PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN DAMPAKNYA TERHADAP KOMITMEN KARYAWAN

Charles Wahyu Irawan dan Kustini
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jawa Timur
E-mail : charleswahyuirawan@gmail.com
Kustini259@yahoo.co.id

ABSTRAKSI

Keselamatan dan Kesehatan Kerja di PT. Bahtera Abadi Gas Tuban belum memperoleh perhatian serius, kondisi fisik maupun non fisik beberapa karyawan cenderung merasa kurang diperhatikan dalam bekerja. sehingga karyawan dalam bekerja mengalami kekhawatiran dan kecemasan akan risiko dan bahaya yang mengancam kapan saja. Tingkat Kepuasan Kerja belum sepenuhnya dirasakan karena belum ada keselarasan antara beban dan tanggung jawab dengan pemenuhan kebutuhan dan keinginan karyawan. Dengan adanya rasa tidak puas karyawan maka tingkat komitmen karyawan mengalami penurunan karena seluruh dukungan dari perusahaan belum semuanya tersalurkan sehingga mengakibatkan keinginan beberapa karyawan untuk meninggalkan perusahaan.Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan dampaknya terhadap Komitmen Karyawan pada PT. Bahtera Abadi Gas Tuban. Metode penelitian ini menggunakan Teknik analisis *Partial Least Square* (PLS) untuk mengetahui kausalitas antar variabel yang di analisis.data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh dengan menyebarkan kuesioner kepada seluruh karyawan kecuali manajer sebanyak 54 responden. Penarikan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode *non probability sampling* dengan teknik *Sampling Jenuh (sensus)*. Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara Keselamatan dan Kesehatan Kerja dengan Kepuasan Kerja, dan dan ada pengaruh yang signifikan antara Kepuasan Kerja dengan Komitmen Karyawan pada PT. Bahtera Abadi Gas Tuban.

Kata Kunci : *Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Kepuasan Kerja, Komitmen*

PENDAHULUAN

Era globalisasi menuntut perusahaan untuk bekerja lebih efektif dan efisien dalam menghadapi persaingan global. Persaingan yang semakin ketat menyebabkan perusahaan dituntut untuk meningkatkan keunggulan kompetitif, daya saing dan integritas yang dimiliki terutama potensi sumber daya manusia dalam perusahaan untuk menjaga kelangsungan hidup perusahaan dan memenangkan persaingan global. Sumber Daya Manusia merupakan aset terpenting dalam suatu perusahaan yang menentukan berhasil tidaknya perusahaan sesui dengan tujuan perusahaan. Oleh karenanya supaya perusahaan dalam mencapi tujuannya dapat berjalan dengan efektif dan efisien maka perusahaan atau manajemen dalam organisasi harus mampu mendorong

dan menciptakan komitmen karyawan terhadap perusahaan atau organisasi. dengan adanya komitmen pada diri karyawan terhadap perusahaan maka karyawan akan bekerja dengan optimal dan memberikan kontribusi yang maksimal. Untuk memperoleh kontribusi yang optimal, perusahaan harus dapat memperlakukan sumber daya manusia dengan sebaik mungkin layaknya faktor jasa dan pelayanan lainnya yang dimiliki perusahaan. Sebagai akibatnya wajib dilindungi, dipelihara, dan dikembangkan sehingga mampu memberikan kontribusi bagi perusahaan.

Untuk menjalankan kontribusi tersebut sebuah perusahaan harus konsisten dan fokus dalam meningkatkan sumber daya manusia harus bisa meningkatkan kinerja mereka yang nantinya akan menciptakan suatu komitmen dan loyalitas sehingga mereka juga dapat termotivasi supaya mereka dapat berkontribusi penuh terhadap perussahaan, mencintai perusahaan dan memaksimalkan kinerja mereka agar dapat bekerja secara efektif dan efisien sehingga karyawan dituntut harus berusaha semaksimal mungkin untuk mempersiapkan diri mereka dalam menghadapi persaingan global.

