

Pengaruh Lingkungan Kerja, Keselamatan Kesehatan Kerja (K3), Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Melalui Komitmen Organisasional Pada Karyawan Pabrik Pt. Rafi Kamajaya Abadi Di Kabupaten Melawi

Dini Sukma Wardhani¹, Ahmad Shalahuddin², M. Irfani Hendri³

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tanjungpura, Jl. Prof. Dr. H. Hadari Nawawi, Kota Pontianak, Kalimantan Barat, 78124

*Email : dinisukmawardhani@gmail.com

(Diterima 20 Maret 2024; Disetujui 20 April 2024; Dipublikasikan 25 April 2024)

Abstrak

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif. Ada lima variabel yang digunakan dalam penelitian ini, Lingkungan Kerja (X_1), Kesehatan Keselamatan Kerja (X_2), Kompensasi (X_3), Komitmen Organisasional (Z) dan Kinerja (Y). Pengumpulan data diperoleh melalui penyebaran data kuesioner secara offline dan online kepada karyawan Pabrik PT. Rafi Kamajaya Abadi di Kabupaten Melawi. Sampel yang digunakan adalah 60 responden. Analisis data yang digunakan adalah analisis jalur dan analisis deskriptif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional, keselamatan kesehatan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional, kompensasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, keselamatan kesehatan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, komitmen organisasional mampu memediasi pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan, namun komitmen organisasional tidak mampu memediasi variable keselamatan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: Lingkungan Kerja, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Kompensasi, Komitmen Organisasional, Kinerja karyawan.

PENDAHULUAN

Industri perkebunan kelapa sawit di Indonesia berkembang sangat pesat dengan menunjukkan adanya perubahan besar pada perekonomian di Indonesia khususnya pada bidang perkebunan. Berdasarkan data BPS, pada tahun 2021 Kalimantan barat menghasilkan produksi *Crude Palm Oil* (CPO) sebanyak 1,5 juta ton. Berdasarkan data BPS Kalimantan Barat, Kabupaten Melawi merupakan kabupaten dengan hasil produksi CPO urutan kelima di Kalimantan barat dengan hasil produksi mencapai 100.592 ton pada tahun 2021. PT. Rafi Kamajaya Abadi sebagai salah satu perusahaan perkebunan kelapa sawit yang berada di Kabupaten Melawi Kalimantan Barat. Dalam menjalankan suatu bisnis, perusahaan membutuhkan berbagai macam sumber daya seperti modal dan material serta sumber daya manusia yaitu karyawan. Sumber daya manusia memiliki peran penting dalam suatu organisasi atau perusahaan. Pabrik PT. Rafi Kamajaya Abadi terdiri dari berbagai macam divisi yang memiliki tugas dan tanggung jawab berbeda-beda. Setiap karyawan di divisi-divisi yang ada tentunya harus diduduki oleh karyawan yang berkompeten yang mampu menguasai dan memahami tanggung jawabnya pada posisi tersebut

*corresponding authors e-mail : dinisukmawardhani@gmail.com

Online ISSN: 2721-4230 | Print ISSN: 2721-4281

DOI : <https://dx.doi.org/10.26418/ejme.v12i2.77675>

Kinerja adalah suatu hasil kerja yang menunjukkan kualitas dan kuantitas yang telah dicapai oleh seorang karyawan atau anggota organisasi dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang dimilikinya (Robert, 2017). Penelitian yang dilakukan oleh Rusdayanti (2017), menyatakan bahwa beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah lingkungan kerja, keselamatan kerja, dan kompensasi.

Lingkungan kerja adalah sarana dan prasarana yang berada di sekitar karyawan saat sedang melakukan pekerjaan dan dapat mempengaruhi aktivitas kerja. Sunarsi et al (2020) menyatakan bahwa lingkungan kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan observasi yang telah peneliti lakukan, ditemukan beberapa masalah yang terjadi pada lingkungan kerja yaitu kurangnya pendingin udara, tingkat kebisingan yang tinggi dan aroma limbah yang kurang nyaman yang berada dekat dengan mess karyawan. Penelitian ini penting dilakukan agar perusahaan dapat mengevaluasi dan mengatasi permasalahan yang terjadi terkait lingkungan kerja, beberapa dampak negatif dapat muncul jika permasalahan tidak segera ditangani. Apabila lingkungan kerja mendukung dan tersedia dengan baik, maka akan memberikan kenyamanan terhadap karyawan sehingga dapat bekerja dengan optimal tanpa ada gangguan.

