

**SISTEM MANAJEMEN KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA,
KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI PADA KARYAWAN
BAGIAN PEKERJAAN DALAM KEADAAN BERTEGANGAN PT. PLN
(Persero) AREA BALI UTARA**

Nyoman Adi Mahayati¹, Ni Nyoman Resmi, Ni Ketut Adi Mekarsari²

Abstrak

PT. Perusahaan Listrik Negara (Persero) Area Bali Utara merupakan salah satu unit di PT. Perusahaan Listrik Negara (Persero) Distribusi Bali yang ditetapkan sesuai dengan Keputusan Direksi PT. PLN (Persero) No.359.K/DIR/2010, tanggal 23 Juni 2010, dengan tugas utama memberikan pelayanan tenaga listrik kepada pelanggan yang berlokasi di sekitar kota Singaraja, Tejakula, Seririt, Negara dan Gilimanuk. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasi karyawan bagian Pekerjaan Dalam Keadaan Bertegangan pada PT.PLN (Persero) Area Bali Utara. Data dikumpulkan dengan menggunakan teknik observasi, wawancara, dokumentasi dan kuisioner. Data dianalisis secara kuantitatif yaitu analisis regresi berganda, determinasi, T-test, F-Test dan analisis kuantitatif. Hasil regresi berganda diperoleh model persamaan garis $Y = 2,462 + 0,251X_1 + 0,132X_2$. Nilai determinasi 73,3% menunjukkan 73.3% perubahan yang terjadi pada komitmen organisasi karyawan bagian Pekerjaan Dalam Keadaan Bertegangan pada PT. PLN (Persero) Area Bali Utara dapat dijelaskan oleh Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan kepuasan kerja. Uji T-test dan F-test diperoleh hasil yang signifikan. Berdasarkan hasil analisis disimpulkan bahwa dari kedua variabel independen yang diuji secara individual yang lebih dominan dalam memengaruhi komitmen organisasi karyawan bagian Pekerjaan Dalam Keadaan Bertegangan pada PT. PLN (Persero) Area Bali Utara adalah Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja dengan koefisien 0,644. Variabel kepuasan kerja memiliki peran yang lebih kecil dalam memengaruhi komitmen organisasi karyawan bagian Pekerjaan Dalam Keadaan Bertegangan pada PT. PLN (Persero) Area Bali Utara dengan koefisien 0,379. Disarankan dalam penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja hendaknya berdasarkan kebijakan nasional sehingga dapat meningkatkan efektifitas perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja, mencegah dan mengurangi kecelakaan kerja dan penyakit kerja. Kepuasan kerja karyawan agar terus diperhatikan agar apa yang menjadi hak karyawan bisa terpenuhi sesuai dengan resiko pekerjaan yang dilakukan.

Kata kunci : Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi

I. Pendahuluan

¹ Alumni Fakultas Ekonomi Universitas Panji Sakti Angkatan 2016/2017

² Tenaga Pengajar Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Unipas

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) tidak dapat dipisahkan dengan proses produksi baik jasa maupun industri. Setiap pekerjaan selalu mengandung potensi resiko bahaya dalam bentuk kecelakaan kerja dan penyakit kerja. Menurut International Labor Organization (ILO) dalam Wirawan (2015:520), setiap 15 detik seorang pekerja/buruh meninggal di dunia karena kecelakaan atau penyakit yang diakibatkan oleh kerja. Di Indonesia kecelakaan kerja cenderung meningkat. Data dari Jamsostek dalam Wirawan (2015:520) menyebutkan, di Indonesia terjadi peningkatan kecelakaan kerja antara tahun 2007-2011..

Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) adalah bagian dari sistem manajemen perusahaan secara keseluruhan dalam rangka pengendalian risiko yang berkaitan dengan kegiatan kerja guna terciptanya tempat kerja yang aman, efisien dan produktif. Melalui penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) ini, perusahaan memenuhi kewajibannya untuk memastikan karyawan dan pihak-pihak terkait lainnya selalu dalam kondisi aman sepanjang waktu.

