organisasi. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan pengambilan sampelnya dilakukan dengan tehnik *Purposive Sampling*. Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Dan Liris Sukoharjo dengan jumlah 63 karyawan. Alat ukur yang digunakan adalah skala persepsi program kesehatan dan keselamatan kerja (K3) dan skala komitmen organisasi.

Metode yang digunakan untuk analisis data adalah korelasi *Product Moment* dari *Person* dengan bantuan *SPSS 20.0 for windows release*. Hasil analisis data menunjukkan koefisien korelasi sebesar $r_{xy} = 0,407$ dengan $p = 0,001$ ($p < 0,01$). Hal tersebut membuktikan bahwa terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara persepsi program kesehatan dan keselamatan kerja (K3) dengan komitmen organisasi subjek, sehingga hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima.

Kata Kunci : Persepsi Terhadap Program Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3), Komitmen Organisasi.

***RELATIONSHIP BETWEEN PERCEPTION ON HEALTH AND SAFETY
PROGRAM AND THE EMPLOYEE ORGANIZATIONAL COMMITMENT
ON PT. DAN LIRIS SUKOHARJO***

Wulan Ageng Hari Marwanto
11120156K

ABSTRACT

This research aims to know the correlation between the perceptions of health and safety programs deal with the organizational commitment of employees at PT. Dan Liris Sukoharjo. The hypothesis which was offered there is a positive correlation between the perception of health and safety programs deal with organizational commitment. This research uses quantitative methods and the sampling is used purposive sampling technique. The subjects of this research are employees of PT.Dan Liris Sukoharjo, the total sample are 63 employees. The instrument used in this research is scale perceptions scale of occupational health and safety program usage and scale of organizational commitment.

The method used to analysis the data is correlation Product Moment by Pearson with the help of SPSS 20.0 for windows release. The results of data shows that the correlation coefficient is $r_{xy} = 0.407$, whit $p = 0.001$ ($p < 0.01$). It shows that there is a very significant positive correlation between perception of occupational health and safety program with the subject of organizational commitment, so the hypothesis of this research is accepted.

***Keywords : Perception on Health and Safety Program, Organizational
Commitment***

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan dunia industri sekarang ini semakin pesat, membuat perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya manusia memegang peranan penting sebagai pondasi dalam setiap aktivitas perusahaan guna meningkatkan performa perusahaan dan organisasi. Selain itu perusahaan juga membutuhkan karyawan yang memiliki komitmen terhadap perusahaan tempatnya bekerja. Salah satu bagian penting yang berperan dalam menentukan keberhasilan perusahaan atau organisasi adalah dengan pembinaan tenaga kerja secara profesional, dan oleh karena itulah organisasi memegang peranan yang sangat penting dalam pembentukan perilaku individu dan kelompok dalam pencapaian komitmen terhadap organisasi (Priyatama, 2009).

Komitmen dirumuskan sebagai suatu sikap yang menggambarkan orientasi karyawan terhadap perusahaan yang ditunjukkan dengan kesetiaan terhadap perusahaan, mengidentifikasi diri dan melibatkan diri dalam kegiatan perusahaan (Oktorita dkk, 2001). Komitmen organisasi menjadikan karyawan untuk tetap bergabung dan memajukan perusahaan atau lebih tertarik dengan perusahaan lain yang lebih menjanjikan. Karena sangat pentingnya komitmen, maka perusahaan menuliskan komitmen sebagai salah satu syarat memegang posisi atau jabatan pada iklan-iklan lowongan kerja.

Karyawan yang memiliki komitmen organisasi, diharapkan akan lebih produktif sehingga dapat bersaing dalam pasar global. Perusahaan juga berkewajiban untuk mengusahakan agar individu memiliki kesadaran turut dalam bertanggung jawab atas kelancaran, kemajuan, dan kelangsungan hidup perusahaan. Komitmen yang tinggi memberikan dampak positif terhadap perusahaan, sehingga kemungkinan terjadinya keterlambatan, absensi, *turn over* akan berkurang. Komitmen rendah akan membawa dampak pada prestasi kerja karyawan yang rendah, karena karyawan tidak bekerja dengan maksimal. Selain itu, komitmen organisasi yang rendah menyebabkan kerugian yang besar bagi perusahaan, antara lain karyawan yang pindah kerja sampai pemogokan kerja (Suseno & Sugiyanto, 2010).

Upaya peningkatan komitmen karyawan pada perusahaan yaitu dengan menciptakan suasana kerja yang harmonis, aman, penuh gairah dan disiplin tinggi. Semua ini akan mendorong komitmen organisasi para karyawan, sehingga gilirannya akan meningkatkan produktivitas perusahaan. Karyawan dengan komitmen organisasi yang tinggi memiliki perbedaan sikap dibandingkan dengan komitmen rendah. Komitmen organisasi yang tinggi menghasilkan tingginya performa kerja, rendahnya tingkat absen, dan rendahnya tingkat keluar-masuk (*turnover*) karyawan (Teresia & Suyasa, 2008). Jika komitmen terhadap organisasi tidak diperhatikan, maka ada kemungkinan akan menghasilkan dampak negatif terhadap kemajuan perusahaan.

Temuan menarik hasil survei melalui internet dilakukan oleh lembaga konsultan sumber daya manusia dengan melibatkan 8.000 responden dari 46 perusahaan yang mewakili 14 bidang industri di Indonesia. Responden sebanyak itu merupakan 9% dari total responden se-Asia. Hasil survei menunjukkan komitmen organisasi yang rendah. Hal ini membawa dampak pada prestasi kerja karyawan yang rendah, karena karyawan tidak bekerja dengan maksimal. Selain itu juga menyebabkan kerugian yang besar bagi perusahaan, antara lain karyawan yang pindah kerja sampai pemogokan kerja (Suseno & Sugiyanto, 2010).

Komitmen karyawan terhadap perusahaan dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang berasal dari dalam maupun dari luar, diantaranya pengalaman kerja dan lingkungan kerja (Oktorita dkk, 2001). Miner (dalam Oktorita dkk, 2001) menyebutkan bahwa bertambah atau berkurangnya komitmen tergantung pada dua hal yaitu sifat karyawan itu sendiri dan karakteristik organisasi kerjanya. Sebab kedua hal tersebut sangat mutlak diperlukan dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan. Perusahaan yang tidak menggunakan alat yang sesuai dengan standar keselamatan kerja bisa berakibat fatal. Salah satu dampak negatif dari penggunaan alat yang tidak berkualitas adalah sering terjadinya kecelakaan kerja. Salah satu upaya dalam menerapkan perlindungan bagi karyawan adalah dengan melaksanakan program kesehatan dan keselamatan kerja dan selanjutnya akan kami singkat dengan K3. Perusahaan yang menerapkan program K3 akan menciptakan

persepsi karyawan mengenai program K3. Karyawan yang memperhatikan K3 akan mencegah terjadinya kecelakaan dalam bekerja.

K3 bertujuan mencegah, mengurangi, bahkan menihilkan risiko kecelakaan kerja (*zero accident*). Menurut Adia (2010), jaminan keselamatan dan kesehatan dapat membuat para tenaga kerja merasa nyaman dan aman dalam melakukan suatu pekerjaan, sehingga dapat memperkecil atau bahkan mewujudkan kondisi nihil kecelakaan dan penyakit kerja. Upaya untuk melindungi karyawan mendapat perhatian dari pemerintah dengan dikeluarkannya Undang-Undang Keselamatan Kerja Nomor 1 tahun 1970. Undang-undang ini merupakan sarana utama untuk pencegahan kecelakaan, cacat dan kematian akibat kecelakaan kerja atau penyakit akibat kerja. Dengan adanya Undang-Undang, pemerintah berusaha untuk menanggulangi masalah keselamatan dan kesehatan kerja (K3) baik yang menyangkut peraturan perundangan kelembagaan, pengawasan dan aturan penegakan hukum. Pemerintah pada tahun 1984 mengadakan suatu program Kampanye Nasional program K3, yang dituangkan dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja No 13 tahun 1984 tentang Pola Kampanye Nasional K3, dengan kampanye ini merupakan usaha yang lebih nyata untuk memasyarakatkan dan membudayakan K3.

Menurut Mangkunegara (2002), K3 adalah suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmaniah maupun rohaniah tenaga kerja pada khususnya, dan manusia pada umumnya, hasil karya dan budaya untuk menuju masyarakat adil dan makmur. Dengan

adanya program K3 diharapkan akan meningkatkan komitmen karyawan terhadap perusahaan. Pelaksanaan manajemen K3 merupakan bagian dari perlindungan bagi karyawan. Penyebarluasan informasi kepada pemilik atau manajemen perusahaan sehingga dapat dijadikan acuan bagi mereka agar dapat memahami betapa pentingnya dampak positif penerapan program K3 bagi karyawan.

Tercapainya program K3 di perusahaan dapat memberikan kenyamanan, ketentraman, ketenangan, kesehatan dan keamanan pada karyawan. Persepsi terhadap penerapan program K3 ditentukan oleh bagaimana persepsi karyawan, pihak manajemen sebagai penanggung jawab pelaksana program K3, yang berperan merencanakan dan pengambilan keputusan. Persepsi terhadap penerapan program K3 dapat berkembang baik lewat hubungan dan kerjasama yang baik antara pihak manajemen, karyawan, dan lingkungan sekitar perusahaan. Terjaminnya K3 oleh perusahaan akan menyebabkan karyawan merasa nyaman dan mempunyai rasa memiliki (*sense of belonging*) di perusahaan dan rasa ikut bertanggung jawab (*sense of responsibility*) terhadap pekerjaan yang dihadapi, yang akan mempengaruhi keterikatan (*commitment*) karyawan terhadap kerja dan perusahaan (Oktorita dkk, 2001). Komitmen terhadap perusahaan berkaitan dengan pelaksanaan program K3, yang memberikan rasa ketenangan dan kenyamanan saat bekerja pada karyawan.

Terdapat beberapa penelitian terdahulu, salah satunya dengan judul Hubungan Antara Sikap Terhadap Penerapan Program K3 Dengan Komitmen

Karyawan Perusahaan. Hasil penelitian Yenny Oktorita B, Haryanto F Rosyid, dan Anita Lestari dari Universitas Gadjah Mada, hasil analisis data menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan dalam penelitian dapat diterima. Berarti bahwa sikap karyawan terhadap penerapan program K3 dapat digunakan untuk melakukan prediksi terhadap tingkat komitmen karyawan.

Kenyataannya K3 yang diterapkan di suatu perusahaan masih belum maksimal. Sebagaimana yang dikutip dari *Detik finance* terdapat Angka Kecelakaan Kerja di RI Masih Tinggi. Keselamatan dan perlindungan tenaga kerja di Indonesia ternyata masih minim. Ini terlihat dari banyaknya jumlah jumlah kecelakaan kerja di 2011 dengan jumlah 96.400 kecelakaan. Dari 96.400 kecelakaan kerja yang terjadi, sebanyak 2.144 diantaranya meninggal dunia dan 24 lainnya cacat. Bulan September 2012 angka kecelakaan kerja masih tinggi yaitu kisaran 80.000 kasus kecelakaan kerja. Data *Internasional Labor Organization* (ILO), dalam rentan waktu rata-rata per tahun terdapat 99.000 kasus kecelakaan kerja dan 70% diantaranya berakibat fatal yaitu kematian dan cacat seumur hidup. Total kerugian sangat banyak, yaitu Rp 280 triliun (Nurhayat, 2012).

Salah satu faktor yang membuat karyawan berkomitmen adalah kesehatan dan keselamatan kerja (K3) yang baik di perusahaan. Pendapat tersebut dikaitkan dengan penerapan program K3, maka tingkat komitmen perusahaan akan dipengaruhi oleh karyawan yang mencakup penerapan program K3. Positif negatifnya persepsi karyawan akan ditentukan bagaimana karyawan merasakan kenyamanan, keamanan dan ketenangan pada saat

bekerja di dalam lingkungan kerjanya. Persepsi positif karyawan merasakan penerapan program K3 membuat dirinya nyaman, lebih terlindungi keselamatannya, dan akan memunculkan suatu perilaku yang positif. Jika karyawan tidak merasakan yang demikian maka akan timbul perilaku negatif, yang pada akhirnya akan menyebabkan tingginya absensi, dan kemungkinan melakukan turn over. Karena dengan adanya program K3 mampu mengurangi dan mencegah kecelakaan dan penyakit akibat kerja, sehingga karyawan dapat terlindungi, selamat, aman, dan dapat mencapai tingkat kesehatan setinggi-tingginya, serta menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman. Program kesehatan dan keselamatan kerja sangat penting untuk diterapkan di perusahaan. Hal ini disebabkan karena program K3 berkaitan erat dengan kelangsungan hidup karyawan, yang pada akhirnya membuat komitmen pada karyawan.

Penulis merumuskan latar belakang masalah sebagai berikut karena pada program K3 dan komitmen organisasi yang dijelaskan mengalami permasalahan. Fenomena yang terjadi banyak permasalahan yang menyebabkan banyak kecelakaan yang disebabkan oleh K3 yang kurang efektif sehingga untuk karyawan kurang berkomitmen terhadap organisasi, maka berdasarkan latar belakang masalah tersebut disusunlah penelitian “Hubungan antara persepsi terhadap program kesehatan dan keselamatan kerja (K3) dengan komitmen organisasi karyawan pada PT. Dan Liris Sukoharjo”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka dirumuskan masalah penelitian ini adalah :

“Apakah terdapat antara hubungan persepsi terhadap program kesehatan dan keselamatan kerja (K3) dengan komitmen organisasi karyawan pada PT. Dan Liris Sukoharjo?”

C. Tujuan

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara persepsi terhadap program kesehatan dan keselamatan kerja (K3) dengan komitmen organisasi karyawan pada PT. Dan Liris Sukoharjo.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat berupa informasi dan tambahan ilmu pengetahuan dalam psikologi industri khususnya dalam hubungan industri.

2. Manfaat Praktis

- a. Manfaat bagi perusahaan, diharapkan memberikan masukan K3 bagi perusahaan.
- b. Bagi karyawan di perusahaan, diharapkan memberikan K3 sehingga dapat menjadi masukan dan informasi yang berkaitan dengan hubungan antara persepsi tentang program K3 dengan komitmen organisasi karyawan dan diharapkan karyawan bisa lebih

memperhatikan keselamatan dan kesehatan sehingga bisa meningkatkan kinerjanya.

- c. Diharapkan penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi peneliti selanjutnya yaitu dapat menambah wawasan masalah sumber daya manusia pada perusahaan, terutama hubungan program kesehatan dan keselamatan kerja terhadap komitmen organisasi karyawan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Komitmen Organisasi

1. Pengertian Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi secara sederhana didefinisikan sebagai refleksi dari perasaan seseorang (suka atau tidak suka) terhadap organisasi tempatnya bekerja (Robbins, 2006). Sikap ketertarikan ini bukan ditujukan kepada karakteristik tertentu suatu peran pekerjaan melainkan lebih kepada organisasi secara keseluruhan (Teresia & Suyasa, 2008). Luthans (2006) berpendapat bahwa komitmen organisasi merupakan sikap merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan, yaitu anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan. Komitmen organisasi didefinisikan sebagai sikap dan perasaan karyawan terhadap seluruh pekerjaan dalam organisasi (Riggio, 2003).

Komitmen organisasi merupakan suatu kondisi yang dirasakan oleh karyawan yang dapat menimbulkan perilaku positif yang kuat terhadap organisasi kerja yang dimilikinya (Handayani, 2008). Robbins dan Judge (dalam Kuncoro, 2014) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai suatu keadaan di mana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut.

Komitmen organisasi secara umum dipahami sebagai ikatan kejiwaan individu terhadap organisasi termasuk keterlibatan kerja, kesetiaan, dan perasaan percaya pada nilai-nilai organisasi (O'Reilly dalam Handayani, 2008). Komitmen organisasi merupakan derajat dimana karyawan mengidentifikasikan dirinya dengan organisasi tertentu beserta tujuannya dan berkeinginan untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut (Robbins & Coulter, 2010). Komitmen organisasi adalah kondisi psikologis yang menjelaskan hubungan karyawan dengan organisasi, juga mempunyai implikasi bagi keputusan karyawan untuk melanjutkan dan berhenti dari keanggotaan organisasi (Ugboro & Obeng, dalam Dordevic, 2004).

Menurut Mathis & Jackson (2001), komitmen organisasi adalah tingkat sampai dimana karyawan yakin dan menerima tujuan organisasi, serta berkeinginan untuk tinggal bersama atau meninggalkan perusahaan, pada akhirnya tercermin dalam ketidakhadiran dan angka perputaran karyawan.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi merupakan sikap ketertarikan pada organisasi, yang menimbulkan perilaku positif sehingga membuat karyawan memiliki ikatan kejiwaan, keterlibatan kerja, kesetiaan dan perasaan percaya pada nilai-nilai organisasi. Komitmen organisasi juga menyangkut kondisi psikologis yang menjelaskan hubungan karyawan dengan orang lain.

2. Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Berdasarkan identifikasi riset *Asian Employee Report* (dalam Yeni, 2003) ada lima faktor kunci komitmen organisasi yaitu :

- a. *Fairness at work*, berkaitan dengan apakah karyawan diperlakukan secara adil oleh perusahaan, seperti penilaian kerja dilakukan secara adil, peraturan perusahaan memihak secara seimbang baik terhadap karyawan maupun perusahaan, implementasi peraturan perusahaan dilakukan secara adil dan merata, gaji diberikan sesuai kontribusi karyawan hal tersebut akan membuat komitmen awal.
- b. *Trusted in the job*, berkaitan dengan apakah karyawan dipercaya dalam pekerjaannya. Indikatornya adalah dipercaya menggunakan dan menguasai aset perusahaan untuk tujuan yang tepat, didorong mencoba cara dan metode yang baru dalam melakukan pekerjaan, mengatur waktu sendiri dalam bekerja, diberi keleluasaan dalam mengambil keputusan, dipercaya mengetahui informasi (terbatas) mengenai perusahaan. Jika karyawan dalam bekerja memperoleh kepercayaan yang penuh, maka akan membuat dirinya diakui oleh organisasi dan pada akhirnya akan menimbulkan kelekatan.
- c. *Availability of the right resources*, berkenaan dengan apakah karyawan diberikan sumber daya yang memadai untuk bisa bekerja dengan baik. Hal ini menyangkut ketersediaan peralatan dan perlengkapan kerja, pelatihan dan peluang pengembangan diri, tersedianya waktu yang cukup untuk

menyelesaikan pekerjaan, jumlah yang memadai untuk merampungkan pekerjaan.

- d. *Genuine care and concern for employees*, berkaitan dengan apakah perusahaan memperlihatkan perhatian dan kepedulian yang tulus terhadap kondisi karyawan. Hal ini menyangkut kepedulian terhadap perasaan karyawan dalam bekerja di perusahaan, tunjangan keluarga, memikirkan karir jangka panjang karyawan, umpan balik mengenai kinerja, perusahaan membantu bila terjadi kebutuhan mendesak.
- e. *Having well-defined job*, hal ini berhubungan dengan apakah karyawan memiliki pekerjaan yang terdefinisi dengan jelas. Indikatornya menyangkut deskripsi kerja yang jelas, target jangka pendek yang gamblang, tidak ada perintah yang simpang siur, hasil yang diharapkan atasan harus jelas.

Luthans (dalam Teresia & Suyasa, 2008) mengemukakan dua faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi :

1. Faktor Personal
 - a. Jenis kelamin

Karyawan laki-laki dan perempuan secara fisik memiliki perbedaan, sehingga secara kodratnya karyawan perempuan lebih sering tidak masuk kerja dibandingkan laki-laki, misalnya hamil dan melahirkan (Kuncoro, 2014). Walaupun demikian, karyawan wanita cenderung lebih rajin, disiplin dan teliti (Sopiah dalam Kuncoro, 2014). Disini karyawan perempuan lebih berkomitmen tinggi kepada organisasi.

b. Tingkat pendidikan

Karyawan berpendidikan rendah memiliki komitmen yang lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan berpendidikan tinggi (Kuncoro, 2014). Karyawan dengan tingkat pendidikan yang tinggi cenderung lebih memiliki kesempatan atau peluang kerja yang lebih banyak, sehingga membuat keterikatan di suatu organisasi berkurang.

c. Usia

Usia dapat menentukan kemampuan seseorang dalam bekerja, termasuk dalam menerima stimulus yang diberikan oleh orang lain. Di dalam bekerja, usia karyawan sangat berpengaruh untuk kesetiaan maupun tidak meninggalkan organisasi. Karyawan dengan usia yang lebih tua cenderung lebih berkomitmen dibandingkan dengan karyawan dengan usia muda. Karena pada usia tertentu karyawan tidak bisa berpindah-pindah pekerjaan.

d. Lama bekerja

Karyawan yang telah lama bekerja akan merasa investasi yang telah ada (berupa waktu, usaha, dan jabatan) tidak dapat tergantikan apabila karyawan meninggalkan organisasi (Kuncoro, 2014). Karyawan yang telah lama bekerja akan lebih berkomitmen terhadap organisasi, sedangkan karyawan yang belum lama bekerja akan berbeda komitmen organisasinya dengan karyawan yang telah lama bekerja.

2. Faktor Organisasi

a. Karakteristik pekerjaan

Karakteristik pekerjaan yang menimbulkan motivasi (seperti pekerjaan yang bermakna, otonomi, & umpan balik) memperbesar kemungkinan timbulnya motivasi internal (Teresia & Suyasa, 2008). Karakteristik pekerjaan yang jelas dapat menimbulkan rasa tanggungjawab dan kelekatan terhadap organisasi.

b. Karakteristik struktur organisasi

Karakteristik struktur dipengaruhi besarnya organisasi dan bentuk organisasi (desentralisasi dan sentralisasi). Desentralisasi akan menyebabkan komitmen tinggi, sedangkan sentralisasi menyebabkan komitmen rendah. Desentralisasi membuat setiap karyawan dapat berpartisipasi dalam proses pengambilan keputusan (Kuncoro, 2014).

c. Karakteristik atau kualitas pengalaman kerja.

Karyawan yang memiliki komitmen tinggi cenderung memiliki pengalaman kerja yang menyenangkan, seperti mendapat rekan kerja yang baik, di dalam organisasi tersebut merasa terpenuhi akan keinginannya dan diakui oleh organisasi.

Menurut Amstrong (dalam Yuwono dkk, 2005) terdapat tiga faktor yang berkaitan dengan keberadaan komitmen organisasi yakni :

- a. Karakteristik pribadi atau karakteristik personal, termasuk di dalamnya faktor kepribadian, umur serta tingkat pendidikan.

- b. Karakteristik pekerjaan, termasuk di dalamnya tantangan, kesempatan untuk berinteraksi sosial dan jumlah umpan-balik yang diterima individu tersebut.
- c. Pengalaman kerja, termasuk di dalamnya sikap terhadap organisasi, kebebasan atau independensi, serta realisasi terhadap harapan-harapan di dalam organisasi.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan mengenai faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah berupa faktor personal yang meliputi jenis kelamin, tingkat pendidikan, usia, lama bekerja, dan faktor kepribadian. Yang kedua adalah faktor organisasi yang berupa karakteristik pekerjaan, kualitas pengalaman kerja dan karakteristik struktur organisasi.

3. Aspek-aspek Komitmen Organisasi

Steers (dalam Kuntjoro, 2002) menyebutkan tiga aspek utama dari komitmen organisasi :

- a. Identifikasi, yaitu bentuk kepercayaan pegawai terhadap organisasi. Dapat dilakukan dengan memodifikasi tujuan organisasi, sehingga mencakup beberapa tujuan pribadi para pegawai ataupun dengan kata lain organisasi memasukkan pula kebutuhan dan keinginan pegawai dalam tujuan organisasinya. Hal ini terlihat pada sikap karyawan dalam menerima kebijakan organisasi, adanya kemauan nilai-nilai organisasi, dan rasa bangga menjadi bagian dari organisasi.
- b. Keterlibatan atau partisipasi pegawai dalam aktivitas-aktivitas kerja. Hal ini penting untuk diperhatikan karena adanya keterlibatan pegawai

menyebabkan mereka akan mau dan senang bekerja sama baik dengan pimpinan ataupun dengan sesama teman kerja. Dalam bekerja, karyawan akan bertanggung jawab dengan tugas yang diberikan serta berperan aktif di dalam organisasi.

- c. Loyalitas, yang memiliki makna kesediaan seseorang untuk melanggengkan hubungannya dengan organisasi, kalau perlu dengan mengorbankan kepentingan pribadinya tanpa mengharapkan apapun dari organisasi. Karyawan dengan loyalitas tinggi, akan memberikan kontribusi pada organisasi.

Allen dan Meyer (1991) mengemukakan tiga komponen komitmen organisasi, yaitu :

1. Komitmen afektif (*affective commitment*)

Affective commitment adalah keterikatan emosional karyawan, identifikasi, dan keterlibatan dalam organisasi. Meyer & Hersovitch (dalam King, 2010) mengemukakan bahwa komitmen afektif (*affective commitment*) menunjukkan keterikatan emosional terhadap tempat kerja. Greenberg & Baron (dalam Teresia & Suyasa, 2008) *affective commitment* adalah kekuatan hasrat karyawan untuk bekerja pada organisasi karena setuju dengan tujuan dan nilai-nilai organisasi. *Affective commitment* mengacu pada kelekatan emosional dan identifikasi karyawan dengan organisasi (Sweeney & McFarlin, dalam Teresia & Suyasa, 2008). Karyawan dengan *affective commitment* yang tinggi, akan tetap berada di dalam organisasi dan membantu mewujudkan misi dan tujuan organisasi.

2. Komitmen kelanjutan (*continuance commitment*)

Continuance commitment adalah komitmen berdasarkan kerugian yang berhubungan dengan keluarnya karyawan dari organisasi. Karyawan dengan *continuance commitment* yang tinggi dan telah lama bekerja, akan selalu berada di organisasi dan tidak meninggalkan organisasinya. Komitmen berkelanjutan adalah nilai ekonomi yang dirasa dari bertahan dalam suatu organisasi bila dibandingkan dengan meninggalkan organisasi tersebut (Robbin & Judge, 2009). Menurut Meyer & Hersovitch (dalam King, 2010), komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*) berasal dari persepsi pegawai bahwa meninggalkan organisasi akan terlalu mahal, baik secara ekonomi maupun sosial.

3. Komitmen normatif (*normative commitment*)

Normative commitment adalah perasaan wajib untuk tetap berada dalam organisasi karena memang harus begitu, tindakan tersebut merupakan hal benar yang harus dilakukan. *Normative commitment* menyangkut merasa berkewajiban untuk tetap bekerja pada pemimpinnya. Perasaan ini timbul karena telah mendapat keuntungan dari pemimpin, seperti pembayaran kuliah atau pelatihan keterampilan khusus (Schultz & Schultz dalam Teresia & Suyasa, 2008). Karyawan dengan *normative commitment* yang tinggi sangat mempedulikan apa yang dipikirkan oleh orang lain apabila meninggalkan organisasi. Karyawan tidak ingin mengecewakan pemimpinnya dan khawatir rekan kerja akan berpikir kurang baik dengan pengunduran dirinya (Greenberg & Baron dalam Teresia & Suyasa, 2008).

Berdasarkan dari pemaparan di atas, peneliti menggunakan aspek yang dikemukakan oleh Allen & Meyer (1991) meliputi *affective commitment*, *continuance commitment*, dan *normative commitment* sebagai acuan untuk mengukur komitmen organisasi.

B. Persepsi Terhadap Program Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)

1. Pengertian Persepsi

Persepsi merupakan suatu proses yang didahului oleh proses penginderaan, yaitu merupakan proses diterimanya stimulus oleh individu melalui alat indera atau juga disebut proses sensoris. Namun proses itu tidak berhenti begitu saja, melainkan stimulus tersebut diteruskan dan proses selanjutnya merupakan proses persepsi (Walgito, 2004).

Persepsi merupakan proses yang *integrated* dalam diri individu terhadap stimulus yang diterimanya (Moskowitz & Orgel dalam Walgito, 2004). Dengan demikian dapat dikemukakan bahwa persepsi itu merupakan perorganisasian, penginterpretasian terhadap stimulus yang diinderanya sehingga merupakan sesuatu yang berarti, dan merupakan respon yang *integrated* dalam diri individu.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa persepsi merupakan suatu proses menginterpretasi atau menafsirkan informasi yang diperoleh melalui sistem indera manusia. Misalnya pada waktu seorang melihat sebuah gambar, membaca tulisan, atau mendengar suara tertentu, ia akan melakukan interpretasi berdasarkan pengetahuan yang dimilikinya dan relevan dengan hal-hal itu.

2. Pengertian Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)

Pengertian Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) itu menurut Mangkunegara (2002) adalah upaya untuk menjamin dan menjaga kesehatan serta keutuhan jasmani dan rohani para tenaga kerja khususnya manusia, menuju masyarakat yang adil dan makmur. Menurut Sedarmayanti (2009), keselamatan dan kesehatan kerja (K3) adalah pengawasan terhadap orang, mesin, material dan metode yang mencakup lingkungan kerja agar pekerja tidak mengalami cedera.

Menurut Sastrohadiwiryo (dalam Anggraini, 2008), Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) merupakan suatu upaya untuk mencegah dan mengurangi risiko kecelakaan dan penyakit kerja. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) merupakan proses secara komprehensif untuk mengupayakan pencegahan kecelakaan dan penyakit kerja (Simanjuntak dalam Anggraini, 2008).

Uraian di atas dapat disimpulkan bahwa pengertian dari kesehatan dan keselamatan kerja (K3) yaitu upaya dalam menjamin dan menjaga kesehatan terhadap pengawasan dalam lingkungan kerja agar para pekerja tidak mengalami cedera.

3. Pengertian Program Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)

Program K3 merupakan rencana usaha yang penerapannya berguna untuk mencegah kemungkinan terjadinya kecelakaan kerja dan penyakit yang disebabkan oleh pekerjaan dan lingkungan kerja (Aprillia, 2008). Program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) adalah suatu sistem yang

dirancang untuk menjamin keselamatan yang baik pada semua personel di tempat kerja agar tidak menderita luka maupun menyebabkan penyakit di tempat kerja dengan mematuhi atau taat pada hukum dan aturan keselamatan dan kesehatan kerja, yang tercermin pada perubahan sikap menuju keselamatan di tempat kerja (Dewi, 2006).

Menurut Siahaan (2005), program K3 adalah bagian dari sistem manajemen yang penerapannya berguna untuk mencegah kemungkinan terjadinya kecelakaan kerja dan penyakit yang disebabkan pekerjaan dan lingkungan fisik.

Dari uraian pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa program kesehatan dan keselamatan kerja (K3) adalah upaya perusahaan untuk bisa memberikan suatu bentuk penjaminan pencegahan kecelakaan kerja kepada karyawannya agar dapat selalu berjalan dengan aman dan baik.

4. Pengertian Persepsi Terhadap Program Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)

Persepsi terhadap program kesehatan dan keselamatan kerja (K3) adalah pandangan karyawan terhadap apa yang diberikan perusahaan yang bertujuan supaya karyawan terjaga dan terjamin keselamatan dan kesehatan kerjanya (Azwar dalam Dianniar, 2013).

Persepsi terhadap program kesehatan dan keselamatan kerja (K3) adalah proses psikologis yang memungkinkan karyawan untuk menginterpretasikan, menilai dan mendiskriminasikan tentang suatu program yang terdapat di lingkungan kerja atau tempat kerja dimana

penerapan program tersebut dapat mencegah timbulnya penyakit akibat kerja, kerusakan atau kerugian, kejadian yang tak diduga dan tidak dikehendaki sehingga dapat mengacaukan proses yang telah diatur dari suatu aktivitas kerja (Fauzia, 2000).

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa persepsi terhadap program kesehatan dan keselamatan kerja (K3) adalah proses psikologis yang memungkinkan karyawan untuk menginterpretasikan dan menilai tentang suatu program yang terdapat di lingkungan kerja atau tempat kerja terhadap apa yang diberikan oleh perusahaan untuk mencegah adanya cedera.

5. Aspek-aspek Persepsi Terhadap Program Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)

Yenny (dalam Darmawang, 1997) menyebutkan bahwa aspek-aspek keselamatan kerja yang perlu diperhatikan dalam menjaga keselamatan di tempat kerja adalah :

- (a) Lingkungan kerja, yang dimaksud lingkungan kerja ialah segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.
- (b) Mesin dan peralatan, yaitu kondisi mesin dan peralatan kerja dapat berpengaruh baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kemungkinan timbulnya kasus kecelakaan kerja.

- (c) Bahan yang digunakan, dimana dalam menggunakan bahan-bahan perlu dicermati, dan harus diperiksa terlebih dahulu agar tidak membahayakan kesehatan karyawan.
- (d) Keadaan dan kondisi karyawan, dimana kondisi fisik karyawan sangat berpengaruh terhadap produktivitas. Contohnya jika karyawan sedang tidak sehat akan mempengaruhi produktivitas dan sebaliknya.
- (e) Cara kerja, dimana keberhasilan kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya sangat ditentukan oleh kebiasaan kerja yang benar. Kebiasaan kerja yang benar harus memperhatikan beberapa aspek, antara lain: peralatan yang digunakan, posisi kerja, dan penggunaan alat bantu.
- (f) Komunikasi, saat bekerja memerlukan komunikasi yang baik agar dapat berjalan lancar.
- (g) Manajemen, dengan upaya perlindungan agar pekerja selalu dalam keadaan selamat selama melakukan pekerjaan ditempat kerja. Suma'mur (dalam Darmawang, 1997) menambahkan aspek
- (i) Pelayanan kesehatan di tempat kerja, yaitu preventif, kuratif, promotif dan rehabilitatif. Perusahaan memberikan pelayanan kesehatan di tempat kerja yaitu dengan pencegahan terjadinya penyakit akibat kerja, pengobatan berupa perawatan kesehatan, meningkatkan kemampuan hidup dan derajat kesehatan karyawan, memberikan penyuluhan dan latihan keterampilan

dalam rangka pelayanan kesehatan serta pemulihan masa perawatan dan meningkatkan kemampuan mental dan fisik karyawan yang tadinya tidak mampu dapat menjadi lebih mampu untuk bekerja lebih efisien.

Menurut Anoraga (2005) mengemukakan aspek-aspek keselamatan dan kesehatan kerja (K3) meliputi:

a. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja merupakan tempat dimana seseorang atau karyawan dalam beraktifitas bekerja. Lingkungan kerja dalam hal ini menyangkut kondisi kerja, seperti ventilasi, suhu, penerangan dan situasinya.

b. Alat kerja dan bahan

Alat kerja dan bahan merupakan suatu hal yang pokok dibutuhkan oleh perusahaan untuk memproduksi barang. Dalam memproduksi barang, alat-alat kerja sangatlah vital yang digunakan oleh para pekerja dalam melakukan kegiatan proses produksi dan disamping itu adalah bahan-bahan utama yang akan dijadikan barang.

c. Cara melakukan pekerjaan

Setiap bagian-bagian produksi memiliki cara-cara melakukan pekerjaan yang berbeda-beda yang dimiliki oleh karyawan. Cara-cara yang biasanya dilakukan oleh karyawan dalam melakukan semua aktifitas pekerjaan, misalnya menggunakan peralatan yang sudah tersedia dan pelindung diri secara tepat dan mematuhi peraturan penggunaan peralatan tersebut dan memahami cara mengoperasikan mesin.