Keselamatan kesehatan kerja (K3) merupakan segala upaya yang dilakukan untuk mencegah, menaggulangi dan mengurangi segala macam resiko kecelakaan kerja yang terjadi pada aktivitas dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja dicantumkan dalam Pasal 86 dan pasal 87 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, bahwa setiap pekerja mempunyai hak memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja. Fenomena yang terjadi pada pabrik PT. Rafi Kamajaya Abadi terkait keselamatan dan kesehatan kerja adalah belum terpasangnya rambu-rambu bahaya, sirene tanda bahaya, alat pemadam kebakaran, dan alat pelindung diri (APD) yang belum lengkap. Permasalahan ini perlu diteliti karena program K3 sangat penting untuk dilaksanakan di tempat kerja karena setiap pekerja senantiasa berhadapan dengan potensi bahaya (hazards potential) yang bersumber dari pekerjaan dan/atau lingkungan kerja yang berisiko menyebabkan kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja (occupational diseases and injuries). Jika permasalahan tidak segera diatasi, maka risikonya adalah terjadi kecelakaan kerja. Penelitian yang dilakukan oleh (Maulidina, 2019) menyatakan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh terhadap kinerja.

Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas jasa dan kerja keras yang telah diberikan karyawan terhadap perusahaan (Sedarmayanti et al., 2019). Pemberian kompensasi sangat penting untuk menunjang kepuasan kerja dan motivasi kerja agar produktivitas semakin baik. Perusahaan perlu memperhatikan kompensasi sebagai bayaran atau imbalan yang layak sebagai penghargaan atas kerja keras karyawan. PT. Rafi Kamajaya Abadi merupakan perusahaan penanaman modal asing yang dimiliki oleh warga negara Malaysia dan berada dibawah naungan PT Ikhasas Indo Makmur. Penelitian ini perlu diteliti karena peneliti ingin mengetahui apakah kompensasi yang diterima karyawan sudah sesuai dengan peraturan UU Cipta Kerja di Indonesia. Semakin baik kompensasi yang diberikan kepada karyawan dapat memberikan timbal balik terhadap kinerja yang diperoleh oleh di PT. Rafi Kamajaya

Abadi. Prima Salam et al (2022) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Peneliti ingin mengetahui apakah kompensasi yang diterima karyawan dapat memberikan timbal balik terhadap kinerja yang diperoleh oleh di PT. Rafi Kamajaya Abadi.

Komitmen Organisasional turut berperan dalam mencapai tujuan organisasi. Komitmen organisasional merupakan suatu sikap loyalitas yang diberikan karyawan terhadap organisasi (Robbins, 2017). Penelitian ini perlu dilakukan untuk melihat dan mengetahui bagaimana kesetiaan karyawan terhadap perusahaan. Komitmen organisasional karyawan dapat dilihat dari tingkat kemangkiran dan turnover karyawan. Semakin tinggi tingkat kemangkiran dan turnover menunjukkan rendahnya komitmen karyawan terhadap perusahaan. Penelitian yang dilakukan oleh (Nadhifa Faisal, 2019) menyatakan bahwa lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional.

Atas dasar belakang diatas, maka peneliti ingin mengetahui apakah kinerja pada PT. Rafi Kamajaya Abadi di pengaruhi oleh lingkungan kerja, K3 dan kompensasi serta apakah komitmen organisasional turut berperan didalamnya. Sehingga peneliti merumuskan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Keselamatan Kesehatan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Melalui Komitmen Organisasional pada Karyawan Pabrik PT. Rafi Kamajaya Abadi di Kabupaten Melawi”**.

KAJIAN LITERATUR

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang berada di sekitar lingkungan tempat bekerja yang dapat mempengaruhi pekerja dalam menjalankan tugas seperti temperature udara, pencahayaan, kelembaban, kebersihan, perlengkapan alat-alat kerja dan keadaan sosial lainnya yang berdampingan dengan lokasi bekerja (Afandi, 2018). Menurut (Affandi 2018), lingkungan kerja memiliki beberapa indikator yaitu udara, warna, pencahayaan dan suara. Terdapat faktor-faktor yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja menurut (Sedarmayanti,2018) diantaranya yaitu hubungan kerja, tingkat kebisingan, peraturan kerja, penerangan, siklus udara dan keamanan.

Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) yaitu suatu upaya dalam mengurangi resiko kecelakaan dan penyakit akibat kerja yang pada hakikatnya tidak bisa dipisahkan antara Keselamatan dengan Kesehatan (Eflin *et al.*, 2021). K3 diatur dalam UU Keselamatan Kerja No1 tahun 1970. Kesehatan dan keselamatan kerja merupakan hak yang harus diberikan dan dimiliki karyawan sebagai antisipasi apabila terjadi kecelakaan kerja yang dapat merugikan dua pihak antara perusahaan dan tenaga kerja. Menurut Swasto dalam (Rahayu, 2017) mengemukakan bahwa indikator kesehatan dan keselamatan kerja terdiri dari: 1) Mengawasi Tingkat Keselamatan dan Kesehatan Kerja, 2) Pencegahan Kecelakaan, dan 3) Program Kesehatan.

