

BAB V

PENUTUP

Bab ini berisikan kesimpulan akhir hasil penelitian, bagian selanjutnya akan dijelaskan implikasi manajerial bagi perusahaan, keterbatasan penelitian, dan saran untuk penelitian selanjutnya.

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Persepsi karyawan terhadap penerapan aturan keselamatan dan kesehatan kerja di departemen Hatari PT. Kaltim Prima Coal baik ($M = 4.12$).
2. Persepsi karyawan terhadap komitmen afektif karyawan di departemen Hatari PT. Kaltim Prima Coal tinggi ($M = 3.77$).
3. Persepsi karyawan terhadap keinginan untuk keluar di departemen Hatari PT. Kaltim Prima Coal rendah ($M = 2.49$).
4. Keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh negatif terhadap keinginan untuk keluar, artinya semakin baik penerapan aturan keselamatan dan kesehatan kerja akan menurunkan keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan.
5. Keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen afektif, artinya semakin baik penerapan aturan keselamatan dan kesehatan kerja akan meningkatkan komitmen karyawan terhadap perusahaan.

6. Komitmen afektif berpengaruh negatif terhadap keinginan untuk keluar, semakin tinggi komitmen karyawan terhadap perusahaan akan berpengaruh terhadap penurunan keinginan karyawan untuk keluar
7. Komitmen afektif terbukti memediasi pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap keinginan untuk keluar.

5.2. Implikasi Manajerial

Hasil dari penelitian yang telah dilakukan menemukan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja dan komitmen afektif terbukti berpengaruh terhadap keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan. Penerapan aturan keselamatan dan kesehatan yang baik di tempat kerja akan mampu meningkatkan komitmen karyawan terhadap perusahaan sehingga akan menurunkan keinginan karyawan untuk keluar, begitu pun sebaliknya, penerapan keselamatan dan kesehatan yang buruk di tempat kerja akan menurunkan komitmen karyawan sehingga meningkatkan keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan.

Hasil penelitian lebih lanjut dilakukan dengan melihat nilai rata-rata pernyataan dari masing-masing variabel. Nilai rata-rata dapat digunakan untuk melihat poin-poin yang dapat menjadi saran ataupun masukan bagi PT. Kaltim Prima Coal khususnya di departemen Hatari.

Pada variabel keselamatan dan kesehatan kerja, terdapat 5 dimensi penilaian dalam mengukur penerapan aturan keselamatan di tempat kerja. Dimensi pertama adalah keselamatan kerja, diketahui nilai rata-rata tertinggi ada pada pernyataan nomor 1 “Saya merasa pekerjaan saya berbahaya” dengan nilai

3,91, dan nilai rata-rata terendah ada pada pernyataan nomor 2 “Saya merasa pekerjaan saya tidak sehat” dengan nilai 2,66. Artinya operator mempersepsikan pekerjaan mereka berbahaya namun masih dalam kategori sehat, diharapkan manajemen departemen Hatari dapat meningkatkan keselamatan operator saat bekerja dengan mengurangi faktor-faktor yang dapat meningkatkan risiko terjadinya kecelakaan di tempat kerja dan dapat mempertahankan lingkungan kerja tetap sehat.

Berikutnya adalah dimensi rekan kerja, diketahui nilai rata-rata tertinggi ada pada pernyataan nomor 5 “Rekan kerja saya mengikuti aturan keselamatan selama berada di tempat kerja” dengan nilai 4,49, dan nilai rata-rata terendah ada pada pernyataan nomor 6 “Rekan kerja saya menjaga ruang kerja tetap bersih” dengan nilai 4,28. Artinya operator mempersepsikan rekan kerja mereka mematuhi aturan keselamatan dan menjaga kebersihan selama berada di tempat kerja, pihak manajemen di departemen Hatari perlu memastikan perilaku operator selalu sesuai dengan aturan keselamatan dan menjaga ruang kerja tetap bersih selama bekerja agar lingkungan kerja tetap aman dan sehat.

Dimensi ketiga adalah praktik keselamatan oleh supervisi, diketahui nilai rata-rata tertinggi ada pada pernyataan nomor 9 “Supervisi saya menegaskan pentingnya aturan keselamatan saat bekerja” dan nomor 10 “Supervisi saya senang saat karyawannya bekerja sesuai dengan aturan keselamatan” dengan nilai 4,50, dan nilai rata-rata terendah ada pada nomor 11 “Supervisi saya memberikan *reward* bagi karyawan yang melaksanakan aturan keselamatan dengan baik” dengan nilai 3,79. Artinya operator mempersepsikan supervisi mereka tegas

dalam menerapkan aturan keselamatan saat bekerja dan senang jika bawahannya bekerja sesuai dengan aturan keselamatan yang telah diinstruksikan selain itu supervisi juga akan memberikan *reward* bagi operator yang bekerja sesuai aturan keselamatan dengan baik, diharapkan manajemen departemen Hatari dapat mempertahankan pencapaian ini, dengan mengapresiasi karyawan mereka dengan memberikan *reward* akan meningkatkan komitmen operator pada perusahaan.

