

Pengaruh Penerapan K3 dan Komitmen Karyawan Terhadap Keuasan Kerja dan Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi PT. Sari Lembah Subur Pelalawan

WAHYU ANGGORO¹; SRI INDARTI²; YULIA EFNI³

Universitas Riau

Kampus Bina Widya KM. 12,5, Simpang Baru, Kec. Tampan, Kota Pekanbaru, Riau 28293

E-mail : wahyuknc29@gmail.com

Submit : 2022-06-16

Review : 2022-09-15

Publish : 2022-10-26

Abstract: The fluctuations in the decline of CPO (crude palm oil) and PK (palm kernel) production that occurred at PT Sari Lembah Subur Pelalawan could be influenced by various factors such as the suboptimal employee productivity of the production division, the increasing of attendances, work accidents that continue to increase every year and the increase employee turnover in the production division. The purpose of this study was to determine the effect of OHS (occupational health and safety) implementation and work commitment toward satisfaction and work productivity employees of production division at PT Sari Lembah Subur Pelalawan. The data collection technique used a questionnaire distributed to 123 samples. The data obtained were statistically analyzed using path analysis. The results of this study indicate that; There is an effect OHS (occupational health and safety) implementation on job satisfaction. There is an effect employee commitment on job satisfaction. There is an effect OHS (occupational health and safety) implementation on work productivity. There is an effect employee commitment on work productivity. There is an effect of job satisfaction on work productivity. There is an indirect effect OHS (occupational health and safety) implementation through job satisfaction on work productivity. There is an indirect effect of employee commitment through job satisfaction on work productivity.

Keywords: *Work productivity, Job satisfaction, occupational health and safety, Employee commitment*

PT. Sari Lembah Subur Pelalawan adalah sebuah perusahaan yang bergerak dibidang perkebunan dan pengolahan kelapa sawit, dengan komoditi utamanya adalah Tanaman Kelapa Sawit (*Elais Queineensis Jack*). Keberhasilan tujuan perusahaan tidak hanya bergantung pada teknologi saat ini, fasilitas dan infrastruktur yang berfungsi penuh, tetapi juga pada sumber daya manusia yang melakukan pekerjaan tersebut. Kinerja individu karyawan memiliki dampak yang signifikan terhadap keberhasilan suatu organisasi. Setiap organisasi atau perusahaan berusaha untuk meningkatkan produktivitasnya secara keseluruhan melalui peningkatan produktivitas karyawannya.

Fluktuasi produksi TBS yang terus terjadi tiap tahunnya ini, bisa disebabkan faktor eksternal seperti harga beli TBS yang bersaing, keadaan musim seperti curah hujan dan suhu alam yang berubah sehingga mempengaruhi proses kematangan TBS, dan

umur tanaman yang semakin tinggi juga mempengaruhi rendemen CPO dan PK yang dihasilkan. Akan tetapi, faktor internal seperti rendahnya produktivitas kerja secara teknis seperti proses sortir yang lambat, juga menimbulkan banyak tumpukan buah yang tidak bisa diproses karena tingkat kematangan buah belum mencukupi standar untuk diproses ataupun TBS yang terlalu kecil. Penyusunan loading ramp ke lori perebusan sering terjadi kemacetan akibat terlalu banyak TBS yang ditumpuk meskipun sudah terdapat standar teknis terkait hal tersebut masih belum dijalankan dengan baik oleh karyawan.

Berdasarkan data produksi dan produktivitas kerja karyawan yang diperoleh selama 5 tahun terakhir yaitu periode tahun 2016 hingga 2020 diketahui realisasi produksi perusahaan hanya tercapai pada periode tahun 2016 hingga 2017, sementara pada 2018 hingga 2020

realisasi produksi perusahaan tidak lagi tercapai dan cenderung menurun. Pada tahun 2016 realisasi produksi perusahaan mencapai 108%, selanjutnya 2017 mencapai 116%. Sementara pada tahun 2018 realisasi produksi perusahaan mulai menurun hanya mencapai 85%, 2019 hanya mencapai 84%, selanjutnya 2020 hanya mampu mencapai 76% dari target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Realisasi produksi yang tidak mencapai target ini tentu disebabkan oleh realisasi produktivitas kerja karyawan yang juga menurun. Diketahui pada tahun 2016 realisasi produktivitas kerja karyawan mencapai 108%, selanjutnya 2017 mencapai 121%. Sementara pada tahun 2018 realisasi produktivitas kerja karyawan mulai menurun hanya mencapai 92%, tahun 2019 hanya mencapai 95%, selanjutnya 2020 hanya mampu mencapai 80% dari target yang telah ditetapkan perusahaan. Terkait hal tersebut, maka peningkatan produktivitas kerja menjadi salah satu poin penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan, terutama terkait permasalahan produktivitas kerja karyawan yang menurun dalam hal kemampuan, teknis, dan ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan.

Ada hubungan yang kuat antara kepuasan kerja dan produktivitas, semakin meningkat kepuasan kerja maka akan semakin optimal kinerja yang dihasilkan. Salah satu respon ketidakpuasan kerja yang rendah, dapat dilihat dari absensi. Konsekuensi ketentuan jam operasional kerja maka kehadiran karyawan dapat diketahui dari daftar hadir yang harus diisi secara tertib, jujur dan terawasi serta terkelola dengan baik. Tingkat persentase absensi tanpa adanya keterangan (alpa) selama 5 tahun terakhir cenderung terus meningkat setiap tahunnya, pada tahun 2016 sebesar 0,28%, 2017 sebesar 0,31%, 2018 sebesar 0,34%, 2019 sebesar 0,37%, dan 2020 sebesar 0,38%. Ini artinya masih terdapat indikasi rendahnya kepuasan kerja karyawan yang ditunjukkan dengan pelanggaran disiplin absensi, khususnya pada absensi tanpa keterangan (alpa). Dampak yang ditimbulkan dari absensi ini tentu dapat

menyebabkan kegiatan operasional dan produktivitas perusahaan terhambat.