Kompensasi

Kompensasi adalah bayaran yang diberikan kepada karyawan atas dasar hal-hal yang berhubungan dengan pekerjaan karyawan (Dessler, 2017). Adapun menurut (Sedarmayanti 2019) kompensasi adalah segala sesuatu yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kinerja yang telah diberikan karyawan terhadap perusahaan. Dessler (2017) mengemukakan bahwa kompensasi terdiri dari kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Menurut (Sinambela, 2016) terdapat beberapa hal yang menjadi indikator dari kompensasi, yaitu Upah dan Gaji, insentif, tunjangan dan fasilitas.

Komitmen Organisasional

Komitmen organisasional merupakan suatu sikap loyalitas yang diberikan karyawan terhadap organisasi melalui berbagai macam tindakan seperti bersedia untuk menjalankan nilai-nilai organisasi, memiliki kemauan untuk berusaha menjadi anggota yang baik bagi organisasi dan memiliki keinginan untuk bertahan di dalam organisasi (Robbins, 2017). Allen dan Meyer (1991) mengatakan bahwa karyawan yang memiliki komitmen akan bekerja penuh dedikasi, yang membuat karyawan memiliki keinginan untuk memberikan tenaga dan tanggung jawab yang lebih untuk menyokong kesejahteraan dan keberhasilan organisasi tempatnya bekerja. Menurut Allen dan Meyer (1997), terdapat tiga dimensi dari komitmen organisasional yaitu komitmen afektif, komitmen normatif dan komitmen kontinyu.

Kinerja

Kinerja adalah suatu hasil kerja yang menunjukkan kualitas dan kuantitas yang telah dicapai oleh seorang karyawan atau anggota organisasi dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang dimilikinya (Robert, 2017). Kinerja adalah hasil keseluruhan dari kegiatan yang telah atau belum dilakukan pegawai baik secara individu maupun kerja kelompok. Faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi. Menurut (Mathis, R. L., *et al* 2015), indikator kinerja dapat diukur dari Kuantitas, Kualitas, Ketepatan waktu, Kehadiran, dan Kemampuan bekerja sama.

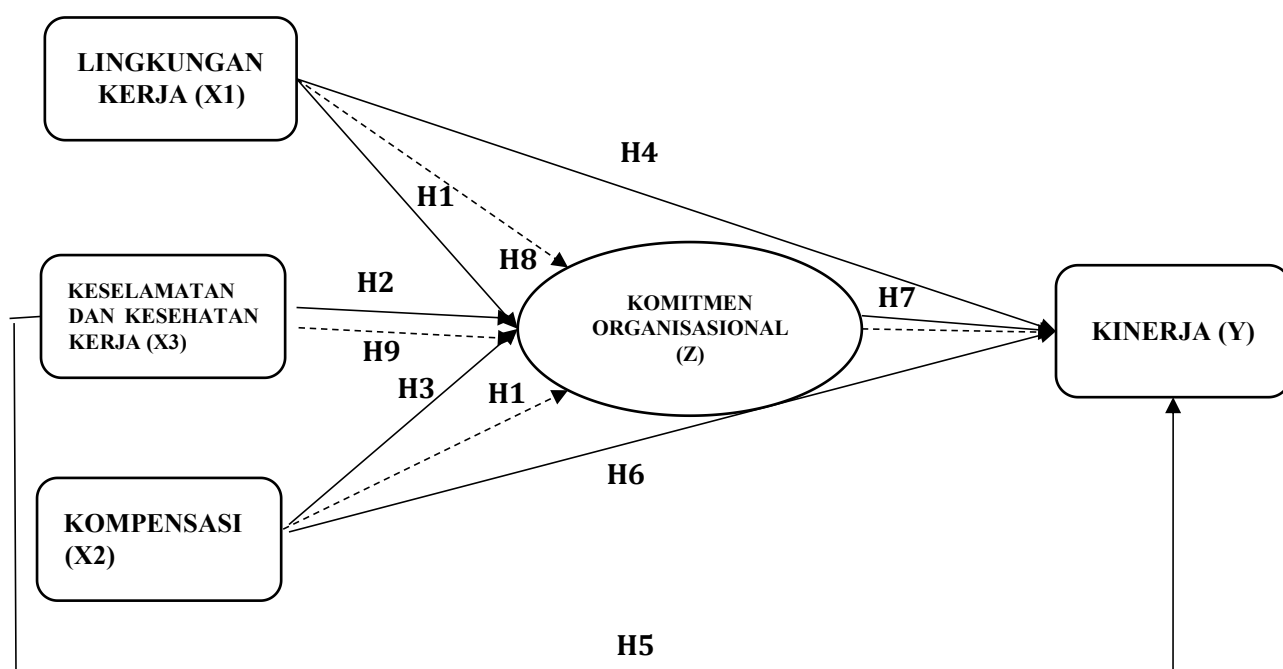
Kajian Empiris

Penelitian yang dilakukan oleh (Alvina & Djastuti, 2018) dalam penelitian yang berjudul Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. Hasil penelitian ini adalah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi, budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi, dan kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi serta kepuasan kerja terbukti memediasi hubungan antara lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasi. Penelitian selanjutnya yang dilakukan oleh (Putu Rika Anggreni *et al.*, 2023) dengan judul Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir terhadap Komitmen Organisasional Karyawan. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa pengembangan karir dan kompensasi

berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional. Hasil penelitian (Budianto, 2014) menyatakan keselamatan dan kesehatan kerja memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasional secara simultan, namun secara parsial keselamatan kerja berpengaruh tidak signifikan sedangkan kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional.