PT. Perusahaan Listrik Negara (Persero) Area Bali Utara dalam upaya pemenuhan kebutuhan listrik di Area Bali Utara mempergunakan peralatan yang modern dan beresiko tinggi. Karyawan yang rentan dengan resiko kecelakaan kerja yang tinggi adalah pelaksana Pekerjaan Dalam Keadaan Bertegangan (PDKB) karena bersentuhan langsung dengan listrik. Kurang kehati-hatian dan human error adalah pemicu tinggi penyebab kecelakaan kerja. Selain kecelakaan kerja, pelaksana Pekerjaan Dalam Keadaan Bertegangan (PDKB) juga rentan dengan resiko penyakit kerja dalam pelaksanaan tugas yaitu resiko terkena debu, panas, hujan dan suara bising.

Hasil audit Tahun 2016 menunjukkan bahwa Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) yang diterapkan oleh PT. Perusahaan Listrik Negara (Persero) Area Bali Utara telah memenuhi 80,72 % dari kriteria-kriteria audit Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3). Prosentase pemenuhan yang cukup tinggi menunjukkan komitmen yang tinggi dari perusahaan untuk meningkatkan kondisi Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3).

Perhatian perusahaan terhadap karyawan dapat membuat karyawan merasa senang serta memiliki kepuasan dalam bekerja. Mangkunegara (2009:117) menyatakan kepuasan kerja adalah cara pegawai mengungkapkan perasaan atas dirinya dan pekerjaannya. Sangat penting bagi perusahaan memiliki karyawan yang berkomitmen kerja tinggi. Mangkunegara (2009:118) menyatakan kepuasan kerja juga memiliki hubungan erat dengan komitmen organisasi. Kepuasan kerja merupakan aspek pertama yang dicapai sebelum seorang karyawan memiliki komitmen organisasional. Berdasarkan fenomena di atas, adanya peraturan undang-undangan yang telah dikeluarkan oleh pemerintah serta pekerjaan karyawan PT. Perusahaan Listrik Negara (Persero) Area Bali Utara khususnya karyawan pelaksana Pekerjaan Dalam Keadaan Bertegangan (PDKB) yang memiliki resiko kecelakaan kerja tinggi dapat disimpulkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja merupakan salah satu aspek penting bagi perusahaan maupun karyawan di dalam perusahaan sebagai antisipasi dari kecelakaan kerja dan penyakit kerja, baik yang disebabkan oleh

faktor manusia maupun faktor lingkungan. Hal tersebut yang mendorong penulis untuk melakukan penelitian lebih lanjut terhadap Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) , Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi pada karyawan bagian Pekerjaan Dalam Keadaan Bertegangan PT. Perusahaan Listrik Negara (Persero) Area Bali Utara

Berdasarkan dari uraian latar belakang di atas, yang menjadi pokok permasalahan adalah sebagai berikut : 1) Adakah pengaruh secara parsial Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada karyawan bagian Pekerjaan Dalam Keadaan Bertegangan di PT. Perusahaan Listrik Negara (Persero) Area Bali Utara?, 2) Adakah pengaruh secara simultan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada karyawan bagian Pekerjaan Dalam Keadaan Bertegangan di PT. Perusahaan Listrik Negara (Persero) Area Bali Utara?, 3) Variabel manakah yang lebih dominan memengaruhi diantara Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada karyawan bagian Pekerjaan Dalam Keadaan Bertegangan di PT. Perusahaan Listrik Negara (Persero) Area Bali Utara?

