

DAFTAR PUSTAKA

- Allen, P. J, dkk. 1997. *Commitment in the Workplace*. London : Sage Publication.
- Ancok, Jamaludin. 1987. *Teknik Penyusunan Skala Pengukur*. Yogyakarta : Universitas Gajah Mada.
- Anoraga, P. 2005. *Psikologi Kerja*. Cetakan Ketiga. Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Arikunto, S, 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Skala Pendekatan Praktik*. Cetakan Keduabelas. Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- _____. 2002. *Penyusunan Skala Psikologi*. Cetakan III. Yogyakarta : Pustaka Belajar
- As'ad,M.1995. *Psikologi Industri*. Yogyakarta : Liberty
- Azwar, S. 1992. *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta : Liberty.
- _____. 2002. *Sikap Manusia Teori dan Pengukurannya*. Cetakan V. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- _____. 2002. *Penyusunan Skala Psikologi*. Cetakan III. Yogyakarta : Pustaka Belajar
- Budiono, S, Jusuf, Pusparini, A. 2003. *Bunga Rampai HIPERKES&KK*. Cetakan I. Badan Penerbit Universitas Diponegoro Semarang.
- Davis, Keith. 1981. *Human Behavior At Work (Organization Behavior)*. Grolier Incorporated.
- Hadi, Sutrisno. 2000. *Analisi Regresi*. Yogyakarta : Universitas Gajah Mada.
- _____. 2000. *Metodelogi Research (Jilid I - IV)*. Yogyakarta : Universitas Gajah Mada.
- Hardi, Lukas. O.W.K. 2009. *Organizational Citizenship Behavior pada Pengurus Partai Politik Ditinjau Dari Komitmen Organisasi. Skripsi*. Semarang : Fakultas Psikologi Universitas Katolik Soegijapranata.
- Indrawijaya, Adam. I. 1983. *Perilaku Organisasi*. Bandung : Sinar Baru.
- Irwanto, Heman E, Antonius, H. Retno, P. Yohanes, B. Fernandes, C. 1988. *Psikologi Umum*. Jakarta : Pusat Penelitian Unika Atma Jaya.

- Kuntjoro, S. Z. *Komitmen Organisasi*. <http://www.e-psikologi.com/> (Jakarta, 25 Juli 2005).
- Leavit, Harold J. 1997. *Psikologi Manajemen*. Jakarta : Erlangga
- Luthans, Fred. 1998. *Organizational Behavior*. Singapore : McGraw-Hill International Edition.
- Mar'at, 1981. *Sikap manusia Perubahan Serta Pengukuran*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Meyer, John P. Nathalie J. Allen, And Chaterine A. Smith. 1997. *Commitment To Organizations And Occupation : Extention And Test of Three Component Conceptualization Journal Of Applied Psychology*. Vol. 78 No. 4 PP : 538 – 551
- Martini, Y. 2003. *Komitmen Organisasi Ditinjau Berdasarkan Iklim Organisasi dan Motivasi Berprestasi*. Phronesis. Jakarta: Fakultas Psikologi Universitas Tarumanegara. Volume 5 No. 9 Juni 2003. (21-31).
- Miner, B. J. *International Editions Psychology Series*. Industrial Organizational Psychology. Mc. Graw Hill.
- Prabowo, Sumbodo. 2001. *Mengapa Seseorang Bertahan dalam Organisasi?*. Psikodimensia. Kajian Ilmiah Psikologi. Semarang: Fakultas Psikologi Unika Soegijapranata. Volume 1. Nomor 2 (111-117).
- Rakhmat, J. 2004. *Psikologi Komunikasi*. Cetakan Kelima. Bandung : PT. Remaja Rosda Karya.
- Robbins, Stephen P. 2001. *Perilaku Organisasi (Konsep, Kontroversi, Aplikasi)*. Jakarta : Prenhallindo.
- Setyowati, A. 2005. *Komitmen Organisasi Ditinjau dari Persepsi Terhadap Program Pelatihan Tenaga kerja dan Masa Kerja*. Skripsi. Semarang: Fakultas Psikologi Unika Soegijapranata (tidak diterbitkan).
- Schultz,O.P. & Ellen,S. 1994. *Psychology at Work Today. An introduction to Industrial and Organizational Psychology*. New York : Mac Millan Publising Company.
- Steers,R.M, & Porter, L.M.1983. *Motivation and Work Behaviour*. New York : Mac Graw Hill Book Inc.
- Suma'mur. 1996. *Higene Perusahaan Dan Kesehatan Kerja*. Cetakan Ketiga

Belas. Jakarta : PT. Toko Gunung Agung. Yogyakarta : STIE YKPN Yayasan Keluarga Pahlawan Negara.

_____. 1989. *Keselamatan Kerja dan Pencegahan Kecelakaan*. Cetakan Keempat. Jakarta : CV. Haji Mas Agung.

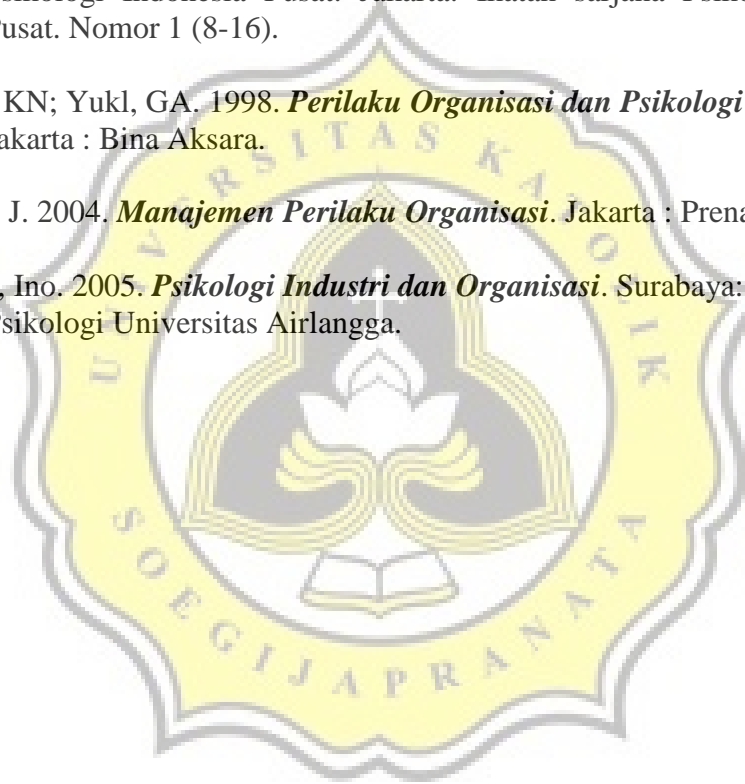
Suprihanto, J. M. Agung, TH, Prakoso Hadi, H. 2003. *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta : STIE YKPN Yayasan Keluarga Pahlawan Negara.