Penelitian yang dilakukan oleh (Dewi Shanty, *et al* 2017) dengan judul Analisis Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasional sebagai variable Intervening. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap komitmen organisasi, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Kemudian kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja, motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Sedangkan komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dan tidak mampu memediasi hubungan antara kompensasi, motivasi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan.

Kerangka Konseptual dan Hipotesis Penelitian



Gambar 1 Kerangka Konseptual Penelitian

Hipotesis Penelitian

- H1 : Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional
- H2 : Keselamatan dan Kesehatan Kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional.
- H3 : Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional.
- H4 : Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
- H5 : Keselamatan dan Kesehatan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Dini Sukma Wardhani, Ahmad Shalahuddin, M. Irfani Hendri

- H6 : Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
 H7 : Komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
 H8 : Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui komitmen organisasional.
 H9 : Keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui komitmen organisasional
 H10 : Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui komitmen organisasional.

METODE PENELITIAN

Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini termasuk dalam penelitian deskriptif. Pendekatan yang digunakan yaitu pendekatan kausal (sebab akibat). Pendekatan tersebut digunakan untuk mengetahui hubungan antar variable dalam penelitian sehingga dapat diketahui hubungan antar variable yang digunakan dalam suatu penelitian. Dalam penelitian ini akan dipelajari lebih lanjut variable lingkungan kerja, keselamatan kesehatan kerja (K3) dan kompensasi terhadap kinerja melalui komitmen organisasional pada karyawan pabrik PT. Rafi Kamajaya Abadi di Kabupaten Melawi.

Penelitian ini menggunakan dua jenis data, yaitu data *Primer* dan data *Sekunder*. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu dengan observasi, wawancara, penyebaran kuesioner dan studi kepustakaan. Populasi penelitian ini merupakan seluruh karyawan pada Pabrik PT. Rafi Kamajaya Abadi, sampel yang diambil menggunakan teknik *purposive sampling* dengan sampel sebanyak 60 orang.

Teknik analisis penelitian menggunakan bantuan program SPSS 25 yang terdiri dari uji instrument penelitian, uji asumsi klasik, dan analisis jalur. Pengujian hipotesis yang digunakan yaitu uji koefisien determinasi, uji kelayakan model, uji signifikansi parsial (uji t) dan uji sobel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Tabel 1
Hasil Uji Validitas

Variabel Penelitian	Item Kuesioner	Total Sig. (2-tailed)	Keterangan
Lingkungan Kerja (X ₁)	X1.1	0,000	Valid
	X1.2	0,000	Valid
	X1.3	0,000	Valid
	X1.4	0,000	Valid
	X1.5	0,000	Valid
	X1.6	0,000	Valid
	X1.7	0,000	Valid
Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) (X ₂)	X2.1	0,000	Valid
	X2.2	0,000	Valid
	X2.3	0,000	Valid
	X2.4	0,000	Valid
	X2.5	0,000	Valid

*corresponding authors e-mail : dinisukmawardhani@gmail.com

Pengaruh Lingkungan Kerja, Keselamatan Kesehatan Kerja (K3), Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Melalui
Komitmen Organisasional Pada Karyawan Pabrik Pt. Rafi Kamajaya Abadi
Di Kabupaten Melawi

Dini Sukma Wardhani, Ahmad Shalahuddin, M. Irfani Hendri

Variabel Penelitian	Item Kuesioner	Total Sig. (2-tailed)	Keterangan
	X2.6	0,000	Valid
	X2.7	0,000	Valid
	X2.8	0,000	Valid
	X2.9	0,000	Valid
	X2.10	0,000	Valid
	X2.11	0,000	Valid
	X2.12	0,000	Valid
Kompensasi (X ₃)	X3.1	0,000	Valid
	X3.2	0,000	Valid
	X3.3	0,000	Valid
	X3.4	0,000	Valid
	X3.5	0,000	Valid
	X3.6	0,000	Valid
	X3.7	0,000	Valid
	X3.8	0,001	Valid
	X3.9	0,000	Valid
	X3.10	0,024	Valid
Komitmen Organisasional (Z)	Z1	0,000	Valid
	Z2	0,000	Valid
	Z3	0,000	Valid
	Z4	0,000	Valid
	Z5	0,000	Valid
	Z6	0,000	Valid
	Z7	0,000	Valid
	Z8	0,000	Valid
	Z9	0,000	Valid
Kinerja (Y)	Y1	0,000	Valid
	Y2	0,000	Valid
	Y3	0,000	Valid
	Y4	0,000	Valid
	Y5	0,000	Valid
	Y6	0,000	Valid
	Y7	0,000	Valid
	Y8	0,000	Valid
	Y9	0,000	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2024