Adapun tujuan dilakukan penelitian adalah : 1) Untuk mengetahui pengaruh secara parsial Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada karyawan bagian Pekerjaan Dalam Keadaan Bertegangan di PT. Perusahaan Listrik Negara (Persero) Area Bali Utara, 2) Untuk mengetahui pengaruh secara simultan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada karyawan bagian Pekerjaan Dalam Keadaan Bertegangan di PT. Perusahaan Listrik Negara (Persero) Area Bali Utara, 3) Untuk mengetahui variabel yang dominan memengaruhi diantara Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada karyawan bagian Pekerjaan Dalam Keadaan Bertegangan di PT. Perusahaan Listrik Negara (Persero) Area Bali Utara.

II. Materi Inti dan Metode Penelitian

Menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 50 Tahun 2012, Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja adalah bagian dari sistem manajemen perusahaan secara keseluruhan dalam rangka pengendalian risiko yang berkaitan dengan kegiatan kerja guna terciptanya tempat kerja yang aman, efisien dan produktif

Menurut Handoko (2001:193), kepuasan kerja adalah keadaan karyawan secara emosional yang menyenangkan atau kurang menyenangkan dalam memandang pekerjaan mereka. Sedangkan menurut Luthans (2006:243), kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang.

Menurut Mowday dalam Luthans (2002:130), dalam menilai komitmen organisasional suatu karyawan pada sebuah perusahaan dapat 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 dimiliki oleh sebuah organisasi.

Berdasarkan tinjauan teoritis tersebut maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut :

- 1 Ada pengaruh secara parsial Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada karyawan bagian Pekerjaan Dalam Keadaan Bertegangan di PT. PLN (Persero) Area Bali Utara.
- 2 Ada pengaruh secara simultan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada karyawan bagian Pekerjaan Dalam Keadaan Bertegangan di PT. PLN (Persero) Area Bali Utara.
- 3 Diantara variabel Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan kepuasan kerja maka variabel Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang lebih dominan berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada karyawan bagian Pekerjaan Dalam Keadaan Bertegangan di PT. PLN (Persero) Area Bali Utara.

Penelitian dilakukan di PT. Perusahaan Listrik Negara (Persero) Area Bali Utara, Jalan Udayana No. 27 Singaraja Bali.. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan bagian Pekerjaan Dalam Keadaan Bertegangan PT. PLN (Persero) Area Bali Utara yang berjumlah 30 orang. Sugiyono (2010:116) berpendapat, sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Besarnya jumlah sampel untuk penelitian di PT. PLN (Persero) Area Bali Utara adalah 30 orang karena jumlah populasi dibawah 100 sehingga populasi langsung sekaligus sampel.

Penelitian ini melibatkan beberapa variabel yang dapat dikelompokkan sebagai variabel bebas dan variabel terikat. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Kepuasan kerja. Sedangkan variabel terikat dalam penelitian ini adalah komitmen organisasi.

Secara garis besar urutan pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui beberapa tahapan, yaitu : (1) Observasi (2) Wawancara (3) Dokumentasi (4) Kuisisioner, metode kuisisioner digunakan untuk pengumpulan data inti penelitian. Alasan utama penggunaan metode ini adalah untuk lebih memudahkan dalam pelaksanaan penelitian, pengolahan data, dan analisis data. Pertanyaan yang digunakan dalam kuisisioner adalah tipe pilihan untuk memudahkan bagi responden dalam memberikan jawaban, karena alternatif jawaban sudah disediakan. Skor dari jawaban-jawaban tersebut ditentukan atau dihitung dengan menggunakan skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2010:132). Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif. Dalam penelitian ini, jawaban yang digunakan adalah sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Untuk keperluan analisis kuantitatif maka jawaban ini diberi skor antara 1 sampai dengan 5.