Dimensi keempat adalah komitmen manajemen terhadap keselamatan kerja, diketahui nilai rata-rata tertinggi ada pada pernyataan nomor 16 “Manajemen memastikan semua peralatan keselamatan tersedia dan berfungsi dengan baik” dengan nilai 4,35, dan nilai rata-rata terendah ada pada pernyataan nomor 17 “Manajemen memberikan penghargaan bagi operator yang mengikuti aturan keselamatan” dengan nilai 3,95. Artinya operator mempersepsikan manajemen berkomitmen pada keselamatan karyawannya dengan menyediakan alat keselamatan yang memadai dan berfungsi dengan baik serta memberikan penghargaan bagi operator yang selalu mengikuti aturan keselamatan saat bekerja. Manajemen departemen Hatari perlu menjaga pencapaian ini, dengan berkomitmen terhadap keselamatan akan meningkatkan kepercayaan operator sehingga membantu mereka lebih fokus dalam bekerja tanpa takut risiko.

Dan dimensi terakhir adalah program keselamatan, diketahui nilai rata-rata tertinggi ada pada pernyataan nomor 18 “Kebijakan dan program K3 yang diterapkan oleh PT. Kaltim Prima Coal bermanfaat bagi karyawan” dengan nilai 4,46, dan nilai rata-rata terendah ada pada pernyataan nomor 20 “Kebijakan dan program K3 yang diterapkan oleh PT. Kaltim Prima Coal cukup untuk mencegah

terjadinya kecelakaan di tempat kerja” dengan nilai 4,30. Artinya operator mempersepsikan program keselamatan yang diterapkan di departemen Hatari bermanfaat dan cukup dalam mencegah terjadinya kecelakaan di tempat kerja, manajemen departemen Hatari diharapkan dapat mempertahankan pencapaian ini dengan terus mengevaluasi aturan kerja secara berkala sehingga bisa meningkatkan keselamatan operator selama bekerja

Secara keseluruhan variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) memiliki nilai rata-rata yang berada pada kategori baik, yang artinya penerapan aturan keselamatan di departemen Hatari baik. Dari hasil ini diharapkan departemen Hatari dapat mempertahankan pencapaian tersebut, evaluasi aturan keselamatan secara berkala dan memastikan aturan keselamatan diterapkan dan dipatuhi oleh setiap karyawan menjadi kunci dalam menciptakan lingkungan kerja yang aman dari bahaya.

Pada variabel komitmen afektif, diketahui nilai rata-rata tertinggi ada pada pernyataan nomor 1 “Saya merasa senang untuk menghabiskan sisa karir saya di perusahaan ini” dengan nilai 4,04, dan nilai rata-rata terendah ada pada pernyataan nomor 6 “saya merasa tidak terikat secara emosional dengan perusahaan tempat saya bekerja (R)” dengan nilai 3,56. Artinya operator merasa senang jika bisa menghabiskan sisa karir di PT. Kaltim Prima Coal khususnya di departemen Hatari, hal ini karena operator secara emosional merasa terikat dengan perusahaan sehingga operator mengidentifikasi diri mereka sebagai bagian dari perusahaan, dari hasil ini manajemen PT. Kaltim Prima Coal khususnya di departemen Hatari perlu untuk bisa menjaga pencapaian ini, pemberian penghargaan berdasarkan

kinerja dan lama pengabdian bisa menjadi saran baik dalam mempertahankan karyawan, karena dengan demikian mereka akan merasa bahwa perusahaan menganggap mereka sebagai bagian penting bagi perusahaan.

Pada variabel keinginan keluar, diketahui nilai rata-rata tertinggi ada pada pernyataan nomor 3 “Saya sering memimpikan tentang mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan minat saya” dengan nilai 3,08, dan nilai rata-rata terendah ada pada pernyataan nomor 1 “saya selalu mempertimbangkan untuk keluar dari pekerjaan saya” dan nomor 4 “kemungkinan besar saya akan menerima tawaran pekerjaan di perusahaan lain yang menawarkan gaji yang sama” dengan nilai 2,11. Artinya operator di departemen Hatari memimpikan pekerjaan yang sesuai dengan minat mereka, meski begitu mereka memiliki keinginan yang rendah untuk keluar yang rendah bahkan meskipun perusahaan lain menawarkan pekerjaan dengan gaji yang sama atau mungkin lebih. Dari hasil ini diharapkan manajemen departemen Hatari dapat mempertahankan pencapaian saat ini, saran bagi departemen Hatari adalah dapat melakukan rotasi karyawan atau melakukan pertukaran operator dengan departemen lain sehingga operator tidak bosan dan mendapat pengalaman baru.

5.3. Keterbatasan Penelitian

Diakui bahwa terdapat keterbatasan dalam menyusun penelitian ini, adapun keterbatasan pada penelitian ini adalah karena penelitian ini dilakukan saat terjadi pandemi Covid 19 dan peneliti tidak dapat datang ke lokasi penelitian sehingga penelitian hanya dapat mengumpulkan data responden sebanyak 119 orang, diharapkan pada penelitian selanjutnya jumlah responden dapat ditingkatkan lagi.