Berdasarkan Tabel 1 menunjukkan bahwa semua indikator memiliki nilai korelasi diatas 0,25 dan semua nilai signifikansi pada indikator lebih rendah dari nilai signifikansi 0,05. Hal ini dapat disimpulkan bahwa semua indikator yang digunakan pada setiap variable adalah valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 2
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel Penelitian	Cronbach Alpha	Kriteria	Keterangan
---------------------	----------------	----------	------------

*corresponding authors e-mail : dinisukmawardhani@gmail.com

Online ISSN: 2721-4230 | Print ISSN: 2721-4281

DOI : <https://dx.doi.org/10.26418/ejme.v12i2.77675>

Dini Sukma Wardhani, Ahmad Shalahuddin, M. Irfani Hendri

Lingkungan Kerja (X ₁)	0,737	>0,60	Reliabel
K3 (X ₂)	0,764	>0,60	Reliabel
Kompensasi (X ₃)	0,764	>0,60	Reliabel
Komitmen Organisasional (Z)	0,775	>0,60	Reliabel
Kinerja (Y)	0,762	>0,60	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2024

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada Tabel 2, menunjukkan bahwa semua variable mempunyai *Cornbach Alpha* diatas 0.60 sehingga dapat disimpulkan semua konsep pengukur masing-masing variable dari kuesioner adalah reliable yang berarti bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini merupakan kuesioner yang baik.

Path Analysis (Analisis Jalur)

Tabel 3
Hasil Uji Analisis Jalur Substruktur Pertama

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.254	2.102		3.927	.000
	Lingkungan Kerja	.713	.069	.682	10.406	.000
	K3	.033	.039	.067	.829	.411
	kompensasi	.182	.041	.364	4.412	.000

a. Dependent Variable: Komitmen organisasional

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2024

Tabel 4
Hasil Uji Analisis Jalur Substruktur Kedua

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21.037	2.428		8.663	.000
	Lingkungan Kerja	.127	.051	.286	2.482	.016
	K3	.020	.040	.072	.513	.610
	Kompensasi	.040	.046	.140	.874	.386
	Komitmen organisasional	.175	.080	.305	2.186	.033

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2024

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 5
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²) Substruktur Pertama

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate

*corresponding authors e-mail : dinisukmawardhani@gmail.com

Online ISSN: 2721-4230 | Print ISSN: 2721-4281

DOI : <https://dx.doi.org/10.26418/ejme.v12i2.77675>

Dini Sukma Wardhani, Ahmad Shalahuddin, M. Irfani Hendri

1	.882 ^a	.777	.765	1.460
a. Predictors: (Constant), kompensasi, Lingkungan Kerja, K3				
b. Dependent Variable: Komitmen organisasional				

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2024

Berdasarkan sub-struktural pertama pada Tabel 5 diperoleh hasil analisis SPSS model *summary* yang menunjukkan bahwa besarnya nilai *R square* 0,777 atau 77,7 %.

Tabel 6
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²) Substruktur Kedua

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.587 ^a	.345	.297	1.454
a. Predictors: (Constant), Komitmen organisasional, Lingkungan Kerja, K3, kompensasi				

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2024

Berdasarkan sub-struktural pertama pada Tabel 6 diperoleh hasil analisis SPSS model *summary* yang menunjukkan bahwa besarnya nilai *R square* 0,345 atau 34,5 %.

Uji Sobel

Tabel 7
Hasil Uji Sobel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja melalui Komitmen Organisasional

Lingkungan Kerja	Test Statistik	P- Value	Keterangan
a = 0,713 b = 0,175 Sa = 0,069 Sb = 0,080	2.140	0,032	Berpengaruh signifikan

Sumber: Pengolahan Data, 2024

Berdasarkan Tabel 7 diketahui bahwa nilai statistik antara hubungan lingkungan kerja terhadap kinerja melalui komitmen organisasional sebesar 2.140 > t tabel 1.671 dengan *p-value* 0,032 < 0,05. Artinya variable komitmen organisasional mampu memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja.

Tabel 8
Hasil Uji Sobel K3 terhadap Kinerja melalui Komitmen Organisasional

K3	Test Statistik	P- Value	Keterangan
a = 0,033 b = 0,175 Sa = 0,03 Sb = 0,080	0,789	0,430	Tidak berpengaruh signifikan

Sumber: Pengolahan Data, 2024

Berdasarkan Tabel 8 diketahui bahwa nilai statistik antara hubungan K3 terhadap kinerja melalui komitmen organisasional sebesar 0,789 < t tabel 1.671 dan *p-value* 0,430 > 0,05. Artinya variable komitmen organisasional tidak memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja secara signifikan.

