

# Turnitin Agusdin C14

*by A. Agusdin*

---

**Submission date:** 21-Sep-2021 08:03AM (UTC+0700)

**Submission ID:** 1653435034

**File name:** 014 Artikel Agusdin, SE., MBA., DBA\_C14.pdf (341.82K)

**Word count:** 4318

**Character count:** 29202

**THE EFFECT OF WORK SAFETY AND HEALTH,  
TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP, AND ORGANISATIONAL CULTURE ON  
THE ORGANISATIONAL COMMITMENT OF EMPLOYEES OF MATARAM FISH  
QUARANTINE, HARVESTING AND  
FISH QUALITY CONTROL CLASS II**

By :  
**MILIS**  
NIM: I2A013096

**ABSTRACT**

This research is aimed at determining the effect of work safety and health transformational leadership and organisational culture on the organisational commitment and at analysing which variable is the most dominant to affect the organisational commitment of employees of Mataram Fish Quarantine, Harvesting and Quality Control (FQHQC) Class II. This research is associative-causal research where the data were collected from 57 employees of FQHQC Class II Mataram through questionnaires. The data were analysed using Multiple Linear Regression Analysis, and the hypothesis was tested partially and simultaneously. The research showed that work safety and health, transformational leadership and organisational culture partially and simultaneously have significant effect on the organisational commitment employees of FQHQC Class II Mataram. The variable of transformational leadership is the most dominant factor to affect the organisational commitment of employees of BKIPM Class II Mataram. The research concluded that work safety and health, transformational leadership and organisational culture have significant effect on the organisational commitment of employees of BKIPM Class II Mataram. The variable of transformational leadership is the most dominant factor to affect the organisational of employees of BKIPM Class II Mataram. The transformational leadership style applied in FQHQC Class II Mataram should prioritize the improvement of work safety and health, organisational culture of employees to improve the organisational commitment of employees of FQHQC Class II Mataram.

Keywords: Work Safety and Health, Transformational Leadership, Organisation Culture, and Organisational Commitment.

**1. PENDAHULUAN**

**1.1. Latar Belakang**

Komitmen organisasional menjadi issue penting dalam dunia kerja, pemahaman tentang arti komitmen organisasional sangat penting bagi karyawan agar tercipta kondisi kerja yang kondusif sehingga perusahaan dapat berjalan secara efisien dan efektif (Panggabean (2004). Alasan untuk meningkatkan derajat komitmen organisasional dalam diri pegawai adalah semakin tinggi komitmen organisasional, semakin besar pula usaha pegawai dalam melaksanakan pekerjaan (Mowday *et.al*, 1983).

Stephen P. Robbins (dalam Sjabadhyni dkk, 2001: 456) memandang komitmen organisasi merupakan salah satu sikap kerja. Karena ia merefleksikan perasaan seseorang (suka atau tidak suka) terhadap organisasi tempat ia bekerja. Robbins mendefinisikannya sebagai suatu orientasi individu terhadap organisasi yang mencakup loyalitas, identifikasi dan keterlibatan. Jadi, komitmen organisasi merupakan orientasi hubungan aktif antara individu dan organisasinya.

Komitmen organisasi adalah dorongan dari dalam individu untuk berbuat sesuatu agar dapat menunjang keberhasilan organisasi sesuai dengan tujuan dan lebih mengutamakan kepentingan organisasi dibandingkan dengan kepentingan sendiri (Weiner dalam Coryanata, 2004). Sementara Luthans (2006) menyatakan bahwa komitmen organisasional merupakan sikap yang menunjukkan loyalitas karyawan dan merupakan proses berkelanjutan bagaimana seorang anggota organisasi menunjukkan perhatian mereka untuk keberhasilan dan kebaikan organisasinya.

Menurut Mowday et al (Sumiharjo, 2010) mengemukakan bahwa faktor-faktor pembentuk komitmen organisasional akan berbeda bagi setiap karyawan. Pada fase awal, faktor yang berpengaruh terhadap komitmen organisasional adalah: karakteristik individu, harapan karyawan pada organisasi, dan karakteristik pekerjaan. Fase kedua adalah *commitment during early employment*. Pada fase ini karyawan sudah bekerja beberapa tahun. Faktor-faktor yang mempengaruhi adalah pengalaman kerja yang dirasakan pada tahap awal tentang bagaimana pekerjaannya, bagaimana sistem penggajiannya, bagaimana hubungan dengan teman sejawat dan pimpinannya. Semua faktor ini akan membentuk komitmen awal dan tanggung jawab karyawan pada organisasi. Fase ke tiga disebut *commitment during later career*, faktor yang mempengaruhi terhadap komitmen pada fase ini berkaitan dengan investasi, mobilitas kerja, hubungan sosial yang tercipta di organisasi dan pengalaman selama bekerja.

