



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 4 No. 3 (2025) pp: 6452-6460

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Pengaruh Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Komitmen Kerja Melalui Motivasi Kerja Pada Karyawan di PT. Semen Tonasa (Persero) Kabupaten Pangkep

Ade Lia Ramdani Putri¹, Uhud Darmawan Natsir², Tenri S.P. Dipootmodjo³,
Chalid Imran Musa⁴, Khaidir Syahrul⁵

^{1,2,3,4,5} Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Makassar

Adeliaramdaniputri20@gmail.com¹, uhud.darmawan@unm.ac.id², tenrisayu4g@gmail.com³,
imranmusa1962@gmail.com⁴, khaidir.syahrul@unm.ac.id⁵

Abstrak

Penelitian ini dilakukan bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Komitmen Kerja melalui Motivasi Kerja pada Karyawan Di PT. Semen Tonasa (Persero) Kabupaten Pangkep. Pada penelitian ini variabel yang diteliti merupakan sistem manajemen keselamatan dan Kesehatan kerja sebagai variabel dependen (X), komitmen kerja sebagai variabel independent (Y), dan motivasi kerja sebagai variabel intervening (Z). Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan eksplanatif. Populasi dalam penelitian ini merupakan karyawan tetap Departemen Produksi Clinker dan Semen Unit RKC 4 dan sampel berjumlah 44 responden dengan menggunakan rumus sampel jenuh. Pengumpulan data dilaksanakan secara offline dan online dengan menggunakan lembar keusioner dan google form. Teknik analisis data dilaksanakan dengan Structural Equation Modeling (SEM) berbasis Partial Least Square (PLS) dengan bantuan SmartPLS 4.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) penerapan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen kerja karyawan, (2) sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, (3) motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen kerja, (4) motivasi kerja terbukti memediasi hubungan antara sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja dan komitmen kerja, sehingga motivasi kerja menjadi jembatan penting dalam memperkuat komitmen karyawan terhadap organisasi.

Kata kunci: : Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Komitmen Kerja, Motivasi Kerja.

1. Latar Belakang

Industri semen berperan penting dalam pembangunan infrastruktur dan perekonomian suatu negara, karena produknya banyak digunakan dalam konstruksi bangunan, jalan, jembatan, dan proyek infrastruktur lainnya yang mendukung perkembangan wilayah. Meski menghadapi pertumbuhan pesat yang mendorong peningkatan kapasitas produksi serta kualitas, industri ini juga dihadapkan pada risiko tinggi terkait keselamatan dan kesehatan pekerja.

Proses produksi semen melibatkan berbagai kegiatan berisiko, seperti penggunaan mesin berat, pengangkutan bahan baku, pemanasan dengan suhu tinggi, dan penanganan bahan kimia. Pekerja juga sering terpapar debu semen yang dapat membahayakan kesehatan pernapasan. Berdasarkan data dari International Labour Organization (ILO), tingkat kecelakaan kerja di industri manufaktur, termasuk semen, relatif tinggi dibandingkan sektor lain. Oleh karena itu, penerapan program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) yang efektif diperlukan untuk dapat melindungi pekerja dari berbagai risiko tersebut.

Menurut data yang dirilis oleh International Labour Organization (ILO) pada 11 Januari 2024, terdapat 77.708 kecelakaan kerja per 100.000 pekerja di seluruh dunia. Setiap tahun, jumlah kecelakaan kerja non-fatal jauh lebih tinggi, hampir seribu kali lipat, dibandingkan dengan kecelakaan fatal. Di Amerika Serikat, U.S. Bureau of Labor Statistics melaporkan 5.486 kecelakaan kerja fatal pada tahun 2022. Sementara itu, di Malaysia, laporan tahunan

Pengaruh Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Komitmen Kerja Melalui Motivasi Kerja Pada Karyawan di PT. Semen Tonasa (Persero) Kabupaten Pangkep

Departemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) mencatat 259 kasus kecelakaan fatal pada tahun 2019. Data ini menunjukkan bahwa jumlah kecelakaan kerja terus meningkat setiap tahun (ILO, 2024).

Berdasarkan data dari BPJS Ketenagakerjaan untuk bulan Mei 2024, jumlah peserta terbagi dalam tiga segmen, yaitu Penerima Upah (PU), Bukan Penerima Upah (BPU), dan Jasa Konstruksi. Secara total, terdapat 162.327 peserta di seluruh Indonesia, dengan mayoritas berasal dari segmen PU sebanyak 149.070 peserta. Segmen Jasa Konstruksi memiliki jumlah peserta paling sedikit, dengan total hanya 1.473 peserta.

Pada Februari 2022, Provinsi Sulawesi Selatan memiliki 4.328.117 penduduk yang bekerja, peningkatan 151.317 dari Februari 2021. Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) naik 0,49 poin. Empat faktor utama penyebab kecelakaan kerja adalah sebagai berikut: (1) pekerja yang mengalami penurunan fisik dan psikologis, serta kurangnya pengetahuan dan pengalaman tentang K3 dan prosedur operasi standar (SOP), (2) kondisi tempat kerja yang tidak memenuhi standar dan lingkungan kerja yang tidak aman, (3) kekurangan peralatan dan perlengkapan kerja, dan (4) tidak adanya akses pekerja ke alat pengaman atau alat pelindung diri (APD). Di Sulawesi Selatan, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi mencatat 807 kasus pada tahun 2019, 900 kasus pada tahun 2020, dan 794 kasus dari Januari hingga November 2021 (BPJS, 2022).