Tanjaya, Musa., Noegroho, S. 1995. *Perbedaan Faktor-faktor Keikatan Kerja Karyawan terhadap Organisasi Ditinjau dari Jenis Kelamin*. Jurnal Psikologi Indonesia Pusat. Jakarta: Ikatan sarjana Psikologi Indonesia Pusat. Nomor 1 (8-16).

Wexley, KN; Yukl, GA. 1998. *Perilaku Organisasi dan Psikologi Personalia*. Jakarta : Bina Aksara.

Winardi, J. 2004. *Manajemen Perilaku Organisasi*. Jakarta : Prenada Media.

Yuwono, Ino. 2005. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Surabaya: Fakultas Psikologi Universitas Airlangga.



No. Angket	
Masa Kerja	

PETUNJUK PENGISIAN SKALA

- Bacalah masing-masing pernyataan dengan teliti dan jawablah dengan sejujur-jujurnya tanpa dipengaruhi oleh apapun.
- Skala ini bukan tes, sehingga tidak ada jawaban yang benar atau salah. Semua jawaban adalah baik apabila dikerjakan sesuai dengan keadaan Anda.
- Pilihlah salah satu jawaban dari empat (4) pilihan jawaban yang tersedia dengan memberi tanda silang (X) pada pilihan yang sesuai dengan keadaan diri Anda.
- Pilihan jawaban yang tersedia adalah sebagai berikut:
SS : **SANGAT SESUAI**, apabila Anda **SANGAT SESUAI** dengan keadaan dalam pernyataan.
S : **SESUAI**, apabila Anda **SESUAI** dengan keadaan dalam pernyataan.
TS : **TIDAK SESUAI** apabila Anda **TIDAK SESUAI** dengan keadaan dalam pernyataan.
STS : **SANGAT TIDAK SESUAI** apabila Anda **SANGAT TIDAK SESUAI** dengan keadaan dalam pernyataan.

Contoh :

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban			
1	Peraturan-peraturan di organisasi harus saya patuhi	SS	S	TS	STS

*Artinya : Jawaban Anda **SESUAI**

- Apabila Anda ingin mengganti jawaban, berilah tanda sama dengan (=) pada jawaban yang salah, kemudian berilah tanda silang (X) pada jawaban lain yang lebih sesuai dengan keadaan diri Anda.

Contoh :

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban			
1	Peraturan-peraturan di organisasi harus saya patuhi	SS	S	TS	STS

*Artinya : Jawaban pertama Anda **SESUAI** lalu Anda mengganti jawaban dengan **SANGAT SESUAI**

- Jawaban yang Anda berikan akan dijaga kerahasiaannya.
- Terima kasih atas perhatian dan kerjasama Anda.

SELAMAT MENGERJAKAN

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban			
1	Saya mendukung dengan kebijakan yang diputuskan organisasi	SS	S	TS	STS
2	Saya akan protes jika diberi pekerjaan yang memberatkan saya	SS	S	TS	STS
3	Kesejahteraan karyawan semakin mempercepat keberhasilan perusahaan	SS	S	TS	STS
4	Saya terpaksa menjadi karyawan diperusahaan ini karena sulit mencari pekerjaan lain	SS	S	TS	STS
5	Saya dipercaya oleh pimpinan untuk menyelesaikan masalah pekerjaan	SS	S	TS	STS
6	Perhatian perusahaan yang saya peroleh tidak dapat menjamin untuk pindah ke perusahaan lain dengan gaji yang lebih tinggi	SS	S	TS	STS
7	Saya bangga menjadi karyawan perusahaan saya bekerja	SS	S	TS	STS
8	Bagi saya kebijakan pimpinan walaupun salah harus dilaksanakan	SS	S	TS	STS
9	Keberhasilan perusahaan merupakan prioritas utama dalam bekerja	SS	S	TS	STS
10	Saya tidak disiplin dalam menerapkan peraturan perusahaan	SS	S	TS	STS
11	Saya banyak berperan dipekerjaan karena kepercayaan atasan pada saya	SS	S	TS	STS
12	Saya sudah merasa jemu menanti perhatian perusahaan untuk kesejahteraan karyawan	SS	S	TS	STS
13	Tujuan organisasi sesuai dengan tujuan saya bekerja	SS	S	TS	STS
14	Saya bersedia memikul kesalahan yang dilakukan atasan	SS	S	TS	STS
15	Saya tidak punya keinginan untuk keluar dari perusahaan ini	SS	S	TS	STS
16	Peraturan perusahaan menjadi beban saya saat bekerja	SS	S	TS	STS
17	Saya ikut bertanggung jawab dengan kesalahan kebijakan yang ditetapkan	SS	S	TS	STS
18	Keberhasilan perusahaan tidak akan mengangkat kesejahteraan karyawan	SS	S	TS	STS
19	Kebijakan yang diterapkan pimpinan membuat karyawan nyaman bekerja	SS	S	TS	STS
20	Saya berusaha melempar tanggung jawab atas kesalahan karyawan lain	SS	S	TS	STS
21	Saya bersedia membantu teman kerja yang	SS	S	TS	STS