Tabel 9
Hasil Uji Sobel Kompensasi terhadap Kinerja melalui Komitmen Organisasional

*corresponding authors e-mail : dinisukmawardhani@gmail.com

Online ISSN: 2721-4230 | Print ISSN: 2721-4281

DOI : <https://dx.doi.org/10.26418/ejme.v12i2.77675>

Dini Sukma Wardhani, Ahmad Shalahuddin, M. Irfani Hendri

Kompensasi	Test Statistik	P- Value	Keterangan
a = 0,182 b = 0,175 Sa = 0,041 Sb = 0,080	1.962	0,049	Berpengaruh signifikan

Sumber: Pengolahan Data, 2024

Berdasarkan Tabel 9 diketahui bahwa nilai statistik antara kompensasi terhadap kinerja melalui komitmen organisasional sebesar $1,962 > t$ tabel 1.671 dan p -value $0,049 < 0,05$. Artinya variable komitmen organisasional memediasi hubungan kompensasi terhadap kinerja dengan signifikan.

PEMBAHASAN

Pengaruh Lingkungan Kerja (X_1) terhadap Komitmen Organisasional (Z)

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama, dapat diketahui bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien jalur lingkungan kerja terhadap komitmen organisasional sebesar $0,682$ dengan nilai signifikansi $0,000$ yang berarti lebih kecil dari $0,05$. Artinya hipotesis pertama "Lingkungan Kerja Berpengaruh dan Signifikan Terhadap Komitmen Organisasional pada Karyawan Pabrik PT Rafi Kamajaya Abadi", terbukti. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Isna Alvina, *et al.* 2018) yaitu lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional.

Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) (X_2) Terhadap Komitmen Organisasional (Z)

Berdasarkan hasil pengujian pada hipotesis kedua, diperoleh hasil bahwa variabel keselamatan dan kesehatan kerja (X_2) tidak berpengaruh signifikan pada variable komitmen organisasional (Z). Hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien jalur Keselamatan dan kesehatan kerja terhadap komitmen organisasional sebesar $0,067$ dan dengan nilai signifikan $0,411$ yang berarti lebih besar dari $0,05$ sehingga keselamatan dan kesehatan kerja (K3) tidak dapat dikatakan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional. Jadi, hipotesis kedua yang menyatakan "Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasional pada Karyawan Pabrik PT Rafi Kamajaya Abadi", tidak terbukti atau tidak dapat diterima. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Safira Ulya Nurid., *et al* (2022) yang menyatakan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh langsung terhadap komitmen organisasi.

Pengaruh Kompensasi (X_3) Terhadap Komitmen Organisasional (Z)

Berdasarkan hasil pengujian pada hipotesis ketiga, diperoleh hasil bahwa variabel kompensasi (X_3) berpengaruh signifikan pada variable komitmen organisasional (Z). Hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien analisis jalur Kompensasi terhadap komitmen organisasional sebesar $0,364$ dengan nilai signifikansi $0,000$ yang berarti lebih

kecil dari 0,05. Artinya, hipotesis ketiga “Kompensasi (X_3) berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasional (Z)” terbukti. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Nanda Wiguna (2017) yang menyatakan kompensasi merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi. Hasil pengujian hipotesis ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Jalal Hanaysha (2016), Ni Putu Rika Anggreni, *et al* (2023), dan Nadhifa Faisal & Gusti Ayu (2019) yang menyatakan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional.

Pengaruh Lingkungan Kerja (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada hipotesis keempat, diperoleh hasil bahwa variabel lingkungan kerja (X_1) berpengaruh positif signifikan pada variable kinerja (Y). Hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien jalur lingkungan kerja (X_1) terhadap Kinerja (Y) sebesar 0,286 dengan nilai signifikansi 0,016 yang berarti lebih kecil dari 0,05. Jadi, hipotesis keempat yang menyatakan “Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada Karyawan Pabrik PT Rafi Kamajaya Abadi” dapat diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Denok Sunarsi., *et al* (2020) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif pada kinerja karyawan.

Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada hipotesis kelima, diperoleh hasil bahwa variabel keselamatan dan kesehatan kerja (K3) tidak berpengaruh signifikan pada variable kinerja (Y). Hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien jalur keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap kinerja sebesar 0,072 dengan nilai signifikansi 0,610 yang artinya lebih besar dari 0,05. Sehingga keselamatan dan kesehatan kerja (K3) (X_2) tidak dapat dikatakan berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y). Jadi, hipotesis kelima yang menyatakan “Keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada Karyawan Pabrik PT Rafi Kamajaya Abadi” tidak terbukti atau tidak dapat diterima. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Anggina Maghfira, *et al* (2023) yang berjudul Pengaruh Beban Kerja dan Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hokkan Deltapack Industri Branch Kampar.