Karakteristik pekerjaan yang dilakukan di BKIPM Kelas II Mataram memerlukan keselamatan dan kesehatan kerja. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi akan loyal terhadap tujuan organisasi melalui kinerja yang baik (Mowday *et.al*, 1983 dalam Junaedi dkk., 2013).

Menurut Undang-Undang Keselamatan Kerja No. 1 Tahun 1970, bahwa setiap tenaga kerja berhak mendapatkan perlindungan keselamatannya dalam melakukan pekerjaan. Keselamatan dan kesehatan kerja adalah upaya perlindungan yang ditujukan agar tenaga kerja dan orang lainnya di tempat kerja/perusahaan selalu dalam keadaan selamat dan sehat (KEPMENAKER R.I. No. Kep. 463/MEN/1993).

Selanjutnya komitmen organisasional pegawai tidak lepas dari peran pemimpin. Kepemimpinan yang tepat dapat menghasilkan komitmen dalam diri karyawan (Mintzberg dalam Luthans, 2006). Menurut Yukl (2002:241) "kepemimpinan transformasional merupakan sebuah proses membangun komitmen untuk tujuan organisasi dan pemberdayaan pengikut pada pencapaian keberhasilan". "Kepemimpinan efektif akan tercermin pada tinggi rendahnya komitmen organisasional bawahannya" (Utomo, 2002).

Tinggi rendahnya komitmen organisasional dapat dipengaruhi oleh budaya organisasi. Menurut Robbins (2006), bahwa budaya organisasi berhubungan positif dengan kreatifitas, kepuasan karyawan, kinerja tim, dan komitmen organisasi. Selanjut Robbins (2006), mengatakan bahwa budaya organisasi dapat mempermudah timbulnya pertumbuhan komitmen lebih luas daripada kepentingan diri individu.

Nawawi I., (2013:15) mengatakan budaya organisasi dapat membantu mengarahkan sumber daya manusia pada pencapaian visi, misi dan tujuan organisasi, mendorong mereka untuk berpikir positif tentang organisasi mereka.

Sehubungan hal tersebut data lalu lintas media pembawa di lingkup BKIPM Kelas II Mataram selama 5 (lima) tahun terakhir jumlah frekuensi (impor, ekspor, domestik keluar, dan domestik masuk) tahun 2010 sebesar 6.322, tahun 2011 sebesar 5.629, tahun 2012 sebesar 6.200, tahun 2013 sebesar 5.788, dan tahun 2014 sebesar 5.201.

Dari data di atas terlihat bahwa pada tahun 2010 dan tahun 2011 saat penurunan eselon terjadi penurunan frekuensi lalu lintas media pembawa sebesar 12,31%, pada tahun 2012 mengalami kenaikan namun pada tahun 2013 dan 2014 mengalami penurunan kembali sebesar 11,29%. Menurunnya frekuensi ini merupakan gambaran dari rendahnya komitmen organisasional pegawai BKIPM Kelas II Mataram. Rendahnya komitmen organisasional baik di lapangan maupun dilaboratorium tidak lepas dari faktor keselamatan dan kesehatan kerja, kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi dari pegawai BKIPM Kelas II Mataram.

## 1.2. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk menganalisis pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja, kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasional pada pegawai BKIPM Kelas II Mataram.
2. Untuk menganalisis pengaruh variabel keselamatan dan kesehatan kerja, kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi yang dominan terhadap komitmen organisasional pada pegawai BKIPM Kelas II Mataram.

## 3. TINJAUAN PUSTAKA

### 3.1. Landasan Teori

#### 3.1.1. Komitmen Organisasional

Keberhasilan pengelolaan organisasi sangat ditentukan oleh keberhasilan dalam mengelola sumber daya manusia. Luthans (2006), mengemukakan komitmen organisasional adalah sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan kepada organisasi dan merupakan suatu proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengungkapkan perhatian mereka terhadap organisasi, terhadap keberhasilan organisasi serta kemajuan yang berkelanjutan

Jenifer dan Gareth (2002:76) mengatakan bahwa komitmen organisasional mencerminkan bagaimana seorang individu mengidentifikasi dirinya dengan organisasi dan terikat dengan tujuan-tujuannya. Komitmen organisasional dapat didefinisikan sebagai derajat seseorang mengidentifikasi dirinya sebagai bagian dari organisasi dan berkeinginan melanjutkan partisipasi aktif di dalamnya (Newstrom and Davis, 1993).

Menurut Luthans (2000) komitmen organisasional adalah kekuatan relatif dari identifikasi individu dan keterlibatan dalam organisasi, meliputi kepercayaan, dukungan terhadap tujuan, nilai-nilai organisasi dan keinginan yang kuat untuk menggunakan upaya yang sungguh-sungguh untuk kepentingan organisasi, dan kemauan yang kuat untuk memelihara keanggotaan dalam organisasi.

