

HUBUNGAN ANTARA SIKAP TERHADAP PENERAPAN PROGRAM K3 DENGAN KOMITMEN KARYAWAN PADA PERUSAHAAN

Yenny Oktorita B, Haryanto F Rosyid, dan Anita Lestari

Universitas Gadjah Mada

ABSTRACT

This study aims to reveal relationship between employee's attitudes toward occupational safety and health programs, and organizational commitment. A lot of studies found that organizational commitment closely related to the attitudes of employees toward the administration of occupational safety and health program in organization.

Two measures are developed to investigate the two variables, i.e.: one instruments is designed to measure employees' attitudes and the other for measuring organizational commitment. The subjects are employees of the portland cement factory in West Java, consists of 100 people of staff and non staff worker.

The result shows significant correlation between attitudes toward administration of occupational safety and health programs, and employees' organizational commitment ($r=0,381$; $p<0,01$)

Keywords: *occupational safety and health program, organizational commitment, turn-over*

PENGANTAR

Suatu perusahaan berkewajiban mengusahakan agar karyawan memiliki kesadaran turut dalam bertanggung jawab atas kelancaran, kemajuan, dan kelangsungan hidup perusahaan. Di samping itu pemerintah bertanggung jawab menciptakan dan memelihara terbinanya hubungan yang serasi antara pengusaha dan karyawan, yang pada gilirannya akan mendorong terwujudnya kelancaran, efisiensi, dan kesinambungan perkem-

bangsan perusahaan, sekaligus dapat memenuhi kebutuhan kesejahteraan karyawan sesuai dengan perkembangan dan kemajuan perusahaan.

Masalah perlindungan tenaga kerja akan semakin meningkat sejalan dengan meningkatnya industrialisasi dan teknologi. Kondisi demikian tentu menuntut perusahaan untuk memberikan perlindungan tenaga kerja untuk semakin mantap baik ditinjau dari segi hubungan ketenagakerjaan, keselamatan, dan

kesehatan dalam bekerja, maupun kesejahteraan tenaga kerja yang dapat berpengaruh pada produktifitas kerja. Akan tetapi ternyata bahwa untuk mencapai tingkat produktifitas yang tinggi tidak mudah karena perusahaan menghadapi berbagai kendala yang antara lain berkaitan dengan sumber daya manusia, yang merupakan faktor amat penting dalam proses produksi.

Kendala yang sering mencuat ke permukaan dewasa ini ialah: pemogokan yang menuntut peningkatan kesejahteraan, unjuk rasa dengan berbagai latar belakang, bolos kerja, karyawan tidak bergairah dalam bekerja, dan *turn over*. Hal itu merupakan indikasi bahwa perusahaan belum dapat memenuhi harapan yang diinginkan karyawan. Dengan kondisi yang demikian, maka akan sulit bagi karyawan untuk mempertahankan komitmennya saat dihadapkan pada alternatif pekerjaan yang lebih menjanjikan harapan yang lebih tinggi. Rendahnya komitmen pada perusahaan merupakan kerugian bagi perusahaan itu sendiri, terutama bila terjadi pada karyawan yang telah dididik dan berpengalaman.

Kerugian-kerugian tersebut akan merupakan beban yang berat bagi perusahaan sebagai akibat tidak terpenuhinya harapan karyawan dalam bekerja, sehingga perlu dilakukan usaha penanggulangan dan pencegahan gejala kerja negatif tersebut.

Salah satu hal yang penting dalam usaha menangani gejala kerja negatif adalah dengan cara menumbuhkan dan meningkatkan komitmen karyawan terhadap perusahaan. Komitmen dikembangkan berdasarkan pada bentuk hubungan yang bersifat *exchange theory*,

yaitu melihat adanya hubungan timbal balik antara pemenuhan kebutuhan karyawan yang diterima dari tempat kerja dengan kontribusi yang telah diberikan kepada perusahaan. Bila karyawan bersikap loyal terhadap tempat kerja, maka perusahaan wajib memberikan *reward* yang sesuai. Kesesuaian *rewards* dengan kontribusi membuat karyawan termotivasi untuk tetap berusaha memelihara kinerjanya (Fukami dan Larson, 1984)

Komitmen karyawan terhadap perusahaan dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang berasal dari dalam maupun dari luar, di antaranya pengalaman kerja dan lingkungan kerja. Miner (1988) menyebutkan bahwa bertambah atau berkurangnya komitmen tergantung pada dua hal yaitu sifat karyawan itu sendiri dan karakteristik organisasi kerjanya.

Pentingnya dilakukan usaha-usaha untuk melindungi keselamatan karyawan di dalam menjalankan pekerjaannya telah mendapat perhatian dari pemerintah dengan dikeluarkannya Undang-Undang Keselamatan Kerja no. 1 tahun 1970. Undang-Undang ini merupakan sarana utama untuk pencegahan kecelakaan, cacat dan kematian akibat kecelakaan kerja atau penyakit akibat kerja. Dengan adanya Undang-Undang ini, pemerintah berusaha untuk menanggulangi masalah keselamatan dan kesehatan kerja (K3) baik yang menyangkut peraturan perundangan kelembagaan, pengawasan dan aturan penegakan hukumnya. Bahkan di dalam usaha untuk menggugah semua pihak untuk menyadari bahwa program K3 merupakan sesuatu yang mutlak dilaksanakan di dalam proses produksi barang dan jasa. Oleh karena itu pemerintah pada tahun 1984 mengadakan

suatu program Kampanye Nasional program K3, yang dituangkan dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. 13, tahun 1984 tentang Pola Kampanye Nasional K3, dengan kampanye ini merupakan usaha yang lebih nyata untuk memasyarakatkan dan membudayakan K3.

Dengan terjamahnya K3 oleh perusahaan akan menyebabkan karyawan merasa nyaman dan mempunyai rasa *memiliki* (*sense of belonging*) di perusahaan dan rasa ikut bertanggung jawab (*sense of responsibility*) terhadap pekerjaan yang dihadapi, yang akan mempengaruhi keterikatan (*commitment*) karyawan terhadap kerja dan perusahaan. Selanjutnya, Steers (1988) menyebutkan bahwa komitmen yang kuat dapat membawa dampak positif, antara lain: peningkatan prestasi kerja, motivasi kerja, masa kerja, produktivitas kerja, dan karyawan lebih rajin masuk kerja sehingga mengurangi absensi dan menurunkan *turn over*.

Tujuan penelitian ini ialah untuk mengetahui adanya hubungan antara sikap terhadap penerapan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (program K3) dengan komitmen karyawan terhadap perusahaan.

Dewasa ini konsep komitmen terhadap perusahaan telah menduduki tempat yang sangat penting dalam penelitian tentang perilaku organisasi. Hal ini dilakukan karena banyak perilaku kerja yang dipengaruhi oleh tingkat komitmen yang dimiliki oleh karyawan terhadap perusahaan tempatnya bekerja.