5.4. Saran

Untuk penelitian selanjutnya yang mengangkat topik tentang pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap keinginan untuk keluar yang dimediasi komitmen afektif khususnya yang ingin melakukan penelitian di sektor dengan tingkat risiko tinggi seperti pertambangan dapat memperbanyak jumlah responden agar hasil penelitian lebih jelas

DAFTAR PUSTAKA

- Agincourt Resources. (2019, 29 Juli). Manfaat Industri Pertambangan dan Perannya Bagi Kemakmuran Indonesia. Diakses pada 20 November 2020, dari <https://www.agincourtresources.com/read-agincourt/manfaat-industri-pertambangan-dan-perannya-bagi-kemakmuran-indonesia/>
- Amponsah-Tawiah, K., Ofori Ntow, M. A., & Mensah, J. (2016). Occupational Health and Safety Management and Turnover Intention in the Ghanaian Mining Sector. *Safety and Health at Work, Volume 7, No. 1*.
- Amponsah-Tawiah, K., & Mensah, J. (2016). Occupational Health and Safety and Organizational Commitment: Evidence from the Ghanaian Mining Industry. *Safety and Health at Work Volume 7*, 225-230.
- A'yuninnisa, R. N., & Saptoto, R. (2015). The Effect of Pay Satisfaction and Affective Commitment on Turnover Intention. *International Journal of Research Studies in Psychology*, 57-70.
- Cobain, M. (2013, 25 Agustus). Industri Pertambangan Menyelamatkan Indonesia. Diakses pada 20 November 2020, dari www.kompasiana.com:https://www.kompasiana.com/muhammad_cobain/552a2684f17e61ae63d623b4/industri-pertambangan-menyelamatkan-indonesia
- Dessler, G. (2016). *Human Resource Management, Global Edition, 15th Edition*. Harlow, England: Pearson Education Limited.
- duniatambang.co.id. (2020, Mei 13). Ini Alasan Besarnya Gaji Pekerja Tambang. Diakses pada 20 November 2020, dari <https://duniatambang.co.id/Berita/read/953/Ini-Alasan-Besarnya-Gaji-Pekerja-Tambang>
- duniatambang.co.id. (2020, Juli 2). Pengendalian Risiko Keselamatan Kerja dalam Pertambangan. Diakses pada 21 November 2020, dari <https://duniatambang.co.id/Berita/read/1098/Pengendalian-Risiko-Keselamatan-Kerja-dalam-Pertambangan>
- Ellis, R. L., & Gordon, K. D. (2019). Employee Perception of the Impact of Occupational Health and Safety Management on Organisational Commitment: A Case Study of an Energy Sector Organisation in Trinidad and Tobago. *The West Indian Journal of Engineering Volume 41, No. 2*, 62-69.
- Fazio, J., Gong, B., Sims, R., & Yurova, Y. (2017). The role of affective commitment in the relationship between social support and turnover intention. *Management Decision, Vol. 55 No. 3*, 512-525.

- Indrawati, A. D., Satrya, I. G., & Dewi, S. K. (2017). Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja Pada Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis dan Kewirausahaan*, 105-115.
- International Labour Organization. (2015, 23 Maret). Mining: a hazardous work. Diakses pada 21 November 2020, dari https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/areasofwork/hazardous-work/WCMS_356567/lang--en/index.htm
- Liu, S., Gyabeng, E., Sewu, G. J., & Nkrumah, N. K. (2019). Occupational Health and Safety and Turnover Intention in the Ghanaian Power Industry: The Mediating Effect of Organization Commitment. *BioMed Research International*, 1-10.
- Mercurio, Z. A. (2015). Affective Commitment as a Core Essence of Organizational Commitment: An Integrative Literature Review. *Human Resource Development Review*, 1-26.
- Mondy, R. D., Martocchio, J. J. (2015). *Human Resource Management, Global Edition, 14th Edition*. Harlow, England: Pearson Education Limited.
- Munawaroh, Yuniarti, D., & Hayati, N. M. (2015). Analisis Regresi Variabel Mediasi dengan Metode Kausal Step: Studi Kasus Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) Perkapita di Provinsi Kalimantan Timur Tahun 2011-2013. *Jurnal EKSPONENSIAL*, 6, 193-199.
- Sekaran, U., Bougie, R. J. (2016). *Research Methods For Business: A Skill Building Approach, 7th Edition*. Chichester, United Kingdom: John Wiley & Sons.
- Sugiyono. (2017) *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Tjoeng, S. C., Indriyani, R. (2014). Pengaruh *Perceived Organizational Support* Terhadap *Corporate Entrepreneurship* Pada Perusahaan Keluarga di Jawa Timur. Surabaya: Agora
- PT. Kaltim Prima Coal. (2018). *Laporan Keberlanjutan, Membangun Untuk Negeri*. Sangatta, Kalimantan Timur: PT. Kaltim Prima Coal.
- Yusup, F. (2018). Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian Kuantitatif. *Jurnal Tarbiyah: Jurnal Ilmiah Kependidikan Volume 6*, 17-23.

LAMPIRAN

LAMPIRAN I

KUESIONER

Sangatta, Februari 2021

Bapak/Ibu yang terhormat,

Saya, Yakub Prakosa Nugroho, mahasiswa pada Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Atma Jaya Yogyakarta. Saat ini saya sedang melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi, dengan pembimbing M. Parnawa Putranta, MBA., Ph.D. Secara umum, penelitian tersebut bertujuan untuk membahas pengaruh keselamatan dan kesehatan di tempat kerja terhadap keinginan keluar yang dimediasi komitmen organisasi pada karyawan operator departemen Hatari PT. Kaltim Prima Coal.

Bapak/Ibu dipilih sebagai calon responden karena penelitian ini sangat memerlukan informasi dari Bapak/Ibu sebagai karyawan atau karyawan di perusahaan pertambangan batu bara. Oleh karena itu, dengan ini saya mohon bantuan Bapak/Ibu untuk meluangkan waktu bagi saya guna menjawab serangkaian pernyataan yang terdapat di dalam kuesioner ini. Kemudian, setelah kuesioner ini terisi lengkap, Bapak/Ibu dimohon untuk menyerahkan kembali kepada saya.