Porter, et al. (1982) mendefinisikan komitmen organisasional sebagai kekuatan yang bersifat relatif dari individu dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya ke dalam bagian organisasi. Allen dan Meyer (1990) dalam Panggabean (2004:135), mendefinisikan komitmen organisasi sebagai sebuah konsep yang memiliki tiga dimensi yaitu:

- 1) Komitmen afektif (*affective commitment*), adalah tingkat seberapa jauh seseorang karyawan secara emosi terikat, mengenal, dan terlibat dalam organisasi. Komitmen afektif terjadi apabila karyawan ingin menjadi bagian dari organisasi karena adanya ikatan emosional. Individu yang memiliki komitmen dalam ini akan menginternalisasikan nilai organisasi dalam dirinya. Keinginan ini didasari pada kesediaan karyawan untuk mencapai tujuan organisasi.
- 2) Komitmen kontinyu (*continuance commitment*), adalah suatu perjanjian terhadap biaya yang terkait dengan meninggalkan organisasi, atau mengacu pada kesadaran akan kerugian yang timbul jika karyawan meninggalkan organisasinya. Karyawan yang memiliki komitmen kontinyu akan memperhitungkan untung ruginya apabila akan bertahan dalam organisasi.
- 3) Komitmen normatif (*normative commitment*), adalah merujuk kepada tingkat seberapa jauh seseorang secara psikologi terikat untuk menjadi karyawan dari sebuah organisasi yang didasarkan kepada perasaan seperti kesetiaan, kehangatan, kebanggaan, kesenangan, kebahagiaan dan lain-lain. Komitmen normatif timbul dari nilai-nilai karyawan, ia akan bertahan menjadi anggota organisasi karena ada kesadaran bahwa komitmen terhadap organisasi merupakan hal yang memang seharusnya dilakukan.

Luthans (2006:250) memberikan pedoman khusus untuk mengimplementasikan sistem manajemen yang mungkin membantu memecahkan masalah dan meningkatkan komitmen organisasi pada diri karyawan yaitu:

- 1) Berkomitmen pada nilai utama manusia. Membuat aturan tertulis, mempekerjakan manajer yang baik dan tepat, dan mempertahankan komunikasi.
- 2) Memperjelas dan mengomunikasikan misi anda. Memperjelas misi dan ideologi, berkarisma, menggunakan praktik perekrutan berdasarkan nilai, menekankan orientasi berdasarkan nilai dan pelatihan, membentuk tradisi.
- 3) Menjamin keadilan organisasi. Memiliki prosedur penyampaian keluhan yang komprehensif, menyediakan komunikasi dua-arah yang ekstensif.
- 4) Menciptakan rasa komunitas. Membangun homogenitas berdasarkan nilai, keadilan, menekankan kerja sama, saling mendukung, dan kerja tim, berkumpul bersama.
- 5) Mendukung perkembangan karyawan. Melakukan aktualisasi, memberikan pekerjaan menantang pada tahun pertama, memajukan dan memberdayakan, mempromosikan dari dalam, menyediakan aktivitas perkembangan, menyediakan keamanan kepada karyawan tanpa jaminan.

### 3.1.2. **10** Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Keselamatan kerja menurut Mondy dan Noe (2005:360) adalah perlindungan karyawan **10** dari luka-luka yang disebabkan oleh kecelakaan yang terkait dengan pekerjaan. Sedangkan Mathis dan Jackson (2002:245) menyatakan bahwa keselamatan

adalah merujuk pada perlindungan terhadap kesejahteraan fisik seseorang terhadap cedera yang terkait dengan pekerjaan. Kesehatan adalah merujuk pada kondisi umum fisik, mental dan stabilitas emosi secara umum.

Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan instrumen yang memproteksi pekerja, perusahaan, lingkungan hidup, dan masyarakat sekitar dari bahaya akibat kecelakaan kerja. Menurut Mangkunegara (2005), keselamatan dan kesehatan kerja adalah suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmaniah maupun rohaniah tenaga kerja pada khususnya, dan manusia pada umumnya, hasil karya dan budaya untuk menuju masyarakat adil dan makmur.