	sedang kesulitan				
22	Hasil kerja saya tidak sesuai dengan tujuan perusahaan	SS	S	TS	STS
23	Saya akan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab yang ada	SS	S	TS	STS
24	Karyawan bagi perusahaan hanya sebagai mesin produksi	SS	S	TS	STS
25	Peraturan yang diterapkan perusahaan sesuai dengan yang saya harapkan	SS	S	TS	STS
26	Saya tidak punya peranan atas kemajuan perusahaan	SS	S	TS	STS
27	Saya merasa nyaman bekerja dengan team kerja saya	SS	S	TS	STS
28	Saya percaya bahwa nilai-nilai organisasi ini adalah untuk meningkatkan kesejahteraan bersama	SS	S	TS	STS
29	Saya bersedia menerima pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan	SS	S	TS	STS
30	Saya masih berusaha pindah ke perusahaan lain	SS	S	TS	STS
31	Peraturan perusahaan didukung oleh karyawan	SS	S	TS	STS
32	Peran saya bagi perusahaan tidak berarti	SS	S	TS	STS
33	Bagi saya yang terpenting bekerja sebaik-baiknya	SS	S	TS	STS
34	Nilai-nilai perusahaan tidak perlu untuk dilaksanakan	SS	S	TS	STS
35	Saya banyak dilibatkan oleh perusahaan pada pekerjaan yang sulit	SS	S	TS	STS
36	Nilai yang diyakini organisasi kurang sesuai dengan hati nurani saya	SS	S	TS	STS
37	Saya tidak nyaman bekerja di perusahaan ini	SS	S	TS	STS
38	Saya rasa tujuan organisasi sulit tercapai dengan baik	SS	S	TS	STS
39	Saya sering menunda pekerjaan yang diberikan atasan	SS	S	TS	STS
40	Organisasi ini mempunyai arti penting bagi saya	SS	S	TS	STS
41	Ada kebanggaan tersendiri bisa bekerja di organisasi ini	SS	S	TS	STS
42	Saya akan berusaha semaksimal mungkin agar organisasi ini dapat lebih berkembang	SS	S	TS	STS

No. Angket	
Masa Kerja	

PETUNJUK PENGISIAN SKALA

1. Bacalah masing-masing pernyataan dengan teliti dan jawablah dengan sejujur-jujurnya tanpa dipengaruhi oleh apapun.
2. Skala ini bukan tes, sehingga tidak ada jawaban yang benar atau salah. Semua jawaban adalah baik apabila dikerjakan sesuai dengan keadaan Anda.
3. Pilihlah salah satu jawaban dari empat (4) pilihan jawaban yang tersedia dengan memberi tanda silang (X) pada pilihan yang sesuai dengan keadaan diri Anda.
4. Pilihan jawaban yang tersedia adalah sebagai berikut:
SS : **SANGAT SESUAI**, apabila Anda **SANGAT SESUAI** dengan keadaan dalam pernyataan.
S : **SESUAI**, apabila Anda **SESUAI** dengan keadaan dalam pernyataan.
TS : **TIDAK SESUAI** apabila Anda **TIDAK SESUAI** dengan keadaan dalam pernyataan.
STS : **SANGAT TIDAK SESUAI** apabila Anda **SANGAT TIDAK SESUAI** dengan keadaan dalam pernyataan.

Contoh :

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban			
1	Peraturan-peraturan di organisasi harus saya patuhi	SS	S	TS	STS

***Artinya : Jawaban Anda SESUAI**

5. Apabila Anda ingin mengganti jawaban, berilah tanda sama dengan (=) pada jawaban yang salah, kemudian berilah tanda silang (X) pada jawaban lain yang lebih sesuai dengan keadaan diri Anda.

Contoh :

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban			
1	Peraturan-peraturan di organisasi harus saya patuhi	SS	S	TS	STS

***Artinya : Jawaban pertama Anda SESUAI lalu Anda mengganti jawaban dengan SANGAT SESUAI**

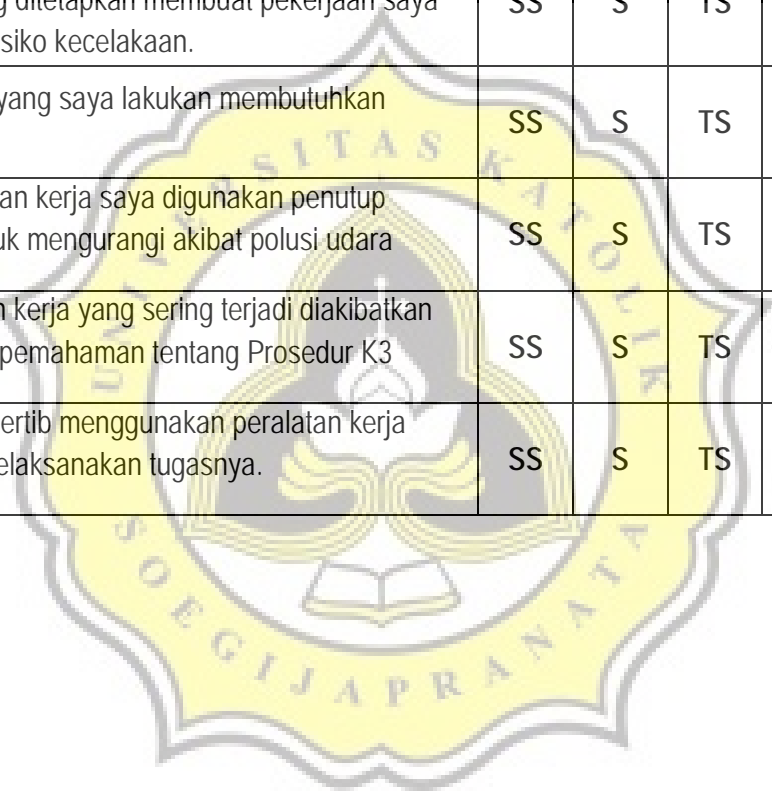
6. Jawaban yang Anda berikan akan dijaga kerahasiaannya.
7. Terima kasih atas perhatian dan kerjasama Anda.

