

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini akan dibahas mengenai teori dan konsep variabel-variabel pada penelitian ini, yaitu keinginan keluar, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), dan komitmen organisasi. Bab ini diawali dengan pembahasan singkat mengenai manajemen sumber daya manusia beserta fungsi-fungsinya, terutama mengenai fungsi keselamatan dan kesehatan di tempat kerja, berikutnya akan dibahas mengenai fokus permasalahan pada penelitian ini, yaitu keinginan karyawan untuk keluar, dilanjutkan dengan Keselamatan dan Kesehatan kerja dan terakhir komitmen afektif. Pada bagian selanjutnya disajikan beberapa penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini, dilanjutkan dengan hipotesis-hipotesis penelitian, dan di akhiri dengan kerangka pikir pada penelitian ini.

2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen, manajemen sumber daya manusia berperan penting bagi perusahaan, menurut Mondy dan Martocchio (2015: 25), manajemen sumber daya merupakan pemberdayaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi.

Definis lainnya menurut Dessler (2016: 39), mengatakan bahwa manajemen sumber daya merupakan proses yang meliputi kegiatan merekrut, melatih, menilai, dan memberi kompensasi kepada karyawan serta memperhatikan hubungan kerja, keselamatan dan kesehatan, dan keadilan mereka selama bekerja.

Berdasarkan definisi diatas dapat disimpulkan manajemen sumber daya manusia merupakan serangkaian kegiatan yang bertujuan dalam mengembangkan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan perusahaan.

2.1.2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Mondy dan Martocchio, (2015; 25) terdapat enam fungsi utama agar manajemen sumber daya manusia menjadi efektif, diantaranya adalah:

1. **Kepegawaian**

Staffing atau kepegawaian merupakan proses yang dilakukan organisasi untuk memastikan ketersediaan karyawan yang memiliki keterampilan sesuai dengan pekerjaan yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan organisasi.

2. **Manajemen Kinerja**

Manajemen kinerja mengacu pada proses yang berorientasi pada tujuan perusahaan untuk mengoptimalkan produktivitas karyawan, tim, dan organisasi secara keseluruhan.

3. **Pengembangan Sumber Daya Manusia**

Pengembangan sumber daya manusia tidak hanya melakukan pelatihan dan pengembangan bagi karyawan, namun juga berperan dalam perencanaan karir karyawan, pengembangan organisasi, dan penilaian terhadap kinerja karyawan.

4. Kompensasi

Kompensasi merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kualitas dan efektivitas sumber daya manusia, terdapat tiga bentuk kompensasi, pertama kompensasi finansial langsung seperti gaji, tunjangan, komisi, dan bonus, kedua kompensasi finansial tidak langsung seperti cuti, asuransi kesehatan dan fasilitas yang disediakan oleh perusahaan, dan ketiga kompensasi non finansial seperti kepuasan yang didapatkan saat karyawan bekerja atau lingkungan baik secara fisik maupun psikologis yang disediakan perusahaan.

5. Hubungan dengan karyawan dan serikat kerja

Menjaga hubungan yang baik dengan karyawan dan serikat kerja merupakan salah satu fungsi penting manajemen sumber daya manusia dalam hal mempertahankan karyawan terbaik sebuah perusahaan.

6. Keselamatan dan kesehatan

Keselamatan dan kesehatan merupakan salah satu fungsi penting dalam manajemen sumber daya manusia dalam mencapai tujuan organisasi. Keselamatan dan kesehatan berfungsi mencegah dan mengurangi terjadinya kecelakaan kerja baik yang disebabkan oleh lingkungan kerja yang tidak aman maupun tindakan yang tidak aman oleh karyawan serta menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia mempunyai fungsi-fungsi yang berperan vital bagi perusahaan, salah satunya adalah fungsi keselamatan dan kesehatan, manajemen

keselamatan dan kesehatan di tempat kerja bagi karyawan khususnya yang bekerja di sektor pertambangan tidak hanya akan berpengaruh terhadap meningkatnya produktivitas karyawan namun juga mencegah terjadinya keinginan karyawan untuk keluar, penelitian ini berfokus pada keinginan keluar karyawan.