Pengaruh Kompensasi (X_3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada hipotesis keenam, diperoleh hasil bahwa variabel kompensasi (X_3) tidak berpengaruh signifikan pada variable kinerja (Y). Hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien jalur kompensasi (X_3) terhadap kinerja sebesar 0,140 dengan nilai signifikansi 0,386 yang artinya lebih besar dari 0,05. Sehingga kompensasi (X_3) tidak dapat dikatakan berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y). Jadi, hipotesis keenam yang menyatakan “Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan Pabrik PT Rafi Kamajaya Abadi” tidak terbukti atau tidak dapat diterima. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Prima Salam *et al* (2022) dengan judul Pengaruh Kompensasi, Kompetensi dan Lingkungan Kerja

terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Selatan yang menyatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Pengaruh Komitmen Organisasional (Z) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis ketujuh, dapat diketahui bahwa komitmen organisasional (Z) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien jalur komitmen organisasional terhadap kinerja sebesar 0,305 dengan nilai signifikansi 0,033 yang berarti lebih kecil dari 0,05. Artinya hipotesis ketujuh “Komitmen organisasional Berpengaruh dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik PT Rafi Kamajaya Abadi”, terbukti atau dapat diterima. Hasil penelitian ini memperkuat hasil penelitian yang dilakukan oleh Arnet Anggi Putri, *et al* (2023) yang menyatakan bahwa komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Peran Variabel Mediasi

Berdasarkan hasil uji uji sobel dengan menggunakan nilai *standart error* persamaan satu dan persamaan kedua diketahui bahwa nilai t statistik antara hubungan Lingkungan Kerja (X_1) terhadap Kinerja (Y) melalui Komitmen organisasional (Z) sebesar 2.140 lebih besar dari t tabel 1.671 dan nilai *p-value* sebesar 0,032 yang artinya lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti komitmen organisasional berpengaruh signifikan dalam memediasi lingkungan kerja dan kinerja. Nilai *standart error* persamaan satu dan persamaan kedua diketahui bahwa nilai t statistik antara hubungan Keselamatan kesehatan kerja (X_2) terhadap Kinerja (Y) melalui Komitmen organisasional (Z) sebesar 0,789 lebih kecil dari t tabel 1.671 dan nilai *p-value* sebesar 0,430 yang artinya lebih besar dari 0,05. Hal ini berarti komitmen organisasional tidak mampu berperan sebagai variabel yang memediasi pengaruh K3 terhadap kinerja karyawan. Nilai *standart error* persamaan satu dan persamaan kedua diketahui bahwa nilai t statistik antara hubungan Lingkungan Kerja (X_1) terhadap Kinerja (Y) melalui Komitmen organisasional (Z) sebesar 1.962 lebih besar dari t tabel 1.671 dan nilai *p-value* sebesar 0,049 yang artinya lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti komitmen organisasional berperan sebagai variabel yang memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan yang telah diuraikan mengenai Pengaruh Lingkungan Kerja, Keselamatan dan Kesehatan Kerja, dan Kompensasi terhadap Lingkungan Kerja melalui Komitmen Organisasional maka dapat disimpulkan bahwa pada substruktur pertama menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional, Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional, kompensasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional. Substruktur kedua menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Pabrik PT. Rafi Kamajaya Abadi, keselamatan kesehatan kerja (K3) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Pabrik PT. Rafi Kamajaya Abadi, kompensasi tidak berpengaruh signifikan

terhadap kinerja karyawan Pabrik PT. Rafi Kamajaya Abadi, dan komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada kinerja karyawan Pabrik PT. Rafi Kamajaya Abadi.

Hasil Uji Sobel menunjukkan bahwa komitmen organisasional memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Pabrik PT. Rafi Kamajaya Abadi, komitmen organisasional tidak mampu memediasi pengaruh antara keselamatan kesehatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan Pabrik PT. Rafi Kamajaya Abadi, komitmen organisasional memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan Pabrik PT. Rafi Kamajaya Abadi. Hal ini ditunjukkan dengan hasil uji sobel dengan *p-value* sebesar 0,049 lebih kecil dari 0,05. Artinya, dengan tingginya kompensasi yang diberikan akan mempengaruhi komitmen karyawan. Dengan komitmen yang tinggi maka karyawan tersebut akan bekerja dengan maksimal sehingga memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

Rekomendasi

Bagi Organisasi untuk melakukan peningkatan lingkungan kerja, perbaikan program keselamatan kesehatan kerja (K3), optimalisasi sistem kompensasi, pengembangan komitmen organisasional serta pemantauan dan evaluasi kinerja karyawan.

Keterbatasan Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat beberapa keterbatasan sebagai berikut:

1. Penelitian dilakukan dengan penyebaran kuesioner melalui *google form*, sehingga dalam pengisian kuesioner peneliti tidak dapat mengawasi secara penuh pengisian kuesioner yang diisi oleh responden.
2. Keterbatasan waktu peneliti untuk bertemu pihak perusahaan karena jarak yang jauh antara Kota Pontianak dan Kabupaten Melawi.
3. Komunikasi yang terbatas dengan melakukan beberapa tanya jawab via *chatting* dikarenakan jarak antara peneliti dan narasumber berjauhan.