Perlu diketahui, penelitian ini sudah mendapatkan izin dari perusahaan tempat Bapak/Ibu bekerja. Segala pertanyaan yang berkaitan dengan hal tersebut, dapat dialamatkan kepada M. Parnawa Putranta, MBA., Ph.D (Email: parnawa@staff.ujy.ac.id)

Terima kasih atas perhatian Bapak/Ibu.

Hormat saya,

Yakub Prakosa Nugroho

Email: jacobnugroho@rocketmail.com

Petunjuk:

Silahkan anda melengkapi identitas diri anda dengan cara memberikan tanda silang (X) pada salah satu kotak yang terdapat di sebelah kanan dari beberapa pilihan jawaban yang tersedia.

Bagian 1

Usia : ☐ kurang dari 25 tahun
☐ 25 – 30 tahun
☐ 31 – 36 tahun
☐ 37 – 42 tahun
☐ 43 – 48 tahun
☐ 49 tahun atau lebih

Jenis Kelamin : ☐ Laki-Laki
☐ Perempuan

Pendidikan Terakhir : ☐ SMA/Sederajat
☐ Diploma
☐ Sarjana (S1)
☐ Pascasarjana (S2)

Lama Bekerja : ☐ kurang dari 5 tahun
☐ 5 s.d kurang dari 10 tahun
☐ 10 s.d kurang dari 15 tahun
☐ 15 s.d kurang dari 20 tahun
☐ 20 tahun atau lebih

Petunjuk pengisian:

Pernyataan-pernyataan berikut berkaitan dengan keselamatan dan kesehatan di tempat kerja Anda. Anda dimohon untuk mengungkapkan sejauh mana tingkat kesetujuan atau ketidaksetujuan anda terhadap masing-masing pernyataan tersebut dengan cara memberi tanda silang (X) pada salah satu jawaban yang tersedia disebelah kanan dari setiap pernyataan, dengan ketentuan sebagai berikut:

- 1 = Sangat Tidak Setuju **(STS)**
2 = Tidak Setuju **(TS)**
3 = Netral **(N)**
4 = Setuju **(S)**
5 = Sangat Setuju **(SS)**

Bagian 2

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1.	Saya merasa pekerjaan saya berbahaya.	1	2	3	4	5
2.	Saya merasa pekerjaan saya tidak sehat.	1	2	3	4	5
3.	Saya khawatir dengan kesehatan saya.	1	2	3	4	5
4.	Saya merasa pekerjaan saya memiliki resiko kematian yang tinggi di tempat kerja.	1	2	3	4	5
5.	Rekan kerja saya mengikuti aturan keselamatan selama berada di tempat kerja.	1	2	3	4	5
6.	Rekan kerja saya menjaga ruang kerja tetap bersih.	1	2	3	4	5
7.	Rekan kerja saya memperhatikan keselamatan rekan kerja lainnya.	1	2	3	4	5
8.	Supervisi saya melatih karyawan agar aman selama bekerja.	1	2	3	4	5
9.	Supervisi saya menegaskan pentingnya aturan keselamatan saat bekerja.	1	2	3	4	5
10.	Supervisi saya senang saat karyawannya bekerja sesuai dengan aturan keselamatan.	1	2	3	4	5
11.	Supervisi saya memberikan <i>reward</i> bagi karyawan yang melaksanakan aturan keselamatan dengan baik.	1	2	3	4	5

12.	Supervisi saya melibatkan karyawannya dalam perencanaan program keselamatan.	1	2	3	4	5
13.	Manajemen menyediakan program pelatihan K3 yang memadai.	1	2	3	4	5
14.	Manajemen rutin melakukan inspeksi keselamatan di tempat kerja.	1	2	3	4	5
15.	Manajemen merespon masalah keselamatan di tempat kerja dengan baik dan cepat.	1	2	3	4	5
16.	Manajemen memastikan semua peralatan keselamatan tersedia dan berfungsi dengan baik.	1	2	3	4	5
17.	Manajemen memberikan penghargaan bagi karyawan yang mengikuti aturan keselamatan.	1	2	3	4	5
18.	Kebijakan dan program K3 yang diterapkan oleh PT. Kaltim Prima Coal bermanfaat bagi karyawan.	1	2	3	4	5
19.	Kebijakan dan program K3 yang diterapkan oleh PT. Kaltim Prima Coal efektif dan berguna bagi karyawan.	1	2	3	4	5
20.	Kebijakan dan program K3 yang diterapkan oleh PT. Kaltim Prima Coal cukup untuk mencegah terjadinya kecelakaan di tempat kerja.	1	2	3	4	5

Petunjuk pengisian:

Pernyataan-pernyataan berikut berkaitan dengan organisasi Anda. Anda dimohon untuk mengungkapkan sejauh mana tingkat kesetujuan atau ketidaksetujuan anda terhadap masing-masing pernyataan tersebut dengan cara memberi tanda silang (X) pada salah satu jawaban yang tersedia disebelah kanan dari setiap pernyataan, dengan ketentuan sebagai berikut:

- 1 = Sangat Tidak Setuju **(STS)**
2 = Tidak Setuju **(TS)**
3 = Netral **(N)**
4 = Setuju **(S)**
5 = Sangat Setuju **(SS)**