Dalam menghadapi persaingan organisasi dituntut untuk berupaya menyusun strategi serta berbagai regulasi dan kebijakan yang sesuai dengan kondisi lingkungan yang selalu berubah, baik lingkungan eksternal maupun lingkungan internal. Lebih lanjut adanya perubahan lingkungan eksternal dan internal akan implikasi positif bagi organisasi, salah satunya adalah meningkatnya kualitas dan potensi sumber daya manusia untuk memenangkan persaingan global.

Lingkungan eksternal lebih banyak melihat pada sisi luar organisasi yang meliputi munculnya ekspansi global, persaingan domestik dan skala internasional, era perdagangan bebas ditataran Asia Tenggara, perubahan karakteristik demografi, karakteristik angkatan kerja, kemajuan teknologi, otomatisasi dan sistem robotic.

Sedangkan perubahan lingkungan internal lebih banyak melihat berbagai faktor yang berada di dalam ruang lingkup organisasi yang meliputi nilai-nilai dan budaya, program pengembangan, struktur organisasional, komunikasi, pengendalian, dan lain sebagainya.

Oleh karena itu strategi yang dilakukan atas penyesuaian perubahan kondisi lingkungan secara terus menerus harus diupayakan dengan cara mengembangkan program-program yang mampu menginterpretasikan dan mengakomodasi permasalahan-permasalahan terbaru yang muncul. Salah satu bidang fungsional dalam organisasi yang strategis dan vital yang selalu menjadi perhatian adalah manajemen sumber daya manusia (MSDM).

Sumber daya manusia bukan hanya sekedar alat produksi tetapi merupakan aset dan investasi paling berharga bagi suatu organisasi, oleh karena itu sebagai akibatnya perlu mendapat perhatian yang serius sehingga tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik jangka panjang maupun jangka pendek. Salah satu sasaran penting yang harus dicapai oleh perusahaan dalam rangka mengembangkan sumber daya

manusia adalah menjaga dan meningkatkan komitmen karyawan terhadap perusahaan.

Masalah komitmen karyawan yang terjadi dalam suatu perusahaan akan terus meningkat apabila tidak mendapatkan perhatian yang serius. Masalah ini akan berdampak serius pada perusahaan yaitu perusahaan atau organisasi akan sulit untuk berkembang dan maju dikarenakan kehilangan Sumber Daya Manusia yang sudah berpengalaman dalam pekerjaannya.

Sehingga dengan hilangnya aset tersebut maka perusahaan harus melakukan rekrutmen karyawan baru untuk mengisi kekosongan jabatan dalam struktur organisasi, dan sebagai akibatnya perusahaan harus mengeluarkan waktu, tenaga, dan baiaya yang lebih dalam proses rekrutmen karyawan baru. Selain itu perusahaan juga harus memberikan pelatihan terlebih dahulu kepada karyawan baru agar mampu memahami tugas dan tanggung jawabnya dalam bekerja di perusahaan. Oleh karena itu perusahaan disebut akan sulit berkembang dan maju sesuai dengan harapan dan tujuan perusahaan.

Dalam dunia kerja, komitmen seseorang terhadap organisasi atau perusahaan seringkali terjadi isu yang sangat penting. Dan amat sangat pentingnya hal tersebut sampai-sampai beberapa organisasi sering memakai unsur komitmen sebagai salah satu syarat untuk memegang suatu jabatan atau posisi yang ditawarkan dalam iklan-iklan lowongan pekerjaan. Namun meskipun hal ini sudah sangat umum tetapi tidak jarang pengusaha maupun pegawai belum memahami arti komitmen secara sungguh-sungguh. Padahal pemahaman tersebut sangatlah penting agar tercipta kondisi kerja yang kondusif sehingga perusahaan dapat berjalan dengan efisien dan efektif (Kuncoro,2009).