Dalam penelitian ini aspek yang digunakan yaitu lingkungan kerja, mesin dan peralatan, bahan yang digunakan, keadaan dan kondisi karyawan, cara kerja, komunikasi, manajemen, pelatihan K3, dan pelayanan kesehatan di tempat kerja, yaitu preventif, kuratif, promotif dan rehabilitatif.

C. Hubungan antara Persepsi terhadap Program Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) dengan Komitmen Organisasi

Awal proses pembentukan komitmen terjadi sebagai akibat adanya interaksi antara karakteristik personal dengan karakteristik pekerjaan. Interaksi akan membentuk harapan karyawan tentang pekerjaannya. Tingkat komitmen karyawan terletak pada seberapa besar perbedaan antara karakteristik personal dengan karakteristik pekerjaan. Keseimbangan di antaranya merupakan prasyarat utama untuk membentuk komitmen. Proses kedua pembentukan komitmen terjadi setelah karyawan mulai bekerja. Selama bekerja, karyawan akan mempertimbangkan mengenai pekerjaan, pengawasan, upah, kelompok kerja, dan keadaan organisasi, sehingga akan menimbulkan perasaan bertanggung jawab pada diri karyawan. Proses pembentukan komitmen tahap ketiga terjadi dalam waktu yang relatif panjang sejak awal hingga menjelang akhir karir seseorang. Selama pengabdian pelaksanaan pekerjaan, menimbulkan banyak peristiwa, misalnya: investasi yang semakin besar, keterlibatan sosial semakin luas, mobilitas pekerjaan yang tinggi, dan adanya banyak pengorbanan. Peristiwa-peristiwa ini timbul bersamaan dengan meningkatnya jenjang karir, sehingga cukup kuat alasan bagi karyawan untuk tetap tinggal bersama perusahaan (Oktorita dkk, 2001).

Peningkatan K3 terdapat salah satu faktor yang mempengaruhi yaitu komitmen organisasi. Ada tiga aspek komitmen organisasi yang berhubungan dengan K3 yaitu komitmen afektif (*affective commitment*), komitmen kelanjutan (*continuance commitment*), dan komitmen normatif (*normative commitment*). Dampak penerapan K3 terhadap komitmen afektif (*affective commitment*), karena dengan program K3 yang sesuai standar akan membuat karyawan merasa nyaman, aman dan tenang dalam bekerja di perusahaan. Karyawan dengan komitmen afektif yang tinggi ingin selalu ada di dalam organisasi tersebut, karena memiliki ikatan emosional terhadap organisasi. Karyawan yang berkomitmen akan ditandai dengan tingkat kehadiran tinggi, keterlibatan aktif terhadap perusahaan, kepuasan dalam diri karyawan, keterikatan yang kuat dan berorientasi pada pencapaian tujuan.

Penerapan K3 juga berdampak pada komitmen kelanjutan (*continuance commitment*), dimana program K3 yang baik akan memberikan pertimbangan untung maupun rugi di dalam diri karyawan yang berkaitan dengan keinginan untuk tetap bekerja atau justru meninggalkan organisasi. Sedangkan pengaruh penerapan K3 terhadap komitmen normatif (*normative commitment*), jika program K3 dirasa atau dipandang efektif dan sesuai dengan prosedur akan menumbuhkan rasa kesetiaan terhadap perusahaan. Tingkat komitmen karyawan terhadap perusahaan akan dipengaruhi oleh sikap karyawan terhadap perusahaan yang mencakup penerapan program K3. Sikap positif akan muncul bilamana karyawan merasakan penerapan program K3 membuat dirinya

nyaman, lebih terlindungi keselamatannya, dan akan memunculkan suatu perilaku yang positif pula.

Van Dyne dan Graham (dalam Coetzee, 2005) menyatakan bahwa faktor personal, situasional, dan posisi dapat mempengaruhi komitmen karyawan dalam suatu organisasi. Faktor situasional seperti penggunaan sarana-sarana produksi alat yang digunakan (manual, semi manual, mesin) serta teknologi dan lingkungan kerja yang ada di dalam perusahaan.

Komitmen organisasi dikembangkan pada bentuk hubungan yang bersifat *exchange theory* yaitu melihat adanya hubungan timbal balik antara pemenuhan kebutuhan karyawan yang diterima dari tempat kerja dengan kontribusi yang telah diberikan oleh perusahaan. Bila perusahaan memberikan pelayanan terbaik mengenai program K3, maka karyawan akan memberikan *reward* dengan bersikap loyal terhadap perusahaan. Kesesuaian *reward* dengan kontribusi membuat karyawan berkomitmen untuk tetap memelihara kinerja yang positif. Sehingga kesehatan dan keselamatan kerja (K3) sangat berpengaruh dalam upaya komitmen organisasi karyawan. Sementara program K3 yang oleh karyawan dirasa atau dipandang efektif dan sesuai dengan prosedur akan menumbuhkan kepuasan dalam diri karyawan, sehingga dapat dijadikan alat prediksi terhadap komitmen karyawan (Oktorita dkk, 2001).

Terdapat berbagai cara dalam meningkatkan suatu komitmen organisasi karyawan. Terbentuknya komitmen organisasi itu sendiri disebabkan karena adanya tuntutan pekerjaan yang berlaku dalam perusahaan tersebut. Komitmen organisasi muncul karena adanya suatu dorongan maupun hasil yang baik bagi

perusahaan maupun karyawan. Faktor komitmen organisasi yang berkaitan dengan kesehatan dan keselamatan kerja (K3) yaitu terdapat pada kondisi eksternal dan internal, dari kondisi internal yang mempengaruhi komitmen itu adalah *capacity* (kemampuan). Pada kondisi eksternalnya berupa lingkungan kerja yang ada pada perusahaan dan sarana prasarana yang dipergunakan untuk bekerja, sedangkan dari kondisi internalnya berupa faktor dari manusia itu sendiri dan kemampuan yang dimiliki karyawan. Faktor tersebut merupakan salah satu faktor penting yang mendukung peningkatan komitmen organisasi karyawan. Komitmen terhadap perusahaan berkaitan dengan pelaksanaan program K3, yang memberikan rasa ketenangan dan kenyamanan bekerja pada karyawan. Ditinjau dari segi keilmuan, K3 dapat diartikan sebagai ilmu pengetahuan dan penerapannya guna mencegah kemungkinan terjadinya kecelakaan kerja dan penyakit yang disebabkan oleh pekerjaan di lingkungan kerja (Manulang, 1990).

Sarana prasarana yang baik di tempat kerja membuat karyawan semakin berkomitmen dalam bekerja. Program kesehatan dan keselamatan kerja (K3) tentunya akan memberikan dampak yang positif untuk karyawan dan perusahaan, sehingga memberikan kenyamanan karyawan dalam bekerja. Kesehatan dan keselamatan kerja (K3) menurut Mangkunegara (2002), adalah upaya untuk menjamin dan menjaga kesehatan serta keutuhan jasmani dan rohani para tenaga kerja khususnya manusia, menuju masyarakat yang adil dan makmur.

Upaya untuk meningkatkan program K3 oleh perusahaan akan menyebabkan karyawan merasa nyaman dan mempunyai rasa memiliki (*sense of belonging*) di perusahaan dan rasa ikut bertanggung jawab (*sense of responsibility*) terhadap pekerjaan yang dihadapi, yang akan mempengaruhi keterikatan (*commitment*) karyawan terhadap kerja dan perusahaan (Oktorita dkk, 2001). Hal tersebut akan berpengaruh terhadap kondisi psikis karyawan. Jika karyawan merasa program K3 baik maka akan menimbulkan perasaan nyaman, rasa memiliki, rasa ikut bertanggung jawab terhadap perusahaan, sehingga mempengaruhi keterikatan karyawan. Karyawan yang seperti itu akan merasa diakui oleh organisasi yang berujung pada pencapaian tujuan perusahaan.

Program kesehatan dan keselamatan kerja (K3) sangat penting karena ketika karyawan memberikan persepsi yang baik tentang program K3, maka akan mencegah terjadinya kecelakaan kerja dan karyawan akan lebih memperhatikan kesehatan dan keselamatan dalam bekerja sehingga dalam bekerja karyawan akan menunjukkan kinerja yang baik. Persepsi tentang program K3 itu bisa timbul ketika para karyawan mendapatkan jaminan K3 yang diberikan oleh perusahaan, dimana setelah karyawan tersebut merasakan bahwa jaminan kesehatan dan keselamatan kerja dapat mendukung bagi aktivitas kerja karyawan lalu karyawan bisa memberi opini dan penilaian (Ruky, 2002). Bila karyawan merasa sehat dan aman dalam bekerja maka akan mempengaruhi dalam bekerja. Jika persepsi terhadap program K3 tinggi, maka akan menjadikan karyawan semakin berkomitmen terhadap perusahaan. Dan

sebaliknya jika persepsi terhadap program K3 rendah maka komitmen organisasi pada karyawan akan menurun.

Berdasarkan uraian di atas dapat diambil kesimpulan bahwa program K3 dapat berjalan dengan baik apabila ditunjang dengan adanya peran karyawan dalam mempersepsikan pentingnya program K3, misalnya kesadaran karyawan untuk tidak ceroboh dalam bekerja. Apabila karyawan dapat melaksanakannya maka akan mencapai keadaan kerja yang menguntungkan dan semua itu tidak terlepas dari adanya pemberian program K3, jika karyawan mempunyai penilaian negatif tentang program K3 akan mengakibatkan rendahnya komitmen karyawan dan menurunnya produksi.

D. Hipotesa

Berdasarkan uraian di atas, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini ada hubungan positif antara persepsi terhadap program kesehatan dan keselamatan kerja (K3) dengan komitmen organisasi karyawan pada perusahaan. Semakin positif persepsi terhadap program kesehatan dan keselamatan kerja, maka semakin tinggi komitmen organisasi karyawan pada perusahaan. Dan sebaliknya, semakin negatif persepsi terhadap program kesehatan dan keselamatan kerja (K3) maka semakin rendah pula komitmen organisasi karyawan pada perusahaan..

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Identifikasi Variabel Penelitian

Adapun variabel-variabel dalam penelitian ini adalah :

1. Variabel Tergantung : Komitmen Organisasi
2. Variabel Bebas : Persepsi terhadap Program Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)

B. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Definisi operasional variabel penelitian tersebut adalah sebagai berikut :

1. Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merupakan sikap ketertarikan pada organisasi, yang menimbulkan perilaku positif sehingga membuat karyawan memiliki ikatan kejiwaan, keterlibatan kerja, kesetiaan dan perasaan percaya pada nilai-nilai organisasi. Komitmen organisasi juga menyangkut kondisi psikologis yang menjelaskan hubungan karyawan dengan orang lain. Komitmen organisasi ditunjukkan oleh tiga dimensi yang telah diungkapkan oleh Allen & Meyer (1991) meliputi : *affective commitment*, *continuance commitment* dan *normative commitment*.

Komitmen organisasi dalam penelitian ini diperoleh skor akhir jawaban subyek dari skala yang menunjukkan adanya komitmen organisasi di perusahaan. Semakin tinggi skor komitmen organisasi maka semakin

tinggi pula komitmen organisasi yang ada di perusahaan. Dan begitu juga sebaliknya, semakin rendah skor komitmen organisasi maka rendah juga komitmen organisasi di perusahaan.

2. Persepsi terhadap Program Kesehatan dan Keselamatan Kerja

Persepsi terhadap Program kesehatan dan keselamatan kerja (K3) adalah proses psikologis yang memungkinkan karyawan untuk menginterpretasikan dan menilai tentang suatu program yang terdapat di lingkungan kerja atau tempat kerja terhadap apa yang diberikan oleh perusahaan untuk mencegah adanya cedera. Dalam penelitian ini aspek yang digunakan yaitu lingkungan kerja, keadaan mesin dan peralatan, keadaan dan kondisi karyawan, cara kerja, komunikasi, manajemen, pelatihan K3, bahan yang digunakan, dan pelayanan kesehatan secara preventif, kuratif dan rehabilitatif.

Persepsi karyawan terhadap program K3 dalam penelitian ini diperoleh skor total yang telah dijawab subyek dari skala yang menunjukkan adanya tingkat persepsi terhadap program K3. Semakin tinggi skor yang diperoleh, maka akan menunjukkan bahwa semakin positif persepsi karyawan terhadap program K3. Dan sebaliknya, semakin rendah skor yang diperoleh maka menunjukkan bahwa program K3 kurang mendukung di dalam perusahaan.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek atau subyek yang menjadi kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Kelompok subyek ini harus memiliki ciri-ciri atau karakteristik-karakteristik bersama yang membedakannya dari kelompok subyek yang lain (Azwar, 2007).

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Dan Liris yang bergerak di bidang tekstil. Adapun karakteristik populasi dalam penelitian ini yaitu :

a. Karyawan yang bekerja di bagian produksi.

Karyawan difokuskan pada bagian produksi untuk mendapatkan kesamaan persepsi mengenai bidang pekerjaannya. Pemilihan pada bagian produksi juga disebabkan karena populasi yang dipilih pada perusahaan akan lebih banyak terlibat langsung dalam program K3, seperti penggunaan alat pelindung diri dalam mencegah kecelakaan kerja.

b. Karyawan dengan masa kerja satu tahun

Alasan pemilihan karakteristik populasi ini karena karyawan yang telah bekerja kurang lebih satu tahun, akan memiliki tingkat komitmen organisasi yang tinggi terhadap perusahaan. Karyawan juga lebih

mengerti dan memahami tentang program yang sudah ada di perusahaan, sehingga lebih mengetahui keadaan pada perusahaan.

2. Sampel

Menurut Hadi (2004), sampel adalah sejumlah subyek yang jumlahnya kurang dari populasi. Pengambilan sampel harus dilakukan sedemikian rupa sehingga diperoleh sampel yang benar-benar dapat berfungsi sebagai contoh atau dapat menggambarkan keadaan populasi yang sebenarnya (Arikunto, 2006). Sampel pada penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT. Dan Liris yang bekerja pada bagian produksi dengan lama bekerja satu tahun. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian adalah 63 orang.

3. Teknik Pengambilan Sampel

Dalam penelitian ini, sampel yang digunakan adalah karyawan PT. Dan Liris dengan seluruh karyawan bagian produksi. Pengambilan sumber data penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling* yaitu pengambilan sampel didasarkan pada pilihan penelitian tentang aspek apa dan siapa yang dijadikan fokus pada saat situasi tertentu dan saat ini terus menerus sepanjang penelitian. Bersifat *purposive* yaitu sesuai dengan tujuan penelitian dengan kriteria tertentu. Dalam penelitian ini, yang menjadi sampel adalah karyawan PT. Dan Liris, yaitu seluruh karyawan bagian produksi yang telah bekerja lebih dari satu tahun.

D. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yaitu metode pengumpulan data berupa suatu pernyataan (*statement*) tentang sifat, keadaan, kegiatan tertentu, dan sejenisnya. Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan skala sebagai alat ukur psikologis (Azwar, 2002). Alasan menggunakan skala adalah sebagai alat-alat pengumpulan data dalam penelitian ini, yaitu subyek adalah orang yang paling mengerti tentang dirinya sendiri, apa yang dinyatakan subyek kepada peneliti benar-benar dapat dipercaya dan interpretasi subyek terhadap pertanyaan yang diajukan adalah sama dengan yang dimaksud peneliti.

Skala yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan model skala likert dengan empat alternatif respon jawaban. Kemungkinan jawaban di tengah-tengah sedikit mungkin dihindarkan, sehingga dalam penelitian ini subyek diminta memilih salah satu dari empat alternatif respon yang disediakan yang sesuai dengan keadaan subyek (Hadi, 2001).

Pengukuran terhadap subyek penelitian menggunakan dua skala yaitu, skala komitmen organisasi dan skala persepsi K3.

1. Skala Komitmen Organisasi

Untuk mengukur komitmen organisasi menggunakan skala komitmen organisasi yang mengungkap aspek *affective commitment*, *continuance commitment*, dan *normative commitment*.

Dalam penelitian ini, pengukuran skala menggunakan skala *Likert*. Skala ini menggunakan empat alternatif respon jawaban yaitu

Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak Sesuai (TS), Sangat Tidak Sesuai (STS). Item-item tersebut dikelompokkan ke dalam item favorabel dan item unfavorabel, dengan memberikan penilaian yang berbeda.

Untuk pernyataan *favorable* nilai yang diberikan adalah :

- a. Jawaban Sangat Sesuai (SS) : 4
- b. Jawaban Sesuai (S) : 3
- c. Jawaban Tidak Sesuai (TS) : 2
- d. Jawaban Sangat Tidak Sesuai (STS) : 1

Untuk pernyataan *unfavorable* nilai yang diberikan adalah :

- a. Jawaban Sangat Sesuai (SS) : 1
- b. Jawaban Sesuai (S) : 2
- c. Jawaban Tidak Sesuai (TS) : 3
- d. Jawaban Sangat Tidak Sesuai (STS) : 4

Gambaran komitmen karyawan terhadap organisasi terlihat dari skor total yang telah diperoleh subyek. Semakin baik komitmen karyawan terhadap organisasi, maka akan memperoleh skor yang tinggi.

Butir-butir angket yang mengungkap komitmen organisasi dapat dilihat pada tabel 1.

2. Skala Persepsi terhadap Program Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)

Persepsi terhadap program K3 diukur dengan menggunakan skala persepsi terhadap program K3 yang mengungkap aspek lingkungan kerja, keadaan mesin dan peralatan, keadaan dan kondisi karyawan, cara kerja,

komunikasi, manajemen, pelatihan K3, bahan yang digunakan, dan pelayanan kesehatan secara preventif, kuratif dan rehabilitatif.