Bagian 3

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1.	Saya merasa senang untuk menghabiskan sisa karir saya di perusahaan ini	1	2	3	4	5
2.	Saya mendapatkan suatu kepuasan ketika bercerita tentang organisasi saya kepada orang lain di luar organisasi saya.	1	2	3	4	5
3.	Saya merasa masalah yang dialami perusahaan juga menjadi masalah saya.	1	2	3	4	5
4.	Saya merasa lebih mudah terikat dengan perusahaan lain daripada dengan perusahaan saya.	1	2	3	4	5
5.	Saya tidak merasa sebagai “bagian dari keluarga” di dalam organisasi saya.	1	2	3	4	5
6.	Saya tidak merasa terikat secara emosional dengan perusahaan tempat saya bekerja.	1	2	3	4	5
7.	Perusahaan ini mempunyai makna pribadi yang sangat mendalam bagi saya.	1	2	3	4	5
8.	Saya tidak merasa mempunyai ikatan yang kuat dengan perusahaan saya.	1	2	3	4	5

Petunjuk pengisian:

Pernyataan-pernyataan berikut berkaitan dengan keinginan keluar. Anda dimohon untuk mengungkapkan sejauh mana tingkat kesetujuan atau ketidaksetujuan anda terhadap masing-masing pernyataan tersebut dengan cara memberi tanda silang (X) pada salah satu jawaban yang tersedia disebelah kanan dari setiap pernyataan, dengan ketentuan sebagai berikut:

- 1 = Sangat Tidak Setuju **(STS)**
2 = Tidak Setuju **(TS)**
3 = Netral **(N)**
4 = Setuju **(S)**
5 = Sangat Setuju **(SS)**

Bagian 4

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1.	Saya selalu mempertimbangan untuk keluar dari pekerjaan saya saat ini.	1	2	3	4	5
2.	Saya merasa frustasi saat saya tdak diberikan kesempatan untuk mencapai tujuan individu yang berkaitan dengan pekerjaan.	1	2	3	4	5
3.	Saya sering memimpikan tentang mendapatkan pekerjaan yang lebih sesuai dengan minat saya.	1	2	3	4	5
4.	Kemungkinan besar saya akan menerima tawaran pekerjaan di perusahaan lain yang menawarkan gaji yang sama.	1	2	3	4	5

Terima kasih atas partisipasi Anda

LAMPIRAN II

KARAKTERISTIK RESPONDEN

Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid kurang dari 25 tahun	7	5.9	5.9	5.9
25 - 30 tahun	16	13.4	13.4	19.3
31 - 36 tahun	17	14.3	14.3	33.6
37 - 42 tahun	26	21.8	21.8	55.5
43 - 48 tahun	35	29.4	29.4	84.9
49 tahun atau lebih	18	15.1	15.1	100.0
Total	119	100.0	100.0	

Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-Laki	109	91.6	91.6	91.6
Perempuan	10	8.4	8.4	100.0
Total	119	100.0	100.0	

Pendidikan terakhir

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SMA/Sederajat	78	65.5	65.5	65.5
Diploma	8	6.7	6.7	72.3
Sarjana (S1)	31	26.1	26.1	98.3
Pascasarjana (S2)	2	1.7	1.7	100.0
Total	119	100.0	100.0	

Masa Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid < 5 tahun	20	16.8	16.8	16.8
5 s/d kurang dari 10 tahun	19	16.0	16.0	32.8
10 s/d kurang dari 15 tahun	31	26.1	26.1	58.8
15 s/d kurang dari 20 tahun	21	17.6	17.6	76.5
20 tahun atau lebih	28	23.5	23.5	100.0
Total	119	100.0	100.0	

LAMPIRAN III
STATISTIK DESKRIPTIF VARIABEL

Keselamatan dan kesehatan kerja

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1	119	1	5	3.91	1.041
X2	119	1	5	2.66	1.052
X3	119	1	5	3.26	1.037
X4	119	1	5	3.78	1.018
X5	119	3	5	4.49	0.519
X6	119	2	5	4.28	0.581
X7	119	3	5	4.40	0.510
X8	119	3	5	4.44	0.531
X9	119	3	5	4.50	0.535
X10	119	2	5	4.50	0.595
X11	119	1	5	3.79	0.929
X12	119	2	5	4.15	0.684
X13	119	2	5	4.26	0.657
X14	119	2	5	4.25	0.614
X15	119	2	5	4.28	0.663
X16	119	2	5	4.35	0.619
X17	119	1	5	3.95	0.811
X18	119	2	5	4.46	0.648
X19	119	2	5	4.42	0.617
X20	119	1	5	4.30	0.671

Komitmen afektif

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
M1	119	2	5	4.04	0.775
M2	119	1	5	3.82	0.833
M3	119	2	5	3.79	0.812
M4	119	1	5	3.69	0.831
M5	119	1	5	3.64	0.909
M6	119	1	5	3.56	0.953
M7	119	1	5	3.95	0.842
M8	119	1	5	3.66	0.895

Keinginan untuk keluar

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Y1	119	1	4	2.11	0.790
Y2	119	1	5	2.53	0.910
Y3	119	1	5	3.08	1.059
Y4	119	1	5	2.25	0.826