Komitmen adalah kemampuan dan kemauan untuk menyelaraskan perilaku pribadi dengan kebutuhan, prioritas dan tujuan organisasi. Hal ini mencakup cara-cara mengembangkan tujuan atau memenuhi kebutuhan organisasi yang intinya mendahulukan misi organisasi dari pada kepentingan pribadi (Soekidjaan, 2009). Selanjutnya Menurut Robbins dan Judge (2008) menyatakan bahwa komitmen organisasi (*organizational commitment*) merupakan suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak terhadap tujuan-tujuan organisasi serta memiliki keinginan untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut.

Penelitian ini menggunakan objek PT. Bahtera Abadi Gas Tuban yang merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang perdagangan dan distribusi Compressed Natural Gas (CNG) dengan membangun CNG Mother Station di wilayah Tuban Jawa Timur. Saat ini perusahaan ini sedang menghadapi masalah dengan sumberdaya manusia yang di miliki, yaitu masalah komitmen karyawan Hal ini dapat dibuktikan dengan adanya data keluar masuk karyawan atau *Turn Over Karyawan* yang tinggi

Adanya masalah dalam perusahaan ini yaitu kurang adanya tingkat komitmen dari karyawan terhadap perusahaan dapat di

indikasikan bahwa masalah ini dipengaruhi oleh beberapa faktor penyebabnya yang salah satunya adalah dampak dari faktor Kepuasan Kerja Karyawan

Seperti halnya yang dikatakan oleh Tessa (2001) menunjukkan bahwa kepuasan kerja akan mampu meningkatkan komitmen organisasional dan usaha layanan yang diberikan. Sedangkan kepuasan kerja sendiri juga tercipta karena pengaruh dari beberapa variabel yang peneliti indikasikan adalah pengaruh dari Keselamatan dan Kesehatan Kerja yaitu terlihat dengan adanya jumlah kecelakaan kerja yang meningkat. Dimana Keselamatan dan Kesehatan Kerja mempunyai pengaruh yang sangat besar dalam menciptakan kepuasan kerja pada diri karyawan. Seperti yang diungkapkan oleh Sondang Siagian (2004:131-132), kondisi kerja yang mendukung akan meningkatkan kepuasan kerja pada karyawan. Artinya apabila karyawan merasa dilindungi dan dijamin keamanan dan kenyamanannya dalam bekerja maka kartawan akan merasa puas dalam pekerjaannya.

KAJIAN PUSTAKA

Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Keselamatan dan Kesehatan Kerja atau disingkat K3 adalah salah satu cara guna melindungi semua karyawan akibat kecelakaan kerja dan penyakit selama karyawan bekerja. Semua karyawan tanpa terkecuali akan bekerja secara maksimal jika memperoleh jaminan keselamatan dan kesehatan kerja karyawan (Reza Maulana A : 2015).

Keselamatan dan Kesehatan Kerja menurut Schuler dalam Tim Mitra Bestari (2005:144) adalah *Physical and socio-physicological condition of an organization's workforce resulting from the work environment.* Semua kebijakan internal guna menjaga supaya karyawan senantiasa sehat dan aman dalam menjalakan pekerjaannya menjadi tanggung jawab perusahaan melalui pelaksanaan K3. Menurut (Mangkunegara 2002 : p.163) Keselamatan dan Kesehatan Kerja adalah suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan jasmani maupun rohani tenaga kerja khususnya dan manusia pada umumnya serta hasil karya dan budaya menuju masyarakat adil dan makmur.

Kemudian pengertian Keselamatan dan Kesehatan Kerja menurut Keputusan Menteri Tenaga Kerja RI No. Kep. 463/MEN/1993 yaitu Keselamatan dan Kesehatan Kerja adalah upaya perlindungan yang ditujukan agar tenaga kerja dan orang lainnya di tempat kerja / perusahaan selalu dalam keadaan selamat dan sehat, serta agar setiap sumber produksi dapat di gunakan secara aman dan efisien.