Penelitian ini menggunakan skala *Likert* dengan empat alternatif respon jawaban yaitu Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS).

Untuk pernyataan *favorable* nilai yang diberikan adalah :

- a. Jawaban Sangat Setuju (SS) : 4
- b. Jawaban Setuju (S) : 3
- c. Jawaban Tidak Setuju (TS) : 2
- d. Jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) : 1

Untuk pernyataan *unfavorable* nilai yang diberikan adalah :

- a. Jawaban Sangat Setuju (SS) : 1
- b. Jawaban Setuju (S) : 2
- c. Jawaban Tidak Setuju (TS) : 3
- d. Jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) : 4

Gambaran persepsi program K3 terhadap perusahaan terlihat dari skor total yang telah diperoleh subyek. Semakin baik persepsi karyawan mengenai program K3, maka akan memperoleh skor yang tinggi.

Butir-butir angket yang mengungkap komitmen organisasi dapat dilihat pada tabel 2.

Tabel 1.
Blue print komitmen organisasi

No	Aspek Komitmen Organisasi	Item Favorabel	Item Unfavorabel	Jumlah
1.	<i>Affective commitment</i>	1, 7, 13, 19, 25, 31,	2, 8, 14, 20, 26, 32, 37	13
2.	<i>Continuance commitment</i>	3, 9, 15, 21, 27, 33, 38	4, 10, 16, 22, 28, 34	13
3.	<i>Normative commitment</i>	5, 11, 17, 23, 29, 35, 39	6, 12, 18, 24, 30, 36	13
	Jumlah	20	19	39

Tabel 2.
Blue print persepsi program K3

No.	Aspek	Favorabel	Unfavorabel	Jumlah
1	Lingkungan Kerja	1, 19, 37	2, 20	5
2	Keadaan mesin dan peralatan	3, 21, 38	4, 22	5
3	Bahan yang digunakan	5, 23, 39	6, 24	5
4	Keadaan dan kondisi karyawan	7, 25, 40	8, 26	5
5	Cara kerja	9, 27, 41	10, 28	5
6	Komunikasi	11, 29	12, 30, 42	5
7	Manajemen	13, 31	14, 32, 43	5
8	Pelatihan K3	15, 33	16, 34, 44	5
9	Pelayanan kesehatan secara preventif, kuratif, dan rehabilitatif	17, 35	18, 36, 45	5
	Jumlah	23	22	45

E. Validitas dan Reliabilitas

Dalam kegiatan penelitian sosial dan psikologi salah satu masalah utama adalah masalah dalam memperoleh data informasi yang akurat dan

objektif. Kriteria tersebut antara lain adalah reliabel dan valid diperlihatkan oleh tingginya reliabilitas dan validitas hasil ukur suatu tes (Azwar, 2013).

1. Validitas

Menurut Azwar (2013), validitas adalah pertimbangan yang paling utama dalam mengevaluasi kualitas tes sebagai instrumen ukur. Suatu alat ukur dirancang hanya untuk satu tujuan spesifik sehingga hanya menghasilkan data yang valid untuk tujuan tertentu saja. Tujuan dari validitas adalah agar alat yang digunakan dalam penelitian ini akurat dan dapat dipercaya. Uji validitas dimaksudkan untuk menguji ketepatan item-item dalam kuesioner, apakah item-item yang ada mampu menggambarkan dan menjelaskan variabel yang diteliti.

Validitas dalam penelitian ini adalah validitas isi. Validitas isi adalah sejauhmana elemen-elemen dalam suatu instrumen ukur benar-benar relevan dan merupakan representasi dari konstruk yang sesuai dengan tujuan pengukuran (Haynes, Richard, & Kubany, dalam Azwar 2013).

2. Reliabilitas

Reliabilitas merupakan penerjemahan dari kata *reliability*. Suatu pengukuran yang mampu menghasilkan data yang memiliki tingkat reliabilitas tinggi disebut sebagai pengukuran yang reliabel (*reliable*). Walaupun istilah reliabilitas mempunyai berbagai nama lain seperti konsistensi, keterandalan, keterpercayaan, kestabilan, kejelasan, dan sebagainya, namun gagasan pokok yang terkandung dalam konsep

reliabilitas adalah sejauhmana hasil suatu proses pengukuran dapat dipercaya (Azwar, 2013).

Pengujian reliabilitas pada penelitian ini menggunakan reliabilitaas *single test*, dimana satu alat tes diberikan partisipan hanya sekali. Metode yang digunakan adalah *alpha cronbach* karena metode ini sesuai dengan alat ukur kepribadian dan alat ukur berbentuk skala sikap dengan alternatif pilihan jawaban. Koefisien *alpha cronbach* merupakan formula dasar dalam pendekatan konsistensi internal dan merupakan estimasi yang baik terhadap reliabilitas pada banyak situasi pengukuran dikarenakan sumber utama eror pengukuran dalam hal ini adalah masalah kelayakan sampel isi tes (Nunnally, dalam Azwar 2013). Keuntungan penggunaan *Alpha Cronbach* pada skor tes yang memenuhi asumsinya adalah bahwa bila koefisien yang dihasilkan cukup tinggi maka kita lebih yakin bahwa reliabilitas yang sesungguhnya memang tinggi (Azwar, 2013). Guna tujuan prediksi dan diagnosis individual, sebenarnya setiap tes dituntut untuk mampu menghasilkan skor yang memiliki koefisien reliabilitas yang setinggi mungkin, katakanlah di atas 0,90 (Azwar, 2013). Perhitungan data dilakukan dengan bantuan program computer *SPSS 20,0 for windows release*.

F. Teknik Analisis Data

Metode analisis data adalah metode yang digunakan untuk menyelidiki dan mengolah data yang telah terkumpul, sehingga mendapat suatu kesimpulan penelitian. Salah satu teknik statistik yang sering digunakan

untuk mencari hubungan antara dua variabel adalah teknik korelasi (Hadi, 2004). Hipotesis diuji dengan teknik analisis data dengan metode kuantitatif. Metode kuantitatif dilakukan dengan menggunakan metode statistik, alasannya statistik merupakan cara ilmiah yang dipersiapkan untuk mengumpulkan, menyusun, menyajikan dan menganalisis data penelitian yang berupa angka-angka. Lebih dari itu, statistik diharapkan dapat menyediakan dasar-dasar yang dapat dipertanggungjawabkan untuk menarik kesimpulan yang benar dan mengambil keputusan yang baik.

Metode yang digunakan untuk analisis adalah korelasi *product moment* dari Karl Pearson (Azwar, 2013) sesuai dengan jenis data yang diolah dan tujuan penelitian serta, menggunakan dua variabel. Perhitungan data menggunakan bantuan komputer program *SPSS 20.0 for Windows Release*.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Persiapan Penelitian

1. Orientasi tempat penelitian

a. Sejarah berdirinya PT. Dan Liris

Pada tahun 1920, generasi pertama dari keluarga Tjokrosaputro memulai bisnis industri rumahan, dengan menjual batik dari rumah ke rumah di kota Solo, Jawa Tengah. Seiring dengan berkembangnya bisnis, nama yang menyimbolkan kebudayaan Jawa dirasakan perlu, dan dipilihlah nama Keris. Kasom Tjokrosaputro kemudian melebur bisnis tersebut menjadi perusahaan swasta terbatas, PT. Batik Keris, pada tahun 1970. Kasom Tjokrosaputro kemudian melebur bisnis tersebut menjadi perusahaan swasta terbatas PT. Batik Keris pada tahun 1971. Putra Kasom, Handoko dan Handiman Tjokrosaputro, kemudian mengembangkan bisnis ke bidang produksi tekstil. Karena nama sebuah perusahaan memiliki arti yang sangat penting, keluarga mengambil keputusan untuk menamai perusahaan baru tersebut dengan nama Danliris atau lengkapnya PT. Dan Liris, yang diambil dari kata bahasa Jawa Udan Liris yang berarti hujan rintik-rintik atau gerimis. Seperti gerimis yang turun di awal musim hujan, merupakan hujan rintik-rintik yang ajeg berkesinambungan dan sangat bagus untuk menumbuhkan benih yang ditabur oleh para petani, agar menjadi tumbuhan yang kuat serta kokoh. Demikian halnya diharapkan dengan

bisnis Danliris yang menumbuhkembangkan kesejahteraan para stakeholdernya, yaitu para pemegang saham, karyawan, rekanan, dan masyarakat pada umumnya, khususnya masyarakat di sekitar lokasi pabrik. Dimulai hanya dengan Divisi Penenunan (*Weaving*) pada tanggal 25 April 1974, Danliris dengan cepat mengembangkan usahanya ke pemintalan (*Spinning*), pencelupan dan pewarnaan (*Dyeing*), penyempurnaan (*Finishing*), pencetakan tekstil bermotif (*Printing*), serta pembuatan pakaian jadi (*Garment*) pada tahun 1976.

Setelah 41 tahun, di bawah bimbingan Komisaris Utama, I.P. Elizabeth Sindoro, istri almarhum Handiman Tjokrosaputro, tongkat kepemimpinan telah diserahkan kepada generasi ketiga, Michelle Tjokrosaputro yang memegang pucuk kepemimpinan, membawahi 8.000 karyawan. Meskipun banyak tantangan yang harus dihadapi dalam tahun-tahun belakangan ini, Michelle dan team tetap mampu mempertahankan pertumbuhan perusahaan dengan visi yang progresif dan dengan tetap mengimplementasikan pendekatan yang proaktif serta budaya kolaboratif, seperti yang digambarkan oleh moto perusahaan “Maju Bersama Menjadi Yang Terbaik”.

b. Visi dan Misi perusahaan

➤ Visi perusahaan

Menjadi perusahaan tekstil yang terintegrasi, yang terkenal sebagai yang terbaik terutama oleh para *stakeholders*, yaitu pemegang saham, pelanggan, karyawan dan rekanan.

➤ Misi perusahaan

- 1) Menjadi perusahaan tekstil yang terintegrasi, yang dapat memuaskan pemegang saham melalui profit dan pelanggan melalui baiknya pelayanan pelanggan, kualitas dan harga.
- 2) Menyediakan lingkungan kerja yang menekankan kejujuran, kehati-hatian, keamanan dan penghargaan berdasarkan hasil.

c. Lokasi perusahaan

PT. Dan Liris beralamat di Kelurahan Banaran, Kecamatan Grogol, Kabupaten Sukoharjo 57193 Jawa Tengah, Indonesia. Dengan luas tanah 550.000m² dan area pabrik 400.000m².

2. Proses perijinan

Proses perijinan penelitian dimulai dengan menyerahkan proposal beserta surat ijin penelitian dari Fakultas Psikologi Universitas Setia Budi untuk diserahkan kepada Kepala Personalia PT. Dan Liris. Setelah memperoleh perijinan untuk melaksanakan penelitian di PT. Dan Liris mengenai hubungan persepsi kesehatan dan keselamatan kerja (K3) dengan komitmen organisasi pada PT. Dan Liris, kemudian peneliti melakukan *try out* dan wawancara.

3. Persiapan alat ukur

Persiapan penelitian diawali dengan menyusun skala persepsi program kesehatan dan keselamatan kerja (K3) dengan komitmen

organisasi. Terlebih dahulu menentukan aspek-aspek yang ada dalam setiap variabel yang kemudian dijabarkan dengan membuat item-item pernyataan dan menjadi sebuah *blue print*. Dari beberapa item-item pernyataan tersebut kemudian disusun menjadi skala persepsi kesehatan dan keselamatan kerja (K3) dengan komitmen organisasi. Setelah selesai menyusun skala dan mendapat ijin dari Dosen Pembimbing Skripsi maka skala tersebut digunakan untuk *try out* dan penelitian. Setelah melakukan *try out*, maka akan diketahui item-item yang gugur pada skala persepsi program kesehatan dan keselamatan kerja (K3) dengan komitmen organisasi.

4. Pelaksanaan uji coba alat ukur

Penelitian ini menggunakan pengumpulan data terpakai (*try out* terpakai). Pada *try out* terpakai ini, hasil *try out* dari item-item yang sah digunakan langsung untuk menguji hipotesis penelitian. Untuk mengetahui pelaksanaan uji coba alat ukur bisa dilihat pada tabel 3 :

Tabel 3.
Data Pelaksanaan Uji Coba Alat Ukur

Penyebaran Skala	Pengambilan Skala	Jumlah Skala yang tersebar	Jumlah Skala yang diambil	Jumlah Skala yang bisa diolah
5 September 2016	19 September 2016	50	50	43
17 Oktober 2016	1 November 2016	20	20	20

Uji coba alat ukur dilaksanakan pada tanggal 5 September 2016 pada 50 karyawan PT. Dan Liris. Skala yang akan diuji coba diserahkan pada pihak PT. Dan Liris dengan skala yang dimasukkan ke dalam amplop dan diberikan bolpoin di dalamnya sejumlah 50 eksemplar. Pada tanggal 19 September 2016, skala yang telah diisi oleh subyek diambil oleh peneliti dengan jumlah yang sama 50 skala kemudian peneliti melakukan skoring. Hasil skoring menunjukkan bahwa dari 50 skala yang diisi terdapat 7 subyek yang melakukan duplikasi terhadap jawaban tersebut. Maka peneliti tidak menggunakan 7 subyek tersebut dalam penelitian, sehingga hanya tersisa 43 kuesioner.

Dari 7 kuesioner yang telah diisi oleh subyek tidak bisa diolah dan dengan jumlah 43 kuesioner kurang memenuhi syarat untuk penelitian, maka peneliti menambahkan 20 kuesioner untuk dibagikan kembali. Hal tersebut membuat peneliti memilih menggunakan *try out* terpakai dengan menambah jumlah subyek dari yang sebelumnya 43 subyek menjadi 63 subyek. Peneliti menambahkan skala uji coba alat ukur yang kedua. Uji coba alat ukur ini dilakukan pada tanggal 17 Oktober 2016 sampai dengan tanggal 1 November 2016 dengan menambahkan 20 eksemplar skala kepada PT. Dan Liris Sukoharjo.

Skala yang dibuat terdiri dari 2 bagian skala, yang pertama skala komitmen organisasi yang berjumlah 39 item dan skala yang kedua dengan persepsi program kesehatan dan keselamatan kerja (K3) yang terdiri dari 45 item. Langkah selanjutnya setelah data terkumpul yaitu melakukan

seleksi item skala psikologi untuk memperoleh item yang valid dari masing-masing skala yang digunakan untuk proses analisis data. Setelah olah data, kemudian ditabulasikan dalam *Microsoft Office Excel for Windows 2007*. Perhitungan validitas dan reliabilitas item kedua skala yang dipergunakan dalam penelitian ini menggunakan perhitungan bantuan komputer program *Statistical Product and Service Solution (SPSS) windows release* versi 20.0. Uji coba tersebut diperoleh hasil sebagai berikut :

a. Skala Komitmen Organisasi

Komitmen Organisasi terdiri dari 39 item yang terbagi menjadi pernyataan *favorable* sebanyak 20 item dan pernyataan *unfavorable* sebanyak 19 item. Dari 39 item yang telah diuji coba didapatkan hasil item yang valid 22 item dan yang gugur sebanyak 17 item, dengan batas korelasi item total $\geq 0,254$. Hasil reliabilitas komitmen organisasi yang diperoleh dengan menggunakan teknik *Alpha Cronbach* menunjukkan koefisien alpha sebesar 0,857. Jadi dari 22 item variabel komitmen organisasi tersebut reliabel dan dapat digunakan untuk penelitian. Hasil perhitungan tersebut dapat dilihat pada tabel 4.

b. Skala Persepsi Program Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)

Persepsi program kesehatan dan keselamatan kerja (K3) terdiri dari 45 item yang terbagi menjadi pernyataan *favorable* sebanyak 23 item dan pernyataan *unfavorable* sebanyak 22 item.

Dari 45 item yang telah diuji coba didapatkan hasil item yang valid 34 item dan yang gugur sebanyak 11 item, dengan batas korelasi item total $\geq 0,254$. Hasil reliabilitas persepsi program K3 yang diperoleh dengan menggunakan teknik *Alpha Cronbach* menunjukkan nilai koefisien alpha sebesar 0,931. Jadi dari 34 item variabel persepsi program kesehatan dan keselamatan kerja (K3) tersebut reliabel dan dapat digunakan untuk penelitian. Hasil perhitungan tersebut dapat dilihat pada tabel 5.

Tabel 4.
Distribusi Item Sahih dan Gugur Skala Komitmen Organisasi

No	Aspek Komitmen Organisasi	Item Favorabel	Item Unfavorabel	Jumlah
1.	<i>Affective commitment</i>	1, (7), (13), (19), 25, 31,	2, (8), 14, (20), 26, (32), 37	7
2.	<i>Continuance commitment</i>	3, 9, (15), 21, 27, 33, 38	(4), 10, 16, 22, (28), 34	10
3.	<i>Normative commitment</i>	(5), 11, (17), (23), 29, (35), 39	(6), (12), (18), (24), 30, 36	5
Jumlah		12	10	22

Keterangan : nomor yang bertanda () adalah nomor item yang gugur.