Mowday, Porter, dan Steers (1982), dan Desler (1993) sepakat memberi pengertian komitmen karyawan terhadap perusahaan sebagai hubungan antara karyawan dengan

perusahaan yang merupakan orientasi karyawan pada perusahaan sehingga bersedia menyumbangkan energinya dan mengikatkan diri melalui aktifitas dan keterlibatan dalam perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Kemudian Sheldon (Steers dan Porter, 1983) menyatakan bahwa komitmen sebagai sikap atau orientasi terhadap perusahaan yang menghubungkan identitas seseorang pada perusahaannya. Robbins (1986) menambahkan pengertian komitmen sebagai suatu sikap yang menggambarkan orientasi karyawan terhadap perusahaan, sementara Miner (1988) menyatakan bila ditinjau dari segi sikap, pengertian komitmen adalah kekuatan relatif dari keterlibatan karyawan dan identifikasi karyawan terhadap perusahaan di mana ia bekerja.

Welsch dan La Van (1981) menyatakan komitmen pada perusahaan adalah sebuah dimensi perilaku yang penting dan dapat digunakan untuk menilai keterikatan karyawan pada perusahaan. Hal ini didukung oleh Davis dan Newstrom (1989) yang menyatakan bahwa komitmen terhadap perusahaan adalah tingkat kemauan karyawan untuk mengidentifikasi dirinya pada perusahaan, dan keinginannya untuk melanjutkan partisipasi secara aktif dalam perusahaan tersebut.

Dalam penelitian ini komitmen dirumuskan sebagai suatu sikap yang menggambarkan orientasi karyawan terhadap perusahaan yang ditunjukkan dengan kesetiaan terhadap perusahaan, mengidentifikasi diri dan melibatkan diri dalam kegiatan perusahaan.

Steers dan Porter (1983) membagi komitmen ke dalam dua pendekatan utama, yaitu: (1) *attitudinal commitment*, yang

memandang komitmen sebagai sikap. Karyawan mengadakan identifikasi dengan tujuan dan nilai perusahaan dan berkeinginan untuk tetap menjadi anggota perusahaan guna memudahkan pencapaian tujuan. (2) *behavioral commitment*, yang memandang komitmen sebagai perilaku. Karyawan akan mempunyai komitmen terhadap perusahaan karena tergantung pada aktivitas masa lalunya, atau jika karyawan telah mempunyai banyak tabungan di perusahaan yang sulit atau tidak mungkin ditinggalkan. Pendekatan ini banyak didominasi oleh penelitian yang dilakukan oleh Becker (Oliver, 1990) yang menyatakan bahwa komitmen adalah sebagai akibat adanya taruhan sampingan (*side bets*), berjudi waktu, uang, status, ketrampilan, maupun fasilitas dari perusahaan. Pada pengertian ini seseorang karyawan terikat untuk melakukan sesuatu yang konsisten karena bila tidak, maka ia akan kehilangan semua investasi yang telah diberikan. Pada perkembangan selanjutnya, Meyer dan Allen menggabungkan kedua pendekatan tentang komitmen yaitu sikap dan perilaku, memodifikasinya ke dalam tiga bentuk konsep (Alrosyid, 1995), yaitu: (1) *affective attachment*, yaitu ketergantungan secara afeksi pada perusahaan sehingga merupakan kekuatan karyawan untuk mengidentifikasi diri, terlibat, dan senang menjadi anggota suatu perusahaan; (2) *perceived cost*, yaitu kecenderungan untuk konsisten pada aktivitas yang berdasarkan atas kerugian yang diderita karyawan sehubungan dengan terputusnya aktivitas; (3) *obligation*, yaitu suatu keyakinan mengenai tanggung jawab karyawan pada perusahaan. Kedua sudut pandang tentang komitmen yaitu sikap dan perilaku merupakan sudut pandang yang

tidak saling bertentangan. Kedua konsep tersebut sangat berguna untuk memahami komitmen. Komitmen berupa sikap memfokuskan pemahaman pada proses pemikiran individu tentang hubungan karyawan dengan perusahaan dalam hal kesamaan jalan antara nilai, norma, dan tujuan karyawan dengan milik perusahaan. Sebagaimana dirumuskan lebih dahulu oleh Steers dan Porter (1983) komitmen karyawan pada perusahaan mencakup banyak aspek yang dapat dikelompokkan ke dalam tiga aspek, yaitu: (1) suatu kepercayaan yang pasti dan penerimaan yang penuh atas nilai-nilai dan tujuan organisasi; (2) suatu keinginan untuk berusaha sekuat tenaga demi kepentingan organisasi; (3) suatu dorongan dan keinginan yang kuat untuk melebihi loyalitas yang bersifat pasif, tetapi mengandung hubungan yang aktif terhadap perusahaan karena individu mempunyai keinginan untuk memberikan sesuatu dari dirinya sendiri untuk menyokong kesejahteraan organisasi.

Di dalam penelitian ini komitmen karyawan lebih dipandang sebagai suatu sikap, memandang komitmen sebagai sesuatu yang bersifat afektif emosional. Komitmen karyawan adalah tingkat kekuatan identifikasi karyawan terhadap perusahaan yang didasarkan pada tiga aspek, yaitu: (1) suatu kepercayaan dan penerimaan yang penuh atas nilai-nilai dan tujuan perusahaan; (2) suatu keinginan untuk berusaha demi kepentingan perusahaan; (3) suatu dorongan dan keinginan untuk mempertahankan diri agar tetap menjadi anggota perusahaan.

Penelitian dilakukan berusaha untuk mengetahui faktor-faktor yang mendukung komitmen terhadap perusahaan. Wiener

(Muchinsky, 1987) menyebutkan komitmen terhadap perusahaan dipengaruhi oleh dua hal yaitu *personal predisposition*, dan *corporate intervention*. *Personal predisposition* mengandung pengertian kemampuan perusahaan menyeleksi orang-orang yang lebih mempunyai komitmen, sementara *corporate intervention* mengandung arti sejauh mana perusahaan mampu melakukan sesuatu yang membuat karyawan memiliki komitmen.