Pengujian instrumen penelitian dalam penelitian ini, diantaranya adalah uji validitas data dan uji reliabilitas data dilakukan dengan ketentuan : Jika nilai *corrected item-total correlation* lebih besar dari *r* tabel, maka pertanyaan tersebut dapat dikatakan valid (Yamin dan Kurniawan 2009). Menurut Nunnaly (1967) dalam Ghozali (2006) suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach alpha* > 0,60. Sebelum dapat dilakukan pengujian hipotesis, ada empat uji asumsi klasik yang harus dipenuhi sebelum analisis regresi linier berganda yaitu : uji normalitas data, uji heteroskedastisitas, uji autokorelasi dan uji multikolinearitas.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dan analisis kuantitatif. Analisis kuantitatif meliputi analisis Korelasi Berganda, Analisis determinasi, Analisis regresi linear berganda, Uji Hipotesis berupa Analisis Uji T (T-test), analisis Uji F (F-test) dan Uji Dominan.

III. Hasil Penelitian

3.1. Uji Validitas Data dan Uji Reliabilitas Data

3.1.1. Uji Validitas

Berdasarkan hasil uji validitas dapat diketahui bahwa instrumen-instrumen pada setiap variabel dalam penelitian adalah valid dan dapat dipakai untuk melakukan penelitian, karena nilai pada setiap instrumen di atas nilai signifikan pada tabel nilai *R product moment* yaitu di atas 0,30.

Tabel 1
Hasil Uji Validitas Instrumen

No	Variabel	Item Pertanyaan	<i>Corrected item-total correlation</i>	Keterangan
1	Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X1)	X1.1	0,580	Valid
		X1.2	0,511	Valid
		X1.3	0,406	Valid
		X1.4	0,393	Valid
		X1.5	0,672	Valid
		X1.6	0,450	Valid
		X1.7	0,655	Valid
2	Kepuasan Kerja (X2)	X2.1	0,629	Valid
		X2.2	0,414	Valid
		X2.3	0,624	Valid
		X2.4	0,617	Valid
		X2.5	0,541	Valid
		X2.6	0,632	Valid
		X2.7	0,615	Valid

3	Komitmen Organisasi (Y)	Y.1	0,490	Valid
		Y.2	0,617	Valid
		Y.3	0,525	Valid

Sumber : Hasil SPSS (data diolah Tahun 2017)

3.1.2 Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil uji reliabilitas dapat diketahui nilai Alpha Cronbach semua variabel di atas 0,60 sehingga semua variabel memenuhi syarat reliabilitas.

Tabel 2
Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	<i>Cronbach's alpha</i>	R _{tabel}	Keterangan
Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X1)	0,794	0,60	Reliabel
Kepuasan Kerja (X2)	0,831	0,60	Reliabel
Komitmen Organisasi (Y)	0,722	0,60	Reliabel
Komitmen Organisasi (Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja(X1), Kepuasan Kerja (X2), secara bersama-sama	0,669	0,60	Reliabel

Sumber : Hasil SPSS (data diolah Tahun 2017)

3.2 Uji Asumsi Klasik

3.2.1 Uji Normalitas

Dari hasil uji One-Sample Kolmogorov- Smirnov didapatkan hasil Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,722 yang lebih tinggi dari 0,05. Sehingga dikatakan data

Tabel 3

One-		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.57156361
Most Extreme Differences	Absolute	.127
	Positive	.127
	Negative	-.075
Kolmogorov-Smirnov Z		.694
Asymp. Sig. (2-tailed)		.722

Sample Kolmogorov-Smirnov Test

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data

Sumber : Hasil SPSS (data diolah Tahun 2017)

3.2.2 Uji Heterokedastisitas

Hasil tampilan output SPSS menunjukkan tidak ada satupun variabel bebas yang signifikan memengaruhi variabel dependen nilai absolute. Hal ini dilihat dari nilai probabilitasnya (Sig.) diatas 0,05, sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi masalah heterokedastisitas.