2.2. Keinginan Untuk Keluar (*Turnover Intention*)

2.2.1. Pengertian Keinginan Untuk Keluar

Menurut Yussof *et al.* dalam Liu *et al.* (2019) keinginan untuk keluar merupakan keputusan yang secara sukarela dibuat oleh karyawan untuk keluar dari perusahaan.

Menurut Bothma dan Roodt dalam Liu *et al.* (2019), keinginan untuk keluar adalah cara yang dilakukan oleh karyawan untuk menarik diri dari perusahaan karena merasa bukan lagi menjadi bagian dari perusahaan tersebut.

Berdasarkan pernyataan diatas dapat disimpulkan keinginan untuk keluar merupakan keinginan yang karyawan nyatakan secara sadar dalam perilaku menarik diri dari pekerjaannya karena tidak lagi merasa menjadi bagian dari perusahaan.

2.2.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Keinginan Untuk Keluar

Menurut Brown *et al.* dalam Liu *et al.* (2019), terdapat faktor-faktor yang dapat mempengaruhi keinginan karyawan untuk keluar khususnya karyawan yang bekerja di sektor pertambangan, faktor-faktor tersebut dibagi menjadi dua, yaitu:

1. Faktor Organisasi

a. Manajemen (*Management*)

Baik tidaknya manajemen suatu perusahaan menentukan keinginan keluar karyawan, manajemen dan kepemimpinan di dalam perusahaan sangat penting bagi karyawan untuk menunjang lingkungan kerja yang aman dan nyaman.

b. Keselamatan dan kesehatan kerja (*Occupational health and safety*)

Keselamatan dan kesehatan di tempat kerja menjadi salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi keinginan karyawan untuk keluar, perusahaan yang menyediakan dan melaksanakan prosedur keselamatan dengan baik akan mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mampu meminimalisir keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan.

c. Budaya Perusahaan (*Company Culture*)

Budaya perusahaan juga mempengaruhi keputusan karyawan untuk melanjutkan karirnya, budaya organisasi yang berbeda dengan visi misi yang dimiliki akan membuat karyawan merasa tidak betah dan memilih untuk keluar dan mencari pekerjaan lain.

2. Faktor Personal

a. Demografi

Faktor demografi seperti usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, dan ras dapat mempengaruhi keinginan seorang karyawan untuk keluar, contohnya karyawan muda cenderung tidak ingin berada di suatu perusahaan untuk waktu yang lama berbeda dengan karyawan yang lebih tua, contoh lainnya adalah karyawan yang memiliki pendidikan tinggi memiliki kemungkinan lebih besar untuk keluar dari suatu perusahaan karena keinginan untuk mendapatkan jabatan yang lebih tinggi.

b. Masalah keluarga (*Family circumstances*)

Faktor lainnya adalah masalah keluarga seperti, perceraian, ketidaknyamanan anggota keluarga tinggal disuatu tempat karena tuntutan pekerjaan, keselamatan anggota keluarga, dan lain sebagainya.

Calisir *et al.* dalam Liu *et al.* (2019) berpendapat bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat menentukan keinginan karyawan untuk keluar, diantaranya adalah:

1. Kepuasan Kerja (*Job Satisfaction*)

Kinerja seorang karyawan dapat dilihat berdasarkan kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya, kepuasan terhadap pekerjaan mengindikasikan bahwa karyawan tersebut merasa senang dengan pekerjaan dan akan memberikan kemampuan terbaiknya untuk bisa menyelesaikan tugas yang diberikan, namun saat karyawan merasa tidak puas dengan pekerjaannya, karyawan tersebut akan mencari cara untuk tidak melakukan pekerjaannya yang akan berakibat pada keinginan untuk meninggalkan atau keluar dari perusahaan.