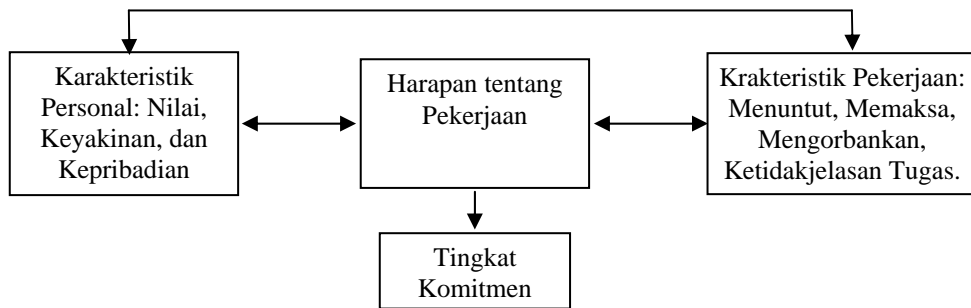
Steers dan Porter (1983), Mowday (Fukami dan Larson, 1984) membedakan faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen terhadap perusahaan menjadi empat kategori, yaitu: (1) *karakteristik personal*. Pengertian karakteristik personal mencakup: usia, masa jabatan, motif berprestasi, jenis kelamin, ras, dan faktor kepribadian. Sedang tingkat pendidikan berkorelasi negatif dengan komitmen terhadap perusahaan (Welsch dan La Van, 1981); (2) *karakteristik pekerjaan*. Karakteristik pekerjaan meliputi kejelasan serta keselarasan peran, umpan balik, tantangan pekerjaan, otonomi, kesempatan berinteraksi, dan dimensi inti pekerjaan; (3) *karakteristik struktural*. Faktor-faktor yang tercakup dalam karakteristik struktural antara lain ialah: derajat formalisasi, ketergantungan fungsional, desentralisasi, tingkat partisipasi dalam pengambilan keputusan, dan fungsi kontrol dalam perusahaan; (4) *pengalaman kerja*. Pengalaman kerja dipandang sebagai kekuatan sosialisasi yang penting, yang mempengaruhi kelekatan psikologis

karyawan terhadap perusahaan. Pengalaman kerja terbukti berkorelasi positif dengan komitmen terhadap perusahaan sejauh menyangkut taraf seberapa besar karyawan percaya bahwa perusahaan memperhatikan minatnya, merasakan adanya kepentingan pribadi dengan perusahaan, dan seberapa besar harapan-harapan karyawan dapat terpenuhi dalam pelaksanaan pekerjaannya (Steers dan Porter, 1983). Lebih jauh Welsch dan La Van (1981) menemukan hubungan positif antara komitmen organisasi dengan suasana partisipatif, kekuasaan, kesempatan promosi, usia, tingkat pekerjaan, jabatan, dan lama kerja sebagai pekerja profesional.

Pembentukan komitmen karyawan terhadap perusahaan diawali ketika karyawan mulai masuk dan menjadi anggota organisasi kerja perusahaan, dan perusahaan memulai tahap-tahap yang digunakan untuk membimbing karyawan mengenal nilai-nilai perusahaan dan bagaimana pekerjaan dilakukan (Caldwel, 1990). Mowday, Porter dan Steers (Miner, 1988) membagi tahap-tahap pembentukan komitmen perusahaan menjadi tiga tahap, yaitu:

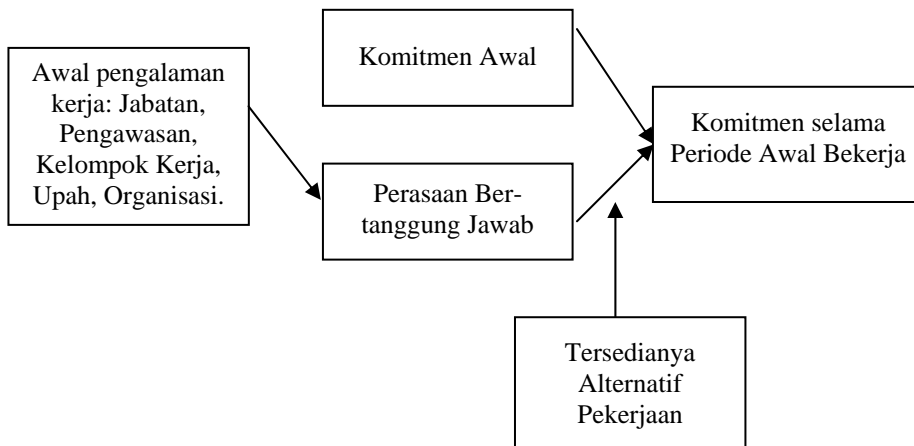
(1) komitmen awal atau *initial commitment*

Pada penjelasan ini tidak menyebutkan pembagian waktu dari setiap tahap, karena penggunaan waktu sebagai pedoman bekerja sangat bersifat relatif.



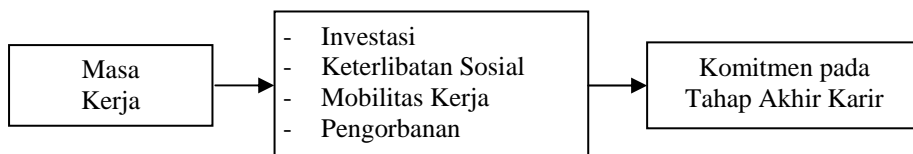
Gambar1: Proses Pembentukan Komitmen Masa Awal
(Sumber: Miner, 1988, hal. 234)

(2) komitmen selama bekerja *atau commitment during early employment*



Gambar 2: Komitmen Selama Awal Bekerja
(Sumber: Miner, 1988, hal. 234)

(3) komitmen selama perjalanan karir *atau commitment during late career.*



Gambar 3: Komitmen Pada Tahap Akhir Karir
(Sumber: Miner, 1988, Hal. 234)

Proses pembentukan komitmen awal terjadi sebagai akibat adanya interaksi antara karakteristik personal dengan karakteristik pekerjaan. Interaksi akan membentuk harapan-harapan karyawan tentang pekerjaannya. Tingkat komitmen karyawan terletak pada seberapa besar perbedaan antara karakteristik personal dengan karakteristik pekerjaan. Keseimbangan di antaranya merupakan prasyarat utama untuk membentuk komitmen. Proses kedua pembentukan komitmen terjadi setelah karyawan mulai bekerja. Selama bekerja, karyawan akan mempertimbangkan mengenai pekerjaan, pengawasan, upah, kelompok kerja, dan keadaan organisasi, sehingga akan menimbulkan perasaan bertanggung jawab pada diri karyawan. Proses pembentukan komitmen tahap ketiga terjadi dalam waktu yang relatif panjang sejak awal hingga menjelang akhir karir seseorang. Selama pengabdian pelaksanaan pekerjaan, menimbulkan banyak peristiwa, misalnya: investasi yang semakin besar, keterlibatan sosial semakin luas, mobilitas pekerjaan yang tinggi, dan adanya banyak pengorbanan. Peristiwa-peristiwa ini timbul bersamaan dengan meningkatnya jenjang karir, sehingga cukup kuat alasan bagi karyawan untuk tetap tinggal bersama perusahaan. Keluar dari pekerjaan akan sangat merugikan karyawan.