Tabel 4
Uji Heterokedastisitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.102	.816		2.578	.016
	Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja	-.047	.025	-.363	-1.911	.067
	Kepuasan Kerja	-.007	.022	-.059	-.312	.757

a. Dependent Variable: ABSResid

Sumber : Hasil SPSS (data diolah Tahun 2017)

3.2.3 Uji Autokorelasi

Dalam melakukan pengujian autokorelasi, digunakan bantuan software SPSS, yaitu dengan pengujian statistik Durbin-Watson. Berdasarkan output SPSS diketahui nilai Durbin Watson adalah 2,040. Nilai ini akan dibandingkan dengan tabel signifikansi 5%, jumlah sampel N=30 dan jumlah variabel independen 2 (K=2)= 2.30. Hasil dari tabel Durbin Watson diperoleh du (batas atas) 1,567. Nilai Durbin Watson 2,040 lebih besar dari batas atas (du) 1,567 dan kurang dari (4-du) 4-1,567=2,433 sehingga dapat disimpulkan tidak terdapat autokorelasi

Tabel 5

Uji Autokorelasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.856 ^a	.733	.713	.59235	2.040

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil SPSS (data diolah Tahun 2017)

3.2.4 Uji Multikolinearitas

Hasil perhitungan nilai tolerance menunjukkan semua variabel bebas memiliki nilai tolerance lebih dari 0,10 yaitu 0,872. Hasil perhitungan nilai Variance Inflation Factor (VIF) juga menunjukkan semua variabel bebas memiliki nilai VIF lebih kecil dari 10 yaitu 1,147. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel bebas dalam model regresi.

Tabel 6
Hasil Pengujian Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
X1	.872	1.147
X2	.872	1.147

Sumber : Hasil SPSS (data diolah Tahun 2017)

3.3 Analisis Data

3.3.1 Analisis Korelasi Berganda

Dari hasil output SPSS diperoleh nilai R sebesar 0,856, hal ini berarti korelasi antara Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi karawan bagian Pekerjaan Dalam Keadaan Bertegangan PT. PLN (Persero) Area Bali Utara adalah koefisien korelasi sangat kuat, yang artinya peningkatan pada variabel bebas (Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan kepuasan kerja) akan diikuti oleh peningkatan variabel terikat (komitmen organisasi).

Tabel 7

Hasil Uji Korelasi Berganda
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.856 ^a	.733	.713	.59235

a. Predictors: (Constant), X2, X1

c. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil SPSS (data diolah Tahun 2017)

3.3.2 Analisis Determinasi

Koefisien determinasi diperoleh dengan R Square x 100%. Berdasarkan output SPSS diketahui R Square sebesar 0,733 sehingga koefisien determinasi sebesar 73.3%. Hal ini menunjukkan bahwa 73.3% perubahan yang terjadi pada komitmen organisasi karyawan bagian Pekerjaan Dalam Keadaan Bertegangan pada PT. PLN (Persero) Area Bali Utara dapat dijelaskan oleh Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja, kepuasan kerja, sedangkan sisanya sebesar 26.7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilakukan dalam penelitian ini.

Tabel 5.9
Hasil Uji Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.856 ^a	.733	.713	.59235

a. Predictors: (Constant), X2, X1

d. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil SPSS (data diolah Tahun 2017)

3.3.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 10

Koefisien Regresi Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi karyawan bagian Pekerjaan Dalam Keadaan Bertegangan pada PT. PLN (Persero)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.462	1.363		1.806	.082
	X1	.251	.041	.644	6.041	.000
	X2	.132	.037	.379	3.561	.001

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil SPSS (data diolah Tahun 2017)

Berdasarkan data yang dikumpulkan dan bantuan program SPSS diperoleh model persamaan regresi linier berganda yaitu :

$$Y = 2,462 + 0,251X_1 + 0,132X_2$$

Persamaan regresi linier berganda tersebut dapat disimpulkan sebagai berikut :