2. Komitmen Organisasi (*Organizational Commitment*)

Komitmen karyawan menjadi faktor yang dapat mempengaruhi keputusan karyawan untuk melanjutkan karirnya di suatu perusahaan, karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi lebih memilih untuk tetap berada di perusahaan, namun karyawan dengan komitmen rendah memiliki kecenderungan untuk meninggalkan perusahaan yang disebabkan oleh tidak adanya rasa memiliki oleh karyawan. Komitmen organisasi dapat dikatakan sebagai tingkat loyalitas seorang karyawan terhadap perusahaannya.

3. Stres Kerja (*Job Stress*)

Stres pada pekerjaan kerap menjadi masalah bagi setiap karyawan khususnya di sektor pertambangan, stres kerja seperti tugas yang menumpuk, atasan yang kasar, miskomunikasi, dan lain sebagainya akan membuat karyawan merasa gerah, tidak nyaman dan menyebabkan karyawan ingin keluar dari perusahaan.

2.2.3. Tahapan Keinginan Untuk Keluar

Saridakis dan Cooper dalam Liu *et al.* (2019) menyebutkan terdapat empat tahapan yang umum dilakukan karyawan sebelum menyatakan keinginannya untuk keluar dari perusahaan, yaitu;

1. Menilai pekerjaannya saat ini, yaitu tahap pertama yang dilakukan seorang karyawan sebelum menyatakan keinginan untuk keluar dari perusahaan adalah dengan menilai pekerjaannya saat ini, apakah pekerjaan tersebut memuaskan, apakah kerja yang dilakukan sesuai dengan hasil yang didapatkan, dan lain sebagainya.
2. Mengevaluasi tingkat kepuasan terhadap perusahaan dan pekerjaannya, yaitu langkah kedua dimana karyawan akan mengukur tingkat kepuasannya terhadap pekerjaan yang dilakukan dan perusahaan dimana mereka bekerja, karyawan akan mengevaluasi seberapa puas karyawan terhadap pekerjaannya saat ini, dan bagaimana kinerja perusahaan untuk dapat memotivasi karyawan untuk dapat bekerja lebih baik.

3. Mengevaluasi biaya dan konsekuensi jika meninggalkan perusahaan, yaitu menganalisa biaya dan konsekuensi yang akan diterima jika berniat untuk keluar dari perusahaan, seperti kemungkinan kehilangan pekerjaan jika tidak ada alternatif pekerjaan lain, kemungkinan kehilangan tunjangan pensiun, dan lain sebagainya.
4. Menilai alternatif pekerjaan yang tersedia dan membandingkan keuntungan dan kerugian dari masing-masing alternatif pekerjaan, yaitu langkah terakhir sebelum memutuskan keinginannya untuk keluar dari perusahaan, karyawan akan mencari mulai pekerjaan lain yang tersedia dan menilai keuntungan dan kerugian yang akan didapatkan jika bekerja diperusahaan tersebut.

Berdasarkan penjelasan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa keinginan untuk keluar dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya adalah penerapan prosedur keselamatan dan kesehatan di tempat kerja, penerapan prosedur keselamatan dan kesehatan yang baik dan memadai dapat menjamin karyawan sehat dan aman selama bekerja. Penelitian ini berfokus pada keselamatan kerja sebagai faktor pengaruh.

2.3. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

2.3.1. Pengertian Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) merupakan lintas disiplin ilmu yang berkaitan dengan perlindungan keselamatan, kesehatan, dan kesejahteraan pada pihak yang terlibat dalam suatu pekerjaan (Liu *et al.*, 2019).

Definisi yang dikemukakan oleh ILO (*International Labour Organisation*) dan WHO (*World Health Organization*) mengatakan bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) harus bertujuan sebagai promosi dan pemeliharaan fisik, mental, dan kesejahteraan sosial karyawan di semua pekerjaan pada tingkat tingkat tertinggi, menjaga pada kesehatan karyawan terhadap kondisi kerja mereka, melindungi karyawan dalam pekerjaan mereka dari risiko yang timbul dari faktor-faktor yang merugikan kesehatan karyawan, menempatkan karyawan di lingkungan kerja yang sesuai dengan kemampuan fisiologis dan psikologis mereka, dan menilai tingkat adaptasi pada setiap karyawan sesuai dengan pekerjaannya (WHO dalam Liu *et al.*, 2019).