LAMPIRAN IV
UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Correlations																						
		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	X14	X15	X16	X17	X18	X19	X20	Total_X
X1	Pearson Correlation	1	.448*	.465**	.743**	- 0.034	- 0.043	- 0.026	0.205	0.287	0.224	- 0.006	0.258	- 0.085	- 0.211	0.011	0.195	.462*	0.034	0.132	0.152	.470**
	Sig. (2-tailed)		0.013	0.010	0.000	0.860	0.821	0.892	0.277	0.124	0.235	0.974	0.169	0.657	0.263	0.955	0.301	0.010	0.858	0.487	0.424	0.009
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2	Pearson Correlation	.448*	1	.535**	0.238	0.026	- 0.065	0.078	.371*	0.282	0.205	0.267	0.234	0.128	0.083	0.065	0.026	0.112	0.069	0.219	0.167	.461*
	Sig. (2-tailed)	0.013		0.002	0.206	0.893	0.731	0.681	0.043	0.131	0.277	0.154	0.214	0.499	0.664	0.731	0.892	0.555	0.716	0.246	0.377	0.010
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X3	Pearson Correlation	.465**	.535**	1	0.320	0.145	0.006	.413*	0.162	0.345	0.345	- 0.247	0.036	0.041	0.015	0.125	0.308	0.102	0.176	0.206	0.236	.453*
	Sig. (2-tailed)	0.010	0.002		0.085	0.446	0.975	0.023	0.393	0.062	0.062	0.189	0.849	0.830	0.937	0.510	0.098	0.591	0.351	0.276	0.209	0.012
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X4	Pearson Correlation	.743**	0.238	0.320	1	0.070	- 0.217	- 0.013	0.219	0.192	0.192	- 0.068	0.153	- 0.016	- 0.197	0.006	0.156	.382*	0.047	0.130	0.292	.401*
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.206	0.085		0.714	0.249	0.944	0.246	0.310	0.310	0.721	0.419	0.932	0.297	0.977	0.411	0.037	0.805	0.493	0.118	0.028

	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
X5	Pearson Correlation	- 0.034	0.026	0.145	0.070	1	.479**	.627**	.573**	.607**	.607**	0.253	.424*	.492**	.418*	.479**	.413*	0.000	.555**	.661**	0.321	.606**
	Sig. (2-tailed)	0.860	0.893	0.446	0.714		0.007	0.000	0.001	0.000	0.000	0.178	0.020	0.006	0.022	0.007	0.023	1.000	0.001	0.000	0.084	0.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X6	Pearson Correlation	- 0.043	- 0.065	0.006	- 0.217	.479**	1	.395*	0.201	0.319	0.205	.379*	.385*	0.295	.534**	.417*	.471**	0.333	0.349	0.357	0.161	.448*
	Sig. (2-tailed)	0.821	0.731	0.975	0.249	0.007		0.031	0.288	0.085	0.277	0.039	0.036	0.113	0.002	0.022	0.009	0.072	0.059	0.053	0.394	0.013
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X7	Pearson Correlation	- 0.026	0.078	.413*	- 0.013	.627**	.395*	1	.367*	.464**	.464**	0.108	0.324	0.319	.484**	.627**	.659**	0.000	.393*	.569**	0.356	.573**
	Sig. (2-tailed)	0.892	0.681	0.023	0.944	0.000	0.031		0.046	0.010	0.010	0.569	0.081	0.086	0.007	0.000	0.000	1.000	0.032	0.001	0.053	0.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X8	Pearson Correlation	0.205	.371*	0.162	0.219	.573**	0.201	.367*	1	.813**	.675**	.434*	.460*	.568**	.395*	.437*	.451*	0.000	.450*	.618**	.408*	.707**
	Sig. (2-tailed)	0.277	0.043	0.393	0.246	0.001	0.288	0.046		0.000	0.000	0.017	0.011	0.001	0.031	0.016	0.012	1.000	0.013	0.000	0.025	0.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X9	Pearson Correlation	0.287	0.282	0.345	0.192	.607**	0.319	.464**	.813**	1	.866**	0.213	.432*	.515**	.447*	.433*	.530**	0.000	.652**	.737**	.554**	.765**
	Sig. (2-tailed)	0.124	0.131	0.062	0.310	0.000	0.085	0.010	0.000		0.000	0.259	0.017	0.004	0.013	0.017	0.003	1.000	0.000	0.000	0.001	0.000

	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
X10	Pearson Correlation	0.224	0.205	0.345	0.192	.607**	0.205	.464**	.675**	.866**	1	0.013	0.310	.515**	.447*	.547**	.530**	- 0.098	.772**	.737**	.700**	.711**
	Sig. (2-tailed)	0.235	0.277	0.062	0.310	0.000	0.277	0.010	0.000	0.000		0.944	0.096	0.004	0.013	0.002	0.003	0.607	0.000	0.000	0.000	0.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X11	Pearson Correlation	- 0.006	0.267	- 0.247	- 0.068	0.253	.379*	0.108	.434*	0.213	0.013	1	.686**	.383*	.494**	0.323	0.261	0.243	0.156	0.296	- 0.022	.442*
	Sig. (2-tailed)	0.974	0.154	0.189	0.721	0.178	0.039	0.569	0.017	0.259	0.944		0.000	0.037	0.006	0.082	0.164	0.196	0.411	0.112	0.909	0.014
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X12	Pearson Correlation	0.258	0.234	0.036	0.153	.424*	.385*	0.324	.460*	.432*	0.310	.686**	1	.602**	.579**	.385*	.439*	.446*	.396*	.545**	0.226	.698**
	Sig. (2-tailed)	0.169	0.214	0.849	0.419	0.020	0.036	0.081	0.011	0.017	0.096	0.000		0.000	0.001	0.036	0.015	0.013	0.030	0.002	0.229	0.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X13	Pearson Correlation	- 0.085	0.128	0.041	- 0.016	.492**	0.295	0.319	.568**	.515**	.515**	.383*	.602**	1	.686**	.581**	.529**	0.245	.685**	.753**	.499**	.664**
	Sig. (2-tailed)	0.657	0.499	0.830	0.932	0.006	0.113	0.086	0.001	0.004	0.004	0.037	0.000		0.000	0.001	0.003	0.192	0.000	0.000	0.005	0.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X14	Pearson Correlation	- 0.211	0.083	0.015	- 0.197	.418*	.534**	.484**	.395*	.447*	.447*	.494**	.579**	.686**	1	.626**	.573**	0.158	.623**	.595**	.447*	.610**
	Sig. (2-tailed)	0.263	0.664	0.937	0.297	0.022	0.002	0.007	0.031	0.013	0.013	0.006	0.001	0.000		0.000	0.001	0.405	0.000	0.001	0.013	0.000