- 1) Nilai konstanta sebesar 2,462 menunjukkan bahwa jika tidak ada Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan kepuasan kerja, maka komitmen organisasi karyawan bagian Pekerjaan Dalam Keadaan Bertegangan pada PT. PLN (Persero) Area Bali Utara adalah 2,462
- 2) Nilai koefisien regresi Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X1) sebesar 0,251 bernilai positif, berarti bahwa Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X1) berpengaruh signifikan positif terhadap komitmen organisasi karyawan bagian Pekerjaan Dalam Keadaan Bertegangan pada PT. PLN (Persero) Area Bali Utara
- 3) Nilai koefisien regresi kepuasan kerja (X2) sebesar 0,132 bernilai positif, berarti bahwa kepuasan kerja (X2) berpengaruh signifikan positif terhadap komitmen organisasi karyawan bagian Pekerjaan Dalam Keadaan Bertegangan pada PT. PLN (Persero) Area Bali Utara.

3.3.4 Uji Hipotesis

1. Uji t (Hipotesis ke 1)

Nilai t hitung pada variabel Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X1) adalah sebesar 6,041 dan t tabel 2,0518. Karena t hitung > t tabel maka dapat disimpulkan bahwa variabel Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Nilai t hitung pada variabel Kepuasan Kerja (X2) adalah sebesar 3,561 dan t tabel 2,0518. Karena t hitung > t tabel maka dapat disimpulkan bahwa variabel Kepuasan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Sehingga hipotesis ke 1 dapat diterima

Tabel 5.11

Hasil Uji t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1(Constant)	2.462	1.363		1.806	.082		
X1	.251	.041	.644	6.041	.000	.872	1.147
X2	.132	.037	.379	3.561	.001	.872	1.147

a. Dependent Variable: Y
 Sumber : Hasil SPSS
 (data diolah Tahun 2017)

2. Uji f (Hipotesis ke 2)

Nilai F-tabel dengan menggunakan taraf signifikansi 5%, maka F-tabelnya
 derajat bebas pembilang = $(k-1) = 3-1 = 2$
 derajat penyebut = $(n-k) = 30 - 3 = 27$
 F tabel 0,05 (2 ; 27) = 3,35

Berdasarkan hasil uji ANOVA atau F test pada output SPSS dapat dilihat hasil F hitung sebesar 37,039 dengan tingkat signifikansi 0,000. Karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ (3,35) dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ maka dapat dinyatakan bahwa variabel independen yaitu Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Kepuasan Kerja secara simultan atau bersama-sama memengaruhi variabel

Tabel 5.12
Hasil uji F
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	25.993	2	12.996	37.039	.000 ^a
	Residual	9.474	27	.351		
	Total	35.467	29			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil SPSS (data diolah Tahun 2017)

3. Uji Dominan

Untuk mengetahui variabel bebas mana yang lebih dominan, diketahui dari hasil olahan SPSS versi 16 dengan melihat nilai Beta pada Standadized Coefficient antara variabel. Variabel yang memiliki nilai Beta tertinggi menunjukkan variabel yang lebih dominan berpengaruh terhadap variabel terikat. Hasil SPSS menunjukkan standarized coefficients beta tertinggi adalah Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X1) sebesar 0,644. Dapat dinyatakan bahwa variabel Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja berpengaruh dominan terhadap komitmen organisasi karyawan bagian Pekerjaan Dalam Keadaan Bertegangan PT. PLN (Persero) Area Bali Utara. Jadi hipotesis ke 3 yang diajukan diterima.

IV. Pembahasan

Dari kedua variabel independen yang diuji secara individual yang paling dominan dalam memengaruhi komitmen organisasi adalah Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (dengan nilai beta 0,644). Variabel kepuasan kerja memiliki peran yang lebih kecil dalam memengaruhi komitmen organisasi (dengan nilai beta 0,379). Kedua variabel independen penelitian berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi karyawan bagian Pekerjaan Dalam Keadaan Bertegangan PT. PLN (Persero) Area Bali Utara