Komitmen terhadap perusahaan tercermin dalam kinerja karyawan, semakin tinggi komitmen karyawan, maka kinerjanya akan semakin baik. Di samping itu, komitmen karyawan juga akan terkait dengan masa kerja karyawan, absensi, *turn over*, prestasi kerja, dan produktifitas kerja (Steers dan Porter, 1983).

Komitmen terhadap perusahaan diasumsikan berkaitan dengan pelaksanaan program K3, yang memberikan rasa ketenangan dan kenyamanan bekerja pada karyawan. Ditinjau dari segi keilmuan, K3 dapat diartikan sebagai ilmu pengetahuan dan penerapannya guna mencegah kemungkinan terjadinya kecelakaan kerja dan penyakit yang disebabkan oleh pekerjaan di lingkungan kerja (Manulang, 1990). Suma'mur mengatakan keselamatan kerja adalah keselamatan yang bertalian dengan mesin, pesawat, alat kerja, bahan, dan proses pengolahannya, landasan tempat kerja, dan lingkungan serta cara-cara melakukan pekerjaan. Sedang definisi kesehatan kerja adalah merupakan spesialisasi dalam ilmu kesehatan beserta prakteknya yang bertujuan agar pekerja memperoleh derajat kesehatan yang setinggi-tingginya baik fisik, mental, maupun sosial, dengan usaha preventif dan kuratif, terhadap penyakit-penyakit atau gangguan-gangguan kesehatan yang diakibatkan faktor-faktor pekerjaan dan lingkungan kerja serta terhadap penyakit umum.

Flippo (1976) mengatakan program pencegahan kecelakaan kerja adalah suatu bagian utama dari fungsi pemeliharaan karyawan, yang merupakan satu bagian dari suatu program menyeluruh. Kondisi fisik karyawan dapat terganggu melalui penyakit, ketegangan, tekanan dan kecelakaan. Program kesehatan karyawan penting bagi perusahaan untuk memperhatikan kesehatan umum karyawan seperti kondisi fisik dan mental karyawan. Martoyo (Nugroho, 1999) menyebutkan pengertian keamanan karyawan adalah keadaan karyawan yang bebas dari rasa takut dan bebas dari segala kemungkinan

kecelakaan kerja. Kesehatan karyawan adalah kesehatan jasmani maupun rohani. Seseorang disebut sehat jasmani jika seluruh unsur organisme badaniah berfungsi secara normal dan baik, sedangkan sehat rohani apabila seseorang sudah berhasil mengadaptasikan dirinya pada perusahaan dimana ia bekerja, memiliki konsepsi yang akurat tentang kenyataan-kenyataan hidup, dan dapat mengatasi berbagai stres dan frustrasi. Dari uraian di atas maka dapat ditarik suatu pengertian bahwa program K3 adalah bagian dari sistem manajemen yang penerapannya berguna untuk mencegah kemungkinan terjadinya kecelakaan kerja dan penyakit yang disebabkan oleh pekerjaan dan lingkungan fisik.

Tujuan program K3, menurut Suma'mur (1995) diuraikan sebagai berikut: (1) melindungi karyawan atas hak keselamatannya dalam melakukan pekerjaan untuk kesejahteraan hidup, dan meningkatkan produksi, serta produktivitas nasional; (2) menjamin keselamatan setiap orang lain yang berada di tempat kerja; (3) pemeliharaan sumber produksi dan mempergunakannya secara aman dan efisien.

Guna meningkatkan produktivitas kerja sebagai salah satu tujuan penerapan program keselamatan dan kesehatan kerja, maka prinsip ergonomi harus diperhatikan, misalnya: mesin, alat, atau perlengkapan kerja yang disediakan harus disesuaikan dengan keadaan karyawan. Silalahi (1995) menyatakan, prinsip ergonomis ialah: letak peralatan, perlengkapan, dan benda yang menjadi bagian tak terpisahkan dari kegiatan rutin seorang karyawan harus sedemikian rupa, agar: (1) tidak terbuang waktu dan energi secara sia-sia, (2)

suasana kerja nyaman dan tidak melelahkan, (3) efisiensi kerja optimum dapat tercapai, dan (4) selamat dan sehat. Selain untuk mengurangi dan mencegah kecelakaan serta penyakit akibat kerja, program K3 juga bertujuan untuk menciptakan kondisi kerja yang sehat dan aman. Hal ini dikemukakan oleh Handoko (Nugroho, 1999) yang menyebutkan tujuan K3 adalah untuk memberikan kepada karyawan, kondisi kerja yang lebih sehat dan aman serta menjadi lebih bertanggung jawab atas kegiatan-kegiatan tersebut, terutama bagi perusahaan-perusahaan yang mengalami tingkat kecelakaan yang tinggi. Sehingga perumusan tujuan program K3 adalah mengurangi dan mencegah kecelakaan dan penyakit akibat kerja, sehingga karyawan dapat terlindungi, selamat, aman, dan dapat mencapai tingkat kesehatan setinggi-tingginya, serta menciptakan lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan sehat.

Kecelakaan kerja tidak terjadi secara kebetulan, melainkan ada sebabnya. Kecelakaan kerja pada umumnya disebabkan oleh dua faktor utama, yaitu: (1) tindakan yang tidak aman dari manusia itu sendiri (*unsafe action*) dan, (2) lingkungan kerja yang tidak aman (*unsafe condition*). Suma'mur (1992) menyatakan sebuah penelitian menunjukkan sebagian besar (sekitar 85%) kecelakaan kerja bersumber dari faktor manusia, yakni bekerja dengan cara yang tidak aman, dan hanya 15% disebabkan karena keadaan di luar manusia. Perilaku atau tindakan yang dapat mendatangkan kerugian (*unsafe action*) misalnya: tindakan yang bersifat sembrono, asal saja, semauanya sendiri, sikap masa bodoh, terlalu berani, dan bergurau. Perilaku lain yang dapat

mendatangkan kerugian ialah: ketergantungan pada alkohol dan narkotika, masalah pribadi yang dibawa ke tempat kerja, hubungan yang semakin individualistis, kemerosotan kecakapan dan kemampuan. Tindakan yang tidak selamat tersebut biasanya disebabkan oleh: kekurangan pengetahuan, ketrampilan, dan sikap; keletihan atau kebosanan kerja, dan manusia yang tidak sesuai secara ergonomis; dan adanya gangguan psikologis.

Kondisi yang tidak aman (*unsafe condition*) meliputi: suhu dan kelembaban udara yang ekstrem (terlalu panas atau dingin); kebersihan udara yang tidak terjaga; penerangan dan kuat cahaya yang tidak sesuai; kekuatan bunyi di atas ambang batas normal (> 85 dB); cara kerja yang tidak memperhatikan keamanan; buruknya keadaan mesin, perlengkapan; peralatan kerja dan bahan-bahan; serta lingkungan kerja yang tidak terpelihara dengan baik.