Berdasarkan uraian diatas peneliti dapat menyimpulkan bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja adalah suatu sistem manajemen perlindungan terhadap tenaga kerja dalam suatu perusahaan/tempat kerja agar tenaga kerja bebas dari risiko kecelakaan kerja guna untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan jasmani maupun rohani tenaga kerja khususnya dan manusia pada umumnya untuk menuju masyarakat yang adil dan makmur.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan di mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya, Handoko (2001). Sedangkan menurut (Mathis dan Jackson, 2006) Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang positif yang merupakan hasil dari evaluasi pengalaman kerja seseorang.

Demikian halnya dengan Wexley dan Yuki dalam Mangkunegara (2009:117), mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah "cara pegawai merasakan dirinya dan pekerjaannya" pegawai akan merasa puas apabila aspek-aspek pekerjaan dan aspek-aspek dirinya mendukung dan sebaliknya jika aspek-aspek tersebut tidak mendukung, maka pegawai akan merasa tidak puas.

Kemudian Davis dan Werther mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Robbins (2001) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Pekerjaan menurut interaksi dengan rekan sekerja dan atasan, mengikuti aturan dan kebijakan organisasi, memenuhi standar kinerja, hidup pada kondisi kerja yang sering kurang dari ideal, dan hal serupa lainnya.

Disamping itu Koesmono (2005) juga mengemukakan bahwa kepuasan kerja merupakan penilaian, perasaan atau sikap seseorang atau karyawan terhadap pekerjaannya dan berhubungan dengan lingkungan kerja dan sebagainya. Sehingga dapat di katakana bahwa kepuasan kerja adalah di penuhinya beberapa keinginan dan kebutuhannya melalui kegiatan kerja atau bekerja.

Selanjutnya Umar (2010) menyatakan bahwa kepuasan kerja memperlihatkan perasaan karyawan tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan. Sedangkan hal serupa juga dinyatakan oleh Mathis dan Jackson (2011) bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang positif yang merupakan hasil dari evaluasi pengalaman kerja seseorang. Menurut Rivai (2004), teori tentang kepuasan kerja yang cukup di kenal yaitu teori keadilan (*equity theory*) mengemukakan bahwa orang merasa puas atau tidak puas, tergantung ada atau tidak keadilan (*equity*) dalam suatu situasi, khususnya situasi kerja, seseorang akan membandingkan rasio input hasil orang lain dan apabila perbandingan itu di anggap cukup adil, maka karyawan akan merasa puas.

Berdasarkan beberapa uraian diatas peneliti dapat menyimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang melibatkan aspek psikologis yang mencerminkan perasaan atau sikap seseorang atau karyawan terhadap pekerjaannya. Dimana mereka akan merasa puas atau tidak puas dengan adanya kesesuaian antara kemampuan,

keterampilan, dan harapan dengan pekerjaan yang mereka hadapi.

Komitmen Karyawan

Komitmen adalah kemampuan dan kemauan untuk menyelaraskan perilaku pribadi dengan kebutuhan, prioritas dan tujuan organisasi. Hal ini mencakup cara-cara mengembangkan tujuan atau memenuhi kebutuhan organisasi yang intinya mendahulukan misi organisasi dari pada kepentingan pribadi (Soekidjaan, 2009). Menurut Meyer dan Allen (1991, dalam Soekidjan,2009) komitmen dapat juga berarti penerimaan yang kuat individu terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, dan individu berupaya serta berkarya dan memiliki hasrat yang kuat untuk tetap bertahan di organisasi tersebut.

Menurut Robbins dan Judge (2008) menyatakan bahwa komitmen organisasi (*organizational commitment*) merupakan suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak terhadap tujuan-tujuan organisasi serta memiliki keinginan untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut. "*Organizational Commitment is the degree to wich employees believe in and accept organizational gools and desire to remain with the organization"* (Mathis and Jackson, 2011)

Selain itu hal serupa juga di ungkapkan oleh Zurnali (2010) yang mengemukakan bahwa komitmen merupakan perasaan yang kuat dan erat dari seseorang terhadap tujuan dan nilai suatu organisasi dalam hubungannya dengan peran mereka terhadap upaya pencapain tujuan dan nilai-nilai tersebut.