Tabel 5.
Distribusi Item Sahih dan Gugur Skala Persepsi Program K3

No.	Aspek	Favorabel	Unfavorabel	Jumlah
1	Lingkungan Kerja	1, 19, 37	2, (20)	4
2	Keadaan mesin dan peralatan	3, 21, 38	4, 22	5
3	Bahan yang digunakan	(5), (23), 39	6, (24)	2
4	Keadaan dan kondisi karyawan	(7), 25, 40	8, 26	4
5	Cara kerja	9, 27, 41	(10), 28	4
6	Komunikasi	11, 29	12, 30, (42)	4
7	Manajemen	13, 31	14, 32, (43)	4
8	Pelatihan K3	15, 33	(16), (34), (44)	2
9	Pelayanan kesehatan secara preventif, kuratif, dan rehabilitatif	17, 35	18, 36, 45	5
Jumlah		20	14	34

Keterangan : nomor yang bertanda () adalah nomor item yang gugur

B. Pelaksanaan Penelitian

Pengumpulan data dilakukan pada tanggal 5 September sampai dengan 1 November 2016 terhadap 63 karyawan PT. Dan Liris Sukoharjo. Pengambilan data dititipkan kepada bagian personalia untuk diberikan pada karyawan sewaktu jam istirahat. Setelah semua terkumpul maka peneliti melakukan perhitungan. Penelitian ini menggunakan *try out* terpakai, *try out* terpakai atau uji coba terpakai hasil uji-cobanya langsung digunakan untuk menguji hipotesis penelitian dan tentu saja hanya data dari butir-butir yang sah saja yang dianalisis. Alasannya menggunakan *try out* terpakai karena terdapat keterbatasan subjek terkait waktu penelitian. Kelebihan dari *try out* terpakai ini cara pengambilan datanya hanya sekali dan hasil uji-cobanya langsung digunakan untuk menguji

hipotesis. Kelemahannya yakni jika ditemukan banyak butir yang gugur maka harus dilakukan penyebaran ulang. Hal ini berarti bahwa item uji-coba skala dalam penelitian ini bersamaan dengan pelaksanaan penelitian yang sesungguhnya atau dengan maksud bahwa subjek yang dijadikan uji coba juga dipakai sebagai subjek penelitian. Selanjutnya, setelah pengujian instrumen diketahui maka dapat dilanjutkan untuk proses analisis data.

C. Deskripsi Data Penelitian

1. Deskripsi Subyek Penelitian

Berdasarkan data mengenai identitas subjek yang diperoleh, maka dapat diketahui deskripsi subjek penelitian. Di dalam penelitian ini yang menjadi subyek penelitian adalah karyawan PT. Dan Liris pada bagian produksi. Pada tabel 6 adalah data demografi karyawan.

2. Deskripsi Data Penelitian

Analisis deskriptif bertujuan untuk memberikan gambaran secara umum mengenai persepsi program kesehatan dan keselamatan kerja (K3) dengan komitmen organisasi karyawan yang akan diteliti. Berikut adalah deskripsi data penelitian sebagai gambaran umum penelitian pada tabel 7.

Tabel 6.
Data Demografi Subjek Penelitian

Kategori	Rentang	Jumlah subyek	Presentase
Jenis kelamin	Laki-laki	24	38,1%
	Perempuan	29	46%
	Tidak teridentifikasi	10	15,9%
Pendidikan terakhir	SMA	47	74,6%
	Diploma	1	1,59%
	Sarjana	3	4,76%
	Tidak teridentifikasi	12	19,05%
Lama bekerja	1-10 tahun	35	55,55%
	11-20 tahun	12	19,05%
	21-30 tahun	3	4,76%
	31-40 tahun	1	1,59%
	Tidak teridentifikasi	12	19,05%
Status perkawinan	Kawin	39	61,9%
	Belum Kawin	12	19,05%
	Tidak teridentifikasi	12	19,05%
Umur	20-30 tahun	27	42,86%
	31-40 tahun	18	28,57%
	41-50 tahun	5	7,93%
	51-60 tahun	1	1,59%
	Tidak teridentifikasi	12	19,05%

Tabel 7.
Deskripsi Data Hasil Penelitian

Statistik	Komitmen Organisasi		Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)	
	Hipotetik	Empirik	Hipotetik	Empirik
Xmaximal	88	75	136	137
Xminimal	22	46	34	74
Mean	55	63,59	85	103,13
SD	11	6,676	17	11,807

Perbandingan antara mean empirik dan mean hipotetik pada tabel menjelaskan mengenai keadaan subjek penelitian pada variabel penelitian.

Pada variabel komitmen organisasi diketahui mean empirik lebih tinggi yaitu 63,59 dibandingkan dengan mean hipotetiknya yaitu 55. Artinya secara umum subjek pada penelitian ini memiliki komitmen yang tinggi. Sedangkan mean empirik variabel persepsi program kesehatan dan keselamatan kerja (K3) adalah 103,13 lebih tinggi dari mean hipotetiknya yaitu 85. Artinya subjek memiliki persepsi program kesehatan dan keselamatan kerja (K3) yang tinggi juga.

Variabel penelitian pada subyek dapat dikatakan tinggi atau rendah dapat dilakukan dengan kriteria kategorisasi. Gambaran persepsi program kesehatan dan keselamatan kerja (K3) dan komitmen organisasi subjek yang terdapat pada penelitian ini dapat diperoleh dengan cara mengelompokkan subjek dalam kategori yang ditentukan, yaitu sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah dan sangat rendah. Penyusunan kategori berdasarkan norma kedua variabel tersebut dengan asumsi bahwa skor subyek untuk masing-masing variabel terdistribusi normal. Norma kategorisasi tersebut dapat dilihat pada tabel 8.

Tabel 8.
Norma Kategorisasi Skor Subjek

Kategori	Norma
Sangat Tinggi	$M + 1,5 SD \leq X$
Tinggi	$M + 0,5 SD < X \leq M + 1,5 SD$
Sedang	$M - 0,5 SD < X \leq M + 0,5 SD$
Rendah	$M - 1,5 SD < X \leq M - 0,5 SD$
Sangat Rendah	$X \leq M - 1,5 SD$

Dengan ketentuan sebagai berikut :

X : Skor yang diperoleh subjek pada skala

M : Mean

SD : Standar deviasi

Tabel 9.
Deskripsi Kategorisasi Variabel Penelitian

Variabel	Kategori	Rentang Nilai	Frekuensi	Presentase
Komitmen Organisasi	Sangat Tinggi	$71,5 \leq X$	13	20,6%
	Tinggi	$60,5 < X \leq 71,5$	30	47,6%
	Sedang	$49,5 < X \leq 60,5$	19	30,2%
	Rendah	$38,5 < X \leq 49,5$	1	1,6%
	Sangat Rendah	$X \leq 38,5$	0	0%
Persepsi Program K3	Sangat Tinggi	$110,5 \leq X$	16	25,4%
	Tinggi	$93,5 < X \leq 110,5$	35	55,6%
	Sedang	$76,5 < X \leq 93,5$	12	19%
	Rendah	$59,5 < X \leq 76,5$	0	0%
	SangatRendah	$X \leq 59,5$	0	0%

Berdasarkan kriteria kategori skor subjek, bahwa karyawan PT. Dan Liris Sukoharjo memiliki komitmen organisasi ke dalam kategori yang tinggi dengan presentase sebanyak 47,6%. Sedangkan untuk persepsi program kesehatan dan keselamatan kerja (K3) yang dimiliki karyawan PT. Dan Liris Sukoharjo masuk ke dalam kategori yang tinggi dengan presentase 55,6%.

D. Analisis Data dan Hasil Penelitian

1. Uji Asumsi

Setelah selesai melakukan pengambilan data, langkah selanjutnya adalah melakukan analisis data dalam menguji hipotesis yang diajukan dalam penelitian. Sebelum melakukan analisis data penelitian dengan teknik korelasi *product moment* dari *Pearson*, maka terlebih dahulu dilakukan uji asumsi yang meliputi uji normalitas dan uji linearitas. Uji

asumsi ini dilakukan dengan menggunakan bantuan program *Statistical Product and Service Solution* (SPSS) windows versi 20.0.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam sebaran data penelitian mengikuti sebaran distribusi normal atau tidak. Indikasi sebaran yang normal yaitu subyek yang dijadikan sampel penelitian dapat mewakili populasi, dan secara statistik sebaran normal menunjukkan bahwa penyebaran data penelitian yang dihasilkan memiliki rentang skor yang seimbang. Uji normalitas ini menggunakan teknik *Kolmogorov-Smirnov* dan data dinyatakan berdistribusi normal jika $p > 0,05$.

Hasil uji normalitas pada penelitian ini, sebaran data variabel komitmen organisasi memiliki nilai *Kolmogorov-Smirnov Z* sebesar 1,008 dengan taraf signifikan 0,261 ($p > 0,05$), maka dapat dikatakan bahwa data komitmen organisasi terdistribusi secara normal. Sedangkan variabel persepsi program kesehatan dan keselamatan kerja (K3) memiliki nilai *Kolmogorov-Smirnov Z* sebesar 0,831 dengan taraf signifikan 0,494 ($p > 0,05$), maka dapat dikatakan bahwa data persepsi program kesehatan dan keselamatan kerja (K3) terdistribusi secara normal.

b. Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas dan variabel terikat mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Dan selain itu tujuan dilakukan uji linearitas untuk melihat apakah dari titik-titik yang merupakan nilai dari variabel penelitian dapat

ditarik garis lurus yang menunjukkan sebuah hubungan linear antara variabel bebas dan tergantung. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear jika $p < 0,05$. Hasil uji linearitas menunjukkan bahwa komitmen organisasi dengan intensitas persepsi program kesehatan dan keselamatan kerja (K3) memiliki $F = 18,019$ dan $p = 0,000$ ($p < 0,05$). Dari hasil tersebut dapat dilihat bahwa signifikansi kurang dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa antara variabel bebas dengan variabel tergantung terdapat hubungan yang linear.

2. Uji Hipotesis

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat hubungan yang positif antara persepsi program kesehatan dan keselamatan kerja (K3) dengan komitmen organisasi karyawan PT. Dan Liris. Hasil uji normalitas dan uji linearitas menunjukkan bahwa data yang terkumpul memenuhi syarat untuk dilakukan analisis, selanjutnya yaitu menguji hipotesis dengan teknik korelasi *Product Moment* dari *Pearson*. Pengujian hipotesis dilakukan dengan bantuan program *SPSS Windows Release 20.0*.

Hasil analisis data menunjukkan koefisien korelasi (r) sebesar 0,407 dengan $p = 0,001$ ($p < 0,01$) antara variabel persepsi program kesehatan dan keselamatan kerja (K3) dengan komitmen organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara persepsi program kesehatan dan keselamatan kerja (K3) dengan komitmen organisasi.

E. Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui antara persepsi program kesehatan dan keselamatan kerja (K3) dengan komitmen organisasi karyawan PT. Dan Liris. Subyek penelitian ini adalah karyawan PT. Dan Liris dengan melibatkan 63 karyawan. Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan uji statistik *Product Moment* diperoleh hasil koefisien korelasi $r_{xy} = 0,407$ dengan $p = 0,001$ ($p < 0,01$). Dengan demikian, hasil tersebut menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima, bahwa ada hubungan yang positif antara persepsi program kesehatan dan keselamatan kerja (K3) dengan komitmen organisasi, semakin tinggi persepsi program kesehatan dan keselamatan kerja (K3) maka semakin tinggi komitmen organisasi karyawan PT. Dan Liris. Dan sebaliknya, semakin rendah persepsi program kesehatan dan keselamatan kerja (K3) maka semakin rendah komitmen organisasi karyawan.

Hasil penelitian tersebut sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya. Penelitian yang dilakukan oleh (Siahaan, 2005) tentang hubungan sikap pekerja terhadap penerapan program K3 dengan komitmen pekerja menunjukkan adanya hubungan positif antara sikap terhadap program K3 dengan komitmen pekerja. Penelitian lain yang dilakukan oleh (Oktorita dkk, 2001) mengenai hubungan antara sikap terhadap penerapan program K3 dengan komitmen karyawan menunjukkan adanya hubungan positif antara sikap terhadap penerapan

K3 dengan komitmen karyawan. Dari hasil penelitian ini sejalan dengan apa yang dikemukakan oleh Flippo (dalam Siahaan, 2005) yang menyatakan bahwa program pencegahan kecelakaan kerja adalah suatu bagian utama dari fungsi pemeliharaan karyawan, yang merupakan satu bagian dari program perusahaan secara keseluruhan.

Diterimanya hipotesis ini menunjukkan bahwa persepsi program kesehatan dan keselamatan kerja (K3) berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada karyawan. Persepsi program kesehatan dan keselamatan kerja (K3) memiliki peran penting untuk membuat karyawan dapat berkomitmen terhadap perusahaan. Persepsi karyawan terhadap program kesehatan dan keselamatan kerja (K3) memberikan dampak yang positif untuk komitmen organisasi. Teori yang mendukung diterimanya hipotesis ini yaitu Steers dan Porter (dalam Siahaan, 2005) yang menyatakan bahwa komitmen mengandung suatu kepercayaan dan penerimaan atas nilai dan tujuan perusahaan, berusaha demi kepentingan perusahaan dan keinginan untuk mempertahankan diri agar tetap menjadi anggota perusahaan. Dengan kata lain, ketika karyawan merasakan bahwa kesehatan dan keselamatannya di dalam bekerja diperhatikan oleh perusahaan, maka akan menumbuhkan kepercayaan terhadap perusahaan. Selanjutnya dalam kepercayaan itu akan membuat karyawan berusaha memberikan kontribusi dari dirinya untuk perusahaan dan berusaha tetap menjadi anggota dalam perusahaan.

Berdasarkan deskripsi data hasil penelitian dari persepsi program kesehatan dan keselamatan kerja (K3), *mean* empirik 103,13 lebih tinggi dibandingkan *mean* hipotetiknya 85 yang artinya subyek memiliki persepsi program kesehatan dan keselamatan kerja yang tinggi. Sedangkan berdasarkan deskripsi data hasil penelitian pada komitmen organisasi, *mean* empirik sebesar 63,59 lebih tinggi dibandingkan *mean* hipotetiknya sebesar 55 yang artinya karyawan tersebut memiliki komitmen organisasi yang tinggi.

Berdasarkan kriteria kategorisasi skor diketahui persepsi program kesehatan dan keselamatan kerja (K3) pada subjek penelitian tergolong tinggi dengan presentase 55,6%. Persepsi program kesehatan dan keselamatan kerja (K3) yang tinggi artinya bahwa program K3 dipersepsikan oleh karyawan PT. Dan Liris dengan baik dan dipandang efektif, sehingga karyawan merasa dirinya aman dan menimbulkan perasaan tenang, aman dan nyaman pada diri karyawan. Hal tersebut juga didukung oleh fasilitas yang disediakan oleh PT. Dan Liris berupa alat pelindung keselamatan kerja, fasilitas kesehatan dan tunjangan kesehatan.

Kriteria kategori skor variabel komitmen organisasi termasuk dalam kategori tinggi dengan presentase 47,6%. Hasil ini menunjukkan bahwa penelitian mengenai komitmen organisasi di PT. Dan Liris berada dalam kategori tinggi. Artinya bahwa karyawan pada PT. Dan Liris memiliki tingkat komitmen pada perusahaan yang tinggi dan mempunyai peranan penting bagi perusahaan dalam proses operasional sehingga menciptakan

loyalitas pada perusahaan. Kategori komitmen yang tinggi juga terlihat dari karyawan PT Dan Liris Sukoharjo yang merasakan keterlibatannya dalam sistem kerja yang nyaman, seperti kesejahteraan karyawan sangat diperhatikan oleh perusahaan dan liburan gratis setiap setahun sekali bagi seluruh karyawan.

Seperti yang diungkapkan oleh Judge dan Watanabe (dalam Sopiah, 2008), bila komitmen karyawan tinggi maka dampak yang ditimbulkan adalah mereka akan lebih puas dalam kehidupan mereka secara keseluruhan. Dengan adanya komitmen organisasi yang tinggi, maka karyawan akan lebih betah dalam bekerja, setia dan ikut berpartisipasi penuh dalam pencapaian tujuan perusahaan. Salah satu faktor pendukung dari tingginya komitmen organisasi terlihat dari data demografi status lamanya bekerja yang menyebabkan karyawan semakin berkomitmen terhadap pekerjaannya. Welsch dan La Van (dalam Siahaan, 2005) menyimpulkan bahwa adanya hubungan positif antara komitmen organisasi dengan suasana partisipatif, kekuasaan, kesempatan promosi, usia, tingkat pekerjaan, jabatan, dan lama kerja sebagai pekerja profesional.

Berdasarkan uji statistik diketahui persepsi program kesehatan dan keselamatan kerja (K3) memberikan sumbangan sebesar 16,6% terhadap komitmen organisasi dan sisanya sebesar 83,4% dipengaruhi oleh faktor yang lain. Beberapa faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi menurut Van Dyne and Graham (dalam Coetzee, 2005) menyatakan

bahwa faktor personal, situasional, dan posisional dapat mempengaruhi komitmen pegawai pada organisasi.

Kelemahan penelitian ini yaitu pada saat pengisian kuesioner subyek tidak diawasi langsung oleh peneliti. Peneliti hanya menitipkan kuesioner pada bagian personalia perusahaan, sehingga peneliti tidak dapat mengamati secara langsung bagaimana keadaan subyek saat mengisi kuesioner.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis penelitian yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif yang signifikan antara persepsi program kesehatan dan keselamatan kerja (K3) dengan komitmen organisasi karyawan pada PT. Dan Liris Sukoharjo. Semakin tinggi persepsi program kesehatan dan keselamatan kerja (K3) maka semakin tinggi pula komitmen organisasi karyawan pada PT. Dan Liris, dan sebaliknya semakin rendah persepsi program kesehatan dan keselamatan kerja (K3) maka semakin rendah komitmen organisasi karyawan pada PT. Dan Liris.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, berikut adalah beberapa saran dari peneliti :

1. Bagi perusahaan

Bagi perusahaan disarankan untuk tetap mempertahankan program K3 yang telah ada di perusahaan, hal tersebut dengan memberikan jaminan kesehatan yang terbaik. Karyawan yang merasa nyaman dalam bekerja karena perusahaan membuat lingkungan kerja perusahaan yang nyaman, maka pada akhirnya akan membuat karyawan mempertahankan komitmennya terhadap perusahaan.