### 3.1.2.1 Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Menurut Sulistyarini (2006:33) Perusahaan juga harus memelihara keselamatan karyawan dilingkungan kerja dan syarat-syarat keselamatan kerja adalah sebagai berikut: a) mencegah dan mengurangi kecelakaan; b) mencegah, mengurangi dan memadamkan kebakaran; c) mencegah dan mengurangi bahaya peledakan; d) memberi kesempatan atau jalan menyelamatkan diri pada waktu kebakaran atau kejadian-kejadian lain yang berbahaya; e) memberikan pertolongan pada kecelakaan; f) memberi alat-alat perlindungan kepada para pekerja; g) mencegah dan mengendalikan timbul atau menyebarkan suhu, kelembaban, debu, kotoran, asap, uap, gas, hembusan angin, cuaca, sinar atau radiasi, suara dan getaran; h) mencegah dan mengendalikan timbulnya penyakit akibat kerja, baik fisik maupun psikis, peracunan, infeksi, dan penularan; i) memperoleh penerangan yang cukup dan sesuai; j) menyelenggarakan penyegaran udara yang cukup; k) memelihara kebersihan, kesehatan, dan ketertiban; l) memperoleh kebersihan antara tenaga kerja, alat kerja, lingkungan, cara dan proses kerjanya; m) mengamankan dan memperlancar pengangkutan orang, binatang, tanaman atau barang; n) mengamankan dan memelihara segala jenis bangunan; o) mengamankan dan memelihara pekerjaan bongkar muat, perlakuan dan penyimpanan barang.

### 3.1.2.2 Alasan Pentingnya Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Menurut Sunyoto (2012:242) ada tiga alasan pentingnya keselamatan dan kesehatan kerja: a) berdasarkan perikemanusiaan; b) berdasarkan undang-undang; dan c) ekonomis

### 3.1.2.3 Komitmen Manajemen dan Keamanan

Menurut Dessler (2006:277), keamanan dimulai dengan komitmen manajemen puncak. Semua orang harus melihat bukti yang meyakinkan atas komitmen manajemen puncak. Hal ini meliputi manajemen puncak yang secara pribadi terlibat dalam: a) aktivitas keamanan; b) membuat masalah keamanan dalam pelatihan pekerja baru, menjadi prioritas utama dalam pertemuan dan penjadwalan produksi; c) memberikan peringkat dan status yang tinggi kepada petugas keamanan perusahaan.

### 3.1.2.4. Tujuan dan Manfaat Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Menurut Mangkunegara (2005) bahwa tujuan dan manfaat dari keselamatan dan kesehatan kerja adalah sebagai berikut: 1) agar setiap pegawai mendapat jaminan keselamatan dan kesehatan kerja yang baik secara fisik, sosial, dan psikologis; 2) agar setiap perlengkapan dan peralatan kerja digunakan sebaik-baiknya seefektif mungkin; 3) agar semua hasil produksi dipelihara keamanannya; 4) agar adanya jaminan atas pemeliharaan dan peningkatan kesehatan gizi pegawai; 5) agar meningkatkan kegairahan, keserasian kerja, dan partisipasi kerja; 6) agar terhindar dari gangguan kesehatan yang disebabkan oleh lingkungan atau kondisi kerja; 7) agar setiap pegawai merasa aman dan terlindungi dalam bekerja.

Penelitian ini menggunakan indikator keselamatan dan kesehatan menurut Handoko (2011:191-192) sebagai berikut: (1) membuat kondisi kerja yang aman; (2) pendidikan dan pelatihan kesehatan & keselamatan kerja; (3) penciptaan lingkungan kerja yang sehat; (4) pelayanan kebutuhan karyawan; dan (5) pelayanan kesehatan.

### 3.1.3. Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan merupakan kunci utama dalam manajemen yang memainkan peran penting dan strategis dalam kelangsungan hidup suatu perusahaan, karena itu peranan yang dimainkan oleh pemimpin tidak harus konsisten pada satu gaya saja, tetapi disesuaikan dengan keadaan sekitarnya (Nawawi I., 2013).

Kepemimpinan transformasional secara ringkas dapat didefinisikan sebagai suatu cara untuk mempengaruhi orang lain sedemikian sehingga mereka mau dan rela memunculkan kebajikan dan kapabilitas terbaiknya di dalam proses penciptaan nilai (Hartanto, (2009:512). Sedangkan Yukl G. (2009) mengungkapkan bahwa pemimpin yang efektif dapat mempengaruhi pengikutnya agar mempunyai rasa percaya diri, dan komitmen kepada tujuan dan misi organisasi.

Avolio dan Bass (1992), dalam Hartanto (2009:513-514), dan Yukl (2009:305) mengatakn kepemimpinan transformasional dapat dibagi ke dalam 4 (empat) dimensi yaitu: (1) idealisasi pengaruh (*idealized influence*); (2) motivasi inspirasional (*inspirational motivation*); (3) stimulasi intelektual (*intellectual stimulation*); dan (4) konsiderasi individual (*individualized consideration*).