Definisi lainnya oleh Amponsah-Tawiah dan Dartey-Baah dalam Amponsah-Tawiah dan Mensah (2016), menjelaskan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) merupakan kegiatan mencakup kesejahteraan mental, emosi, dan fisik karyawan berhubungan dengan pekerjaannya yang berdampak pada pencapaian positif dari tujuan organisasi.

Lebih spesifik Liu *et al.* (2019), mengatakan keselamatan kerja merujuk pada identifikasi dan pengendalian terhadap peningkatan risiko dari bahaya fisik, kimia, dan bahaya lainnya di tempat kerja untuk menjaga kondisi lingkungan kerja yang aman dan nyaman, sedangkan keselamatan kerja berfokus pada perlindungan karyawan terhadap bahaya fisik di tempat kerja.

Berdasarkan definisi yang telah dijelaskan, maka dapat disimpulkan Keselamatan dan Kesehatan Kerja merupakan perlindungan terhadap kesejahteraan fisik dan mental karyawan dari bahaya yang timbul sebagai akibat dari kondisi lingkungan di tempat kerja dengan tujuan meningkatkan produktifitas dan mencapai tujuan organisasi. Penelitian ini berfokus pada keselamatan dan kesehatan di sektor pertambangan.

2.3.2. Menilai Keselamatan di Tempat Kerja

Hayes *et al.* dalam Amponsah-Tawiah dan Mensah (2016), mengusulkan lima konstruksi penilaian terhadap keselamatan di tempat kerja untuk mencegah terjadinya kecelakaan kerja, kelima penilaian tersebut terdiri dari:

1. Keselamatan kerja (*Job safety*)

Analisis keselamatan kerja merupakan salah satu metode manajemen risiko yang bertujuan untuk mengidentifikasi bahaya terkait dengan setiap langkah dalam aktivitas atau pekerjaan, dan mengembangkan langkah-langkah pengurangan risiko yang efektif untuk menghilangkan atau meminimalkan bahaya.

2. Keselamatan rekan kerja (*Coworker safety*)

Peran rekan kerja sangat penting dalam memastikan keselamatan di tempat kerja, terutama ketika rekan kerja bertukar informasi terkait keselamatan tentang bahaya, pelajaran yang didapat dari peristiwa masa lalu dan kepedulian terhadap keselamatan orang lain, hal ini akan menciptakan hubungan keselamatan dan kesehatan yang saling mendukung di antara karyawan.

3. Penerapan aturan keselamatan oleh supervisi (*Supervisors' safety*)

Supervisi adalah seseorang yang sadar akan bahaya yang ada di tempat kerja dan yang paham resiko keselamatan dapat memainkan peran penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang aman, supervisi yang mampu berkomunikasi secara efektif mungkin memiliki karyawan yang mempunyai pemahaman yang lebih baik tentang perilaku aman dan kemungkinan hasil yang disebabkan oleh perilaku tidak aman di tempat kerja.

4. Komitmen manajemen terhadap keselamatan kerja (*Management commitment to safety*)

Komitmen manajemen terhadap keselamatan berperan penting dalam keberhasilan penerapan sistem keselamatan yang baik di tempat kerja, komitmen manajemen terhadap keselamatan di tempat kerja mengindikasikan bahwa manajemen atas seperti manajer mendukung dan ikut berkontribusi dalam terciptanya lingkungan kerja yang aman bagi karyawan mereka untuk mengurangi terjadinya kecelakaan di tempat kerja.

5. Program keselamatan (*Safety program*)

Program keselamatan adalah kontrol lingkungan kerja, peralatan, proses, dan pekerja dengan tujuan mengurangi cedera dan kerugian yang tidak disengaja di tempat kerja. program keselamatan dikatakan berhasil saat semua tingkatan staff terlibat dan menyadari bahwa mencegah kecelakaan adalah tanggung jawab semua pihak, ini melibatkan kerja tim dan kerjasama dalam perencanaan, pengorganisasian, pengendalian, dan berbagai aspek keselamatan di tempat kerja.