SELAMAT MENGERJAKAN

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban			
1	Suhu lingkungan kerja yang ada di tempat kerja saya mendukung aktifitas saya	SS	S	TS	STS
2	Penggunaan alat keselamatan kerja dapat mengurangi terjadinya kecelakaan kerja.	SS	S	TS	STS
3	Saya menguasai tentang peralatan kerja yang saya gunakan.	SS	S	TS	STS
4	Karyawan harus memeriksa kondisi mesin berat sebelum melakukan pekerjaan supaya pekerjaannya berjalan dengan lancar	SS	S	TS	STS
5	Pengoperasian peralatan kerja yang tidak sesuai prosedur sering mengakibatkan kecelakaan kerja.	SS	S	TS	STS
6	Suhu lingkungan kerja terlalu panas.	SS	S	TS	STS
7	Setiap bahan kimia di tempat kerja memiliki cara penanganan yang berbeda.	SS	S	TS	STS
8	Penggunaan peralatan kerja yang benar menjamin keselamatan kerja saya	SS	S	TS	STS
9	Terdapat banyak polusi di tempat kerja saya	SS	S	TS	STS
10	Kondisi lingkungan kerja saya bising.	SS	S	TS	STS
11	Setiap karyawan mempelajari standart pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dalam bekerja	SS	S	TS	STS
12	Dalam kenyataannya pengetahuan tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) sulit ditangkap oleh karyawan	SS	S	TS	STS
13	Penggunaan alat pemotong harus digunakan secara benar agar menjamin keselamatan kerja saya	SS	S	TS	STS
14	Semua karyawan harus mempelajari peralatan kerja yang digunakan	SS	S	TS	STS
15	Polusi yang dikeluarkan alat kerja bisa berakibat penyakit	SS	S	TS	STS
16	Semua mesin dalam perusahaan yang digunakan untuk memproduksi harus dalam kondisi baik	SS	S	TS	STS
17	Cara mengoperasionalkan mesin harus dilakukan secara bertahap.	SS	S	TS	STS
18	Mesin berat yang ada dalam perusahaan dapat menimbulkan kecelakaan.	SS	S	TS	STS
19	Alat kerja di perusahaan berpotensi menimbulkan	SS	S	TS	STS

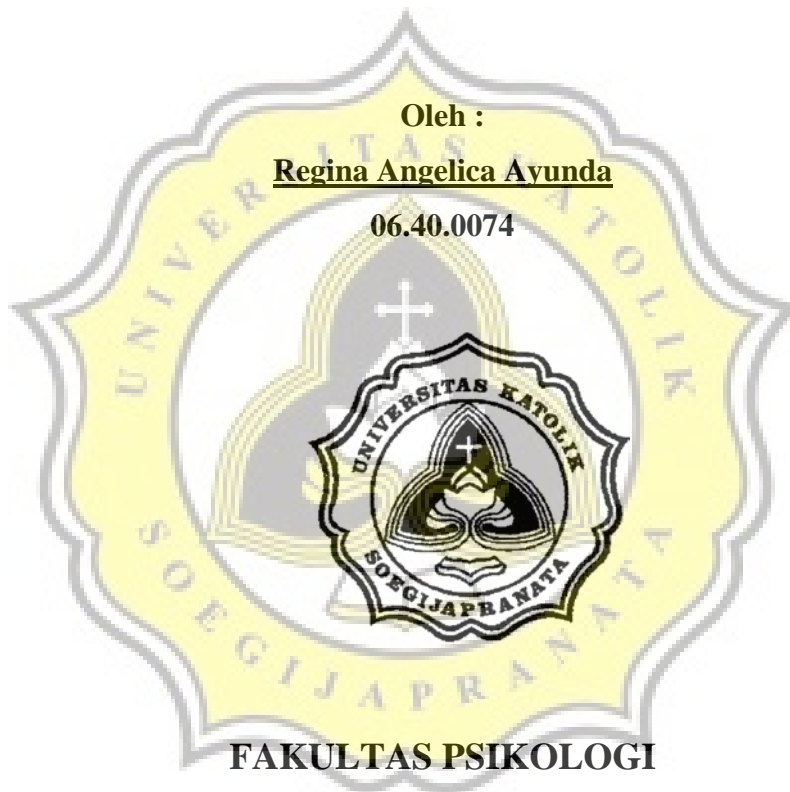
	kecelakaan.				
20	Kecelakaan kerja yang pernah terjadi membuat saya berhati-hati dalam bekerja.	SS	S	TS	STS
21	Setiap ada kecelakaan dalam pelaksanaan kerja hendaknya merujuk kembali ke aturan yang ada pada Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3).	SS	S	TS	STS
22	Perlengkapan alat keselamatan banyak berpengaruh pada produktivitas kerja karyawan	SS	S	TS	STS
23	Untuk menghindari kecelakaan kerja, semua karyawan harus mengetahui standar operasional peralatan kerja.	SS	S	TS	STS
24	Para karyawan berhati-hati dalam mempergunakan peralatan kerja	SS	S	TS	STS
25	Sebelum melakukan pekerjaan karyawan harus mengerti tentang tata cara mengoperasionalkannya.	SS	S	TS	STS
26	Pada hakekatnya banyak prosedur dalam melakukan pekerjaan yang tidak memperhatikan K3.	SS	S	TS	STS
27	Agar tidak mengakibatkan kecelakaan dalam bekerja saya berusaha untuk tidak terburu-buru dalam melakukan pekerjaan.	SS	S	TS	STS
28	Penerangan di lingkungan kerja memadai.	SS	S	TS	STS
29	Saya perlu mempelajari semua peralatan kerja yang ada di perusahaan	SS	S	TS	STS
30	Lingkungan kerja yang tidak nyaman dapat memicu emosi yang berujung pada kesalah pahaman antar karyawan	SS	S	TS	STS
31	Semua karyawan harus memperhatikan semua peralatan kerja demi kelancaran produktivitas kerja	SS	S	TS	STS
32	Kegunaan peralatan kerja perlu diketahui oleh karyawan supaya mudah dalam pelaksanaannya	SS	S	TS	STS
33	Peralatan kerja dan bahan kimia membahayakan bagi karyawan sehingga alat pelindung harus digunakan.	SS	S	TS	STS
34	Pada kenyataannya mengoperasionalkan mesin membutuhkan keahlian.	SS	S	TS	STS
35	Karyawan memerlukan penjelasan tentang keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dari perusahaan untuk melakukan pekerjaan agar kecelakaan kerja bisa diminimalisir	SS	S	TS	STS
36	Cara mengoperasionalkan mesin membutuhkan	SS	S	TS	STS

	keahlian yang khusus supaya tidak terjadi kecelakaan kerja				
37	Kebersihan lingkungan kerja di tempat kerja saya belum memenuhi standar kebersihan	SS	S	TS	STS
38	Agar tidak terjadi kecelakaan kerja petunjuk kerja yang di tetapkan oleh perusahaan diikuti oleh karyawan	SS	S	TS	STS
39	Suhu lingkungan kerja yang ada ditempat kerja sesuai yang diharapkan oleh karyawan.	SS	S	TS	STS
40	Kerusakan yang terjadi pada alat kerja berpengaruh pada tugas kerja.	SS	S	TS	STS
41	Cara melakukan pekerjaan yang sesuai dengan aturan yang ditetapkan membuat pekerjaan saya jauh dari resiko kecelakaan.	SS	S	TS	STS
42	Pekerjaan yang saya lakukan membutuhkan ketelitian	SS	S	TS	STS
43	Di lingkungan kerja saya digunakan penutup hidung untuk mengurangi akibat polusi udara	SS	S	TS	STS
44	Kecelakaan kerja yang sering terjadi diakibatkan kurangnya pemahaman tentang Prosedur K3	SS	S	TS	STS
45	Karyawan tertib menggunakan peralatan kerja sewaktu melaksanakan tugasnya.	SS	S	TS	STS



**HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI KESELAMATAN DAN
KESEHATAN KERJA DENGAN KOMITMEN ORGANISASI
DI PABRIK ROTI KENCANA**

INTISARI



UNIVERSITAS KATOLIK SOEGIJAPRANATA

SEMARANG

2012

INTISARI

Telah disetujui dan disahkan

Pada tanggal



Mengetahui,

Oleh,

Dr. Kristiana Haryanti, M.Si

Dekan Fakultas Psikologi

Dr. Kristiana Haryanti, M.Si

Pembimbing Utama

**HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA
DENGAN KOMITMEN ORGANISASI DI PABRIK ROTI KENCANA**

Oleh:

Regina Angelica Ayunda

06.40.0074

Fakultas Psikologi

Universitas Katolik Soegijapranata

Semarang

INTISARI

Penelitian ini berawal dari keinginan penulis untuk mengetahui hubungan antara persepsi keselamatan dan kesehatan kerja dengan komitmen organisasi di Pabrik Roti Kencana. Keinginan ini muncul karena adanya bukti dari rendahnya komitmen organisasi pada pabrik roti Kencana adalah tingkat *burn out* yang tinggi. Ini disebabkan, karena para karyawan merasa peraturan perusahaan terlalu ketat dan jika dilanggar, mereka akan mendapat sanksi dengan pemotongan gaji. Selain *burn out* yang tinggi, rendah komitmen organisasi juga disebabkan antara lain : kedisiplinan karyawan yang kurang dan adanya masalah antar karyawan. Hipotesis yang diajukan adalah ada hubungan yang positif antara persepsi keselamatan dan kesehatan kerja dengan komitmen organisasi. Semakin positif persepsi keselamatan dan kesehatan kerja maka semakin tinggi komitmen organisasi. Sebaliknya, semakin negatif persepsi keselamatan dan kesehatan kerja maka semakin rendah komitmen organisasi. Subjek penelitian berjumlah 45 orang dengan karakteristik : telah bekerja minimal 2 tahun, berjenis kelamin laki-laki, bukan karyawan kontrak, tidak buta huruf. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan alat ukur skala persepsi keselamatan dan kesehatan kerja dan skala komitmen organisasi. Data yang diperoleh kemudian dianalisis dengan teknik korelasi *Product Moment* dari *Pearson*. Berdasarkan hasil analisis didapatkan $r_{xy} = 0,424$ dengan $p < 0,01$ yang menunjukkan positif yang sangat signifikan antara persepsi keselamatan dan kesehatan kerja dengan komitmen organisasi. Dengan demikian, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima.

Kata kunci: persepsi keselamatan dan kesehatan kerja, komitmen organisasi

PENDAHULUAN

Organisasi sebagai koordinasi sejumlah kegiatan manusia yang direncanakan untuk mencapai suatu maksud atau tujuan bersama melalui serangkaian wewenang dan tanggung jawab. Mulai dari orang yang paling sederhana hingga yang paling kompleks seperti misalnya organisasi-organisasi, masyarakat dan negara sekalipun. Masing-masing individu dalam organisasi akan mengadakan interaksi, saling bergantung dan membutuhkan satu sama lain.

Manusia dalam suatu organisasi selalu berinteraksi dengan lingkungan termasuk lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang menantang dan kompleks, serta makin cepatnya perubahan yang terjadi menuntut individu untuk bisa menyesuaikan diri dengan dunia kerjanya. Di dalam proses penyesuaian diri ini, dirasa penting untuk mengetahui kondisi lingkungan yang bisa mengancam dan membahayakan diri.

Robbins (2001) memandang komitmen sebagai salah satu sikap kerja karena merupakan refleksi dari perasaan seseorang (suka atau tidak suka) terhadap organisasi ditempat individu tersebut bekerja. Lebih lanjut ia mendefinisikan komitmen organisasi sebagai suatu orientasi individu terhadap organisasi yang mencakup loyalitas, identifikasi dan keterlibatan. Jadi komitmen organisasi mendefinisikan unsur orientasi hubungan antara individu dengan organisasinya. Orientasi hubungan tersebut mengakibatkan individu bersedia memberikan sesuatu dan sesuatu yang diberikan itu demi merefleksikan hubungan bagi tercapainya tujuan organisasi.

Komitmen organisasi dipengaruhi oleh faktor-faktor personal dan operasional. Faktor personal yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah sikap yang positif terhadap rekan kerja, sedangkan faktor-faktor operasional yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi antara lain pengayaan tugas, pekerjaan, otonomi dan kesempatan untuk menggunakan kemampuan yang dimiliki. Komponen penting dari komitmen organisasi adalah penerimaan nilai dan tujuan dari organisasi, keinginan untuk menjadi bagian dari suatu organisasi dan melakukan tugas dengan baik, dan memiliki keinginan kuat untuk tetap berada didalam organisasi. Tingginya komitmen organisasi yang dimiliki karyawan

dipengaruhi oleh persepsi mereka terhadap seberapa tinggi komitmen yang ditunjukkan organisasi kepada mereka. Semakin tinggi karyawan merasa harapan mereka dapat dicapai oleh organisasi, semakin patuh pula mereka terhadap organisasi. Padahal pemahaman tentang komitmen organisasi tersebut sangatlah penting agar tercipta kondisi kerja yang kondusif sehingga perusahaan dapat berjalan secara efisien dan efektif.