	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
X15	Pearson Correlation	0.011	0.065	0.125	0.006	.479**	.417*	.627**	.437*	.433*	.547**	0.323	.385*	.581**	.626**	1	.815**	0.167	.555**	.790**	.534**	.679**
	Sig. (2-tailed)	0.955	0.731	0.510	0.977	0.007	0.022	0.000	0.016	0.017	0.002	0.082	0.036	0.001	0.000		0.000	0.379	0.001	0.000	0.002	0.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X16	Pearson Correlation	0.195	0.026	0.308	0.156	.413*	.471**	.659**	.451*	.530**	.530**	0.261	.439*	.529**	.573**	.815**	1	0.295	.583**	.652**	.602**	.746**
	Sig. (2-tailed)	0.301	0.892	0.098	0.411	0.023	0.009	0.000	0.012	0.003	0.003	0.164	0.015	0.003	0.001	0.000		0.113	0.001	0.000	0.000	0.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X17	Pearson Correlation	.462*	0.112	0.102	.382*	0.000	0.333	0.000	0.000	0.000	-0.098	0.243	.446*	0.245	0.158	0.167	0.295	1	0.088	0.186	0.106	.415*
	Sig. (2-tailed)	0.010	0.555	0.591	0.037	1.000	0.072	1.000	1.000	1.000	0.607	0.196	0.013	0.192	0.405	0.379	0.113		0.643	0.326	0.575	0.023
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X18	Pearson Correlation	0.034	0.069	0.176	0.047	.555**	0.349	.393*	.450*	.652**	.772**	0.156	.396*	.685**	.623**	.555**	.583**	0.088	1	.732**	.709**	.678**
	Sig. (2-tailed)	0.858	0.716	0.351	0.805	0.001	0.059	0.032	0.013	0.000	0.000	0.411	0.030	0.000	0.000	0.001	0.001	0.643		0.000	0.000	0.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X19	Pearson Correlation	0.132	0.219	0.206	0.130	.661**	0.357	.569**	.618**	.737**	.737**	0.296	.545**	.753**	.595**	.790**	.652**	0.186	.732**	1	.595**	.816**
	Sig. (2-tailed)	0.487	0.246	0.276	0.493	0.000	0.053	0.001	0.000	0.000	0.000	0.112	0.002	0.000	0.001	0.000	0.000	0.326	0.000		0.001	0.000

	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
X20	Pearson Correlation	0.152	0.167	0.236	0.292	0.321	0.161	0.356	.408*	.554**	.700**	- 0.022	0.226	.499**	.447*	.534**	.602**	0.106	.709**	.595**	1	.622**
	Sig. (2-tailed)	0.424	0.377	0.209	0.118	0.084	0.394	0.053	0.025	0.001	0.000	0.909	0.229	0.005	0.013	0.002	0.000	0.575	0.000	0.001		0.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Total_X	Pearson Correlation	.470**	.461*	.453*	.401*	.606**	.448*	.573**	.707**	.765**	.711**	.442*	.698**	.664**	.610**	.679**	.746**	.415*	.678**	.816**	.622**	1
	Sig. (2-tailed)	0.009	0.010	0.012	0.028	0.000	0.013	0.001	0.000	0.000	0.000	0.014	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.023	0.000	0.000	0.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

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

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.874	20

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1	77.77	50.254	0.347	0.878
X2	78.63	51.344	0.361	0.874
X3	77.87	51.016	0.342	0.876
X4	77.87	51.499	0.276	0.881
X5	76.77	52.323	0.561	0.867
X6	77.00	53.034	0.381	0.871
X7	76.90	52.645	0.526	0.868
X8	76.93	51.720	0.672	0.864
X9	76.83	51.109	0.735	0.862
X10	76.83	51.523	0.675	0.864
X11	77.60	50.938	0.323	0.878
X12	77.27	51.168	0.657	0.864
X13	77.20	50.993	0.615	0.864
X14	77.17	51.316	0.554	0.866
X15	77.00	50.966	0.632	0.864
X16	76.87	51.292	0.714	0.863
X17	77.30	52.838	0.335	0.873
X18	76.90	51.266	0.634	0.864
X19	77.00	50.414	0.790	0.860
X20	77.00	52.552	0.582	0.867