Penerapan K3 tidak hanya bertujuan untuk memenuhi peraturan, tetapi juga meningkatkan produktivitas perusahaan. Program K3 yang efektif dapat mengurangi kecelakaan kerja, absensi akibat penyakit, dan biaya terkait gangguan kesehatan. Penelitian oleh Sari et al. (2021) menunjukkan bahwa penerapan K3 secara sistematis dapat meningkatkan efisiensi dan kualitas kerja di industri berat, seperti semen. Selain itu, perusahaan dengan penerapan K3 yang baik lebih cenderung mendapat kepercayaan dari karyawan dan masyarakat, serta memiliki reputasi yang kuat di pasar internasional.

Untuk meningkatkan penerapan K3, standar internasional seperti ISO 45001 menawarkan panduan bagi perusahaan dalam mengelola keselamatan dan kesehatan kerja (K3) secara menyeluruh. Penelitian oleh Kusuma et al. (2023) menunjukkan bahwa perusahaan yang mengimplementasikan ISO 45001 mengalami penurunan yang signifikan dalam kecelakaan kerja serta peningkatan kepuasan karyawan. Dengan demikian, pengelolaan K3 yang baik menjadi faktor krusial untuk memastikan keberlanjutan operasional dan meningkatkan daya saing perusahaan semen.

Komitmen kerja adalah bentuk loyalitas yang nyata, terlihat dari seberapa besar perhatian, ide, dan tanggung jawab yang diberikan karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Komitmen ini dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik, tetapi juga bisa membuat mereka memilih untuk meninggalkan pekerjaan jika tuntutan komitmen terlalu tinggi. Komitmen yang tepat dapat meningkatkan motivasi dan berdampak positif pada efektivitas kerja (Lestari, 2020).

Penelitian mengungkapkan bahwa karyawan dengan komitmen tinggi biasanya memiliki kinerja yang lebih baik, tingkat absensi yang rendah, dan loyalitas yang lebih besar terhadap perusahaan. Ini berdampak langsung pada produktivitas dan efisiensi organisasi. Beberapa faktor yang memengaruhi komitmen kerja antara lain kepuasan kerja, dukungan dari manajemen, lingkungan kerja yang positif, dan budaya organisasi yang inklusif (Darutama, 2023).

Perubahan cepat dalam industri mengharuskan perusahaan untuk beradaptasi dengan cepat. Untuk itu, manajemen perlu merancang strategi yang efektif untuk membangun dan mempertahankan komitmen kerja karyawan. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, serta memberikan penghargaan dan pengakuan yang sesuai, perusahaan dapat meningkatkan komitmen karyawan. Hal ini akan berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi secara optimal, sekaligus mendukung sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja (K3) yang efektif dalam lingkungan yang dinamis.

Komitmen kerja karyawan mencerminkan tingkat keterikatan mereka terhadap organisasi dan berfungsi sebagai indikator penting. Karyawan dengan komitmen tinggi biasanya menunjukkan kinerja yang baik, jarang absen, dan lebih setia ada perusahaan. Untuk mencapai komitmen yang tinggi, motivasi kerja memiliki peran krusial karena berfungsi sebagai pendorong yang menggerakkan karyawan untuk bekerja lebih keras dalam mencapai tujuan organisasi.

Motivasi kerja dapat berperan sebagai variabel penghubung yang menjembatani penerapan sistem manajemen K3 dengan komitmen kerja karyawan. Penerapan sistem K3 yang efektif membuat karyawan merasa lebih aman dan dihargai, sehingga meningkatkan motivasi mereka. Motivasi yang meningkat, pada gilirannya, mendorong komitmen yang lebih tinggi terhadap pekerjaan dan organisasi. Hal ini menunjukkan adanya hubungan timbal balik antara penerapan sistem K3, motivasi kerja, dan komitmen kerja.

Motivasi kerja adalah dorongan internal yang mempengaruhi keinginan dan komitmen seseorang untuk mencapai tujuan di tempat kerja, melibatkan faktor psikologis dan emosional yang mendorong produktivitas, kreativitas, dan efektivitas. Tingkat motivasi yang tinggi membantu karyawan mencapai hasil kerja optimal, baik secara kualitas maupun kuantitas (Loudeu et al, 2023).

Dalam penerapan sistem manajemen K3, praktik keselamatan dan kesehatan kerja yang baik dapat meningkatkan motivasi karyawan. Ketika karyawan merasa aman dan diperhatikan, motivasi mereka meningkat, yang mendorong kinerja yang baik dan komitmen tinggi terhadap organisasi. Oleh karena itu, motivasi kerja berpengaruh tidak hanya pada kinerja individu tetapi juga pada penguatan komitmen kerja dalam lingkungan yang aman dan sehat.