Berdasarkan penjelasan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa penerapan aturan keselamatan dan kesehatan di tempat kerja berperan penting bagi perusahaan. Komitmen manajemen terhadap keselamatan, praktek keselamatan oleh supervisi, program keselamatan, dan perilaku keselamatan yang dipraktekkan oleh rekan kerja dapat menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman sehingga akan berdampak terhadap meningkatnya komitmen karyawan untuk tetap bekerja di perusahaan.

2.4. Komitmen Afektif

2.4.1. Pengertian Komitmen Afektif

Definisi komitmen afektif menurut Allen dan Meyer dalam Amponsah-Tawiah dan Mensah (2016), merupakan komitmen yang mengukur komitmen berdasarkan keterikatan emosi, identifikasi, dan keterlibatan karyawan dengan perusahaan dan kebahagiaan menjadi bagian dari perusahaan tersebut, karyawan yang memiliki tipe komitmen afektif menganggap tetap bekerja bukan karena keharusan melainkan karena adanya kesamaan visi dan misi yang dimiliki karyawan yang membuatnya merasa nyaman bekerja pada perusahaan tersebut.

Komitmen afektif memiliki pengaruh paling besar dalam menentukan keputusan karyawan untuk tetap bekerja pada perusahaan, hal ini dikarenakan seorang karyawan yang memiliki komitmen afektif merasa terikat dengan perusahaan memiliki peningkatan kinerja dan memperkecil kemungkinan untuk meninggalkan perusahaan dibanding dengan dua komponen komitmen lainnya (Adams dan Beehr dalam Liu *et al.*, 2019).

Berdasarkan pernyataan diatas dapat disimpulkan bahwa komitmen afektif merupakan inti dari komitmen organisasi, semakin tinggi tingkat komitmen afektif seseorang, maka akan berdampak pada menurunnya keinginan mereka untuk tetap berada di perusahaan, begitu juga sebaliknya, semakin rendah tingkat komitmen afektif seorang karyawan, akan berdampak pada tingginya absensi karyawan, dan memperbesar kemungkinan karyawan tersebut untuk keluar dari

perusahaan. Berdasarkan penjelasan diatas, maka penelitian ini berfokus pada komitmen afektif untuk menilai komitmen karyawan terhadap perusahaan.

2.5. Penelitian Terdahulu

Sub bab ini menyajikan hasil penelitian terdahulu yang memiliki kesamaan dengan penelitian saat ini, hasil penelitian terdahulu menjadi acuan dan tambahan referensi bagi penelitian ini. Berikut beberapa penelitian terdahulu yang menjadi acuan dalam penelitian ini diantaranya adalah:

1. Penelitian yang dilakukan oleh Amponsiah-Tawiah dan Mensah (2016), bertujuan untuk mengetahui hubungan antara Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan komitmen karyawan terhadap perusahaan di Ghana. Penelitian menemukan adanya hubungan positif antara Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dengan tiga komponen komitmen organisasi dengan dampak yang signifikan terhadap komitmen afektif. Persepsi karyawan terhadap manajemen keselamatan dan kesehatan perusahaan menentukan keputusan mereka untuk melanjutkan keanggotaan mereka, karyawan yang puas dengan manajemen keselamatan dan kesehatan yang diterapkan oleh perusahaan, akan memperkuat ikatan antara karyawan dan perusahaan, karyawan yang memiliki komitmen afektif yang tinggi akan merasa terikat dengan perusahaan yang berdampak pada meningkatnya kinerja dan produktivitas mereka.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Ellis dan Gordon (2019), bertujuan untuk mengetahui bagaimana persepsi karyawan mengenai sistem keselamatan dan kesehatan di tempat kerja dan pengaruhnya terhadap komitmen mereka pada perusahaan. Hasil penelitian menemukan bahwa persepsi karyawan terhadap manajemen keselamatan dan kesehatan di tempat kerja berpengaruh positif terhadap komitmen karyawan dengan komitmen afektif menunjukkan dampak positif paling tinggi, dimana karyawan yang merasa puas dengan dukungan manajemen terhadap keselamatan dan kesehatan di tempat kerja membuat karyawan ingin melanjutkan keanggotannya di perusahaan. Perusahaan yang berkomitmen untuk menyediakan manajemen keselamatan dan kesehatan yang baik bagi karyawan selama bekerja akan lebih mudah untuk mempertahankan karyawannya.
3. Liu *et al.* (2019), melakukan penelitian terkait pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap keinginan keluar karyawan yang dimediasi oleh komitmen karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan menemukan bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) berpengaruh negatif baik secara langsung maupun tidak langsung yang dimediasi oleh komitmen organisasi terhadap keinginan karyawan untuk keluar, penelitian juga menemukan komitmen afektif berpengaruh dalam menentukan keinginan seseorang untuk tetap bekerja pada perusahaan. Karyawan yang merasa puas dengan sistem keselamatan dan kesehatan di perusahaan memiliki

kecenderungan untuk berkomitmen pada perusahaan dan berkeinginan untuk melanjutkan keanggotannya.

2.6. Hipotesis

2.6.1. Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Keinginan Untuk Keluar

Amponsah-Tawiah, Ntow, dan Mensah (2016), berpendapat bahwa manajemen keselamatan dan kesehatan berpengaruh negatif terhadap keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan, semakin baik manajemen keselamatan dan kesehatan yang diterapkan, semakin kecil kemungkinan karyawan untuk keluar. Maertz *et al.* dalam Liu *et al.* (2019), mengatakan bahwa persepsi karyawan terhadap aturan keselamatan yang diaplikasikan oleh supervisi berpengaruh terhadap keinginan keluar karyawan. Faktor keselamatan dan kesehatan karyawan saat berada di tempat kerja mempengaruhi keinginan karyawan untuk melanjutkan keanggotannya (Leblebici dalam Liu *et al.*, 2019). Sinclair *et al.* dalam Liu *et al.* (2019), mengatakan saat perusahaan gagal mengatasi permasalahan di tempat kerja seperti masalah keselamatan dan kesehatan, maka karyawan akan mulai mempertimbangkan komitmennya pada perusahaan. Berdasarkan pernyataan diatas dapat disimpulkan hipotesis sebagai berikut:

H₁ : Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) berpengaruh negatif terhadap keinginan untuk keluar.

2.6.2. Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Komitmen

Afektif

Penelitian yang dilakukan oleh Amponsah-Tawiah dan Mensah (2016), menemukan bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja berpengaruh positif terhadap komitmen seseorang, semakin baik sistem keselamatan dan kesehatan yang dimiliki, maka semakin kuat ikatan antara karyawan dan perusahaan. Cole dalam Amponsah-Tawiah dan Mensah, (2016) juga berpendapat bahwa karyawan yang merasa aman dan nyaman saat berada di tempat kerja mampu memberikan kemampuan terbaik mereka saat bekerja. Senada dengan itu Liu *et al.* (2019), mengatakan komitmen manajemen terhadap keselamatan di tempat kerja berhubungan positif terhadap komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan kinerja perusahaan. Menurut Eisenberger *et al.* dalam Ellis dan Gordon (2019), mengatakan bahwa saat karyawan merasa organisasi mendukung kepentingan karyawan seperti meningkatkan keselamatan dan keselamatan di tempat kerja, maka dengan sendirinya karyawan akan mengembangkan rasa kepemilikan dan keterikatan dengan perusahaan. Berdasarkan pernyataan diatas dapat disimpulkan hipotesis sebagai berikut:

H₂ : Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) berpengaruh positif terhadap komitmen afektif.