Dalam proses produksinya PKS PT. Sari Lembah Subur turut memproduksi sejumlah besar limbah dalam bentuk gas, cair, dan padat. Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) sangat penting untuk dilaksanakan pada semua bidang pekerjaan, khususnya perusahaan manufaktur yang menggunakan alat-alat berat, konstruksi pembangunan gedung, dan lain-lain karena penerapan K3 dapat mencegah dan mengurangi resiko terjadinya kecelakaan maupun penyakit akibat melakukan kerja. selama 5 tahun terakhir tingkat kecelakaan kerja dapat dikategorikan tinggi. *Property damaged* yaitu kecelakaan yang mengakibatkan kerusakan fasilitas akibat kelalaian karyawan sebanyak 51 kasus, *first aid injury* yaitu kecelakaan yang menyebabkan luka mencapai 42 kasus, *nearmiss* yaitu kecelakaan yang berkaitan dengan permasalahan instalasi kelistrikan dan mekanikal mencapai 5 kasus, lalu *enviro case* yaitu kejadian khusus yang berpotensi membahayakan lingkungan sebanyak 1 kasus. Hal ini mengindikasikan penerapan K3 karyawan bagaian produksi belum optimal sepenuhnya.

Karyawan yang berkomitmen tinggi memiliki tingkat produktivitas yang tinggi. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi akan menerima hampir semua tugas dan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan padanya. Selain itu sikap juga mencakup kehangatan, afeksi, dan loyalitas terhadap organisasi merupakan evaluasi dari komitmen karyawan, serta adanya ikatan emosional dan keterikatan antara organisasi dengan karyawan. Karyawan dengan komitmen tinggi merasakan adanya loyalitas dan rasa memiliki terhadap organisasi sehingga kinerjanya akan tetap terjaga (Robbins dan Judge, 2012:140). Intensi *turnover* merupakan hasil (*outcome*) yang ditunjukkan oleh individu dalam perusahaan berupa perilaku sebagai akibat dari adanya ketidakpuasan yang dirasakan oleh karyawan serta rendahnya komitmen karyawan. Didapatkan hasil persentase

LTO (*labour turnover*) selama 5 tahun terakhir sebesar 13% dimana menurut Roseman (2011) menyatakan bahwa jika *annual turnover* di dalam perusahaan melebihi 10% maka *turnover* di perusahaan tersebut dikategorikan tinggi. Hal ini mengindikasikan rendahnya komitmen karyawan.

Berdasarkan fenomena permasalahan di atas maka penulis tertarik melakukan suatu penelitian ilmiah kedalam sebuah tesis yang berjudul "Pengaruh Penerapan K3 dan Komitmen karyawan Terhadap Kepuasan Kerja dan Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi PT Sari Lembah Subur Pelalawan".

Produktivitas Kerja

Menurut Mathis dan Jackson (2016) *productivity* atau produktivitas diartikan sebagai ukuran atas kuantitas dan kualitas dari pekerjaan yang diselesaikan, dengan mempertimbangkan biaya dari sumber daya yang digunakan. Juga berguna untuk melihat produktivitas sebagai sebuah perbandingan antara masukan dan hasil yang menandakan nilai tambah yang diberikan oleh sebuah organisasi atau sebuah ekonomi. Menurut Sutrisno (2013) mendefinisikan produktivitas sebagai rasio output bruto rill dengan kombinasi tenaga kerja, modal dan produk-produk yang dibeli dari luar perusahaan sebagai inputnya. Produktivitas faktor ialah rasio antara produk rill yang diperoleh dalam perekonomian, industri, atau perusahaan, dengan jumlah tenaga kerja dan modal sebagai inputnya.

Menurut Dessler (2011) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja salah satunya yaitu komitmen. Karyawan yang berkomitmen tinggi memiliki tingkat produktivitas yang tinggi serta pelanggaran disiplin yang rendah dan memiliki masa bekerja yang lebih lama dan cenderung untuk bekerja keras serta menunjukkan prestasi yang baik. Dengan tingginya komitmen karyawan terhadap organisasinya menyebabkan karyawan merasa nyaman didalam organisasi dan tidak

ada keinginan untuk meninggalkan organisasi tersebut.

Selanjutnya salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah K3. Menurut Heinrich (2014) keselamatan dan kesehatan kerja (K3) akan mempengaruhi produktivitas kerja seseorang, karena penerapan program K3 yang baik akan meningkatkan disiplin kerja yang baik serta menghasilkan karyawan yang lebih produktif. Dengan adanya keselamatan dan kesehatan kerja, maka para karyawan akan terfokus kepada pekerjaan yang meraka tangani. Jadi, adanya keselamatan dan kesehatan kerja akan berpengaruh terhadap produktivitasnya.

Selanjutnya factor lain yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah kepuasan kerja. Menurut Kim (2019) kepuasan kerja yang tinggi menyebabkan peningkatan dari produktivitas jika tenaga kerja mempersepsikan bahwa apa yang telah dicapai perusahaan sesuai dengan apa yang mereka terima yaitu adil dan wajar serta diasosiasikan dengan performa kerja yang unggul. Dengan kata lain bahwa performansi kerja menunjukkan tingkat kepuasan kerja seorang pekerja, karena perusahaan dapat mengetahui aspek-aspek pekerjaan dari tingkat keberhasilan yang diharapkan. Menurut Sutrisno (2013) untuk mengukur produktivitas kerja dapat menggunakan indikator sebagai berikut : (1) Kemampuan, (2) Meningkatkan hasil yang dicapai, (3) Semangat kerja, (4) Pengembangan diri, (5) Mutu, (6) Efisiensi.

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Megginson (2008) mengartikan keselamatan dan kesehatan kerja mencakup kedua istilah risiko keselamatan dan risiko kesehatan. Dalam bidang kepegawaian, kedua istilah tersebut dibedakan. Keselamatan kerja menunjukkan kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian di tempat kerja. Menurut Ridley (2009) Keselamatan kerja adalah keselamatan yang berhubungan dengan peralatan, tempat bekerja dan lingkungan, serta cara-cara melakukan

pekerjaan. Arti dan tujuan keselamatan kerja untuk menjamin keadaan, keutuhan dan kesempurnaan baik jasmaniah dan rohaniah manusia serta hasil karya dan budayanya, tertuju pada kesejahteraan masyarakat pada umumnya dan manusia pada khususnya.