Silalahi dan Silalahi (1995) menyebutkan bahwa ada tiga penyebab seseorang karyawan melakukan tindakan tidak aman, yaitu: (1) karyawan tersebut tidak mengetahui tatacara kerja yang aman atau perbuatan-perbuatan berbahaya; (2) karyawan tidak mampu memenuhi persyaratan kerja sehingga terjadi tindakan di bawah standar, (3) karyawan mengetahui seluruh peraturan dan persyaratan kerja tetapi tidak mematuinya. Adapun faktor penyebab karyawan mengalami penyakit akibat kerja adalah: (1) golongan fisik: bunyi dan getaran yang bisa menyebabkan ketulian; suhu ruangkerja; radiasi sinar-sinar radio aktif; tekanan udara yang tinggi menyebabkan ketulian permanen; penerangan yang kurang baik; (2) golongan kimiawi: debu dan serbuk yang menyebabkan penyakit

pada saluran pernafasan; keracunan gas-gas seperti karbon monoksida, hidrogen sulfide, cairan beracun, uap dan kabut dari racun-racun; (3) golongan biologis: tumbuh-tumbuhan beracun atau menimbulkan alergi; penyakit dari hewan; (4) golongan fisiologis: konstruksi mesin atau peralatan yang tidak sesuai dengan mekanisme tubuh manusia; sikap kerja yang menimbulkan keletihan dan kelainan fisik; cara kerja yang membosankan atau melelahkan; (5) golongan psikologis: proses kerja yang rutin dan membosankan; hubungan kerja yang terlalu menekan atau menuntut; suasana kerja yang serba kurang aman.

Darmawang (1997) menyebutkan aspek-aspek keselamatan kerja yang perlu diperhatikan dalam menjaga keselamatan di tempat kerja ialah: (1) lingkungan kerja. Nitisemito (1996) menyatakan bahwa yang dimaksud dengan lingkungan kerja ialah segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.. Suma'mur (1995) menyatakan lingkungan kerja fisik mencakup faktor-faktor fisik dalam perusahaan antara lain: kebisingan, penerangan, suhu ruang kerja, radiasi, getaran, tekanan udara, dan aroma di tempat kerja. Sedang lingkungan kerja non fisik meliputi, antara lain: model hubungan antar manusia dalam perusahaan, *job description*, jenis kelamin, kepuasan kerja. (2) Mesin dan peralatan. Kondisi mesin dan peralatan kerja dapat berpengaruh baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kemungkinan timbulnya kasus kecelakaan kerja. Peralatan dan mesin kerja yang tidak ergonomis dapat cepat menimbulkan kelelahan bagi karyawan.

Peralatan yang baik adalah yang senantiasa siap dipergunakan oleh karyawan, baik peralatan kerja yang kecil maupun yang besar. Berkaitan dengan kondisi mesin dan peralatan ini Silalahi dan Silalahi (1995) mengatakan bahwa yang perlu diperhatikan ialah: (a) kondisi perlindungan/pengaman mesin-mesin dan perkakas, (b) kondisi alata-alat kerja. (c) Bahan yang digunakan. Bahan-bahan yang digunakan perlu dicermati, dan harus diperiksa terlebih dahulu agar tidak membahayakan kesehatan karyawan. (d) Keadaan dan kondisi karyawan. Telah terbukti dari penelitian bahwa kondisi kesehatan karyawan berpengaruh besar pada tingkat produktifitas kerja. Karyawan dengan kondisi fisik yang kurang sehat cenderung mengakibatkan menurunnya produktifitas kerja, menurunnya semangat kerja, cepat mengalami kelelahan, dan kurang konsentrasi. Kondisi seperti tersebut di atas memberikan peluang lebih besar pada terjadinya kecelakaan kerja. Selain kondisi fisik, kondisi psikis berpengaruh besar pula pada produktivitas kerja. (5) Cara kerja. Keberhasilan kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya sangat ditentukan oleh kebiasaan kerja yang benar. Kebiasaan kerja yang benar harus memperhatikan beberapa aspek, antara lain: peralatan yang digunakan, posisi kerja, dan penggunaan alat bantu. Sehubungan dengan ini Silalahi dan Silalahi (1995) menyatakan bahwa yang perlu diatur ialah: (a) selalu menerapkan prosedur kerja yang aman, (b) membuat prosedur tetap bagi kegiatan rutin, dan (c) memupuk kebiasaan bekerja menurut petunjuk buku manual.

Setiap karyawan dapat memiliki sikap mendukung maupun sikap tidak

mendukung terhadap program K3 perusahaan. Sikap mendukung timbul jika karyawan merasa bahwa program K3 perusahaan dapat memberikan kenyamanan, ketentraman, ketenangan, kesehatan dan keamanan pada karyawan. Sedang sikap tidak mendukung muncul jika program K3 perusahaan dirasakan tidak memberikan perasaan nyaman, tentaram, tenang dan aman pada keryawan saat bekerja. Sikap terhadap penerapan program K3 ditentukan oleh bagaimana sikap karyawan, pihak manajemen sebagai penanggung jawab pelaksana program K3, yang berperan merencanakan dan pengambilan keputusan. Sikap terhadap penerapan program K3 dapat berkembang baik lewat hubungan dan kerjasama yang baik antara pihak manajemen, karyawan, dan lingkungan sekitar perusahaan.

Sikap terhadap penerapan program K3, dan komitmen karyawan terhadap perusahaan merupakan suatu yang penting dalam pengelolaan karyawan. Komitmen tumbuh didahului dengan adanya niat untuk bekerja dalam organisasi. Karyawan yang mempunyai komitmen tinggi ditandai dengan tingkat kehadiran tinggi, keterlibatan aktif, keterikatan yang kuat dan berorientasi pada pencapaian tujuan. Sementara program K3 yang oleh karaywan dirasa atau dipandang efektif dan sesuai dengan prosedur akan menumbuhkan kepuasan dalam diri karyawan, sehingga dapat dijadikan alat prediksi terhadap komitmen karyawan. Sikap karyawan yang positif atau mendukung program K3 akan dapat meningkatkan produksi yang pada akhirnya akan dapat mendukung perusahaan dalam meraih tujuan yang telah ditetapkan. Sedang sikap negatif muncul karena kurang atau tidak