Adapun komponen dalam kepemimpinan transformasional dijelaskan sebagai berikut:

#### 1) Idealisasi pengaruh (*idealized influence*).

Dalam Hartanto (2009:519), digunakan istilah idealisasi pengaruh, maknanya adalah kemampuan pemimpin dalam mempengaruhi anggota organisasi, bukan dengan memanfaatkan kekuasaan yang bersumber dari jabatan yang diemban, terlebih jabatan dibarengi dengan wewenang kekuasaan dalam memberikan perintah dan penggunaan atau pengelolaan sumber daya organisasi, termasuk sumber daya manusia. Dalam Yukl (2009:305), idealisasi pengaruh dialih bahasakan menjadi pengaruh ideal. Idealisasi pengaruh yang dijalankan oleh pemimpin juga ditandai dengan kemampuannya untuk secara terus menerus menggali informasi dari karyawan dan lingkungan organisasi, sehingga mampu menterjemahkan keinginan bawahan, walaupun tidak diutarakan. Pemimpin tidak muncul sebagai individu yang memaksakan kehendak dan secara tidak bijak dalam memecahkan permasalahan kerja dalam organisasi (Hartanto, 2009: 520).

- 2) Motivasi inspirasional (*inspirational motivation*).  
Motivasi inspirasional pada intinya terapan dari kepemimpinan transformasional yang mengarah pada pemunculan individu pemimpin yang karismatik dan sebagai pemberi inspirasi positif pada anggota organisasi. Motivasi inspirasional dapat diterapkan dengan cara perilaku yang menunjukkan prestasi pribadi, berani, bertanggung jawab, kesediaan berkorban bagi orang lain serta kemampuan melakukan komunikasi yang baik (Hartanto, 2009:517).  
Pemimpin dalam menjalankan motivasi inspirasional akan terhindar dari upaya menggerakkan perilaku bawahan dengan cara memberikan imbalan finansial dan sejenisnya, karena hal tersebut mengarah pada penggunaan kekuasaan pengelolaan sumber daya organisasi. Konsep terapan dalam menggerakkan perilaku bawahan dengan menumbuhkan inspirasi bawahan (Hartanto, 2009:517).
- 3) Stimulasi intelektual (*intellektualized stimulation*).  
Pemimpin yang menjalankan komponen kepemimpinan transformasional berupa stimulasi intelektual akan terlihat dari upayanya dalam menstimulan anggota organisasi untuk berdialog dan mengadakan olah intelektual secara berkelanjutan, bersikap terbuka, satu dengan yang lainnya serta menumbuhkan rasa saling percaya dan saling membutuhkan di antara anggota organisasi. Anggota organisasi akan bersinergi dari berbagai perbedaan psikologis dan aspek lain dalam membangun kekuatan untuk organisasi (Hartanto, 2009:515).  
Pemimpin menerapkan stimulasi intelektual akan mampu menggerakkan perilaku bawahan pada kemampuan dalam memandang dan memecahkan permasalahan organisasi termasuk permasalahan rutin dengan cara baru sehingga efektifitas pencapaian hasil semakin baik (Hartanto, 2009:515).
- 4) Konsiderasi pribadi (*individualized consideration*).  
Anggota organisasi atau karyawan bukan hanya sebatas menjadi sumber daya tetapi memposisikannya sebagai pribadi yang utuh. Pemimpin perlu menerapkan kepedulian pribadi pada anggota organisasi, sehingga berimplikasi pada kemampuan dan andil dalam proses penciptaan nilai dalam organisasi (Hartanto, 2009:514).

#### **3.1.4. Budaya Organisasi**

Menurut Nawawi I., (2013:1), secara parsial budaya dan organisasi mempunyai pengertian yang berbeda. Stoner et al. (1995), dalam Nawawi I., (2013), memberikan pengertian budaya sebagai kompleks atas asumsi tingkah laku cerita, metos metafora, dan berbagai ide lain yang menjadi satu untuk menentukan apa arti menjadi anggota masyarakat.

Adapun konsep organisasi menurut Kast dan Rosenzweig, (2002:326-327), dalam Nawawi I., (2013:3), adalah sekelompok orang yang terikat secara formal dalam hubungan atasan dan bawahan yang bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama. Robbins, (2005) dalam Chatab (2007), mengartikan budaya organisasi sebagai sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya.



#### 3.1.4.1. Fungsi Budaya Organisasi

Fungsi budaya organisasi menurut Robbins (2006), adalah sebagai berikut: (a) budaya organisasi merupakan sebuah pembeda antara satu organisasi dengan yang lain; (b) budaya organisasi menjadi identitas bagi anggota-anggota organisasi; (c) budaya organisasi mempermudah timbulnya pertumbuhan komitmen lebih luas daripada kepentingan diri individual; dan (d) budaya organisasi meningkatkan kemantapan sistem sosial.

Budaya organisasi membantu mengarahkan sumber daya manusia pada pencapaian visi, misi dan tujuan organisasi. Disamping itu pula akan meningkatkan kekompakan tim antar berbagai departemen, divisi atau unit dalam organisasi, sehingga mampu menjadi perekat yang mengikat orang dalam organisasi bersama-sama (Nawawi I., 2013:15).