Menurut Mathis dan Jackson (2016) bahwa keselamatan dan kesehatan kerja menunjukkan kepada kondisi-kondisi fisiologis-fisikal dan psikologis tenaga kerja yang diakibatkan oleh lingkungan kerja yang disediakan oleh perusahaan. Menurut Rowley dan Jackson (2012:207) kesehatan dan keselamatan kerja memperhatikan mengenai masalah manajemen risiko di tempat kerja yang mana risiko tersebut dapat berakhir dengan sebuah kecelakaan, luka-luka, atau kesehatan yang buruk baik jangka pendek dan jangka panjang.

Menurut Nyoto (2019) untuk mengukur proaktif K3 suatu perusahaan terdiri dari indikator : (1) Kesesuaian dengan Undang-Undang, (2) Efektivitas hasil inspeksi, (3) Partisipasi tenaga kerja, (4) Adanya pelatihan, (5) Adanya audit internal dan eksternal, (6) Komitmen perusahaan, (7) Jadwal teratur pemeriksaan kesehatan.

Komitmen Karyawan

Robbins dan Judge (2012) mendefinisikan bahwa komitmen karyawan berhubungan dengan perasaan dan kepercayaan terhadap organisasi secara keseluruhan. Komitmen karyawan adalah sikap kesediaan diri untuk memegang teguh visi, misi serta kemauan untuk mengerahkan seluruh usaha dalam melaksanakan tugas. Komitmen karyawan tidak akan tumbuh dengan sendirinya, ada hubungan signifikan antara budaya kerja dengan komitmen karyawan. Menurut Becker (2008) mengemukakan bahwa komitmen adalah sebagai kecenderungan untuk terikat dalam garis kegiatan yang konsisten karena menganggap adanya biaya pelaksanaan kegiatan lain. Komitmen dapat menjadikan suatu penyebab ketidak efektifan dalam organisasi. Hal ini berarti dalam setiap organisasi terikat dalam satu garis keterikatan

dan saling membantu dalam pencapaian tujuan organisasi tersebut.

Menurut Ivancevich, Konopaske, dan Matteson (2013) komitmen adalah perasaan identifikasi, pelibatan dan loyalitas dinyatakan oleh pekerja terhadap perusahaan. Menurut Wibowo (2007) komitmen karyawan merupakan keyakinan yang menjadi pengikat seseorang dengan organisasi tempatnya bekerja, yang ditunjukkan dengan adanya perilaku karyawan atas kesetiaan atau loyalitas, keterlibatan dalam pekerjaan dan identifikasi terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi. Dalam kehidupan sehari-hari komitmen sering diartikan sebagai suatu kesepakatan.

Menurut Wibowo (2016), Luthans (2005) indikator komitmen karyawan adalah: (1) Perasaan senang menyelesaikan tugas, (2) Kebanggaan atas organisasi, (3) Keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi, (4) Kesediaan berusaha untuk organisasi, dan (5) Kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi.

Kepuasan Kerja

Menurut Baron dan Byrne (2005) kepuasan kerja adalah determinan penting yang mendasari seseorang dalam bekerja. Kepuasan kerja merupakan kondisi yang dirasakan karyawan selama bekerja pada suatu perusahaan, dan hal tersebut mendorong kognitif seseorang tentang hal-hal yang membuatnya merasa nyaman, senang dan bahagia selama bekerja. Menurut Ivancevich, Konopaske, dan Matteson (2013) kepuasan kerja adalah evaluasi seseorang terhadap pekerjaannya dan konteks pekerjaan. Kepuasan kerja adalah sebuah penilaian dari karakteristik pekerjaan, lingkungan kerja, dan pengalaman emosi yang dipersepsikan di tempat kerja. Kepuasan kerja betul-betul sebuah kumpulan dari sikap terhadap berbagai aspek yang berbeda dari pekerjaan itu dan konteks pekerjaan. Menurut Dessler (2011) kepuasan kerja adalah tingkat individu merasa positif atau negatif tentang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja adalah

sebuah sikap atau respon emosional terhadap pekerjaan seseorang juga terhadap kondisi fisik dan sosial dari tempat kerja.

Menurut Rivai & Sagala (2011) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai penilaian dari pekerja tentang seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan memuaskan kebutuhannya. Kepuasan kerja merupakan sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri dan hubungan sosial individu di luar kerja.

Menurut Baron & Byrne (2011), Hasibuan (2010) indikator pengukuran kepuasan kerja terdiri dari : (1) Karakteristik pekerjaan, (2) Kejujuran, (3), Tingkat gaji (4) Insentif, (5) Kenyamanan di lingkungan kerja.

METODE

Desain penelitian ini adalah kuantitatif dengan analisis jalur (*path analysis*). Path analysis (PA) atau analisis jalur adalah analisis model kausal dari variabel independent (*exogenous*), variabel antara (*endogenous*), dan variabel dependen (*endogenous*) dan semua variabel terukur.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PKS bagian produksi PT Sari Lembah Subur Pelalawan yang berjumlah 177 orang. Adapun sampel dalam penelitian ini berjumlah 123 orang. Teknik pengambilan sampel yang dipergunakan adalah *cluster random sampling*. Menurut Sugiyono (2016:84) teknik ini digunakan jika objek yang diteliti luas, serta populasinya heterogen atau karakteristik populasinya bervariasi. Mengingat jumlah karyawan setiap bagian produksi tidak sama, maka diperoleh jumlah sampel dari setiap bagian yang dilakukan dengan cara *cluster* dan *purposive sampling* yaitu yang memenuhi syarat untuk dijadikan sampel karyawan dengan masa kerja ≥ 1 tahun karena salah satu variabel yang diteliti adalah komitmen karyawan.

Dalam pengumpulan data yang diperlukan untuk penelitian ini, penulis melakukan teknik pengumpulan data dengan menggunakan Kuesioner. Teknik

pengumpulan data dengan memberikan daftar pertanyaan kepada responden untuk diisi. Instrumen setiap variabel berbentuk kuesioner dengan menggunakan skala *likert* yang terdiri dari lima pilihan jawaban yaitu: sangat setuju, setuju, kurang setuju, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Selanjutnya perhitungan rentang skala dalam penelitian ini diperoleh nilai rentang skala sebesar 0,8.

Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya, maka uji yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji instrumen, uji asumsi klasik, dan uji hipotesis koefisien jalur (*path analysis*).

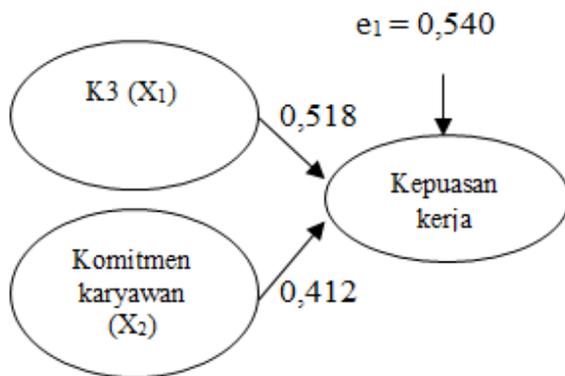
HASIL

Koefisien Jalur Model I

Untuk melihat hasil pengujian secara parsial pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap komitmen organisasi dapat dilihat dari tabel sebagai berikut:

Mengacu pada output regresi model I pada bagian tabel coefficients dapat diketahui bahwa nilai signifikansi dari kedua variabel yaitu $X_1 = 0,000$ dan $X_2 = 0,000 < 0,05$ sehingga hasil ini memberikan kesimpulan bahwa regresi model I diketahui H_1 diterima dan H_0 ditolak, yakni variabel X_1 (K3) dan X_2 (Komitmen karyawan) berpengaruh signifikan terhadap Y_1 (Kepuasan kerja). Dari pengujian regresi diatas, maka diperoleh nilai koefisien determinasi besarnya nilai *R Square* yang terdapat pada tabel *model summary* adalah sebesar 0,708. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi atau sumbangan pengaruh X_1 dan X_2 terhadap Y_1 adalah sebesar 70,8% sementara sisanya 29,2% merupakan kontribusi dari variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian. Sementara itu, untuk nilai e_1 dapat dicari dengan rumus $e_1 = \sqrt{1 - 0,708} = 0,540$. Dengan demikian diperoleh diagram jalur model struktural I sebagai berikut:

Gambar 1 Model Struktural I



Dari gambar di atas, maka dapat diketahui persamaan jalur Pengaruh K3 dan Komitmen Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja sebagai berikut:

$$Y_1 = \rho_{x_1y_1} X_1 + \rho_{x_2y_1} X_2 + e_1$$

$$\text{Kepuasan kerja} = 0,518 \text{ K3} + 0,412 \text{ Komitmen karyawan} + 0,540$$

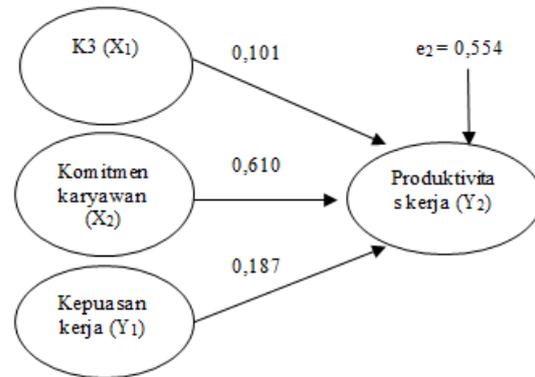
Koefisien Jalur Model II

Untuk melihat hasil pengujian secara parsial pengaruh K3, komitmen karyawan dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja dapat dilihat pada output jalur model struktural II pada bagian tabel coefficients dapat diketahui bahwa nilai signifikansi dari ketiga variabel yaitu X₁ = 0,002 selanjutnya variabel X₂ = 0,000 dan variabel Y₁ = 0,019 < 0,05. Hasil ini memberikan kesimpulan bahwa regresi model II diketahui H₁ diterima dan H₀ ditolak, yakni variabel X₁ (K3), X₂ (komitmen karyawan) dan Y₁ (kepuasan kerja) berpengaruh signifikan terhadap Y₂ (produktivitas kerja).

Dari pengujian jalur diatas, maka diperoleh nilai koefisien determinasi pengaruh k3, komitmen karyawan dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja sebagai besarnya nilai R Square yang terdapat pada tabel model summary adalah sebesar 0,693. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi atau sumbangan pengaruh X₁, X₂ dan Y₁ terhadap Y₂ adalah sebesar 69,3% sementara sisanya 30,7% merupakan kontribusi dari variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian. Sementara itu, untuk nilai e₂ dapat dicari dengan rumus $e_2 = \sqrt{(1 - 0,693)} = 0,554$. Dengan demikian diperoleh diagram

jalur model struktural II sebagai berikut:

Gambar 2 Model Struktural II



Dari gambar diatas, maka dapat diketahui persamaan jalur pengaruh K3, komitmen karyawan dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja sebagai berikut:

$$Y_2 = \rho_{y_2.x_1} X_1 + \rho_{y_2.x_2} X_2 + \rho_{y_2.y_1} Y_1 + e_2$$

$$\text{Produktivitas kerja} = 0,101 \text{ K3} + 0,610 \text{ komitmen karyawan} + 0,187 \text{ kepuasan kerja} + 0,554$$

Hasil Uji Sobel

Selanjutnya untuk melihat pengaruh tidak langsung variabel penerapan k3 dan komitmen karyawan terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 1 Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung

No	Variabel	Pengaruh langsung	Pengaruh tidak langsung	Signifikan
1	X ₁ → Z	0,101	-	0,002
2	X ₂ → Z	0,610	-	0,000
3	X ₁ → Y	0,518	-	0,000
4	X ₂ → Y	0,412	-	0,000
5	Y → Z	0,187	-	0,019
6	X ₁ → Y → Z	-	0,518 x 0,187 = 0,096	0,023
7	X ₂ → Y → Z	-	0,412 x 0,187 = 0,078	0,019

Pengaruh Penerapan K3 Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja

Berdasarkan tabel 1 di atas dapat dijelaskan bahwa pengaruh tidak langsung penerapan k3 terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja mempunyai nilai

koefisien jalur sebesar 0.096 dengan signifikansi sebesar 0,023. Selanjutnya, Berdasarkan perhitungan sobel test diperoleh nilai t hitung sebesar 4,211 dibandingkan dengan nilai t tabel pada sampel 123 ($df - 2 = 121$) nilai t tabelnya adalah 1,9798 sehingga $4,211 > 1,9798$. Dengan demikian H_0 diterima, terdapat pengaruh tidak langsung variabel penerapan k3 terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja.