Komitmen afektif

		Correlations								
		M1	M2	M3	M4	M5	M6	M7	M8	Total_M
M1	Pearson Correlation	1	.452*	.458*	.424*	0.037	.363*	.371*	0.251	.659**
	Sig. (2-tailed)		0.012	0.011	0.020	0.848	0.049	0.044	0.181	0.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
M2	Pearson Correlation	.452*	1	.599**	0.125	-0.016	0.118	0.205	-0.019	.484**
	Sig. (2-tailed)	0.012		0.000	0.510	0.932	0.534	0.277	0.923	0.007
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
M3	Pearson Correlation	.458*	.599**	1	0.352	0.066	.405*	.394*	0.075	.668**
	Sig. (2-tailed)	0.011	0.000		0.056	0.731	0.026	0.031	0.694	0.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
M4	Pearson Correlation	.424*	0.125	0.352	1	-0.020	.401*	.410*	0.116	.520**
	Sig. (2-tailed)	0.020	0.510	0.056		0.916	0.028	0.024	0.543	0.003
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
M5	Pearson Correlation	0.037	-0.016	0.066	-0.020	1	.694**	0.086	.695**	.563**
	Sig. (2-tailed)	0.848	0.932	0.731	0.916		0.000	0.650	0.000	0.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
M6	Pearson Correlation	.363*	0.118	.405*	.401*	.694**	1	.388*	.653**	.835**
	Sig. (2-tailed)	0.049	0.534	0.026	0.028	0.000		0.034	0.000	0.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
M7	Pearson Correlation	.371*	0.205	.394*	.410*	0.086	.388*	1	0.156	.583**
	Sig. (2-tailed)	0.044	0.277	0.031	0.024	0.650	0.034		0.412	0.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
M8	Pearson Correlation	0.251	-0.019	0.075	0.116	.695**	.653**	0.156	1	.623**
	Sig. (2-tailed)									
	N									

	Sig. (2-tailed)	0.181	0.923	0.694	0.543	0.000	0.000	0.412		0.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Total_M	Pearson Correlation	.659**	.484**	.668**	.520**	.563**	.835**	.583**	.623**	1
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.007	0.000	0.003	0.001	0.000	0.001	0.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30

*, Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

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

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.770	8

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
M1	24.97	12.447	0.520	0.737
M2	25.10	13.679	0.320	0.769
M3	25.23	12.185	0.520	0.736
M4	25.10	13.886	0.397	0.758
M5	25.30	12.700	0.370	0.767
M6	25.33	10.851	0.742	0.691
M7	25.03	13.137	0.441	0.750
M8	25.30	12.631	0.471	0.745

Keinginan untuk keluar

Correlations						
		Y1	Y2	Y3	Y4	Total_Y
Y1	Pearson Correlation	1	.591**	0.347	.616**	.775**
	Sig. (2-tailed)		0.001	0.061	0.000	0.000
	N	30	30	30	30	30
Y2	Pearson Correlation	.591**	1	.633**	.529**	.876**
	Sig. (2-tailed)	0.001		0.000	0.003	0.000
	N	30	30	30	30	30
Y3	Pearson Correlation	0.347	.633**	1	0.280	.752**
	Sig. (2-tailed)	0.061	0.000		0.133	0.000
	N	30	30	30	30	30
Y4	Pearson Correlation	.616**	.529**	0.280	1	.752**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.003	0.133		0.000
	N	30	30	30	30	30
Total_Y	Pearson Correlation	.775**	.876**	.752**	.752**	1
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000	
	N	30	30	30	30	30

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

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.788	4

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	8.73	6.202	0.629	0.730
Y2	8.17	5.109	0.756	0.652
Y3	7.47	5.430	0.501	0.798
Y4	8.43	5.840	0.549	0.759

LAMPIRAN V

UJI PARSIAL DAN UJI SIMULTAN

Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap keinginan untuk keluar

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.287 ^a	0.082	0.074	2.545

a. Predictors: (Constant), Keselamatan dan kesehatan kerja

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	67.839	1	67.839	10.471	.002 ^b
	Residual	758.027	117	6.479		
	Total	825.866	118			

a. Dependent Variable: Keinginan untuk keluar

b. Predictors: (Constant), Keselamatan dan kesehatan kerja

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18.526	2.655		6.976	0
	Keselamatan dan kesehatan kerja	-0.104	0.032	-0.287	-3.236	0.002

a. Dependent Variable: Keinginan untuk keluar

Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap komitmen afektif

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.508 ^a	0.258	0.252	3.837

a. Predictors: (Constant), Keselamatan dan kesehatan kerja

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	599.031	1	599.031	40.695	.000 ^b
	Residual	1722.246	117	14.72		
	Total	2321.277	118			

a. Dependent Variable: Komitmen afektif

b. Predictors: (Constant), Keselamatan dan kesehatan kerja

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.716	4.003		1.178	0.241
	Keselamatan dan kesehatan kerja	0.309	0.048	0.508	6.379	0

a. Dependent Variable: Komitmen afektif

Mediasi komitmen afektif pada pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap keinginan untuk keluar

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.556 ^a	0.31	0.298	2.217

a. Predictors: (Constant), Komitmen afektif, Keselamatan dan kesehatan kerja

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	255.699	2	127.85	26.011	.000 ^b
	Residual	570.166	116	4.915		
	Total	825.866	118			

a. Dependent Variable: Keinginan untuk keluar

b. Predictors: (Constant), Komitmen afektif, Keselamatan dan kesehatan kerja

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20.083	2.327		8.632	0
	Keselamatan dan kesehatan kerja	-0.002	0.032	-0.005	-0.059	0.953
	Komitmen afektif	-0.33	0.053	-0.554	-6.182	0

a. Dependent Variable: Keinginan untuk keluar