#### 3.1.4.2. Pembentukan Budaya Organisasi

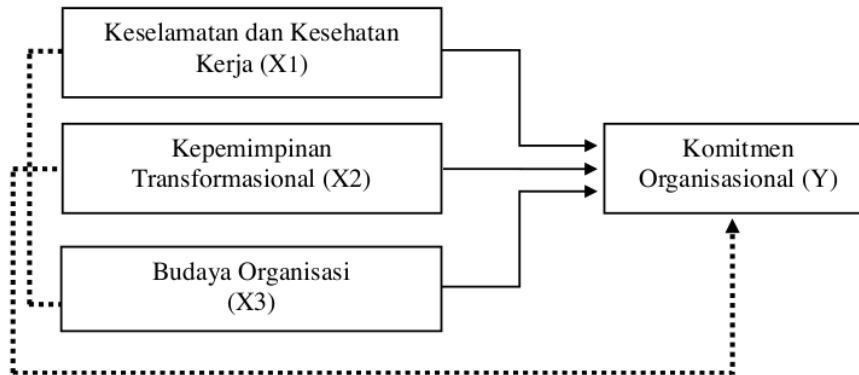
Pembentukan budaya organisasi tidak bisa dipisahkan dari para pendiri organisasi. Robbins dalam Chataab (2007:67), dan Nawawi I., (2013:8), mengatakan ada 7 (tujuh) karakteristik budaya organisasi sebagai berikut:

- 1) Inovasi dan keberanian mengambil resiko (*innovation and risk taking*) adalah tingkat seberapa jauh para anggota organisasi di dorong menjadi inovatif dan pengambilan resiko guna terwujudnya tujuan organisasi.
- 2) Perhatian terhadap detail (*attention to detail*) adalah tingkat seberapa jauh para anggota organisasi diharapkan untuk memperhatikan presisi, analisis dan perhatian untuk detail.
- 3) Orientasi terhadap hasil (*outcome orientation*) adalah tingkat seberapa jauh manajemen fokus pada hasil dari pada teknik dan proses yang dipakai untuk mencapai hasil-hasilnya.
- 4) Orientasi terhadap individu (*people orientation*) adalah tingkat seberapa jauh keputusan manajemen memperhitungkan dampaknya pada para individu didalam organisasi.
- 5) Orientasi terhadap tim (*team orientation*) adalah tingkat seberapa jauh aktivitas pekerjaan diorganisasikan kepada tim daripada individu.
- 6) Agresivitas (*aggressiveness*) adalah tingkat seberapa jauh para individu agresif dan kompetitif dari pada "easy going".
- 7) Stabilitas (*stability*) adalah tingkat sejauh mana kegiatan organisasi menekankan posisi status quo daripada perubahan organisasi.

#### 3.1.5. Kerangka Konseptual

Komitmen organisasional sangat mempengaruhi keberhasilan tercapainya tujuan organisasi, karyawan yang memiliki komitmen organisasional yang tinggi terhadap organisasi akan loyal terhadap tujuan-tujuan organisasi. Dalam mencapai tujuan organisasi diperlukan usaha dalam meningkatkan komitmen organisasional dari karyawan.

Berangkat dari hal tersebut maka di susun kerangka konseptual sebagai berikut:



Gambar 3.1. Kerangka Konseptual Penelitian

Keterangan:

- ▶ Parsial
- - - - -▶ Simultan

### 3.1.6. Hipotesis

Berdasarkan pada pengembangan model kerangka pikir di atas, maka dapat diajukan hipotesis pada penelitian ini sebagai berikut:

1. Diduga bahwa keselamatan dan kesehatan kerja, kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi mempunyai pengaruh terhadap komitmen organisasional pada pegawai BKIPM Kelas II Mataram.
2. Diduga bahwa kepemimpinan transformasional merupakan variabel yang dominan mempengaruhi komitmen organisasional pada pegawai BKIPM Kelas II Mataram.

## 4. METODE PENELITIAN

### 4.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif-kausal. Menurut Umar (2010), penelitian asosiatif-kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk menganalisis hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya atau bagaimana suatu variabel mempengaruhi variabel lainnya. Penelitian ini untuk mengetahui pengaruh variabel independen yaitu variabel keselamatan dan kesehatan kerja, kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap variabel dependen yaitu komitmen organisasional.

### 4.2. Populasi dan Responden Penelitian

Menurut Sugiyono (2010) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek, yang mempunyai karakteristik tertentu yang ditetapkan peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Menurut Arikunto (2010:173), populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Apabila seseorang ingin meneliti semua elemen yang

ada dalam wilayah penelitian, maka penelitiannya merupakan penelitian populasi atau studi sensus. Populasi dalam penelitian ini adalah semua pegawai sebanyak 57 orang pada BKIPM Kelas II Mataram.

#### **4.3. Jenis Data**

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif yaitu data yang dapat diukur, berupa pernyataan atau sikap dari responden yang telah di kuantitatifkan menggunakan skoring.