Menururt Mowday dalam Luthans (2002, p.130) dalam menilai komitmen organisasional suatu karyawan pada sebuah perusahaan melihat dari beberapa aspek antara lain :

1. Keinginan yang kuat untuk tetap menjadi bagian dari sebuah organisasi.
2. Kemauan untuk mengeluarkan usaha yang tinggi untuk sebuah organisasi.
3. Kepercayaan dan penerimaan dari nilai-nilai dan tujuan-tujuan yang di miliki oleh sebuah organisasi.

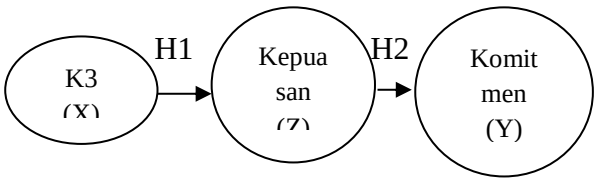
Sedangkan menurut L. Mathis H. Jackson, komitmen organisasi adalah keyakinan karyawan dalam menerima tujuan organisasional dan berkeinginan untuk tinggal bersama atau meninggalkan perusahaan yang tercermin dalam ketidakhadiran dan angka perputaran karyawan.

Kemudian dari beberapa uraian diatas peneliti juga menyinmpulkan bahwa Komitmen adalah suatu keadaan dimana seseorang atau karyawan mempunyai sikap dan kemauan untuk memihak dan mengembangkan tujuan-tujuan atau kebutuhan organisasi serta memiliki keinginan yang kuat untuk selalu mempertahankan keanggotaannya dan rela berkorban dan berjuang untuk organisasi tersebut.

Model Konsep

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menguji pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kepuasan Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Karyawan. berdasarkan

uraian diatas, model konsep dalam penelitian ini yakni :



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Hipotesis

H1 : Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

H2 : Kepuasan Kerja Karyawan berpengaruh positif terhadap Komitmen Karyawan

METODE PENELITIAN

Metode dalam Penelitian ini menggunakan teknik analisis *Partial Least Square* (PLS) Sampel sebanyak 54 responden

Definisi Operasional Variabel

a. Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Keselamatan dan Kesehatan Kerja adalah suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan jasmani maupun rohani tenaga kerja khususnya dan manusia pada umumnya serta hasil karya dan budaya menuju masyarakat adil dan makmur.

Variabel ini secara operasional diukur dalamMangkunegara (2002. p.170) bahwa indikator penyebab keselamatan dan kesehatan kerja adalah sebagai berikut:

1. **Keadaan tempat lingkungan kerja(X_1)**, yang meliputi :

a.) Penyusunan dan penyimpanan barang-barang yang berbahaya yang kurang di perhitungkan keamanannya. **($X_{1.1}$)**

b.) Ruang kerja yang terlalu padat dan sessak. **($X_{1.2}$)**

c.) Pembuangan kotoran dan limbah yang tidak pada tempatnya. **($X_{1.3}$)**

2. **Pemakaian peralatan kerja(X_2)** yang meliputi :

a.) Pengamanan peralatan kerja yang sudah using atau rusak. . **($X_{2.1}$)**

b.) Penggunaan mesin, alat elektronik tanpa pengaman yang baik pengaturan penerangan. . **($X_{2.2}$)**

b. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang positif yang merupakan hasil dari evaluasi pengalaman kerja seseorang.