REFERENSI

- Alvina, T. I., & Djastuti, I. (2018). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Diponegoro Journal Of Management*, 7(4), 1–14. [Http://Ejournal-S1.Undip.Ac.Id/Index.Php/Dbr](http://Ejournal-S1.Undip.Ac.Id/Index.Php/Dbr)
- Arianto, D. A. N. (2013). Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar. *Jurnal Economia*, 9(2), 191–200.
- Budianto, F. (2014). Komitmen Organisasional Karyawan Pada Bagian Produksi. 2(1).
- Dessler, G., Gannon, G. L., & Chhinzer, N. (2015). *Management Of Human Resources : The Essentials*. 1–385.
- Hanaysha, J. (2016). Testing The Effects Of Employee Engagement, Work Environment, And Organizational Learning On Organizational Commitment. *Procedia - Social And Behavioral Sciences*, 229, 289–297. [Https://Doi.Org/10.1016/j.sbspro.2016.07.139](https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2016.07.139)

- Karim, J. Z. M. N. (2022). Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Loyalitas Karyawan Di Mediasi Dengan Komitmen Organisasional. *10(1)*, 74–92.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik) (5th Ed.)*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Kawiana, I. G. P. (2023). Peran Komitmen Organisasi Pada Pengaruh Knowledge Management Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Limajari Interbhuana Bali. *6(2)*, 2024–2040.
- Kurniawati, Y. L., & Hirawati, H. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja, Keselamatan, Dan Kesehatan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional. *Business Management Analysis Journal (BMAJ)*, *5(1)*, 62–76. <https://doi.org/10.24176/Bmaj.V5i1.6786>
- Mathis, R. L., Jackson, J. H., & Valentine, S. R. (2015). *Human Resource Management. Cengage Learning*.
- Nadhifa Faisal, I. G. A. (2019). Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali , Indonesia Sumber Daya Manusia Memiliki Peran Yang Sangat Penting Karena Merupakan Penggerak Utama Dalam Pengelolaan Seluruh Sumber Daya Yang Dimiliki Perusahaan Guna Mencapai Tujuan Yang Tel. *8(6)*, 3730–3755.
- Noor, J. S. B. A., Nilsson, R. L. T., & Hagberg, J. K. S. M. (2017). Relationships Between Work-Related Factors And Musculoskeletal Health With Current And Future Work Ability Among Male Workers. *International Archives Of Occupational And Environmental Health*, *90(6)*, 517–526. <https://doi.org/10.1007/S00420-017-1216-0>
- Norianggono, Y. C. P., Hamid, D., & Ruhana, I. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Telkomsel Area III Jawa-Bali. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, *8(2)*, 1–10.
- Nurid, S. U., Nasution, Z., & Fitri, M. (2022). Variabel Intervening Studi Pada Karyawan. *5*, 1–7. <https://doi.org/10.37600/Ekbi.V5i1.445>
- Prihmawanti, Y. (2016). Analisis Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai.
- Putu Rika Anggreni, N., Studi Manajemen, P., Ekonomi, F., & Dan Pariwisata, B. (2023). Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan. *Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, *3(2)*, 273–285.
- Rizki Amalia, A. (2023). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Pegawai Harian Kontrak Rumah Sakit Dr. Suyoto.
- Robbins, Stephen P.; Judge, T. A. (2017). *Organizational Behaviors*.
- Salam, P., & Djazuli, A. (2022). Pengaruh Kompensasi , Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Selatan. *3(4)*, 177–196.
- Sedarmayanti, S., & Rahadian, N. (2018). Hubungan Budaya Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Lembaga Pendidikan Tinggi. *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu Dan Praktek Administrasi*, *15(1)*, 63–77. <https://doi.org/10.31113/Jia.V15i1.133>
- Shalahuddin, A. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kinerja Karyawan PT. Sumber Djantin Di Kalimantan Barat. *Jurnal Manajemen Teori Dan Terapan| Journal Of Theory And Applied Management*, *6(2)*. <https://doi.org/10.20473/Jmtt.V6i2.2665>

Pengaruh Lingkungan Kerja, Keselamatan Kesehatan Kerja (K3), Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Melalui
Komitmen Organisasional Pada Karyawan Pabrik Pt. Rafi Kamajaya Abadi
Di Kabupaten Melawi

Dini Sukma Wardhani, Ahmad Shalahuddin, M. Irfani Hendri

- Shanty Dewi, & Mayangsari Sekar. (2017). Analisis Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening. In *Jurnal Informasi, Perpajakan, Akuntansi Dan Keuangan Publik* (Vol. 12, Pp. 103–120).
- Sinambela. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Susanto, A. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Individu Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt. Perkebunan Sumatera Utara. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 18, 44–59. <https://doi.org/10.54367/Jmb.V18i1.420>