Sumber data dalam penelitian ini adalah:

- a. Data Primer diperoleh dari subjek penelitian yaitu data yang didapat dari pegawai BKIPM Kelas II Mataram yang dijadikan responden melalui pengisian kuesioner yang berkaitan dengan variabel-variabel penelitian, yaitu variabel keselamatan dan kesehatan kerja, kepemimpinan transformasional, budaya organisasi dan komitmen organisasional.
- b. Data sekunder yaitu data yang diperoleh dari data resmi BKIPM Kelas II Mataram berupa dokumen, literatur, serta referensi teori-teori dari sumber-sumber lain yang relevan.

### **5. HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **5.1. Deskripsi Karakteristik Responden**

Sebagaimana telah disebutkan sebelumnya bahwa yang menjadi responden pada penelitian ini adalah semua pegawai BKIPM Kelas II Mataram, dengan karakteristik meliputi: jenis kelamin, usia, masa kerja, dan pendidikan. Jumlah pegawai sebanyak 57 orang, dengan rincian sebagai berikut: pejabat struktural 3 orang, pegawai administrasi 10 orang, pejabat fungsional Pengendali Hama Penyakit Ikan 29 orang dan pegawai kontrak 15 orang.

Mayoritas responden adalah laki-laki dengan jumlah 40 orang (70,18%) dan perempuan 17 orang (29,82%). Sementara itu dari segi usia mayoritas pegawai berada pada rentang usia 31-40 tahun (56,14%). Dari segi masa kerja mayoritas adalah 6-10 tahun dengan jumlah 25 orang (43,86%), dan yang terendah adalah kurang dari 20 tahun (5,26%). Sedangkan dari segi pendidikan terakhir mayoritas pegawai berlatar belakang Strata satu atau Diploma empat berjumlah 25 orang (43,86%), dan terendah pendidikan SMP 1 orang (1,75%).

5.2. Uji Hipotesis

5.2.1. Uji Hipotesis 1

Tabel 5.1. *Unstandardized Coefficients, Standardized Coefficients t* hitung dan *significant*

Model		Coefficients <sup>a</sup>			t	Sig.	Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	Beta			Tolerance	VIF
	B	Std. Error						
1	(Constant)	,752	,353		2,134	,038		
	Kes. dan Keseht.kerja	,267	,092	,328	2,887	,006	,727	1,376
	Kep.Transformasional	,314	,104	,339	3,026	,004	,745	1,342
	Bud.Organisasi	,211	,096	,238	2,195	,033	,796	1,256

Dari tabel 5.1 tersebut dapat dibuatkan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 0,752 + 0,267 X1 + 0,314 X2 + 0,211 X3$$

Berdasarkan analisa data yang telah dilakukan (uji t atau parsial) dapat diinterpretasikan bahwa:

1. Hasil uji t terhadap variabel keselamatan dan kesehatan kerja (X1) menunjukkan nilai t hitung sebesar 2,887 yang lebih besar dari nilai t tabel dengan  $\alpha 0,05 = 1,674$ . Kenyataan ini berarti bahwa hipotesis observasi (Ho) di tolak dan menerima hipotesis alternatif (Ha). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja secara signifikan berpengaruh terhadap komitmen organisasional pegawai BKIPM Kelas II Mataram.
2. Hasil uji t terhadap variabel kepemimpinan transformasional (X2) memiliki nilai sebesar 3,026 yang lebih besar jika dibandingkan dengan t tabel dengan  $\alpha 0,05 = 1,674$ . Dari hasil tersebut hipotesis observasi (Ho) ditolak dan menerima hipotesis alternatif (Ha). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasional pegawai BKIPM Kelas II Mataram, artinya variabel kepemimpinan transformasional mempengaruhi tingkat komitmen organisasional pegawai, semakin efektif kepemimpinan transformasional akan semakin meningkat komitmen organisasional pegawai.
3. Hasil uji t terhadap budaya organisasi (X3) menunjukkan nilai t hitung sebesar 2,195 yang lebih besar jika dibandingkan dengan t tabel dengan  $\alpha 0,05 = 1,674$ . Kenyataan ini berarti bahwa hipotesis observasi (Ho) di tolak dan menerima hipotesis alternatif (Ha). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional pegawai BKIPM Kelas II Mataram, artinya variabel budaya organisasi mempengaruhi tingkat komitmen organisasional pegawai, semakin mendukung budaya organisasi akan semakin meningkat komitmen organisasional pegawai.