Di sisi lain, rendahnya komitmen menimbulkan persoalan bagi pihak organisasi. Komitmen seolah-olah merupakan komoditas “mahal” tapi penting bagi organisasi karena menentukan keberhasilan organisasi tersebut. Komitmen yang rendah mencerminkan kurangnya tanggung jawab seseorang dalam menjalankan tugasnya. Mempersoalkan komitmen sama dengan mempermasalahkan tanggung jawab. Seringkali orang menganggap bahwa memperhatikan komitmen organisasi adalah suatu pemborosan dan akan memanjakan karyawan, mereka tidak berfikir secara jangka panjang apa yang akan diperoleh atau yang akan dihasilkan apabila suatu perusahaan memiliki karyawan-karyawan yang merasa komitmen dalam bekerja di organisasi tersebut. Bukti dari rendahnya komitmen organisasi pada pabrik roti Kencana adalah tingkat burn out yang tinggi. Ini disebabkan, karena para karyawan merasa peraturan perusahaan terlalu ketat dan jika dilanggar, mereka akan mendapat sanksi dengan pemotongan gaji. Ini dilihat pada bulan Mei 2011 - September 2011 terjadi kasus burn out sebanyak 30 karyawan, Selain burn out yang tinggi, rendahnya komitmen organisasi juga disebabkan antara lain : kedisiplinan karyawan yang kurang dan adanya masalah antar karyawan. Kasus kurang disiplinnya karyawan ini terjadi kurang lebih 15 orang, misalnya terlambat datang, tidak menggunakan masker atau sarung tangan atau sepatu boot.

Ada banyak yang mempengaruhi rendahnya komitmen organisasi salah satunya adalah kurangnya jaminan program kesehatan dan keselamatan kerja yang dilakukan dalam suatu perusahaan. Berbagai perubahan yang terjadi membuat perusahaan tidak dapat memilih tetapi harus berfikir kembali tentang tuntutan jaminan program kesehatan dan keselamatan bagi karyawan. Karyawan memiliki pekerjaan yang lebih berat, tekanan waktu yang lebih, tuntutan untuk tetap belajar

dan melangkah lebih cepat dalam menghadapi perubahan. Saat ini pemimpin harus tahu bagaimana cara memotivasi karyawan untuk menjaga *performance* (unjuk kerja) tetap pada level puncak. Oleh sebab itu program jaminan kesehatan dan keselamatan kerja sangat penting diterapkan dalam perusahaan yaitu untuk meningkatkan kepuasan sehingga kinerja kerja menjadi lebih meningkat, dan tercapainya hasil produksi yang diinginkan.

Pada tahun 1989 didirikan sebuah perusahaan rumahan yang berlokasi di Jl. Hawa yang diberi nama Roti Kencana. Perusahaan ini memiliki 105 karyawan. Roti Kencana merupakan perusahaan yang bergerak dibidang produksi, produksinya menghasilkan beraneka macam roti (roti tawar, roti isi, roti sobek, bolu, kue mandarin).

Pada bagian produksi terdapat kurang lebih 10 kasus kecelakaan kerja, misalnya salah satu jari tangan terpotong saat memotong roti tawar atau memotong lapis legit, ketika mencampur bahan adonan roti, tepung yang berhamburan di udara dapat mengganggu pernafasan (paru-paru) dan iritasi mata karyawan, dan lain-lain.

Penyebab terjadinya kecelakaan kerja juga tidak dapat terlepas dari kurangnya kesadaran karyawan untuk meningkatkan kesehatan dan kedisiplinan kerja bagi diri dan lingkungannya, sehingga perusahaan harus bisa mengantisipasinya dengan cara memberikan jaminan kesehatan dan keselamatan kerja. Keselamatan dan kesehatan kerja memberikan perasaan aman dalam bekerja. Adanya suatu jaminan atas keselamatan dan kesehatan akan membuat karyawan mendapat perlindungan dari segala ancaman kecelakaan dalam menjalankan tugas keamanan bagi karyawan atas kelangsungan kerjanya, kesejahteraan, jaminan hari tua, dan pelayanan kesehatan dalam bekerja. Dengan adanya berbagai tuntutan sehubungan dengan masalah kesehatan dan keselamatan kerja, maka perusahaan harus memenuhi tanggung jawabnya dalam memberikan perlindungan pada karyawan dengan melakukan program-program tentang kesehatan dan keselamatan kerja. Oleh sebab itu pemerintah memberikan jaminan kepada karyawan dengan menyusun undang-undang tentang jaminan kecelakaan kerja nomor 40 tahun 2004, yang disusul dengan peraturan pemerintah tentang

pernyataan berlakunya peraturan kecelakaan tahun 2004 (PP No. 64 tahun 2005), merupakan bukti tentang disadarinya arti penting keselamatan kerja di dalam perusahaan.

TINJAUAN TEORI

Komitmen *organizational* menurut Gibson, dkk (1988) adalah identifikasi rasa, keterlibatan loyalitas yang ditunjukkan pekerja terhadap organisasi atau unit organisasi. Komitmen *organizational* ditunjukkan dalam sikap penerimaan, keyakinan yang kuat terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi, dan adanya dorongan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi demi tercapainya tujuan organisasi. Komitmen yang rendah ditunjukkan dengan datang terlambat, mengurangi jam kerja dengan cara pulang awal, sering absen kerja, kebijakan perusahaan akan ditanggapi dengan sikap negatif dan merasa tidak puas dengan dengan kinerja perusahaan atau keluar dari perusahaan. Hal ini disebabkan mereka merasa tidak dilibatkan dalam kegiatan perusahaan secara aktif.

Komitmen organisasi memiliki tiga aspek utama, yaitu : identifikasi, keterlibatan dan loyalitas karyawan terhadap organisasi atau perusahaannya. Identifikasi mewujudkan dalam bentuk kepercayaan karyawan terhadap organisasi, dapat dilakukan dengan memodifikasi tujuan organisasi, keterlibatan atau partisipasi diwujudkan dalam bentuk kerjasama yang baik dengan pimpinan ataupun dengan sesama rekan kerjanya, loyalitas karyawan terhadap organisasi memiliki makna kesediaan seorang untuk melanggengkan hubungannya dengan organisasi, kalau perlu dengan mengorbankan kepentingan pribadinya tanpa mengharapkan apapun.

Winardi (2004) berpendapat bahwa persepsi berhubungan dengan pencapaian pengetahuan khusus tentang objek-objek atau kejadian-kejadian, pada saat tertentu, maka ia timbul apabila stimulus mengaktifasi indera.