terjaminnya keselamatan dan kesehatan dalam bekerja akan mendatangkan ketidaknyamanan dalam bekerja yang pada akhirnya akan tercermin melalui tindakan pemogokan, absensi yang tinggi, bahkan *turn over*. Robbins (1986) menyebutkan bahwa komitmen karyawan dipengaruhi oleh fasilitas yang diberikan perusahaan seperti keamanan pekerjaan, tunjangan, dan lingkungan kerja. Penelitian Zohar (1980) menunjukkan bahwa perusahaan dengan 'iklim keselamatan' akan menciptakan lingkungan kerja yang aman dibandingkan dengan perusahaan tanpa "iklim keselamatan". Perusahaan yang menetapkan keselamatan kerja sebagai suatu prioritas dapat meningkatkan perilaku keselamatan kerja dan mengurangi angka kecelakaan kerja (Riggio, 1990). Ada beberapa faktor yang dapat mendukung terbentuknya komitmen karyawan terhadap perusahaan, misalnya: situasi kerja, rasa percaya dan keyakinan terhadap manajemen perusahaan. Hal ini lebih banyak dipengaruhi oleh sikap karyawan terhadap manajemen yang dijalankan dalam perusahaan, termasuk di dalamnya ialah penerapan program K3 (Miner, 1988). Ditambahkannya bahwa terdapat keterkaitan antara komitmen karyawan dengan absensi, kualitas maupun kuantitas *output* perusahaan. Riggio (1990) menandakan bahwa komitmen terhadap perusahaan berhubungan dengan tingkat absensi yang tinggi dan *turn over* karyawan karena komitmen menyangkut perasaan yang dimiliki karyawan. Dengan adanya komitmen maka akan terjalin hubungan yang aktif antara karyawan dengan pimpinannya, dan dengan perusahaan tempat kerjanya, sehingga karyawan bersedia memberikan sesuatu atas kemauannya sendiri agar dapat

mendukung tercapainya tujuan perusahaan (Steers, 1988).

Beberapa faktor lain dapat mempengaruhi komitmen karyawan terhadap perusahaan, yaitu karakteristik personal, karakteristik pekerjaan, karakteristik struktural, dan pengalaman kerja (Steers dan Porter, 1983). Penelitian Mowday dan Gordon (Fukami dan Larson, 1984) menemukan bahwa faktor lama kerja berkorelasi positif dengan komitmen, sehingga dapat dikatakan bahwa semakin lama masa kerja seseorang dalam suatu perusahaan maka akan semakin tinggi pula komitmennya pada perusahaan. Cascio dan Valensi (1977) berpendapat bahwa kesanggupan karyawan menyelesaikan sesuatu pekerjaan tidak hanya ditentukan oleh inteligensi dan umur, tetapi diwarnai pula oleh pengalaman dan lingkungan kerja.

Bilamana pendapat tersebut di atas dikaitkan dengan penerapan program K3, maka tingkat komitmen karyawan terhadap perusahaan akan dipengaruhi oleh sikap karyawan terhadap perusahaan, yang mencakup penerapan program K3. Positif negatifnya sikap karyawan akan ditentukan bagaimana karyawan merasakan kenyamanan, keamanan dan ketenangan pada saat bekerja di dalam lingkungan kerjanya. Sikap positif akan muncul bilamana karyawan merasakan penerapan program K3 membuat dirinya nyaman, lebih terindungi keselamatannya, dan akan memunculkan suatu perilaku yang positif pula. Bila karyawan tidak merasakan yang demikian maka akan timbul perilaku negatif, yang pada akhirnya akan menyebabkan tingginya absensi, dan kemungkinan melakukan *turn over*.

Dalam penelitian ini rumusan hipotesis yang akan diuji kebenarannya berbunyi sebagai berikut: “Ada hubungan positif antara sikap terhadap penerapan program keselamatan dan kesehatan kerja dengan komitmen karyawan terhadap perusahaan.” Karyawan yang mempunyai sikap positif terhadap penerapan program K3, akan memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan.

METODE

Subyek

Penelitian dilaksanakan di sebuah industri semen yang berlokasi di daerah Jawa Barat. Industri semen ini menghasilkan berbagai jenis semen, dari jenis semen biasa yang dikenal dengan istilah semen abu-abu; semen dengan formula khusus yang digunakan untuk pembangunan bendungan, dermaga, dan landasan udara; semen dengan kualitas kebal terhadap sifat korosif; dan *oil well cement* yaitu semen yang dipergunakan pada pengeboran sumur minyak dengan kedalaman mencapai 2.500 meter di bawah permukaan bumi.

Di dalam industri ini bahaya yang potensial ialah: *electric risk*, yaitu resiko kecelakaan kerja yang berhubungan dengan kejutan listrik, misalnya tersengat aliran listrik yang berasal dari alat listrik yang berkualitas kurang baik; *mechanical risk*, yaitu kecelakaan kerja yang disebabkan oleh mesin atau peralatan kerja, misalnya: jari terjepit gagang *jack* dengan mesin bor; *chemical risk* yaitu resiko kerja yang disebabkan oleh bahan-bahan kimia, misalnya: gangguan pernafasan akibat terlalu banyak meng-

hirup uap-uap asam (Pedoman K3, PTSC, 1999))

Kondisi pelaksanaan program K3 di perusahaan ini cukup menarik untuk diperhatikan, mengingat dalam jangka waktu kurang lebih 40 bulan, terjadi 101 kasus kecelakaan, dengan rincian 68 kasus kecelakaan ringan, dan 33 kasus kecelakaan berat (Dept PSPLK PTSC, 1999). Hal ini tentu saja masih jauh dari sasaran yang ingin dicapai dengan pelaksanaan program K3, yaitu pencapaian minimum 1.500.000 jam kerja tanpa kecelakaan kerja.

Karyawan di divisi operasi yang berstatus karyawan tetap, baik di bagian staf maupun non staf terlibat dalam kegiatan penelitian ini. Jumlah seluruhnya sebanyak 100 orang, dari 115 bendel skala yang dibagikan.

Alat Pengumpul Data

Dalam penelitian ini digunakan dua skala, yaitu skala sikap terhadap penerapan program K3 yang memuat aspek-aspek: lingkungan kerja, keadaan mesin dan peralatan, bahan yang digunakan, keadaan, dan kondisi karyawan, cara kerja karyawan, pelayanan kesehatan. Skala ini telah diujicoba, dari 55 butir yang terdiri atas butir *favorable* dan *unfavorable*, diperoleh 41 butir valid dengan indeks validitas internal (r_{bt}) antara r_{bt}= 0.192 sampai dengan r_{bt}= 0.572 (p< 0.05), dengan uji reliabilitas menggunakan teknik analisis varians Hoyt ditemukan indeks reliabilitas r_{tt}= 0,843. Sedang untuk skala kedua ialah skala komitmen karyawan terhadap perusahaan. Skala ini disusun berdasar pada aspek kepercayaan dan penerimaan yang penuh atas nilai-nilai dan tujuan perusahaan, keinginan untuk berusaha

demi kepentingan perusahaan, dan dorongan, serta keinginan untuk mempertahankan diri agar tetap menjadi anggota perusahaan tersebut. Skala ini merupakan adaptasi dari *Organizational Commitment Questionnaire* yang dirumuskan oleh Steers dan Porter (1983) dan dimodifikasi sesuai kebutuhan oleh Ningsih (1995). Skor yang diperoleh dari skala ini menunjukkan bahwa seseorang memiliki skor tinggi berarti mempunyai komitmen yang baik terhadap perusahaan, dan sebaliknya. Indeks validitas butir diperoleh berkisar antara $r_{bt} = 0.187$ sampai dengan $r_{bt} = 0.698$ ($p < 0.05$.) Sedang reliabilitas diperoleh dengan menggunakan teknik analisis varians dari Hoyt diperoleh hasil, $r_{tt} = 0.969$. Kedua skala diujicobakan dengan menggunakan subyek sebanyak 85 orang karyawan di bagian produksi.