4. Berdasarkan hasil uji  $f$  hitung terhadap variabel keselamatan dan kesehatan kerja (X1), kepemimpinan transformasional (X2), dan budaya organisasi (X3) diperoleh nilai  $F$  hitung sebesar 17,938 yang lebih besar dari  $F$  tabel sebesar 2,78 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Oleh karena nilai  $F$  hitung  $>$   $F$  tabel, maka  $H_0$  di tolak dan  $H_a$  di terima. Artinya ada pengaruh yang signifikan antara variabel keselamatan dan kesehatan kerja (X1), kepemimpinan transformasional (X2), dan budaya organisasi (X3) secara bersama-sama terhadap komitmen organisasional (Y) pada BKIPM Kelas II Mataram.

### 5.2.2. Uji Hipotesis 2

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yang paling dominan terhadap variabel terikat, maka digunakan nilai *standardized coefficients* beta. Nilai yang tertinggi terdapat pada variabel kepemimpinan transformasional sebesar 0,339, artinya variabel yang paling berpengaruh kuat dan dominan adalah kepemimpinan transformasional, hal ini disebabkan karena pengaruh dominan pemimpin dalam mendorong pegawainya untuk menggunakan kreativitas dalam menyelesaikan pekerjaan, mendorong untuk selalu inovatif dalam menyelesaikan pekerjaan, berupaya meningkatkan pengembangan diri pegawainya, dan bersedia mendengarkan kesulitan dan keluhan bawahannya.

## 6. SIMPULAN DAN SARAN

### 6.1. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan dari variabel bebas terhadap variabel terikat dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel keselamatan dan kesehatan kerja, kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasional pegawai pada BKIPM Kelas II Mataram. Dengan demikian hipotesis 1 terbukti benar dan dapat diterima.
2. Secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel keselamatan dan kesehatan kerja, kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasional pada pegawai BKIPM Kelas II Mataram. Dengan demikian hipotesis 2 terbukti benar dan dapat diterima.
3. Variabel kepemimpinan transformasional (X2) merupakan variabel paling dominan mempengaruhi komitmen organisasional pegawai BKIPM Kelas II Mataram. Dari analisis tersebut dapat diketahui bahwa hipotesis 3 terbukti benar dan dapat diterima.

### 6.2. Saran

Sebagai manfaat lanjutan dari penelitian yang telah dilakukan ini, maka perlu diberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Segi Teoritis:

Hasil penelitian ini diharapkan akan memperkaya literatur tentang pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja, kepemimpinan transformasional, dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasional, dan dapat digunakan sebagai referensi bagi pimpinan dalam rangka meningkatkan komitmen organisasional pada BKIPM Kelas II Mataram

2. Segi Praktis :

Sesuai dengan hasil penelitian ini maka dapat disarankan kepada pimpinan BKIPM Kelas II Mataram untuk meningkatkan keselamatan dan kesehatan kerja, menerapkan kepemimpinan transformasional dengan baik, dan upaya pimpinan dalam meningkatkan budaya organisasi dengan memotivasi pegawai agar senantiasa melakukan pekerjaan dengan sungguh-sungguh sehingga diharapkan komitmen organisasional pegawai BKIPM Kelas II Mataram akan meningkat.

3. Peneliti Lebih Lanjut

Dalam penelitian ini secara khusus membahas **pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja, kepemimpinan transformasioanl dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasional** pegawai BKIPM Kelas II Mataram. Sehingga diharapkan kepada peneliti berikutnya untuk melakukan penelitian dengan variabel-variabel lain yang dapat meningkatkan komitmen organisasional di BKIPM Kelas II Mataram.

# Turnitin Agusdin C14

## ORIGINALITY REPORT

24%

SIMILARITY INDEX

24%

INTERNET SOURCES

10%

PUBLICATIONS

15%

STUDENT PAPERS

## PRIMARY SOURCES

1	<a href="http://fatahuddino5.blogspot.com">fatahuddino5.blogspot.com</a> Internet Source	4%
2	<a href="http://repository.uhn.ac.id">repository.uhn.ac.id</a> Internet Source	3%
3	<a href="http://ejournal.uki.ac.id">ejournal.uki.ac.id</a> Internet Source	3%
4	<a href="http://jurnaldidaktika.org">jurnaldidaktika.org</a> Internet Source	2%
5	<a href="http://www.jmm.unram.ac.id">www.jmm.unram.ac.id</a> Internet Source	2%
6	<a href="http://repository.trisakti.ac.id">repository.trisakti.ac.id</a> Internet Source	2%
7	<a href="http://studentjournal.petra.ac.id">studentjournal.petra.ac.id</a> Internet Source	2%
8	<a href="http://www.pustaka.ut.ac.id">www.pustaka.ut.ac.id</a> Internet Source	2%
9	<a href="http://lib.ui.ac.id">lib.ui.ac.id</a> Internet Source	2%

10

[ejournal.uigm.ac.id](http://ejournal.uigm.ac.id)

Internet Source

2%

---

11

[repositori.umsu.ac.id](http://repositori.umsu.ac.id)

Internet Source

2%

---

---

Exclude quotes      On

Exclude matches      < 2%

Exclude bibliography      On