2. Bagi karyawan

Penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi karyawan dan persepsi program K3 cenderung tinggi. Tindakan yang harus dilakukan dengan menanamkan pada diri karyawan agar selalu menerapkan persepsi program K3 secara positif pada perusahaan. Karyawan juga mampu mempertahankan komitmennya dengan cara menanamkan rasa memiliki dan bangga dengan perusahaan.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Peneliti selanjutnya yang tertarik untuk melakukan penelitian dengan tema komitmen organisasi diharapkan untuk memperluas populasi dan memperbanyak sampel penelitian, sehingga ruang lingkup dan generalisasi hasil penelitian menjadi lebih luas dan mendalam. Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk bisa mengontrol kuesioner penelitian agar hasil pengisian kuesioner dapat mencakup semua isi dari variabel yang akan diteliti, sehingga dalam penelitian mendapatkan hasil yang baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Adia, Shafiqah. 2010. *Gema Budaya K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja)*. <http://www.4antum.wordpress.com/2010/1/2014/gema-budaya-k3.html>. Tanggal akses : 6 Oktober 2015.
- Allen, N.J & Mayer, J.P. 1991. *A Three-component Conceptualization Of Organizational Commitment*. Human Resource Management Review. Vol. 1, No. 1, 61-86.
- Anggraini, Siska. 2008. Hubungan antara Persepsi Tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dengan Produktivitas Kerja pada Pekerja Bagian Perakitan di CV. Mitra Dunia Palletindo Tempeh-Lumajang. *Skripsi (Tidak diterbitkan)*. Malang. Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Malang.
- Anoraga, P. 2005. *Psikologi Kerja*. Cetakan Ketiga. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Aprillia, Dianny. 2008. Hubungan Antara Persepsi Tentang Program K3 Dengan Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi. *Skripsi (Tidak diterbitkan)*. Surakarta. Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Ardani, TA. 2007. Persepsi Keselamatan dan Kesehatan Kerja Serta Stres Kerja. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*. 251-262.
- Arikunto S, 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Ed Revisi VI, Penerbit PT Rineka Cipta, Jakarta.
- Azwar, S. 2002. *Tes prestasi : Fungsi dan pengembangan pengukuran prestasi Belajar*. Edisi Kedua. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- _____. 2007. *Sikap Manusia Teori dan Pengukurannya*, Edisi 2, Yogyakarta : Pustaka Belajar.
- _____. 2013. *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Coetzee, M. 2005. *The Fairness of Affirmative Action: An organization Justice Perspective*. University of Pretoria etd.
- Darmawang. 1997. Persepsi terhadap Pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Kaitannya dengan Kinerja Karyawan. *Tesis*. Yogyakarta : Program Pasca Sarjana Universitas Gajah Mada.

- Dewi, Rijuna. 2006. Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Ecogreen Oleochemicals Medan Plant. *Skripsi (diterbitkan)*. Fakultas Ekonomi Universitas Sumatera Utara Medan.
- Dianniar, Allifia. 2013. Hubungan antara Persepsi terhadap Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja dengan Produktivitas Kerja pada Karyawan PT. Krakatau Steel Cilegon. *Skripsi (diterbitkan)*. Surakarta : Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Dordevic, Biljana. 2004. Employee Commitment in Times of Radical Organizational Changes. *Economic and Organization Journal*. Vol 2. Hal 111-117.
- Fathoni, M.I. 2008. Hubungan Antara Persepsi Karyawan Terhadap Program Kesehatan Dan Keselamatan Kerja Dengan Kepuasan Kerja Karyawan. *Skripsi (tidak diterbitkan)*. Surakarta : Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Fauzia. 2000. Hubungan antara Persepsi terhadap pelaksanaan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja dengan Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Sari Warna Asli. *Skripsi (tidak diterbitkan)*. Surakarta. Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Hadi, Sutrisno. 2001. *Metodologi Research*, Jilid Tiga. Yogyakarta : Andi Offset.
- _____. 2004. *Statistik (jilid2)*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Handayani, W. 2008. Dampak Komitmen Organisasi, Self Efficacy terhadap Konflik Peran dan Kinerja Karyawati PT. HM Sampoern, Tbk. di Surabaya. *Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis*. Vol. 8, No. 2, 69-78.
- King, L.A. 2010. *Psikologi Umum: Sebuah Pandangan Apresiatif*. Jakarta : Salemba Humanika.
- Kuncoro, I. T. 2014. Hubungan Antara Persepsi Karyawan Terhadap Kepemimpinan Transformasional Dengan Komitmen Organisasi Pada PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta. *Skripsi (tidak diterbitkan)*. Surakarta : Fakultas Psikologi Universitas Setia Budi.
- Kuntjoro, Z. S. 2002. *Komitmen Organisasi*. Jakarta: E-Psikologi from <http://e-psikologi.com/masalah.2507002> htm diakses Kamis, 22 Oktober 2015.
- Kusuna, I.J, & Darmastuti, I. 2010. Pelaksanaan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Karyawan PT. Bitratex Industries Semarang. *Jurnal Studi Manajemen dan Organisasi*. Vol. 7 No. 1.

- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta : ANDI.
- Manulang, S. H. 1990. *Pokok-pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Mathis, R.L & Jackson, J.H. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Bahasa Indonesia)*. Jakarta : Salemba Empat.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2002. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Penerbit Refika Aditama.
- Nurhayat, Wiji. 2012. *Angka Kecelakaan Kerja di RI Masih Tinggi*. Detik Finance. Diambil Pada Tanggal 13 Mei 2015 dari <http://finance.detik.com/read/2012/10/16/120952/2063698/4/> Angka kecelakaan-kerja-di-ri-masih-tinggi
- Oktorita B, Yenny. Rosyid, Haryanto F & Lestari, Anita. (2001). Hubungan Antara Sikap Terhadap Penerapan Program K3 Dengan Komitmen Karyawan Pada Perusahaan. *Jurnal Psikologi Universitas Gadjah Mada*. No. 2, 116-132.
- Priyatama, Aditya Nanda. (2009). Peran Motivasi Intrinsik Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan. *Jurnal Psikohumanika*. Vol. II, No. 2, 1-19.
- Riggio, E. R. 2003. *Introduction to Industrial/Organizational Psychology ed4*. New Jersey : Prentice Hall.
- Robbins, S.P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Indeks.
- _____, S.P dan Coulter. 2010. *Manajemen*. Erlangga.
- _____, S.P dan Judge, T.A. 2009. *Perilaku Organisasi Jilid 1*. Salemba Empat. Jakarta.
- Ruky, Ahmad S. 2002. *Sistem Manajemen Kinerja*. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama.
- Sari, D.I. 2008. Loyalitas Karyawan Ditinjau Dari Persepsi Terhadap Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K-3). *Skripsi (tidak diterbitkan)*. Surakarta : Fakultas Psikologi Universitas Setia Budi.
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Siahaan, Ferdinand. 2005. Hubungan Sikap Pekerja Terhadap Penerapan Program K3 Dengan Komitmen Pekerja Pada Perusahaan Di PT. Suryamas

Lestariprima Tanjung Morawa. *Skripsi (diterbitkan)*. Medan : Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Sumatera Utara.

Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasi*. Andi. Yogyakarta.

Steers, Richard M & Porter, Lyman W. (1991). *Motivation and Work Behavior*. New York: Mc Graw-Hill.

Suseno, Miftahun Ni'mah dan Sugiyanto. (2010). Pengaruh Dukungan Social dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasi dengan Mediator Motivasi Kerja. *Jurnal Psikologi Universitas Gadjah Mada*. Vol. 37, No. 1, 94-109.

Teresia, N & Suyasa, T.Y.S. (2008). Komitmen Organisasi dan Organizational Citizenship Behavior pada Karyawan Call Center di PT. X. *Phronesis Jurnal Ilmiah Psikologi Industri dan Organisasi*. Vol. 10, No. 2, 154-169.

Walgito, Bimo. 2004. *Pengantar Psikologi Umum*. Penerbit Andi Offset : Yogyakarta.

Yeni, F. 2003. Komitmen Organisasi Karyawan dan Faktor-Faktor Penentunya : Suatu Telaah Konseptual-Empiris. *Fokus Manajerial*. Vol. 1, 68-76.

Yuwono, Suhariadi, Handoyo, Fajrianthi, Muhamad dan Septarini. 2005. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Penerbit Fakultas Psikologi Universitas Airlangga. Surabaya.

LAMPIRAN

LAMPIRAN A
SKALA UJI COBA

SKALA PSIKOLOGI



Disusun oleh :

WULAN AGENG H.M

11120156K

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS SETIA BUDI
SURAKARTA**

2016

Kata Pengantar

Kepada Yth. Karyawan/karyawati

PT. Dan Liris

Sukoharjo

Saya mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Setia Budi Surakarta yang sedang mengadakan penelitian di PT. Dan Liris guna menyelesaikan tugas akhir. Di tengah-tengah kesibukan Anda saat ini, perkenankan saya meminta kesediaan Anda untuk meluangkan waktu sejenak guna mengisi kuesioner yang ada di dalam amplop ini. Penelitian semata-mata bertujuan untuk mengembangkan ilmu pengetahuan dan diharapkan dapat memberikan hasil yang bermanfaat. Oleh sebab itu saya mengharapkan Anda dapat memberikan jawaban dengan jujur dan terbuka.

Jawaban Anda tidak akan mempengaruhi penilaian kerja di perusahaan tempat Anda bekerja. Segala informasi dan identitas akan dijamin kerahasiaannya. Saya harap Anda akan menjawab dengan lebih leluasa sesuai dengan apa yang Anda rasakan dan alami saat bekerja. Setelah selesai mengerjakan kuesioner ini harap **masukkan kembali ke dalam amplop**.

Akhirnya, atas segala partisipasi dan ketulusan jawaban yang telah Anda berikan saya sangat menghargainya dan mengucapkan terima kasih atas bantuan dan kerja samanya.

Hormat Saya

Wulan Ageng H.M

Identitas

No :
Inisial nama :
Umur :
Jenis kelamin : Laki-laki / Perempuan*
Pendidikan terakhir :
Lama bekerja :
Bagian pekerjaan :
Status Perkawinan :

*) Coret yang tidak perlu

Petunjuk Pengisian Kuesioner I

Kuesioner berikut memuat 39 pernyataan. Silahkan Anda pilih setiap jawaban yang sesuai dengan apa yang Anda rasakan terhadap setiap pernyataan.

1. Tulislah terlebih dahulu identitas diri sebelum Anda mengerjakan kuesioner.
2. Baca dan pahami baik-baik pernyataan tersebut sesuai dengan diri Anda dengan memberikan tanda silang (X) pada salah satu pilihan jawaban yang tersedia.

Contoh mengerjakan :

Saya bekerja tepat waktu. STS TS S ~~SS~~

3. Anda hanya diperbolehkan memilih satu jawaban pada setiap pernyataan. Pilihlah jawaban yang disesuaikan dengan keadaan yang sebenarnya. Tidak ada jawaban yang salah. Jawaban yang dipilih semuanya adalah baik dan benar.

4. Adapun untuk pilihan jawaban tersebut, yaitu :

STS : Sangat Tidak Sesuai

TS : Tidak Sesuai

S : Sesuai

SS : Sangat Sesuai

5. Apabila Anda akan mengganti jawaban yang tidak tepat, berilah tanda sama dengan (=) pada jawaban yang menurut Anda salah. Kemudian berilah tanda silang (X) pada jawaban yang dikehendaki.

Contoh mengerjakan :

Saya bekerja tepat waktu. STS TS ~~S~~ ~~SS~~

6. Setelah jawaban terisi semua, periksalah kembali dengan jawaban Anda. Jangan sampai ada jawaban yang terlewat atau belum dijawab.

Selamat mengisi kuesioner ini dan terima kasih atas partisipasinya

Kuesioner I.

NO	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN			
1.	Saya merasa senang bisa bekerja di perusahaan ini	STS	TS	S	SS
2.	Secara pribadi, saya tidak merasa terikat dengan perusahaan ini	STS	TS	S	SS
3.	Saya merasa takut kehilangan pekerjaan di perusahaan ini	STS	TS	S	SS
4.	Masih banyak peluang pekerjaan baru yang menjanjikan jika saya meninggalkan perusahaan ini	STS	TS	S	SS
5.	Untuk menghindari penilaian yang tidak baik terhadap saya, maka saya hanya bekerja di perusahaan ini	STS	TS	S	SS
6.	Saya tidak harus mempertimbangkan penilaian yang buruk dari teman-teman terhadap saya apabila keluar dari perusahaan ini	STS	TS	S	SS
7.	Jika produksi perusahaan ini menurun maka saya akan merasa sedih	STS	TS	S	SS
8.	Saya tidak bisa beradaptasi dengan lingkungan perusahaan	STS	TS	S	SS
9.	Saya telah banyak berkorban untuk perusahaan ini, maka saya akan tetap bekerja di perusahaan ini	STS	TS	S	SS
10.	Saya merasa tidak rugi jika keluar dari perusahaan ini	STS	TS	S	SS
11.	Saya merasa bahwa kesetiaan pada perusahaan itu penting, sehingga saya tetap bekerja di perusahaan ini	STS	TS	S	SS
12.	Bagi saya berpindah kerja dari perusahaan satu				

	ke perusahaan lain merupakan hal yang etis	STS	TS	S	SS
13.	Suatu kebanggaan bagi saya jika perusahaan ini mampu bersaing dengan perusahaan lain	STS	S	S	SS
14.	Saya merasa bukan menjadi bagian dari perusahaan ini	STS	TS	S	SS
15.	Meskipun mengalami penurunan produksi, saya tetap bekerja di perusahaan ini	STS	TS	S	SS
16.	Jika saya menginginkan, mudah bagi saya untuk keluar dari perusahaan ini	STS	TS	S	SS
17.	Saya merasa keluar dari perusahaan ini merupakan tindakan yang tidak pantas	STS	TS	S	SS
18.	Saya tidak berfikir menjadi karyawan hebat di perusahaan ini	STS	TS	S	SS
19.	Saya merasa jika perusahaan ini memiliki masalah, hal tersebut merupakan masalah saya juga	STS	TS	S	SS
20.	Saya dapat terikat dengan perusahaan lain, seperti halnya di perusahaan ini	STS	TS	S	SS
21.	Saya ingin mengembangkan perusahaan ini	STS	TS	S	SS
22.	Saya tidak peduli dengan apa yang terjadi dengan perusahaan ini jika saya keluar dari tempat ini	STS	TS	S	SS
23.	Saya percaya loyalitas pada perusahaan itu penting, dan menjadi kewajiban moral bagi saya untuk tetap berada di perusahaan ini	STS	TS	S	SS
24.	Saya tidak percaya bahwa seseorang harus loyal terhadap perusahaan ini	STS	TS	S	SS
25.	Saya bangga menceritakan perusahaan tempat saya bekerja kepada orang lain	STS	TS	S	SS
26.	Perusahaan ini jauh dari yang saya harapkan di	STS	TS	S	SS

	hati saya				
27.	Saya merasa mendapatkan banyak manfaat di perusahaan ini, sehingga saya masih bekerja disini	STS	TS	S	SS
28.	Jika saya mendapatkan pekerjaan yang lebih baik, maka saya akan meninggalkan perusahaan ini	STS	TS	S	SS
29.	Yang lebih baik saat ini adalah tetap bekerja di perusahaan ini sepanjang karir saya	STS	TS	S	SS
30.	Saya merasa menumbuhkan kesetiaan terhadap perusahaan itu tidak penting	STS	TS	S	SS
31.	Saya merasa menjadi bagian keluarga di perusahaan ini	STS	TS	S	SS
32.	Salah satu kesalahan saya adalah bekerja di perusahaan ini	STS	TS	S	SS
33.	Saya masih tetap bekerja di perusahaan ini, untuk mencukupi kebutuhan keluarga	STS	TS	S	SS
34.	Saya merasa meninggalkan perusahaan ini adalah tindakan yang tepat	STS	TS	S	SS
35.	Saya akan tetap bekerja, karena saya memiliki keinginan untuk mengembangkan perusahaan ini	STS	TS	S	SS
36.	Perasaan bosan yang membuat saya ingin keluar dari perusahaan ini	STS	TS	S	SS
37.	Saya tidak mampu menjalin hubungan kerja yang baik dengan teman saya bekerja	STS	TS	S	SS
38.	Jenjang karir yang bagus membuat saya tetap bekerja di perusahaan ini	STS	TS	S	SS
39.	Saya tetap bekerja untuk memperbaiki kualitas yang baik di perusahaan ini	STS	TS	S	SS

Petunjuk Pengisian Kuesioner II

Kuesioner berikut memuat 45 pernyataan. Silahkan Anda pilih setiap jawaban yang sesuai dengan apa yang Anda rasakan terhadap setiap pernyataan.

1. Baca dan pahami baik-baik pernyataan tersebut sesuai dengan diri Anda dengan memberikan tanda silang (X) pada salah satu pilihan jawaban yang tersedia.

Contoh mengerjakan :

Saya bekerja tepat waktu. STS TS S ~~SS~~

2. Anda hanya diperbolehkan memilih satu jawaban pada setiap pernyataan. Pilihlah jawaban yang disesuaikan dengan keadaan yang sebenarnya. Tidak ada jawaban yang salah. Jawaban yang dipilih semuanya adalah baik dan benar.

3. Adapun untuk pilihan jawaban kuesioner yang ke dua, yaitu :

STS : Sangat Tidak Setuju

TS : Tidak Setuju

S : Setuju

SS : Sangat Setuju

4. Apabila Anda akan mengganti jawaban yang tidak tepat, berilah tanda sama dengan (=) pada jawaban yang menurut Anda salah. Kemudian berilah tanda silang (X) pada jawaban yang dikehendaki.