Pengaruh Komitmen Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja

Berdasarkan tabel 1 di atas dapat dijelaskan bahwa pengaruh tidak langsung komitmen karyawan terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja mempunyai nilai koefisien jalur sebesar 0.078 dengan signifikansi sebesar 0,019. Selanjutnya, Berdasarkan perhitungan sobel test diperoleh nilai t hitung sebesar 3,999 dibandingkan dengan nilai t tabel pada sampel 123 ($df - 2 = 121$) nilai t tabelnya adalah 1,9798 sehingga $3,999 > 1,9798$. Dengan demikian H_0 diterima, terdapat pengaruh tidak langsung variabel komitmen karyawan terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja.

PEMBAHASAN

Pengaruh Penerapan K3 Terhadap Kepuasan Kerja

Analisis pengaruh X_1 terhadap Y_1 ; dari hasil analisis diperoleh nilai signifikansi X_1 sebesar $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara langsung terdapat pengaruh signifikan X_1 terhadap Y_1 . Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh K3 terhadap kepuasan kerja dapat “diterima”.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan penerapan K3 berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa penerapan K3 yang optimal menentukan tingkat kepuasan kerja seseorang. Semakin baik penerapan K3 dalam suatu perusahaan maka meningkatkan kepuasan kerja karyawannya. Pernyataan ini

sesuai dengan pendapat Mathis dan Jackson (2016) bahwa adanya jaminan keselamatan dan kesehatan kerja akan memberikan rasa aman pada karyawan yang dapat meningkatkan kepuasan kerja karena kondisi fisik, mental dan stabilitas emosinya terjaga. Berdasarkan tanggapan responden menunjukkan pernyataan yang berkontribusi maksimal dari K3 adalah kesesuaian dengan undang-undang, sedangkan hasil analisis tanggapan responden menunjukkan pernyataan yang berkontribusi maksimal dari kepuasan kerja adalah kenyamanan di lingkungan kerja. Dengan demikian, Semakin tinggi kepatuhan perusahaan dalam menerapkan K3 sesuai undang-undang akan memberikan rasa aman pada lingkungan kerja sehingga kepuasan kerja karyawannya meningkat.

Namun demikian berdasarkan hasil analisis tanggapan responden menunjukkan pernyataan yang kurang berkontribusi dari K3 adalah partisipasi tenaga kerja. Masih kurangnya kesadaran dari sebagian besar pekerja dalam penggunaan APD secara lengkap dan benar sesuai peraturan perusahaan. Artinya karyawan mengetahui bahwa perusahaan wajib melaksanakan K3 sesuai undang-undang, namun dalam hal tindakan yang diambil karyawan untuk mematuhi penggunaan APD secara lengkap masih rendah dan belum optimal, sehingga perusahaan harus mengambil tindakan tegas agar menurunkan budaya kerja yang tidak mengutamakan keselamatan dan kesehatan kerja. Pada dasarnya, jaminan keselamatan dan kesehatan kerja merupakan upaya PT SLS Pelalawan untuk memberikan dukungan dan jaminan atas setiap aktivitas yang dilakukan para karyawan bagian produksi ini dengan harapan kepuasan kerja mereka juga semakin meningkat.

Pengaruh Komitmen Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja

Analisis pengaruh X_2 terhadap Y_1 ; dari hasil analisis diperoleh nilai signifikansi X_2 sebesar $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara

langsung terdapat pengaruh signifikan X_2 terhadap Y_1 . Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh komitmen karyawan terhadap kepuasan kerja dapat “diterima”.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan komitmen karyawan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen menentukan tingkat kepuasan kerja seseorang. Semakin tinggi komitmen karyawan maka meningkatkan kepuasan kerja. Pernyataan ini ini sesuai dengan pendapat Robbins dan Judge (2012:164) yang menyatakan bahwa salah satu respon karyawan yang merasa tidak puas pada pekerjaannya ialah menurunnya komitmen yang mengakibatkan meninggalkan organisasi, serta menghindari tanggung jawab pekerjaan mereka. Tinggi rendahnya komitmen yang dimiliki karyawan berkaitan erat dengan tingkat kepuasan kerja yang dirasakannya. Berdasarkan tanggapan responden menunjukkan pernyataan yang berkontribusi maksimal dari komitmen karyawan adalah perasaan senang menyelesaikan tugas, sedangkan hasil analisis tanggapan responden menunjukkan pernyataan yang berkontribusi maksimal dari kepuasan kerja adalah kenyamanan di lingkungan kerja. Dengan demikian, maka perasaan senang menyelesaikan tugas berkontribusi maksimal terhadap kenyamanan di lingkungan kerja. Artinya semakin tinggi komitmen karyawan yang tercermin dari perasaan senang menyelesaikan tugas secara totalitas untuk perusahaan akan mampu meningkatkan kepuasan kerja pada diri karyawan.

Namun demikian berdasarkan hasil analisis tanggapan responden menunjukkan pernyataan yang kurang berkontribusi dari komitmen karyawan adalah kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi. Pada dasarnya, karyawan sebenarnya sudah merasa nyaman di lingkungan kerjanya tetapi masih belum merasakan nilai-nilai organisasi yang berorientasi kepada kesejahteraan karyawan hal ini tentu harus dimanajemen dengan baik oleh perusahaan karena setiap

keputusan atau kebijakan yang diambil dan diterapkan kepada bawahan jika berorientasi pada kesejahteraan akan berperan penting terhadap peningkatan kepuasan kerja karyawan bagian produksi.