Hasil perhitungan uji t menunjukkan nilai koefisien Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X1) dengan menggunakan Unstandardized Coefficient B adalah 0,251 dengan nilai t hitung 6,041 dan tingkat signifikan 0,000. Sedangkan t tabel untuk penelitian ini adalah 2,0518, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. PT. PLN (Persero). Dengan penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang mengacu pada peraturan perundang-undangan, berpedoman pada standar yang ditetapkan oleh pemerintah, pemberian informasi kepada karyawan melalui pendidikan dan pelatihan tentang keselamatan dan kesehatan kerja serta menyiapkan alat pelindung diri yang layak dan sesuai dengan standar sehingga karyawan merasa terlindungi keselamatan dan kesehatannya. Hal ini yang memengaruhi komitmen karyawan bagian Pekerjaan Dalam Keadaan Bertegangan untuk bekerja lebih baik dan mempunyai keinginan yang kuat untuk tetap bekerja di PT. PLN (Persero) Area Bali Utara. Jadi apabila Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja tergolong baik, maka komitmen organisasi dapat ditingkatkan

Hasil perhitungan uji t menunjukkan nilai koefisien kepuasan kerja (X2) dengan menggunakan Unstandardized Coefficient B adalah 0,132 dengan nilai t hitung sebesar 3,561 lebih besar dari t-tabel yaitu sebesar 2,0518, berarti ada pengaruh positif yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi dan bukan diperoleh secara kebetulan. PT. PLN (Persero) Area Bali Utara telah memerhatikan kepuasan kerja karyawan bagian Pekerjaan Dalam Keadaan Bertegangan dengan memberikan pengasilan berupa gaji dan tunjangan sesuai dengan tingkat atau golongan karyawan. Manajemen PT. PLN (Persero) Area Bali Utara mempunyai hubungan komunikasi yang baik dengan karyawan dalam semua aspek kegiatan perusahaan. Dalam hal peningkatan karier, setiap karyawan PT. PLN (Persero) Area Bali Utara mempunyai hak yang sama untuk menempati jabatan tertentu sesuai dengan tingkat keahlian dan kemampuan yang dimiliki. Hubungan antar rekan kerja bagi karyawan PT. PLN (Persero) Area Bali Utara juga sangat baik. Hal-hal yang mendukung kepuasan kerja sudah diberikan oleh PT. PLN (Persero) Area Bali Utara kepada karyawannya. Jadi, semakin tinggi kepuasan kerja pegawai akan disertai dengan peningkatan komitmen organisasi. Sebaliknya, jika terjadi penurunan kepuasan kerja maka akan disertai pula dengan penurunan komitmen organisasi,

Untuk mengetahui variabel bebas yang lebih dominan mempunyai pengaruh dapat dilihat dari standarized coefficients beta. Dari tabel 5.15 dapat diketahui standarized coefficients beta tertinggi adalah Sistem Manajemen Keselamatan dan

Kesehatan Kerja (X1) sebesar 0,644 yang berarti bahwa variabel Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja berpengaruh dominan terhadap komitmen organisasi karyawan bagian Pekerjaan Dalam Keadaan Bertegangan PT. PLN (Persero) Area Bali Utara. Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang baik lebih dominan memengaruhi komitmen organisasi karena bagi karyawan tidak ada yang lebih penting dari keselamatan dan kesehatannya karena berhubungan dengan nyawa. Apabila keselamatan dan kesehatan terjamin, karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tenang.

V. Simpulan dan Saran

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat ditarik simpulan sebagai berikut :

- 1 Berdasarkan hasil pengujian secara parsial dapat diketahui bahwa variabel Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan Kepuasan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel komitmen organisasi karyawan bagian Pekerjaan Dalam Keadaan Bertegangan PT. PLN (Persero) Area Bali Utara.
- 2 Berdasarkan hasil pengujian secara simultan dapat diketahui bahwa variabel Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan Kepuasan Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel komitmen organisasi karyawan bagian Pekerjaan Dalam Keadaan Bertegangan PT. PLN (Persero) Area Bali Utara.
- 3 Hasil penelitian menunjukkan variabel Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja memiliki pengaruh yang lebih dominan dibandingkan dengan variabel kepuasan kerja dalam meningkatkan komitmen organisasi.