Variabel kepuasan kerja karyawan ini secara operasional diukur dengan menggunakan 4 (empat)indikator yang diadopsi dari teori dua faktor Herzbergdalam Mangkunegara (2005:121-122) dalam Ida Ayu Brahmasari (2008), yaitu:

a.) Kompensasi **(Z_1)**

b.) Kondisi Kerja **(Z_2)**

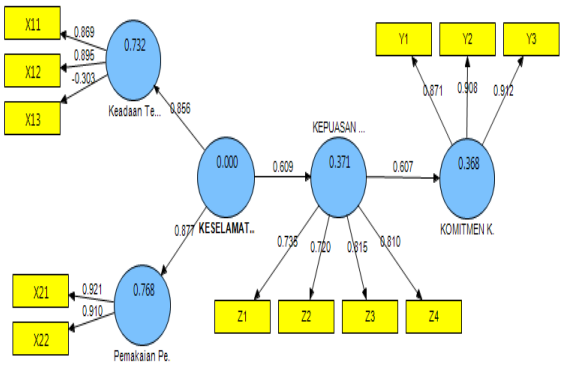
c.) Sistem Administrasi dan Kebijakan Perusahaan **(Z_3)**

d.) Kesempatan untuk berkembang **(Z_4)**

C. Komitmen

Komitmen adalah kemampuan dan kemauan untuk menyelaraskan perilaku pribadi dengan kebutuhan, prioritas dan tujuan organisasi. menurut Mowday yang di kutip Sopiah (2008) menyatakan ada tiga indikator kimitmen antara lain :

a.) Affective Commitment **(Y_1)**
b.) Continuance Commitment **(Y_2)**
c.) Normative Commitment **(Y_3)**



HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan memperoleh hasil bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja di PT. Bahtera Abadi Gas Tuban, bisa diterima. Dengan *faktor loading* terbesar adalah indikator Pengamanan Peralatan Kerja (X2.1) sebesar 0,921346 dari dimensi Keadaan Tempat Lingkungan Kerja (X1) dari variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja, artinya bahwa dengan adanya pengamanan peralatan kerja yang baik sehingga karyawan dalam bekerja tidak akan merasa khawatir dan gelisah akan bahaya dan kecelakaan yang kapan saja bisa mengancam, karena dengan adanya pengamanan dan peralatan yang baik karyawan akan merasa lebih tenang, aman dan nyaman dalam bekerja karena terpenuhinya kebutuhan akan jaminan dan perlindungan untuk mencegah dan meminimalisir terjadinya risiko kecelakaan. Sehingga dapat menciptakan pengaruh yang paling besar dalam menciptakan kepuasan kerja pada karyawan, dan atau indikator tersebut berpengaruh paling besar terhadap variabel Kepuasan Kerja. Diartikan bahwa semakin baik pengelolaan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan kerja secara otomatis karyawan akan merasa terjamin dan terlindungi baik fisik jasmaninya maupun rohaninya sehingga akan tercipta Kepuasan Kerja dalam diri karyawan selama bekerja di PT. Bahtera Abadi Gas Tuban.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan memperoleh hasil bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap Komitmen Karyawan di PT. Bahtera Abadi Gas Tuban, bisa diterima. dengan *factor loading* terbesar adalah indikator sistem administrasi dan kebijakan perusahaan (Z3) sebesar 0,815012 dari variabel Kepuasan Kerja. Artinya bahwa dengan adanya sistem administrasi dan kebijakan perusahaan yang dapat menciptakan situasi dan kondisi yang stabil karyawan akan merasa dipermudah dalam urusan sistem administrasi yang diterapkan. Kemudian dengan kebijakan perusahaan yang diterapkan tidak membuat karyawan merasa diberatkan dan tertekan sehingga karyawan dalam bekerja merasa senang dan puas dengan penerapan sitem administrasi dan kebijakan perusahaan yang tidak memihak satu sama lain. Sehingga dengan sendirinya akan mampu menumbuhkan komitmen karyawan

terhadap perusahaan, dan atau indikator tersebut berpengaruh paling besar terhadap variabel Komitmen Karyawan. diartikan bahwa Pada PT. Bahtera Abadi Gas Tuban Kepuasan Kerja akan tercipta apabila ada perhatian khusus dalam pelaksanaan pemenuhan kebutuhan dan keingan karyawan. Sehingga dengan ada perasaan puas dari diri karyawan secara otomatis akan muncul atau tercipta Komitmen pada diri karyawan terhadap perusahaan.