Pengaruh Secara Langsung Penerapan K3 Terhadap Produktivitas Kerja

Analisis pengaruh X_1 terhadap Y_2 ; dari hasil analisis diperoleh nilai signifikansi X_1 sebesar $0,002 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara langsung terdapat pengaruh signifikan X_1 terhadap Y_2 . Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh secara langsung penerapan K3 terhadap produktivitas kerja dapat “diterima”.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan penerapan K3 berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja secara langsung. Hal ini menunjukkan bahwa penerapan K3 yang optimal menentukan tingkat produktivitas kerja seseorang. Semakin baik penerapan K3 dalam suatu perusahaan maka meningkatkan produktivitas kerja karyawannya. Pernyataan ini sesuai dengan pendapat Marwansyah (2014:345) dengan adanya keselamatan dan kesehatan kerja, maka para karyawan akan terfokus kepada pekerjaan yang mereka tangani. Penerapan program K3 yang baik akan meningkatkan disiplin kerja lebih baik serta menghasilkan karyawan yang lebih produktif. Berdasarkan tanggapan responden menunjukkan pernyataan yang berkontribusi maksimal dari K3 adalah kesesuaian dengan undang-undang, sedangkan hasil analisis tanggapan responden menunjukkan pernyataan yang berkontribusi maksimal dari produktivitas kerja adalah mutu. Dengan demikian, penerapan K3 sesuai undang-undang berkontribusi maksimal terhadap mutu produktivitas kerja karyawan. Artinya penerapan K3 perusahaan merupakan profesionalisme yang membuat karyawan bagian produksi berasumsi bahwa karyawan akan senantiasa terlindungi dengan baik selama bekerja dan sebagai

gantinya profesionalisme karyawan juga akan timbul serta mendorong peningkatan mutu CPO dan PK yang dihasilkan.

Namun demikian berdasarkan hasil analisis tanggapan responden menunjukkan pernyataan yang kurang berkontribusi dari penerapan K3 adalah partisipasi tenaga kerja dalam menggunakan alat pelindung diri secara lengkap. Perusahaan sudah melaksanakan penerapan K3 yang sesuai dengan undang-undang, namun tidak di iringi dengan kepatuhan karyawan dalam melaksanakan aturan yang ditetapkan oleh perusahaan. Dengan demikian perusahaan harus mengambil tindakan tegas terkait pelanggaran yang dilakukan karyawan khususnya terkait penggunaan alat pelindung diri saat bekerja. Maka karyawan akan lebih disiplin dalam menggunakan alat pelindung diri mereka saat bekerja dan nantinya akan meminimalisir resiko terjadinya kecelakaan kerja sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan bagian produksi.

Pengaruh Secara Langsung Komitmen Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja

Analisis pengaruh X_2 terhadap Y_2 ; dari hasil analisis diperoleh nilai signifikansi X_2 sebesar $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara langsung terdapat pengaruh signifikan X_2 terhadap Y_2 . Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh secara langsung komitmen karyawan terhadap produktivitas kerja dapat “diterima”.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan komitmen karyawan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja secara langsung. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen menentukan produktivitas kerja seseorang. Semakin tinggi komitmen karyawan maka meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Pernyataan ini sesuai dengan pendapat Dixit dan Bhati (2012:41) adanya komitmen karyawan terhadap perusahaan mengindikasikan karyawan merasa nyaman di dalam perusahaan dan mengurangi keinginan untuk meninggalkan organisasi tersebut. Karyawan

yang memiliki komitmen kerja tinggi akan memiliki tingkat produktivitas yang tinggi, pelanggaran disiplin yang rendah, memiliki masa bekerja yang lebih lama dan cenderung untuk bekerja keras serta menunjukkan prestasi yang baik sehingga produktivitas kerjanya meningkat. Berdasarkan tanggapan responden menunjukkan pernyataan yang berkontribusi maksimal dari komitmen karyawan adalah perasaan senang menyelesaikan tugas, sedangkan hasil analisis tanggapan responden menunjukkan pernyataan yang berkontribusi maksimal dari produktivitas kerja adalah mutu. Dengan demikian Karyawan bagian produksi yang senantiasa merasa senang jika pekerjaan yang dilakukannya terselesaikan setiap harinya akan memiliki energi dan semangat yang terus terjaga setiap kali bekerja. Semangat dan perasaan senang ini akan terus dibawa dalam pekerjaan sehingga karyawan akan terus memberikan totalitas pekerjaan dengan cara berupaya penuh meningkatkan mutu produktivitas kerja.

Namun demikian berdasarkan hasil analisis tanggapan responden menunjukkan pernyataan yang kurang berkontribusi dari komitmen karyawan adalah keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi. Hal ini disebabkan banyak faktor alasan pribadi karyawan seperti salah satunya insentif. Akibat dari insentif yang belum memenuhi harapan karyawan ini berdampak terhadap keinginan karyawan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi sehingga perusahaan harus memberikan perhatian khusus terkait permasalahan komitmen karyawan. Pada dasarnya karyawan bagian produksi memiliki perasaan senang menyelesaikan tugas, untuk itu perusahaan harus memperhatikan hal-hal yang dapat meningkatkan komitmen karyawan sehingga karyawan akan merasa diperhatikan sebagai bagian dari organisasi dan akan berdampak pada peningkatan produktivitas kerja karyawan bagian produksi.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Analisis pengaruh Y_1 terhadap Y_2 ; dari hasil analisis diperoleh nilai signifikansi Y_1 sebesar $0,019 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan Y_1 terhadap Y_2 . Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja dapat “diterima”.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja menentukan produktivitas kerja seseorang. Semakin tinggi tingkat kepuasan kerja maka meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Pernyataan ini sesuai dengan pendapat Voordt (2013:137) karyawan yang secara konsep merasa puas atas pekerjaannya secara positif akan cenderung menunjukkan produktivitas kerja yang semakin baik. Berdasarkan tanggapan responden menunjukkan pernyataan yang berkontribusi maksimal dari kepuasan kerja adalah kenyamanan di lingkungan kerja, sedangkan hasil analisis tanggapan responden menunjukkan pernyataan yang berkontribusi maksimal dari produktivitas kerja adalah mutu. Dengan demikian, ketika karyawan bagian produksi merasa nyaman dengan lingkungan kerjanya maka akan mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan sehingga peningkatan mutu dari produktivitas kerja karyawan dapat terjaga.