Keselamatan kerja merupakan keselamatan yang bertalian dengan mesin, pesawat, alat kerja, bahan dan pengolahannya, landasan tempat kerja dan lingkungannya serta cara-cara melakukan pekerjaan. (Suma'mur, 1989).

Undang-Undang No. 1 Tahun 1970 dalam (Budiono, 2003) menerangkan bahwa keselamatan kerja yang mempunyai ruang lingkup yang berhubungan dengan mesin, landasan tempat kerja dan lingkungan kerja, serta cara mencegah terjadinya kecelakaan dan penyakit akibat kerja, memberikan perlindungan sumber-sumber produksi sehingga dapat meningkatkan efisiensi dan produktifitas. Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa persepsi terhadap keselamatan dan kesehatan kerja adalah pandangan karyawan terhadap apa yang diberikan perusahaan meliputi proses kognisi, proses belajar dan pemecahan masalah yang bertujuan supaya karyawan terjaga dan terjamin keselamatan dan kesehatan kerjanya.

Persepsi keselamatan dan kesehatan kerja terdapat tiga aspek : proses kognisi, proses belajar, dan pemecahan masalah. Proses kognisi melibatkan kemampuan untuk memberi arti pada suatu rangsangan dengan menggunakan inderanya yaitu melalui proses melihat, meraba, merasa dan mencium yang dapat terjadi secara terpisah-pisah atau serentak. Otak akan melakukan persepsi berdasarkan informasi yang diterima oleh panca indera. Proses belajar melibatkan kemampuan membuat informasi melalui proses persepsual menjadi punya arti dan makna bagi proses pemilihan tindakan. Pemecahan masalah proses ini merupakan suatu hal yang penting, karena kita selalu dihadapkan untuk mengambil keputusan, tetapi juga karena menentukan tindakan dan perilaku berikutnya.

HIPOTESIS

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat dirumuskan hipotesis bahwa ada hubungan yang positif antara persepsi keselamatan dan kesehatan kerja dengan komitmen organisasi. Artinya, semakin positif persepsi keselamatan dan kerja maka semakin tinggi komitmen organisasi. Begitu pula sebaliknya, semakin negatif persepsi keselamatan dan kesehatan kerja maka semakin rendah komitmen organisasi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini bersifat kuantitatif, jumlah subjek 45 karyawan bagian produksi. Data dikumpulkan dengan skala persepsi keselamatan dan kesehatan

kerja dan skala komitmen organisasi. Data yang terkumpul selanjutnya dianalisis dengan menggunakan korelasi *Product Moment Pearson*.

HASIL PENELITIAN

Berdasarkan hasil penelitian, dengan menggunakan uji statistik korelasi *Product Moment* diperoleh nilai $r_{xy} = 0,424$ dengan $p < 0,01$ yang artinya ada hubungan positif yang sangat signifikan antara persepsi keselamatan dan kesehatan kerja dengan komitmen organisasi. Semakin positif persepsi keselamatan dan kesehatan kerja maka semakin tinggi komitmen organisasi, demikian sebaliknya semakin negatif persepsi keselamatan dan kesehatan kerja maka semakin rendah komitmen organisasi. Dengan demikian hipotesis penelitian yang diajukan diterima.

Melihat kondisi komitmen organisasi diatas dapat diketahui bahwa komitmen organisasi yang dialami oleh karyawan berhubungan langsung dengan persepsi keselamatan dan kesehatan kerja, yang mana tergantung oleh karyawan dalam memberikan penilaian yang dihasilkan dari persepsinya tentang keadaan perusahaan.

Dalam hal ini karyawan dapat memberikan persepsinya baik positif dan negatif keselamatan dan kesehatan kerjanya yang berhubungan dengan komitmen organisasi. Seperti yang diungkapkan Indrawijaya (2000) menyatakan bahwa persepsi merupakan dimana manusia dalam mengorganisasikan, menafsirkan, dan memberi arti kepada suatu rangsangan selalu menggunakan inderanya, yaitu melalui mendengar, melihat, merasa, meraba, dan mencium, yang dapat terjadi terpisah-pisah atau serentak. Bagaimana segala sesuatu tersebut mempengaruhi persepsi seseorang, nantinya akan mempengaruhi pula perilaku yang akan dipilihnya.

Persepsi keselamatan dan kesehatan kerja merupakan pandangan karyawan terhadap apa yang diberikan perusahaan yang bertujuan supaya karyawan terjaga dan terjamin keselamatan dan kesehatan kerjanya. Kondisi keselamatan dan kesehatan kerja dalam suatu perusahaan akan menimbulkan

persepsi yang berbeda-beda pada karyawan, dan seseorang akan bertindak berdasarkan persepsinya.

Setiap perusahaan yang selalu memperhatikan keselamatan dan kesehatan kerja karyawannya biasanya dapat memberikan kondisi kerja yang lebih sehat dan lebih aman serta menjadi lebih mengerti dan bertanggung jawab atas kegiatan-kegiatan yang dilakukannya, hal tersebut akan membantu dalam meningkatkan semangat dan produktifitas karyawan serta meningkatkan komitmen organisasi pada karyawan. Selain itu karyawan dapat menerapkan dan melakukan pekerjaannya dengan baik dan dapat terjamin keselamatan dan kesehatan kerjanya.

Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan suatu bentuk usaha atau upaya bagi para pekerja untuk memperoleh jaminan atas keselamatan dan kesehatan kerja dalam melakukan pekerjaan yang mana pekerjaan tersebut dapat mengancam dirinya yang berasal dari individu sendiri dan lingkungan kerjanya.

Menurut Gibson (1997), komitmen *organizational* ditunjukkan dengan sikap penerimaan, keyakinan yang kuat terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi, dan adanya dorongan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi demi tercapainya tujuan organisasi. Komitmen meliputi hubungan yang aktif antara pekerja dengan atasan dimana pekerja tersebut bersedia memberikan sesuatu atas kemauan sendiri agar dapat menyokong tercapainya tujuan organisasi. Komitmen yang baik akan didukung dengan persepsi peran kerja yang baik dari karyawan yang bersangkutan. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi pada organisasi akan berperilaku berbeda di tempat kerja dibandingkan dengan karyawan yang tidak memiliki komitmen. Perilaku ini tentunya juga akan banyak berpengaruh pada pencapaian prestasi tiap-tiap karyawan. Karyawan yang berkomitmen tinggi secara otomatis juga akan menjadi karyawan yang bertanggungjawab. Karyawan yang berkomitmen tinggi juga senantiasa mengusahakan yang terbaik bagi organisasi tempatnya bekerja dan melaksanakan tanggungjawab dengan maksimal.