Hasil analisis data

Setelah melalui uji asumsi, yaitu uji normalitas sebaran untuk persepsi terhadap program K3 (Kai kuradrat= 4,416; $p > 0.05$); komitmen terhadap organisasi (Kai kuadrat= 6,327; $p > 0,05$) dan uji linearitas hubungan antara dua variabel diperoleh hasil ($F_{beda} = 0,040$; $p > 0,05$). Hasil skoring dua skala yang disebarkan kepada 100 subyek kemudian dianalisis dengan menggunakan teknik korelasi *product moment* diperoleh hasil: $r = 0,381$; $p < 0,01$. Berdasar hasil ini maka hipotesis yang diajukan diterima, yaitu ada hubungan antara persepsi terhadap pelaksanaan program K3 dengan komitmen karyawan terhadap perusahaan.

Tabel . Deskripsi Data Penelitian

| Variabel | Rerata Empirik | Nilai Minimum | Nilai Maksimum | SD | Nilai Minimum | Nilai Maksimum | Rerata Hipotetik |
|----------|----------------|---------------|----------------|-------|---------------|----------------|------------------|
| X1 | 150,92 | 110 | 185 | 12,56 | 41 | 205 | 123 |
| X2 | 190,94 | 136 | 243 | 19,16 | 52 | 260 | 156 |

Keterangan:

X1: Sikap terhadap Penerapan Program K3

X2: Komitmen Karyawan terhadap Perusahaan

Diskusi

Hasil analisis data menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dapat diterima, yang berarti bahwa sikap karyawan terhadap penerapan program K3 dapat digunakan untuk melakukan prediksi terhadap tingkat komitmen karyawan.

Hasil ini sejalan dengan pendapat Wiener (Muchinsky, 1987) yang menyatakan bahwa komitmen terhadap perusahaan dipengaruhi oleh dua hal yaitu *personal predisposition* dan *corporate intervention*. *Corporate interventiin* mengandung arti sejauh mana perusahaan mampu melakukan sesuatu yang membuat karyawan lebih memiliki komitmen. Intervensi ini salah satunya adalah

kebijakan perusahaan dalam menyediakan keselamatan dan kesehatan kerja karyawan dengan menerapkan program K3 dan pembentukan P2K3 di perusahaan. Dalam hal ini, ketika seseorang karyawan merasakan bahwa kesehatan dan kesehatannya dalam bekerja diperhatikan oleh perusahaan, maka hal itu akan menumbuhkan kepercayaan terhadap perusahaan. Selanjutnya kepercayaan tersebut membuat seseorang karyawan berusaha untuk memberikan sesuatu dari dirinya kepada kepentingan perusahaan dan berusaha untuk tetap menjadi anggota dalam perusahaan tersebut.

Kenyataan ini juga sesuai dengan pendapat Steers dan Porter (1983) yang menyatakan bahwa komitmen mengandung: suatu kepercayaan, dan penerimaan atas nilai dan tujuan perusahaan, berusaha demi kepentingan perusahaan dan keinginan untuk mempertahankan diri agar tetap menjadi anggota perusahaan.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan apa yang dikemukakan oleh Flippo (1976) yang menyatakan bahwa program pencegahan kecelakaan kerja adalah suatu bagian utama dari fungsi pemeliharaan karyawan, yang merupakan satu bagian dari program perusahaan secara keseluruhan. Pemeliharaan kesehatan dan keselamatan kerja karyawan mempunyai sasaran agar karyawan dalam melaksanakan tugasnya sehari-hari dapat berjalan lancar dan terlindung dari hal-hal yang dapat mengancam fisik maupun jiwanya. Pemeliharaan keselamatan dan kesehatan karyawan baik menyangkut fisik maupun mental akan tercermin dalam kinerjanya. Pelaksanaan program K3 yang baik membuat karyawan lebih jarang mangkir, tercipta lingkungan kerja yang lebih

nyaman sehingga karyawan merasa aman, kondisi fisik lebih sejahtera sehingga dapat bekerja dalam jangka waktu yang lebih lama tanpa kelelahan yang berarti. Program K3 yang buruk akan menimbulkan tingginya angka kecelakaan kerja, karyawan tidak datang bekerja, atau terlambat, *turn over* tinggi, dan buruknya hubungan antara atasan bawahan, dan antara rekan sekerja.

Nilai rerata empirik variabel sikap terhadap penerapan program K3, MEK3 = 150,92. Nilai rerata tersebut ternyata berada jauh di atas nilai rerata hipotetik: MHK3= 123. Hal ini berarti bahwa sikap karyawan terhadap program K3 dapat dikatakan tinggi. Tingginya tingkat sikap karyawan tersebut disebabkan karyawan menilai pihak perusahaan telah berusaha memperhatikan masalah keselamatan dan kesehatan kerja karyawan. Akan tetapi hasil ini tidak sejalan dengan angka kecelakaan yang ditunjukkan oleh data di depan, kemungkinan kecelakaan disebabkan oleh kondisi yang tidak aman yang masih muncul di perusahaan. Sehingga masih perlu mendapatkan perhatian yang lebih tinggi.

Beberapa faktor lain, misalnya: masa kerja, kesempatan promosi, usia, tingkat pekerjaan dan kekuasaan, mempengaruhi komitmen karyawan terhadap perusahaan (Welsch dan La Van, 1981). Steers dan Porter (1983), Fukami dan Larson 1984) di dalam penelitiannya mengenai komitmen menemukan beberapa faktor yang berpengaruh, yaitu: (1) karakteristik personal, misalnya: umur, masa kerja, motivasi berprestasi, dan tingkat pendidikan, (2) karakteristik pekerjaan, misalnya: pengayaan jabatan, kesesuaian peran; (3) karakteristik struktural, misalnya: derajat

formalisasi, dan fungsi kontrol dalam organisasi, dan (4) sifat dan kualitas pengalaman kerja.