Namun demikian berdasarkan hasil analisis tanggapan responden menunjukkan pernyataan yang kurang berkontribusi dari kepuasan kerja adalah insentif. Untuk mengoptimalkan kepuasan kerja yang nantinya akan berdampak terhadap produktivitas kerja karyawan maka perusahaan harus memperhatikan insentif yang diterima karyawan, apakah sudah sesuai dengan harapan karyawan atau belum. Sehingga diharapkan dengan pengelolaan insentif yang baik akan mampu meningkatkan kepuasan kerja sehingga karyawan akan lebih produktif bekerja setiap harinya.

Pengaruh Tidak Langsung Penerapan K3 Melalui Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Analisis pengaruh X_1 melalui Y_1 terhadap Y_2 ; diketahui bahwa pengaruh tidak langsung penerapan k3 terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja mempunyai nilai koefisien jalur sebesar 0.096 dengan signifikansi sebesar $0,023 < 0,05$. Selanjutnya nilai t hitung sebesar 4,211 dibandingkan dengan nilai t tabel sebesar 1,9798 sehingga $4,211 > 1,9798$. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh tidak langsung penerapan K3 melalui kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja dapat “diterima”.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan penerapan K3 berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa penerapan K3 berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja yang dimediasi oleh kepuasan kerja. Penerapan K3 yang efektif dalam suatu perusahaan membuat karyawan merasa puas dan turut mempengaruhi produktivitas kerjanya. Pernyataan ini sesuai dengan pendapat Robbins (2001:52) keselamatan dan kesehatan kerja perlu diperhatikan oleh perusahaan karena ketika kebutuhan karyawan akan jaminan kesehatan dan keselamatannya terpenuhi karyawan akan merasa senang, nyaman, dan mampu bekerja lebih lama sehingga menghasilkan produktivitas kerja yang lebih tinggi secara keseluruhan. Berdasarkan tanggapan responden menunjukkan pernyataan yang berkontribusi maksimal dari penerapan K3 adalah kesesuaian dengan undang undang, selanjutnya tanggapan responden yang berkontribusi maksimal dari kepuasan kerja adalah kenyamanan di lingkungan kerja. sedangkan hasil analisis tanggapan responden menunjukkan pernyataan yang berkontribusi maksimal dari produktivitas kerja adalah mutu. Artinya semakin tinggi kepatuhan perusahaan dalam menerapkan K3 sesuai undang-undang akan mampu

menciptakan rasa aman dan nyaman di lingkungan kerja sehingga karyawan merasa puas dan pada gilirannya dapat mendorong peningkatan mutu produktivitas kerja karyawan bagian produksi.

Namun demikian berdasarkan hasil analisis tanggapan responden menunjukkan pernyataan yang kurang berkontribusi dari penerapan K3 adalah partisipasi tenaga kerja, sedangkan pernyataan yang kurang berkontribusi dari kepuasan kerja adalah insentif. Artinya meskipun karyawan mengetahui bahwa K3 PT SLS ini sudah diterapkan sesuai undang-undang tetapi kurang didukung dengan tingkat kesadaran karyawan dalam mematuhi aturan perusahaan. Hal ini tentunya dipengaruhi oleh beberapa faktor salah satunya adalah insentif. Akibat dari insentif yang belum memenuhi harapan karyawan ini berdampak terhadap kepuasan kerja serta motivasi karyawan dalam menaati peraturan perusahaan khususnya tentang penggunaan alat pelindung diri sehingga dapat meningkatkan resiko kecelakaan kerja dan pada akhirnya akan mempengaruhi penurunan produktivitas perusahaan maupun karyawan itu sendiri. Dengan demikian perusahaan harus memperhatikan hal-hal yang dapat memicu peningkatan kepuasan kerja karyawan yang nantinya akan berdampak kepada kepatuhan karyawan terhadap aturan perusahaan sehingga meningkatkan produktivitas kerja karyawan bagian produksi.

Pengaruh Tidak Langsung Komitmen Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Analisis pengaruh X_1 melalui Y_1 terhadap Y_2 ; diketahui bahwa pengaruh tidak langsung komitmen karyawan terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja mempunyai nilai koefisien jalur sebesar 0,078 dengan signifikansi sebesar $0,019 < 0,05$. Selanjutnya nilai t hitung sebesar 3,999 dibandingkan dengan nilai t tabel sebesar 1,9798 sehingga $3,999 > 1,9798$. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh tidak langsung komitmen karyawan

melalui kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja dapat “diterima”.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan komitmen karyawan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat komitmen karyawan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja yang dimediasi oleh kepuasan kerja. Semakin tinggi komitmen karyawan dalam suatu perusahaan membuat karyawan merasa puas dan turut mempengaruhi produktivitas kerjanya. Pernyataan ini sesuai dengan pendapat Sutrisno (2013:213) ketika karyawan berkomitmen berusaha semaksimal mungkin untuk kemajuan perusahaan, maka pekerja akan merasa puas sehingga mempunyai kecenderungan yang kecil untuk keluar dari perusahaan dan produktivitas kerja pun dapat tercapai. Berdasarkan tanggapan responden pernyataan yang berkontribusi maksimal dari komitmen karyawan adalah perasaan senang menyelesaikan tugas. selanjutnya tanggapan responden yang berkontribusi maksimal dari kepuasan kerja adalah kenyamanan di lingkungan kerja. sedangkan hasil analisis tanggapan responden menunjukkan pernyataan yang berkontribusi maksimal dari produktivitas kerja adalah mutu. Artinya Semakin tinggi perasaan senang menyelesaikan tugas pada diri karyawan mengindikasikan komitmen karyawan yang terjaga menimbulkan rasa nyaman terhadap lingkungan kerjanya sehingga meningkatkan kepuasan kerja dan pada gilirannya dapat mendorong peningkatan mutu produktivitas kerja karyawan bagian produksi.