Contoh mengerjakan :

Saya bekerja tepat waktu. STS ~~TS~~ S ~~SS~~

5. Setelah jawaban terisi semua, periksalah kembali dengan jawaban Anda.

Jangan sampai ada jawaban yang terlewat atau belum dijawab.

Selamat mengisi kuesioner ini dan terima kasih atas partisipasinya

Kuesioner II.

NO	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN			
1.	Perusahaan memperhatikan kebersihan ruangan tempat kerja	STS	TS	S	SS
2.	Ruang kerja pada perusahaan terasa pengap	STS	TS	S	SS
3.	Peralatan kerja yang ada di dalam perusahaan sudah memenuhi standart keselamatan kerja	STS	TS	S	SS
4.	Peralatan kerja di perusahaan kurang memadai	STS	TS	S	SS
5.	Bahan kimia yang digunakan untuk proses produksi di perusahaan ini tidak membahayakan kesehatan karyawan	STS	TS	S	SS
6.	Perusahaan tidak melakukan pengecekan terlebih dahulu bahan-bahan yang akan digunakan dalam proses produksi	STS	TS	S	SS
7.	Pekerjaan saya di perusahaan ini tidak membahayakan kesehatan fisik	STS	TS	S	SS
8.	Perusahaan tidak menegur karyawan yang tidak menggunakan alat pelindung diri saat bekerja	STS	TS	S	SS
9.	Perusahaan memikirkan cara kerja yang baik agar karyawan bekerja dengan maksimal	STS	TS	S	SS
10.	Cara kerja yang tidak tepat dapat menyebabkan terjadinya kecelakaan kerja	STS	TS	S	SS
11.	Perusahaan memberikan instruksi mengenai penggunaan peralatan kerja	STS	TS	S	SS
12.	Perusahaan kurang mendengarkan keluhan karyawan mengenai cara kerja yang diterapkan	STS	TS	S	SS
13.	Perusahaan membuat prosedur kerja dengan baik, sehingga dapat mencegah kecelakaan kerja	STS	S	S	SS
14.	Perusahaan kurang melakukan pengawasan terhadap kebiasaan kerja yang dilakukan oleh	STS	TS	S	SS

	karyawan				
15.	Perusahaan memberikan pelatihan penggunaan mesin agar mencegah kecelakaan kerja	STS	TS	S	SS
16.	Kurangnya pengawasan dan pembinaan kesehatan dan keselamatan kerja pada perusahaan akan mengakibatkan kecelakaan kerja	STS	TS	S	SS
17.	Perusahaan memberikan tunjangan kesehatan bagi karyawan yang mengalami kecelakaan kerja	STS	TS	S	SS
18.	Pemeriksaan kesehatan terhadap calon karyawan di perusahaan ini tidak dilaksanakan dengan ketat dan teliti	STS	TS	S	SS
19.	Penerangan di tempat kerja sudah memadai	STS	TS	S	SS
20.	Kurangnya ventilasi udara di tempat kerja membuat karyawan tidak nyaman	STS	TS	S	SS
21.	Perusahaan secara rutin memeriksa peralatan kerja sebelum digunakan oleh karyawan	STS	TS	S	SS
22.	Terkadang mesin yang digunakan di perusahaan mengalami kerusakan	STS	TS	S	SS
23.	Setiap bahan yang digunakan untuk produksi di perusahaan ini sudah diperiksa dengan baik	STS	TS	S	SS
24.	Penggunaan bahan produksi tidak dicermati dengan baik di perusahaan ini	STS	TS	S	SS
25.	Kenyamanan kondisi karyawan dalam bekerja dengan serius diperhatikan oleh perusahaan	STS	TS	S	SS
26.	Posisi kerja yang berdiri mengakibatkan sakit punggung dan betis, sehingga karyawan kurang nyaman dalam bekerja	STS	TS	S	SS
27.	Perusahaan membuat catatan prosedur baku yang dapat mencegah terjadinya kecelakaan kerja	STS	TS	S	SS

28.	Perusahaan tidak melakukan pengawasan secara intensif terhadap pelaksanaan pekerjaan	STS	TS	S	SS
29.	Perusahaan menjelaskan secara rinci mengenai tugas-tugas yang akan dikerjakan kepada karyawan	STS	TS	S	SS
30.	Perusahaan tidak memberikan informasi mengenai bahaya atau dampak polusi yang ditimbulkan dari pekerjaannya	STS	TS	S	SS
31.	Perusahaan memberikan tanda-tanda peringatan atau bahaya untuk mencegah kecelakaan kerja	STS	TS	S	SS
32.	Perusahaan kurang menyediakan dana untuk program keselamatan dan kesehatan kerja	STS	TS	S	SS
33.	Perusahaan memberikan pelatihan bagi setiap karyawan untuk bertindak dengan aman	STS	TS	S	SS
34.	Pelatihan K3 di perusahaan dirasa masih kurang, sehingga karyawan kurang mengetahui cara menjaga kesehatan dan keselamatan kerja (K3)	STS	TS	S	SS
35.	Perusahaan memasang label peringatan atau bahaya sebagai penunjang keselamatan kerja	STS	TS	S	SS
36.	Fasilitas kesehatan yang disediakan perusahaan kurang memuaskan	STS	TS	S	SS
37.	Perusahaan berusaha menjaga kenyamanan tempat kerja untuk menghindari kejenuhan karyawan dalam bekerja	STS	TS	S	SS
38.	Semua peralatan kerja dalam kondisi layak pakai	STS	TS	S	SS
39.	Perusahaan menyediakan tempat menyimpan bahan-bahan untuk produksi	STS	TS	S	SS
40.	Setiap karyawan yang bekerja dalam kondisi aman dan bersih	STS	TS	S	SS
41.	Perusahaan memberikan metode atau petunjuk	STS	TS	S	SS

	kerja yang dapat mempermudah pekerjaan				
42.	Perusahaan kurang memberikan informasi mengenai langkah-langkah pencegahan kecelakaan kerja	STS	TS	S	SS
43.	Tunjangan kesehatan dari perusahaan dirasa masih kurang mencukupi	STS	TS	S	SS
44.	Kurangnya pelatihan cara mengoperasikan mesin dan alat-alat kerja di perusahaan membuat karyawan kurang memahami pentingnya menjaga keselamatan kerja	STS	TS	S	SS
45.	Perusahaan tidak memasang tanda-tanda peringatan bahaya atau poster sebagai penunjang keselamatan kerja	STS	TS	S	SS

SELESAI

Mohon anda periksa sekali lagi untuk memastikan

bahwa semua pertanyaan telah terjawab.

Terima kasih atas kerja sama anda.

LAMPIRAN B
TABULASI DATA HASIL UJI COBA

Tabulasi Data Komitmen Organisasi																																										
Resp	Butir Item																														Σ											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30		31	32	33	34	35	36	37	38	39		
1	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	104		
2	3	2	2	2	2	3	4	3	3	3	2	4	4	4	2	4	2	4	2	3	3	3	3	3	3	4	4	2	3	4	3	4	4	4	3	2	4	3	3	118		
3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	104		
4	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	106		
5	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	4	4	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	102		
6	4	4	2	4	2	3	1	3	3	4	3	2	3	4	4	2	2	2	2	2	4	4	3	2	3	2	3	3	2	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	120		
7	4	4	2	4	2	3	1	3	3	4	3	2	3	4	4	2	2	2	2	2	3	4	3	2	3	2	3	3	2	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	119		
8	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	106		
9	4	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	4	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	111		
10	3	2	2	1	2	2	3	4	2	2	3	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	1	2	3	3	3	3	2	3	2	1	2	3	95	
11	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	4	4	3	3	2	3	4	3	3	2	3	2	3	3	4	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	115		
12	3	4	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	4	4	3	2	2	2	3	2	3	4	3	3	4	4	3	2	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	120	
13	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	103	
14	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	114	
15	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	103	
16	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	4	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	2	4	2	3	3	109	
17	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	2	4	2	4	3	3	110
18	3	3	4	3	2	2	4	3	4	3	4	1	4	3	3	1	4	3	4	2	3	4	2	3	4	4	3	4	2	3	4	3	4	4	3	4	2	3	2	3	115	
19	4	2	3	3	2	4	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	113	
20	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	112
21	3	2	3	3	2	2	4	3	4	3	3	4	3	4	3	2	3	3	4	4	3	2	2	3	2	2	3	3	4	3	2	4	3	3	3	3	3	4	4	3	120	
22	4	1	3	4	1	4	2	3	2	4	2	4	3	1	3	2	4	2	1	3	3	2	3	1	3	3	3	3	1	3	2	3	3	1	4	2	2	4	2	1	98	
23	4	2	2	1	2	1	2	4	1	2	1	4	3	1	3	2	4	3	4	3	1	2	4	3	4	3	4	3	1	2	4	4	4	3	3	2	2	4	2	3	95	
24	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	102	
25	1	2	3	3	4	2	3	3	1	4	2	4	3	2	4	3	4	3	4	3	2	4	3	4	3	3	3	3	1	3	4	2	4	1	3	3	2	3	2	3	103	
26	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	102	
27	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	103	
28	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	107	
29	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	4	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	4	2	4	3	3	111	
30	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	4	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	4	2	4	2	4	3	3	110

LAMPIRAN C

UJI VALIDITAS DAN UJI

RELIABILITAS SKALA

Validitas dan Reliabilitas Skala Komitmen Organisasi

Scale: ALL VARIABLES**Tahap I****Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	63	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	63	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,809	,820	39

Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	2,830	2,286	3,286	1,000	1,438	,080	39

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KO.1	107,17	69,405	,326	.	,804
KO.2	107,56	67,606	,366	.	,802
KO.3	107,92	68,623	,319	.	,804
KO.4	107,97	69,128	,252	.	,806
KO.5	107,86	71,544	,053	.	,813
KO.6	107,84	71,942	,014	.	,815
KO.7	107,52	71,834	,030	.	,814
KO.8	107,21	70,295	,204	.	,808
KO.9	107,71	63,756	,654	.	,790
KO.10	107,67	67,774	,384	.	,802
KO.11	107,51	66,254	,565	.	,796
KO.12	107,87	72,629	-,046	.	,818
KO.13	107,24	69,959	,210	.	,808
KO.14	107,25	68,870	,439	.	,802
KO.15	107,37	71,171	,135	.	,809
KO.16	108,08	69,590	,275	.	,806
KO.17	107,90	70,862	,121	.	,811
KO.18	107,86	72,189	-,001	.	,815
KO.19	107,71	71,336	,070	.	,813
KO.20	107,59	71,956	,003	.	,816
KO.21	107,21	67,844	,529	.	,799
KO.22	107,86	65,737	,616	.	,794
KO.23	107,41	69,827	,236	.	,807
KO.24	107,65	71,070	,092	.	,812
KO.25	107,24	68,700	,391	.	,802
KO.26	107,63	69,300	,277	.	,805
KO.27	107,33	67,419	,521	.	,798
KO.28	108,02	70,306	,180	.	,809
KO.29	107,60	67,114	,462	.	,799
KO.30	107,25	67,418	,490	.	,799
KO.31	107,41	69,956	,271	.	,806

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KO.32	107,08	70,203	,177	.	,809
KO.33	107,24	68,378	,382	.	,802
KO.34	107,37	68,494	,457	.	,801
KO.35	107,33	70,194	,234	.	,807
KO.36	107,65	68,424	,343	.	,803
KO.37	107,17	68,017	,433	.	,801
KO.38	107,37	67,977	,458	.	,800
KO.39	107,24	68,088	,490	.	,800

Tahap II

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	63	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	63	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,857	,858	22

Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	2,890	2,286	3,190	,905	1,396	,069	22

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KO.1	60,40	41,695	,375	.	,853
KO.2	60,78	40,240	,405	.	,852
KO.3	61,14	41,802	,269	.	,857
KO.9	60,94	37,802	,636	.	,841
KO.10	60,89	40,810	,374	.	,853
KO.11	60,73	39,942	,517	.	,847
KO.14	60,48	41,673	,431	.	,851
KO.16	61,30	42,117	,281	.	,856
KO.21	60,43	40,797	,534	.	,848
KO.22	61,08	38,784	,669	.	,841
KO.25	60,46	41,769	,349	.	,853
KO.26	60,86	41,995	,268	.	,857
KO.27	60,56	40,315	,546	.	,847
KO.29	60,83	41,082	,357	.	,854
KO.30	60,48	40,576	,477	.	,849
KO.31	60,63	42,365	,285	.	,855
KO.33	60,46	40,704	,450	.	,850
KO.34	60,59	41,408	,444	.	,850
KO.36	60,87	40,790	,398	.	,852
KO.37	60,40	41,050	,418	.	,851
KO.38	60,59	41,085	,434	.	,851
KO.39	60,46	40,704	,538	.	,847

Validitas dan Reliabilitas Skala Persepsi Program Kesehatan dan Keselamatan
Kerja (K3)

Scale: ALL VARIABLES

Tahap I

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	63	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	63	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,890	,903	45

Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	2,894	1,730	3,381	1,651	1,954	,135	45

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
K3.1	127,03	124,418	,607	.	,884
K3.2	127,29	126,949	,383	.	,887
K3.3	127,27	124,523	,538	.	,885
K3.4	127,46	125,962	,549	.	,885
K3.5	128,00	133,032	-,023	.	,894
K3.6	127,21	127,199	,430	.	,887
K3.7	127,60	129,082	,174	.	,892
K3.8	127,44	128,283	,299	.	,888
K3.9	126,95	127,562	,337	.	,888
K3.10	128,49	138,770	-,369	.	,899
K3.11	127,00	126,387	,555	.	,885
K3.12	127,37	125,429	,558	.	,885
K3.13	126,95	124,788	,629	.	,884
K3.14	127,32	128,478	,393	.	,887
K3.15	126,92	128,494	,394	.	,887
K3.16	128,05	138,691	-,316	.	,900
K3.17	126,84	126,265	,567	.	,885
K3.18	127,43	125,281	,401	.	,887
K3.19	127,13	127,855	,450	.	,887
K3.20	127,98	129,855	,166	.	,891
K3.21	127,17	127,082	,466	.	,886
K3.22	127,98	126,919	,424	.	,887
K3.23	127,05	130,465	,238	.	,889
K3.24	127,49	131,093	,125	.	,891
K3.25	127,14	123,447	,639	.	,883
K3.26	128,00	127,000	,424	.	,887
K3.27	127,10	127,055	,495	.	,886
K3.28	127,32	126,252	,498	.	,886
K3.29	127,30	123,924	,631	.	,883
K3.30	127,16	126,329	,515	.	,885
K3.31	127,02	124,629	,611	.	,884

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
K3.32	127,11	126,746	,450	.	,886
K3.33	126,98	125,693	,606	.	,884
K3.34	127,57	127,765	,311	.	,888
K3.35	126,97	126,096	,531	.	,885
K3.36	127,60	126,082	,493	.	,886
K3.37	127,14	125,221	,562	.	,885
K3.38	127,19	125,608	,570	.	,885
K3.39	127,08	129,816	,320	.	,888
K3.40	127,06	123,512	,637	.	,883
K3.41	127,03	126,257	,589	.	,885
K3.42	127,33	130,097	,149	.	,891
K3.43	127,51	128,770	,226	.	,890
K3.44	127,65	130,166	,154	.	,891
K3.45	127,08	130,558	,272	.	,889

Tahap II

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	63	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	63	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,929	,931	35

Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	3,005	2,222	3,381	1,159	1,521	,072	35

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
K3.1	101,97	116,128	,623	.	,926
K3.2	102,22	118,918	,373	.	,929
K3.3	102,21	115,844	,579	.	,926
K3.4	102,40	117,405	,585	.	,926
K3.6	102,14	118,544	,468	.	,928
K3.8	102,38	120,111	,296	.	,930
K3.9	101,89	118,552	,394	.	,929
K3.11	101,94	117,415	,630	.	,926
K3.12	102,30	117,214	,566	.	,926
K3.13	101,89	116,197	,670	.	,925
K3.14	102,25	120,354	,385	.	,928
K3.15	101,86	119,124	,502	.	,927
K3.17	101,78	117,176	,652	.	,926
K3.18	102,37	118,397	,329	.	,930
K3.19	102,06	119,480	,466	.	,928
K3.21	102,11	118,358	,513	.	,927
K3.22	102,92	119,461	,370	.	,929
K3.25	102,08	115,913	,601	.	,926
K3.26	102,94	119,512	,371	.	,929
K3.27	102,03	118,515	,529	.	,927
K3.28	102,25	117,838	,519	.	,927
K3.29	102,24	115,184	,683	.	,925
K3.30	102,10	118,249	,509	.	,927
K3.31	101,95	115,724	,676	.	,925
K3.32	102,05	117,691	,521	.	,927
K3.33	101,92	116,977	,659	.	,926
K3.34	102,51	120,931	,221	.	,931
K3.35	101,90	117,733	,549	.	,927
K3.36	102,54	117,898	,497	.	,927
K3.37	102,08	116,300	,626	.	,926
K3.38	102,13	117,564	,563	.	,927
K3.39	102,02	121,177	,360	.	,928
K3.40	102,00	114,548	,704	.	,925
K3.41	101,97	118,289	,573	.	,927
K3.45	102,02	122,274	,272	.	,929

Tahap III**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	63	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	63	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,931	,932	34

Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	3,015	2,222	3,381	1,159	1,521	,070	34