Berdasarkan simpulan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat disarankan

- 1 Dalam penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja hendaknya dilakukan berdasarkan kebijakan nasional sehingga dapat meningkatkan efektifitas perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja mencegah dan mengurangi kecelakaan kerja dan penyakit kerja serta mampu menciptakan tempat kerja yang aman, nyaman dan efisien.
- 2 Hal-hal yang mendukung kepuasan kerja karyawan agar terus diperhatikan oleh perusahaan agar apa yang menjadi hak karyawan bisa terpenuhi sesuai dengan resiko pekerjaan yang dilakukan.
- 3 Tetap meningkatkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan sehingga apa yang menjadi tujuan perusahaan dapat tercapai melalui komitmen yang tinggi dari karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Algifari.2000. Analisis Regresi, Teori, Kasus & Solusi. BPFE UGM. Yogyakarta
Direktorat Pengawasan Norma Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Direktorat
Jenderal Pembinaan Pengawasan Ketenagakerjaan, Kementrian Tenaga Kerja

- dan Transmigrasi RI.2012. Himpunan Peraturan Perundang-Undangan Keselamatan dan Kesehatan Kerja.Jakarta
- Griffin. 2004. Komitmen Organisasi. Terjemahan. Erlangga. Jakarta
- Gujarati, Damodar N. 1997. Ekonometrika Dasar. Terjemahan Sumarno Zain.Erlangga. Jakarta
- Handoko T. H. 2001. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Edisi 2. BPFE. Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu SP. 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara. Jakarta
- Ishak, A dan Tanjung H. 2004. Pengembangan Sumber Daya Manusia. Universitas Trisakti.Jakarta
- Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Republik Indonesian No. 25/KEP/M.PAN/2002
- Luthans, Fred. 2006. Perilaku Organisasi. Terjemahan. Salemba Empat. Jakarta
- Mangkunegara. Anwar Prabu. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan Kedua. PT. Remaja Rosdakarya Offset. Bandung.
- PT PLN (Persero) Distribusi Bali Area Bali Utara.2016. Manual Kebijakan Sistem Manajemen K3
- Malthis, Robert dan Jackson. 2002.Manajemen Sumber Daya Manusia.Salemba 4.Jakarta
- Munandar, dkk. 2004. Peran Budaya Organisasi Dalam Peningkatan Unjuk Kerja Perusahaan. Universitas Indonesia. Jakarta
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 50 Tahun 2012 Tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja
- Robbins, Stephen P. 2008. Perilaku Organisasi. Indonesia : Konsep Kontroversi, Aplikasi, Alih Bahasa : Hadayana Pujatmaka. Prehalindu. Jakarta
- Rivai, Veitzal. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan. Jakarta :Murai Kencana
- Sudjana.2001.Metoda Statistika. Tarsito. Bandung
- Soekidjan, Sogiarto.2009, Komitmen Organisasi Sudahkah Menjadi Bagian Dari Kita. Bumi Aksara. Jakarta
- Sugiyono.2004. Statistika untuk Penelitian. Cetakan KeEnam. CV. Alfabeta. Bandung
- Sugiyono.2010. Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D. CV. Alfabeta. Bandung
- Umi Narimawati, 2005, Pengaruh Kecocokan Pekerjaan, Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Organisasional Terhadap Intensi Keluar Dan Kinerja Dosen. Disertasi UNPAD, Bandung.
- Veitzal Rivai. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan . Dari Teori Ke Praktik. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta
- Wibowo.2007. Manajemen Kinerja. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta
- Wirawan. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Ke-1.PT Raja Grafindo Persada. Jakarta.