Namun demikian berdasarkan hasil analisis tanggapan responden menunjukkan pernyataan yang kurang berkontribusi dari komitmen karyawan adalah kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi, sedangkan pernyataan yang kurang berkontribusi dari kepuasan kerja adalah insentif. Karyawan menganggap kebijakan perusahaan kurang berorientasi pada kesejahteraan bawahannya akibat dari insentif yang belum

memenuhi harapan karyawan. Hal ini tentunya akan mempengaruhi loyalitas karyawan terhadap perusahaan yang akan berdampak pada kepuasan kerja karyawan sehingga produktivitas karyawan juga ikut menurun. Untuk itu perusahaan harus memperhatikan hal-hal yang dapat meningkatkan komitmen karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan sehingga produktivitas karyawan akan meningkat.

SIMPULAN

Dari hasil dan pembahasan dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh penerapan K3 terhadap kepuasan kerja. Hal ini berarti setiap upaya yang dilakukan perusahaan dalam meningkatkan K3, maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan bagian produksi.
2. Terdapat pengaruh komitmen karyawan terhadap kepuasan kerja. Hal ini berarti setiap upaya yang dilakukan perusahaan dalam manajemen komitmen karyawan, maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan bagian produksi.
3. Terdapat pengaruh secara langsung penerapan K3 terhadap produktivitas kerja. Hal ini berarti setiap upaya yang dilakukan perusahaan dalam meningkatkan K3, maka akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan bagian produksi.
4. Terdapat pengaruh secara langsung komitmen karyawan terhadap produktivitas kerja. Setiap peningkatan komitmen karyawan maka meningkatkan produktivitas kerja karyawan bagian produksi.
5. Terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja. Hal ini berarti setiap upaya perusahaan meningkatkan kepuasan kerja karyawan, maka akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan bagian produksi.
6. Terdapat pengaruh tidak langsung penerapan K3 melalui kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja. Hal ini

berarti setiap upaya yang dilakukan perusahaan dalam menerapkan K3 secara optimal maka akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan melalui tingkat kepuasan kerja yang sesuai dengan harapannya.

7. Terdapat pengaruh tidak langsung komitmen karyawan melalui kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja. Hal ini berarti setiap upaya yang dilakukan perusahaan dalam manajemen komitmen karyawan secara optimal maka akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan melalui tingkat kepuasan kerja yang sesuai dengan harapannya.

DAFTAR RUJUKAN

- Akpan, A. (2011). *Work safety*. Terjemahan Reva. Jakarta: Salemba Humanika.
- Allen and Meyer. (2006). *The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to Organization*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Baron, J., dan Greenberg, J. (2011). *Behavior in Organization*. New Jersey: Prentice Hall.
- Baron, R. A., & Byrne, D. (2005). *Psikologi sosial*. Jakarta: Erlangga.
- Becker, Gary Stanley. (2008). *Human Capital: a Theoretical and Empirical Analysis*. New York: McGraw Hill Inc.
- Cardoso, G. Faustino. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Dessler, Gary. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jilid III. Jakarta: Salemba Empat.
- Dessyarti, R.S. (2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komitmen*

- karyawan, *Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan*. Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen, Vol. 4, No. 2, p 1-10.
- Devi, R. (2009). *Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), Vol. 11, No. 1, Mei 2009, 45-57.
- Dixit, V., dan Bhati, M. (2012). *A Study about Employee Commitment and its impact on Sustained Productivity in Indian Auto-Component Industry*. European Journal of Business and Social Sciences, Vol.1, No.6, pp 34-51. ISSN. 2235-767X.
- Dyne, V., dan Graham, J.W. (2005). *Organizational Citizenship Behavior*. Terjemahan Reva. Jakarta: Salemba Humanika.
- Embudeniya, A. 2017. *The Impact of Employee Job Satisfaction on Employee Productivity in Apparel Industry of Sri Lanka*. International Journal of Multidisciplinary Research (IJMR), Vol. 3, Issue. 12, p 16-23.
- Ferdinand, Agusty. (2014). *Metode Penelitian Manajemen*. Semarang: BP Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21*. Jakarta: Pustaka Utama.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Ivancevich dkk. (2011). *Perilaku & Manajemen Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Kim, C.W., McInerney, M.L., dan Alexander, R.P. (2019). *Job Satisfaction As Related to Safety Performance: A Case for a Manufacturing Firm*. The Coastal Business Journal, Vol.1, No.1, p 63-71.
- Luthans, F. (2005). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi.
- Mardiana, R., Eliyana, A. 2012. *The influence of occupational safety and health on performance with job satisfaction as intervening variables*. American Journal of Economics June 2012, Special Issue: 136-140.
- Marwansyah. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Mathis, R.L., dan Jackson, J.H. (2016). *Human Resource Management*. Terjemahan Hadinirendra. Jakarta: Salemba Empat.
- Megginson, W.L. (2008). *Organization Behavior; Development*. Manajerial, New York.
- Newstrom, J. (2011). *Human Behavior at Work: Organizational Behavior*. New York: McGraw Hill International.
- Nyoto, D. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Prasetyo, Bambang., Jannah, Miftahul. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif: Teori dan Aplikasi*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Ridley, Jhon. (2009). *Ikhtisar Kesehatan & Keselamatan Kerja*. Edisi Ketiga. Jakarta: Erlangga.

- Rivai, Veithzal., & Sagala, Ella Jaulani. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Grasindo Persada.
- Robbins, S.P., dan Judge, A.T. (2012). *Perilaku Organisasi*, edisi IV. Jakarta: Salemba Empat.
- Roseman, E. (2011). *Managing Turnover: a Positive Approach*. New York: Amacom.
- Rowley, C., dan Jackson, K. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia: The Key Concepts*. Jakarta: Grafindo Persada.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sutrisno, Edy. (2010). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana.
- Thoha, Miftah. (2010). *Perilaku Organisasi: Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Cetakan Kedelapan. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Voordt, T.J.M.V. (2013). *Productivity and Employee Satisfaction in Flexible Workplace*. *Journal of Corporate Real Estate*, Vol. 6, No. 2, 2013, p 133-148.
- Wibowo. (2016). *Perilaku dalam Organisasi*. Jakarta: Rajawali Press.
- Wukir. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Yogyakarta: Multi Persada.
- Yusuf, R.M., Ellyana, A., and Sari, O.N. 2012. *The influence of occupational safety and health on employee productivity with satisfaction as mediating variables*. *American Journal of Economics*, Vol. 12, No. 1, June 2012, p 136-140.