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
K3.1	99,32	112,317	,628	.	,928
K3.2	99,57	115,152	,371	.	,931
K3.3	99,56	111,928	,591	.	,928
K3.4	99,75	113,676	,582	.	,928
K3.6	99,49	114,544	,486	.	,929
K3.8	99,73	116,232	,300	.	,932
K3.9	99,24	114,700	,398	.	,930
K3.11	99,29	113,724	,623	.	,928
K3.12	99,65	113,489	,562	.	,928
K3.13	99,24	112,313	,682	.	,927
K3.14	99,60	116,598	,379	.	,930
K3.15	99,21	115,199	,515	.	,929
K3.17	99,13	113,338	,659	.	,928
K3.18	99,71	115,207	,293	.	,933
K3.19	99,41	115,698	,464	.	,929
K3.21	99,46	114,446	,524	.	,929
K3.22	100,27	115,587	,376	.	,930
K3.25	99,43	112,152	,602	.	,928
K3.26	100,29	115,853	,360	.	,931
K3.27	99,38	114,691	,532	.	,929
K3.28	99,60	113,985	,526	.	,929
K3.29	99,59	111,408	,686	.	,927
K3.30	99,44	114,509	,505	.	,929
K3.31	99,30	111,988	,676	.	,927
K3.32	99,40	113,856	,526	.	,929
K3.33	99,27	113,361	,646	.	,928
K3.35	99,25	114,096	,538	.	,929
K3.36	99,89	114,036	,503	.	,929
K3.37	99,43	112,378	,640	.	,927
K3.38	99,48	113,802	,563	.	,928
K3.39	99,37	117,461	,348	.	,930
K3.40	99,35	110,715	,713	.	,926
K3.41	99,32	114,575	,566	.	,928
K3.45	99,37	118,461	,268	.	,931

LAMPIRAN D

TABULASI DATA PENELITIAN

Tabulasi Data Komitmen Organisasi																						
Resp	Butir Item																					
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22
1	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	57
2	3	2	2	3	3	3	4	2	3	3	4	3	4	3	4	3	4	2	4	3	3	69
3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	61
4	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	61
5	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	56
6	4	4	2	3	4	3	4	2	4	3	3	3	2	3	3	4	3	4	4	4	4	73
7	4	4	2	3	4	3	4	2	4	3	3	3	2	3	3	4	3	4	4	4	4	73
8	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	60
9	4	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	63
10	3	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	1	2	3	53
11	3	3	3	2	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	66
12	3	4	3	3	3	4	2	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	73
13	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	58
14	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	65
15	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	58
16	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	61
17	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	61
18	3	3	4	4	3	4	3	1	3	2	4	3	4	3	3	4	4	3	2	3	2	68
19	4	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	65
20	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	64
21	3	2	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	2	4	3	3	4	4	71
22	4	1	3	2	3	2	2	3	2	3	3	1	2	3	3	4	2	4	2	2	1	54
23	4	2	2	1	2	1	1	2	1	2	3	4	3	2	4	4	3	3	2	4	2	55
24	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	58
25	1	2	3	1	4	2	3	1	2	4	3	1	4	4	2	1	3	2	3	2	3	53
26	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	58
27	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	58
28	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	61
29	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	62
30	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	61

Tabulasi Data Persepsi Program Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)																																					
Resp	Butir Item																																	Σ			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33		34		
1	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	93
2	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	2	3	2	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	112
3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	2	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	118
4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	2	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	118
5	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	1	3	1	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	84
6	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	1	4	4	1	3	4	3	3	2	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	108
7	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	1	3	4	3	3	2	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	111
8	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	96
9	3	3	2	2	3	3	4	3	3	3	3	4	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	94
10	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	2	3	1	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	110
11	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	93
12	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	116
13	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	1	3	1	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	89
14	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	98
15	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	1	3	1	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	89
16	4	3	3	3	2	1	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	2	3	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	108
17	4	3	3	3	2	1	4	4	2	3	3	3	4	4	3	3	2	3	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	107
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	2	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	122
19	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	97
20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	105
21	2	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	2	3	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	120
22	3	4	1	2	3	2	4	3	3	3	3	2	3	2	2	3	1	4	2	2	4	1	4	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	3	88
23	2	2	2	2	3	1	3	1	2	2	3	4	4	3	4	3	1	1	1	2	2	1	1	3	4	3	4	1	1	3	3	2	4	77			
24	2	2	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	87
25	1	4	1	3	2	2	3	1	1	2	2	3	2	1	3	3	1	3	3	1	2	3	1	2	3	1	1	3	2	3	4	1	3	3	74		
26	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	90	
27	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	92	
28	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	97	
29	4	3	3	3	1	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	2	3	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	3	3	3	3	3	3	109	
30	4	3	3	3	2	1	4	4	2	3	3	4	4	4	3	2	3	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	3	3	3	3	3	3	107	

LAMPIRAN E

ANALISIS DESKRIPTIF DAN

HASIL UJI COBA

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
Komitmen Organisasi	63	63.59	6.676	46	75
Persepsi Program K3	63	103.13	11.807	74	137

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Komitmen Organisasi	Persepsi Program K3
N		63	63
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	63.59	103.13
	Std. Deviation	6.676	11.807
	Absolute	.127	.105
Most Extreme Differences	Positive	.127	.081
	Negative	-.111	-.105
Kolmogorov-Smirnov Z		1.008	.831
Asymp. Sig. (2-tailed)		.261	.494

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Uji Linearitas

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Komitmen Organisasi *	63	100.0%	0	0.0%	63	100.0%
Persepsi Program K3						

ANOVA Table

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
		(Combined)	1975.570	31	63.728	2.508	.006
Komitmen Organisasi *	Between Groups	Linearity	457.865	1	457.865	18.019	.000
Persepsi Program K3		Deviation from Linearity	1517.705	30	50.590	1.991	.031
	Within Groups		787.700	31	25.410		
	Total		2763.270	62			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Komitmen Organisasi * Persepsi Program K3	.407	.166	.846	.715

Uji Korelasi

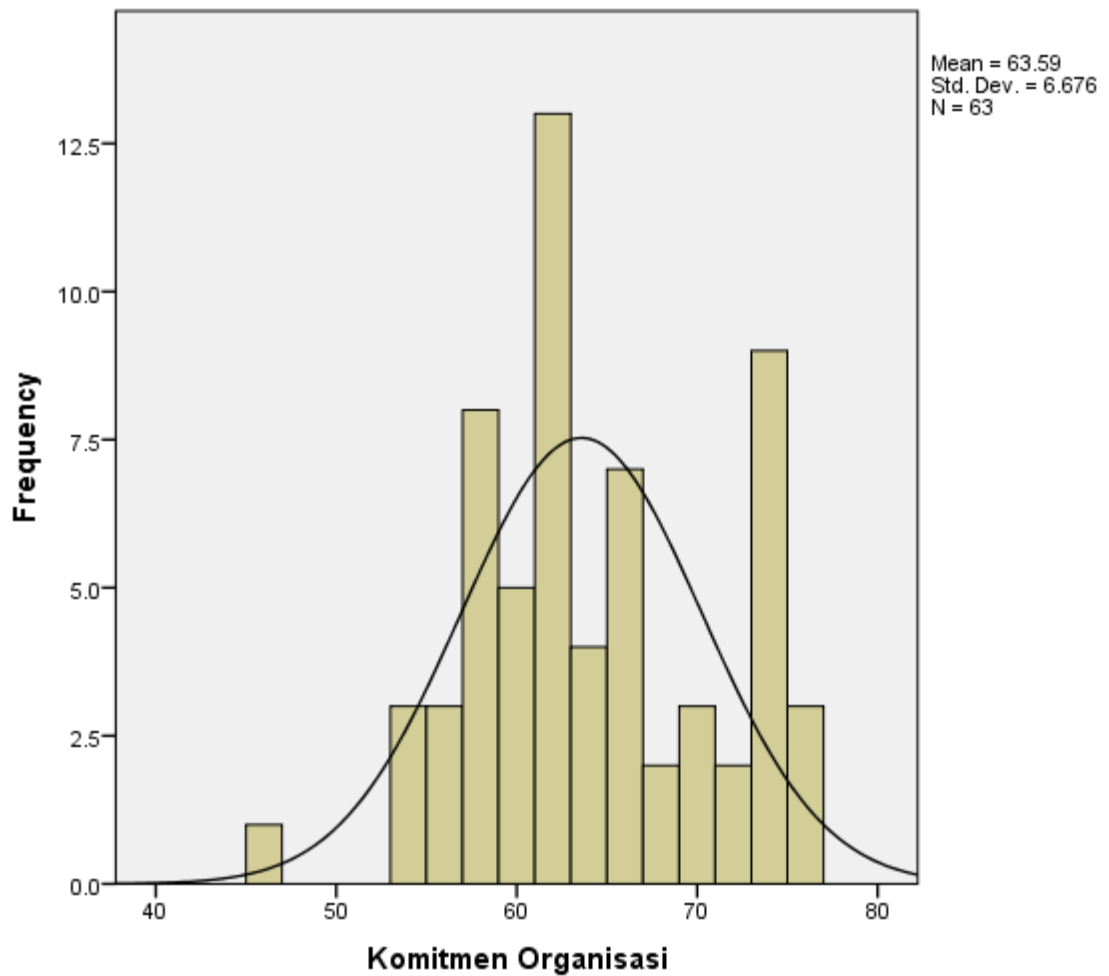
Descriptive Statistics

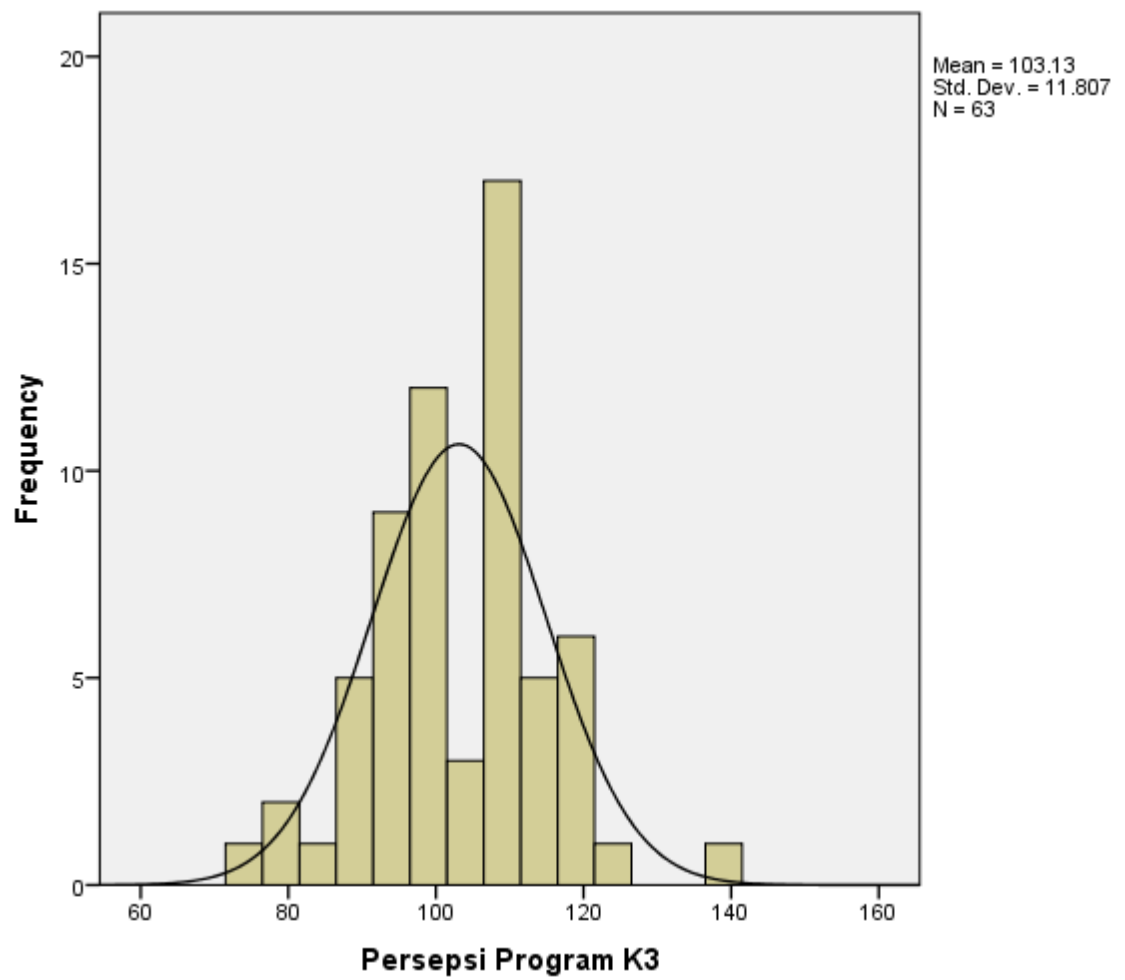
	Mean	Std. Deviation	N
Komitmen Organisasi	63.59	6.676	63
Persepsi Program K3	103.13	11.807	63

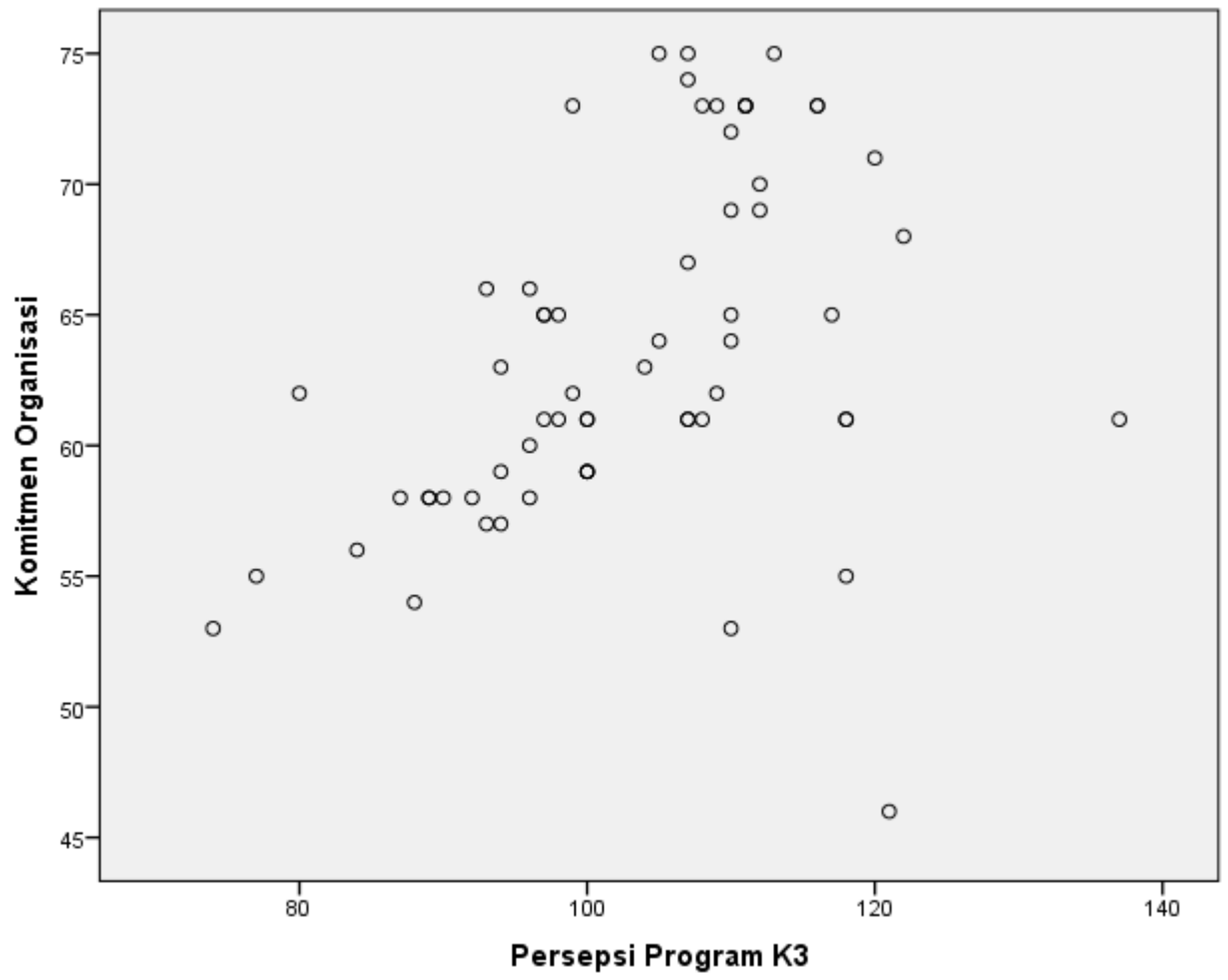
Correlations

		Komitmen Organisasi	Persepsi Program K3
Komitmen Organisasi	Pearson Correlation	1	.407**
	Sig. (2-tailed)		.001
	N	63	63
Persepsi Program K3	Pearson Correlation	.407**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	
	N	63	63

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).







LAMPIRAN F
SURAT IJIN PENELITIAN



PT. DAN LIRIS

Head Office : Kelurahan Banaran, Kecamatan Grogol
Sukoharjo - Indonesia
PO BOX 166 Solo 57100
Telp. (62 271) 740888, 714400 (Hunting)
Fax. (62 271) 735222, 740777
Website : www.danliris.com



SURAT - KETERANGAN

Nomor : 96/DL-UM-SKR/XII/2016

Yang bertanda tangan dibawah ini, menerangkan bahwa :

- Nama : WULAN AGENG HARI MARWANTO
- NIM : 11120156K
- Fakultas : PSIKOLOGI
- Institusi : UNIVERSITAS SETIA BUDI SURAKARTA

Benar-benar telah mengadakan penelitian di PT. DAN LIRIS – Sukoharjo sebagai persyaratan dalam penyusunan skripsi dengan judul sebagai berikut :

“HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI TERHADAP PROGRAM KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA (K3) DENGAN KOMITMEN ORGANISASI KARYAWAN”

Demikian Surat Keterangan ini dikeluarkan untuk bisa dipergunakan sebagaimana mestinya.

Dikeluarkan di : Sukoharjo
Pada tanggal : Desember 2016

PT. DAN LIRIS – SUKOHARJO

DIAN KOERNIA R.
Sekretariat & Humas