2.6.3. Pengaruh Komitmen Afektif Terhadap Keinginan Untuk Keluar

Calisir *et al.* dalam Liu *et al.* (2019), mengatakan bahwa kepuasan kerja dan komitmen karyawan pada perusahaan menentukan keinginan seseorang untuk keluar dari perusahaan. Yussof *et al.* dalam Liu *et al.* (2019), menemukan bahwa komitmen afektif dan normatif berpengaruh negatif terhadap keinginan keluar karyawan, semakin tinggi komitmen afektif seorang karyawan maka akan semakin kecil kemungkinan karyawan tersebut untuk keluar dari perusahaan. Sama dengan pernyataan diatas, Adams dan Beehr dalam Liu *et al.* (2019), mengatakan bahwa keinginan keluar karyawan sangat dipengaruhi oleh tingkat komitmen afektif. Karyawan yang memiliki komitmen afektif cenderung untuk bertahan bukan karena terpaksa namun karena keinginannya sendiri (Amponsiah-Tawiah dan Mensah, (2016). Berdasarkan pernyataan diatas dapat disimpulkan hipotesis sebagai berikut:

H₃ : Komitmen afektif berpengaruh negatif terhadap keinginan untuk keluar.

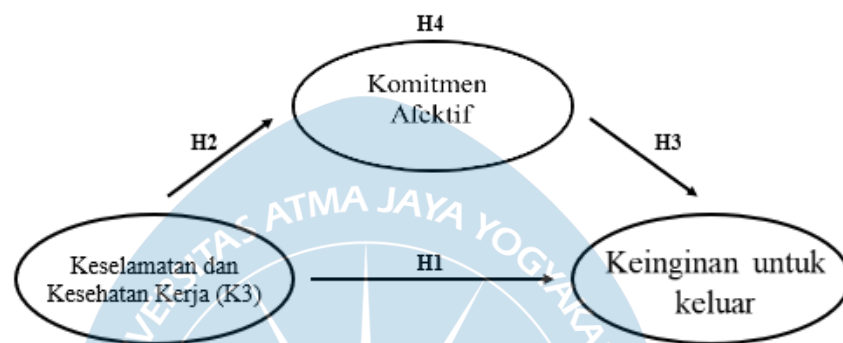
2.6.4. Mediasi Komitmen afektif pada Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Keinginan Untuk Keluar

Dalam studi yang dilakukan oleh Amponsah-Tawiah dan Mensah (2016), menemukan hubungan positif antara Keselamatan dan Kesehatan Kerja dengan komitmen karyawan terhadap perusahaan. Gbadamosi dalam Amponsah-Tawiah dan Mensah (2016), berpendapat bahwa semakin baik sikap yang karyawan karyawan tunjukkan perusahaan, semakin baik karyawan menerima tujuan yang perusahaan tetapkan dan kemauan karyawan untuk memberikan usaha terbaiknya untuk perusahaan. Cole dalam Amponsah-Tawiah dan Mensah (2016), menambahkan saat karyawan merasa sehat dan nyaman saat berada di tempat kerja, mereka akan mampu memberikan kemampuan terbaik mereka saat bekerja, sebaliknya saat karyawan merasa tidak aman saat berada di tempat kerja, maka karyawan akan cenderung memilih untuk keluar dari pekerjaannya. Chen dalam Liu *et al.* (2019), berpendapat bahwa komitmen afektif berhubungan negatif dengan keinginan keluar. Beehr dalam Liu *et al.* (2019), mengatakan bahwa keinginan keluar karyawan sangat dipengaruhi oleh tingkat komitmen afektif. Berdasarkan pernyataan diatas dapat disimpulkan hipotesis sebagai berikut:

H₄ : Komitmen afektif memediasi pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap keinginan untuk keluar.

2.7. Kerangka Pikir Penelitian

Berdasarkan tinjauan pustaka, penelitian terdahulu yang telah dilakukan dan hipotesis yang telah dijabarkan, maka dapat dirumuskan kerangka pikir pada penelitian ini sebagai berikut:



Gambar 2.1
Kerangka pikir penelitian

Sumber: Pengolahan Data Primer 2021