Hubungan positif antara sikap terhadap penerapan program K3 dengan komitmen karyawan terhadap perusahaan menunjukkan pertanda bahwa program K3 telah dipersepsi secara positif dan dipandang efektif, aman dan sesuai dengan prosedur yang akan menimbulkan perasaan tenang, aman dan nyaman pada diri karyawan saat bekerja sehingga menimbulkan kepercayaan bahwa perusahaan benar-benar memperhatikan minat dan harapan karyawan terkait dengan pekerjaannya. Dengan demikian, karyawan akan lebih bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaannya. Hasil penelitian ini senada dengan pendapat Vaughn (Nugroho, 1990) yang menyatakan bahwa adanya rasa aman terhadap pekerjaan akan membuat karyawan lebih dapat berkonsentrasi dalam menjalankan pekerjaannya. Demikian juga penelitian Zohar (1980) yang menemukan bahwa dengan 'iklim keselamatan' yang ditumbuhkan dalam perusahaan akan menciptakan lingkungan kerja yang aman dibandingkan dengan perusahaan "tanpa iklim keselamatan". Perusahaan yang menerapkan keselamatan kerja sebagai satu prioritas dapat meningkatkan perilaku keselamatan kerja, dan mengurangi kecelakaan kerja (Riggio, 1990)

Sikap positif karyawan dalam penerapan program K3 berkaitan dengan komitmen karyawan terhadap perusahaan. Nilai rerata empirik untuk variabel komitmen karyawan terhadap perusahaan MEK= 190,94 berada di atas rerata nilai hipotetik MHK= 156. Hasil ini menunjukkan bahwa sebagian besar subyek penelitian termasuk dalam kelompok yang

memiliki tingkat komitmen cukup tinggi. Hal ini terjadi karena pembentukan komitmen terjadi setelah karyawan mulai bekerja. Selama bekerja, karyawan akan mempertimbangkan mengenai pekerjaan, pengawasan, gaji, kelompok kerja, serta keadaan perusahaan yang membuat karyawan mengembangkan perasaan bertanggung jawab. Setelah karyawan dalam waktu relatif lama melaksanakan pekerjaan, maka akan timbul banyak kejadian, misalnya investasi, keterlibatan sosial, mobilitas pekerjaan dan juga pengorbanan-pengorbanan yang diberikan. Dengan kondisi yang demikian maka kuat alasan karyawan untuk tetap tinggal di perusahaan. Keinginan meninggalkan atau keluar akan sangat merugikan karyawan. Selain itu, komitmen karyawan terhadap perusahaan dapat meningkat tergantung pada peran perusahaan dalam memenuhi harapan karyawan, salah satunya ialah terpenuhinya kebutuhan akan keselamatan dan kesehatan dalam bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Alrosyid, N. H. 1995. Hubungan Antara Human Relations dengan Komitmen Karyawan pada Perusahaan. *Skripsi*. Yogyakarta: Fakultas Psikologi Universitas Gadjah Mada.
- Azwar, S. 1997. *Sikap Manusia: Teori dan Pengukurannya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar Offset.
- , 1999. Data Kecelakaan Kerja 1996 – 1999. Bogor: Departemen PSPLK. PT Semen Cibinong, Bogor..
- Caldwel, F.D., Chatman, A.J., dan O'Reilly, A.C. 1990. *Building Organizational Commitment: A Multifirm*

- Study. *Journal of Occupational Psychology*, Vol. 63, 245-261.
- Cascio, W.F. dan Enzo, R.V. 1977. Behaviorally Anchored Rating Scales: Effects of Education and Job Experiences of Raters dan Ratees. *Journal of Applied Psychology*, Vo.. 62, No. 3.
- Darmawang, 1977. Persepsi terhadap Pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Kaitannya dengan Kinerja Karyawan. *Tesis*. Yogyakarta: Prrogram Pasca Sarjana Universitas Gadjah Mada.
- Davis, K dan Newstrom, J. W. 1989. *Human Behavior at Work: Organizational Behavior*. Singapore: McGraw-Hill Book Company Ltd.
- Flippo, E.B. 1976. *Principles of Personnel Management*. New York: McGraw Hill Inc.
- Fukami, C. V. dan Larson, E. W. 1984. Commitment to Company and Union: Parallel Modes. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 69, No. 3, p. 367 – 371.
- Gerungan, W. A. 1978. *Psikologi Sosial*. Jakarta: PT Eresco.
- Manulang, S. H. 1990. *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Miner, J. B. 1988. *Organizational Behavior: Performance and Productivity*. New York: Random House Inc.
- Mowday, R. T., Porter, L. W. dan Steers, R. M. 1982. *Employee Organization Lingkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism and Turnover*. London: Academic Press Inc.
- Muchinsky, P. M. 1987. *Psychology Applied to Work: An Introduction to Industrial and Organizational Psychology*. Chicago: The Dorsey Press
- Nitisemito, A. S. 1996. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Ningsih, S. N. 1995. Hubungan Antara Budaya Perusahaan dengan Keikatan Karyawan terhadap Perusahaan. *Skripsi*. Yogyakarta: Fakultas Psikologi Universitas Gadjah Mada.
- Nugroho, M. I. 1999. Hubungan Antara Persepsi Karyawan terhadap Kualitas Program Kseelamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Perusahaan dengan Prestasi Kerja Karyawan bagian Produksi PT Bintang Alam Semesta. *Skripsi*. Yogyakarta: Fakultas Psikologi Universitas Gadjah Mada.
- Oliver, N. 1990. Rewards, Investment, dan Organizational Commitment: Empirical Evidence dan Theroitical. *Journal of Occupatioan Psychology*, Vol. 63, 19 – 31.
- Riggio, R. E. 1990. *Introduction to Industria/Organizational Psychology*. London: Scatt Foresman dan Company.
- Robbins, S. P. 1986. *Organizational Behavior: Concepts, Controversies and Applications*. Engelwood Cliffts: Prentice Hall Inc.
- Silalahi, B. N. B. dan Silalahi, R.B . 1995. *Manajemen Keselematan dan Kesehatan Kerja*. Jakarta: PT Pustaka Binaman Pressindo.
- Steers, R. M. and Porter, L. W. 1983. *Motivation and Work Behavior*. New York: McGraw Hil Book Co.

- Steers, R. M. 1988. *Introduction to Organizational Behavior*. Chicago: Scatt Foresman and Company.
- Suma'mur, P. K. 1992. *Higine Perusahaan dan Kesehatan Kerja*. Jakarta: CV Haji Mas Agung.
- _____, 1995 *Keselamatan Kerja dan Pencegahan Kecelakaan*. Jakarta: PT. Gunung Agung.
- Welsch, H. P. dan La Van, H. 1981. Iner Relationship Between Organizational Commitment and Job Characteristics, Job Satisfaction, Professional Behavior, and Organizational Climate. *Journal of Human Relation*. Vol. 34, No.. 12, p. 1079 -1089.
- Zohar, D. 1980. Safety Climate in Industrial: Theoretical and Applied Implication. *Journal of Applied Psychology*, Vol 65, No. 1, p. 96 -102.