KESIMPULAN

Setelah melakukan penelitian, pengumpulan dan menganalisis terhadap data-data yang telah diperoleh dari responden, maka kesimpulan dan saran dalam penelitian ini adalah Keselamatan dan Kesehatan Kerja memberikan Kepuasan Kerja bagi karyawan PT. Bahtera Abadi Gas Tuban. dan Kepuasan Kerja karyawan memberi kontribusi terhadap Komitmen Karyawan PT. Bahtera Abadi Gas Tuban.

Sebagai implikasi dari hasil penelitian ini dapat dikemukakan beberapa saran yang dapat dipertimbangkan atau dimanfaatkan sebagai bahan referensi dalam pengambilan keputusan, antara lain PT. Bahtera Abadi Gas Tuban harus inovatif dalam hal :

Diharapkan pihak manajemen PT. Bahtera Abadi Gas Tuban memperhatikan secara seirus terhadap pengamanan peralatan kerja agar kemungkinan-kemungkinan risiko yang akan terjadi bisa di cegah dan diminimalisir. Diharapkan pihak manajemen dapat membuat sistem administrasi dan kebijakan perusahaan untuk memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil. Selain itu juga Diharapkan pihak manajemen dapat memberikan kesempatan pada setiap karyawan untuk selalu berinovasi, mengembangkan ide, dan kesempatan untuk maju dan berkembang kearah yang lebih baik dalam perusahaan.

Sebagai pertimbangan untuk penelitian berikutnya dimasa yang akan datang baik dalam penelitian sejenis dengan data berlainan atau sampel yang lebih luas diharapkan untuk menggunakan variabel tambahan yang belum diebutkan di dalam penelitian ini. Seperti halnya dapat menggunakan variabel Semngat Kerja, Lingkungan Kerja, Stres Kerja dan Disiplin Kerja. Mengingat variabel-variabel tersebut kemungkinan juga dapat memberikan pengaruh terhadap Komitmen karyawan, karena variabel-variabel tersebut masih dalam ruang lingkup kajian manajemen sumber daya manusia.

DAFTAR PUSTAKA

Maula.A,Reza&Mukzam,Judi,2015," Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Studi pada Karyawan bagian pabrikasi Pabrik Gula Kebon Agung Malang",Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), Vol. 20 No,2-4, 1 Maret, administrasi bisnis.studentjournal.ub.ac.id,Malang

Puspitawati Ni&Riana I,2014," Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional dan Kualitas Layanan", Jurnal Manajemen Strategi Bisnis dan

Kewirausahaan,Vol.8 No,2-4,1 Februari, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (UNUD),Bali

Ramli,Soehatma, Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja OHSAS 18001,DIAN RAKYAT,Jakarta. 2010

Rizki Muhammad,2014,"Pengaruh Kepuasan Kerja dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Komitmen Karyawan di PT. Delta Internusa Pekanbaru",Jurnal,JOM Fekon,Vol. 1 No.,2-4,2 Oktober,Faculty Of Economic Univercity,Pekanbaru

Triadityo Doni,2013,"Hubungan Antara Keselamatan dan Kesehatan Kerja dengan Semangat Kerja Karyawan Bagian Produksi Cahaya Timur Offset Yogyakarta",Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia,Vol.12 No,4-5,1 April,Universitas Ahmad Dahlan Yogyakarta,Yogyakarta

Wibowo,Mukti,2014,"Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi pada karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Kandatel Malang)",Jurnal Administrasi Bisnis(JAB),Vol. 16 No.,1 ovember,Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang,Malang