Karyawan yang mempunyai persepsi keselamatan dan kesehatan kerja yang tinggi, maka akan merasa aman dan nyaman dalam bekerja karena karyawan

memiliki penilaian positif terhadap komitmen organisasi. Begitu pula sebaliknya bila seseorang karyawan mempunyai persepsi keselamatan dan kesehatan kerja yang rendah, maka karyawan akan memiliki penilaian yang negatif terhadap komitmen organisasi. Dengan penjelasan diatas dapat di tarik kesimpulan bahwa persepsi keselamatan dan kesehatan kerja karyawan berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

Berdasarkan hasil perhitungan statistika menunjukkan bahwa Sumbangan Efektif (SE) persepsi keselamatan dan kesehatan kerja sebesar 18% sedangkan 82% yang lain dipengaruhi oleh faktor-faktor lain seperti karakteristik personal, karakteristik pekerjaan, karakteristik struktural atau karakteristik organisasi, dan pengalaman kerja (Fukami dan Larson, 1984).

KESIMPULAN

Kesimpulan penelitian ini adalah ada hubungan positif yang sangat signifikan antara persepsi keselamatan dan kesehatan kerja dengan komitmen organisasi. Hal ini berarti semakin positif persepsi keselamatan dan kesehatan kerja maka semakin tinggi komitmen organisasi, demikian juga sebaliknya semakin negatif komitmen organisasi maka semakin rendah komitmen organisasi. Dengan demikian hipotesis penelitian yang diajukan diterima. Sumbangan efektif yang diberikan variabel komitmen organisasi pada OCB sebesar 18 %. Sedangkan sisanya 82 % berasal dari faktor-faktor lain.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan serta kesimpulan di atas dapat diajukan saran-saran sebagai berikut :

1. Bagi karyawan

Karyawan diharapkan dapat mempertahankan persepsi keselamatan dan kesehatan kerja dan komitmen organisasi yang positif, dengan mengembangkan rasa memiliki perusahaan sehingga persepsi keselamatan dan kesehatan kerja bukan dianggap suatu kewajiban, serta tetap mempunyai

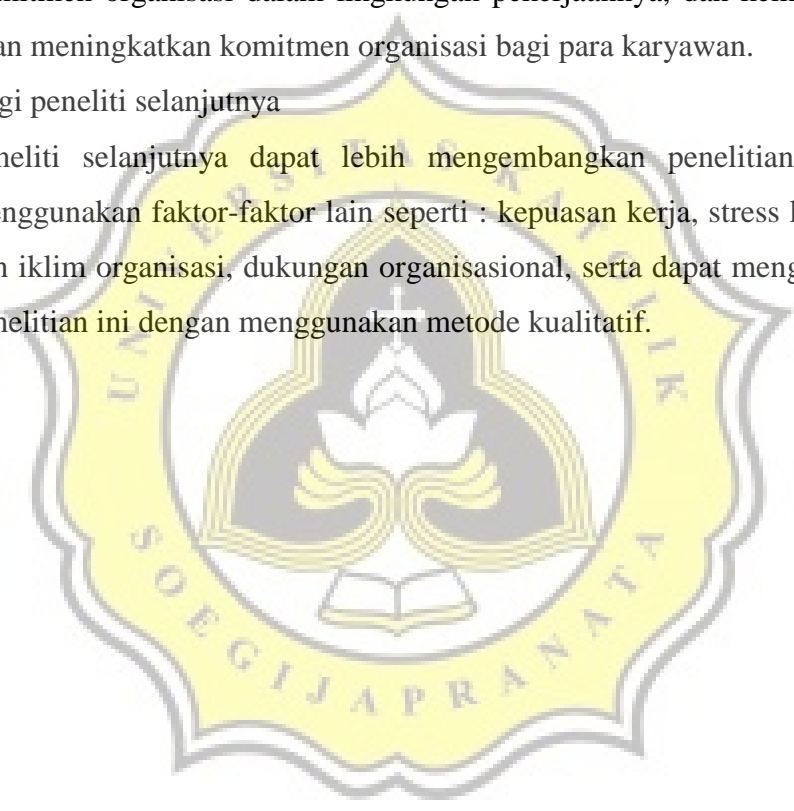
komitmen organisasi dan memberikan masukan yang diperlukan kepada organisasi.

2. Bagi pihak organisasi

Walaupun hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden tingkat komitmen organisasinya tinggi, tetap perlu diupayakan kondisi-kondisi yang memperkuat timbulnya komitmen organisasi, misalnya dengan memberikan timbal balik yang positif kepada karyawan yang menunjukkan komitmen organisasi dalam lingkungan pekerjaannya, dan kemudian hal itu akan meningkatkan komitmen organisasi bagi para karyawan.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Peneliti selanjutnya dapat lebih mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan faktor-faktor lain seperti : kepuasan kerja, stress kerja, budaya dan iklim organisasi, dukungan organisasional, serta dapat mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan metode kualitatif.



DAFTAR PUSTAKA

- Budiono, S, Jusuf, Pusparini, A. 2003. ***Bunga Rampai HIPERKES&KK***.
Cetakan I. Badan Penerbit Universitas Diponegoro Semarang.
- Indrawijaya, Adam. I. 1983. ***Perilaku Organisasi***. Bandung : Sinar Baru.
- Robbins, Stephen P. 2001. ***Perilaku Organisasi (Konsep, Kontroversi, Aplikasi)***.
Jakarta : Prenhallindo.
- Suma'mur. 1996. ***Higene Perusahaan Dan Kesehatan Kerja***. Cetakan Ketiga
Belas. Jakarta : PT. Toko Gunung Agung. Yogyakarta : STIE YKPN
Yayasan Keluarga Pahlawan Negara.
- _____. 1989. ***Keselamatan Kerja dan Pencegahan Kecelakaan***. Cetakan
Keempat. Jakarta : CV. Haji Mas Agung.
- Winardi, J. 2004. ***Manajemen Perilaku Organisasi***. Jakarta : Prenada Media.