PT. Semen Tonasa merupakan Perusahaan BUMN yang memproduksi produk semen yang berkualitas tinggi. PT. Semen Tonasa merupakan produsen terbesar di kawasan Indonesia bagian Timur yang berada di Desa Biring Ere, Kabupaten Pangkep. Berdirinya PT. Semen Tonasa pada tahun 1968 yang diresmikan oleh Jendral M. Yusuf selaku Menteri Perindustrian pada tahun 1968.

PT Semen Tonasa memiliki peran krusial dalam pembangunan infrastruktur di Indonesia. Sebagai salah satu produsen semen terbesar di bagian timur negara ini, perusahaan ini mendukung sejumlah proyek konstruksi, mulai dari perumahan hingga infrastruktur besar. Seiring dengan meningkatnya permintaan semen, PT Semen Tonasa berupaya untuk meningkatkan kapasitas produksi sambil tetap menjaga standar kualitas dan keselamatan kerja yang tinggi.

PT Semen Tonasa, sebagai salah satu produsen semen terkemuka di Indonesia, berperan krusial dalam mendukung pembangunan nasional. Dengan kapasitas produksi yang besar dan banyaknya tenaga kerja, perusahaan ini menghadapi berbagai risiko terkait keselamatan dan kesehatan kerja (K3), termasuk bahaya fisik, kimia, dan ergonomis. Oleh sebab itu, penerapan program K3 yang efektif sangat penting untuk melindungi keselamatan pekerja dan menjaga keberlangsungan operasional perusahaan.

Dalam industri semen, penerapan K3 bertujuan untuk mengurangi atau mencegah kecelakaan kerja serta penyakit akibat kerja. Menurut laporan tahunan PT Semen Tonasa, perusahaan telah melaksanakan berbagai program K3, termasuk pelatihan keselamatan, pemantauan lingkungan kerja, dan penggunaan alat pelindung diri (APD) secara konsisten. Meskipun telah dilakukan berbagai upaya, tantangan dalam penerapan K3 di lingkungan pabrik semen yang kompleks tetap ada. Kecelakaan kerja dapat berdampak negatif pada produktivitas perusahaan dan kesejahteraan pekerja.

Penerapan K3 yang efektif didukung oleh regulasi pemerintah, seperti UU No. 1 Tahun 1970 dan PP No. 50 Tahun 2012 tentang SMK3, yang mewajibkan perusahaan dengan risiko tinggi untuk menerapkannya. PT Semen Tonasa telah menunjukkan kepatuhan dengan memperoleh sertifikasi SMK3, tetapi evaluasi berkelanjutan masih diperlukan untuk memastikan efektivitas K3 seiring dengan perkembangan teknologi dan perubahan kondisi kerja.

PT Semen Tonasa telah menerapkan SMK3 dalam beberapa tahun terakhir untuk mengurangi risiko kecelakaan kerja. Namun, masih ada laporan tentang insiden yang menunjukkan perlunya peningkatan lebih lanjut dalam penerapannya. Selain itu, karyawan yang bekerja di lingkungan yang aman cenderung memiliki motivasi dan komitmen kerja yang lebih tinggi dibandingkan mereka yang bekerja di tempat berisiko.

Data tingkat kecelakaan kerja PT. Semen Tonasa menunjukkan bahwa ada perubahan dari tahun 2016 hingga 2022. Pada tahun 2018, ada 84 kasus kecelakaan kerja, tetapi pada tahun 2019, jumlah tersebut turun drastis menjadi 5 kasus. Peningkatan upaya untuk memastikan keselamatan kerja mungkin menyebabkan penurunan ini. Namun, angka kecelakaan meningkat lagi dari 2020 hingga 2022, terutama pada 2022, dengan 7 kasus disertai dengan tingkat unsafe condition sebanyak 275 kasus dan unsafe action sebanyak 323 kasus.

Temuan menunjukkan bahwa unsafe condition yang paling umum meliputi kerusakan infrastruktur seperti pintu yang terlepas, atap seng yang roboh, lantai yang keropos, dan penerangan yang kurang memadai serta masalah teknis seperti pipa hydrant yang bocor, debu berlebih di area produksi, genangan air conditioner (AC), dan tabung oksigen yang tidak terikat. Selain itu, ada bahaya lingkungan seperti debu yang dapat menyebabkan penyakit akibat kerja (PAK), sampah berserakan, scaffolding yang tidak cukup aman, dan lift yang tidak memiliki kait pengikat. Namun, unsafe action juga dikenal sebagai tindakan tidak aman, termasuk pekerja yang tidak menggunakan alat pelindung diri seperti helm, sepatu perlindungan, sarung tangan, atau sarung tangan lengkap, bekerja di ketinggian tanpa pengaman, merokok di area berbahaya, dan tidak memasang rambu peringatan saat menggunakan jalan raya. Ketika kondisi dan tindakan ini digabungkan, mereka meningkatkan Hal ini menunjukkan bahwa faktor risiko seperti kondisi dan tindakan tidak aman masih perlu diperhatikan untuk mencegah peningkatan kecelakaan kerja, meskipun insiden besar telah berhasil ditekan. (Lestari, 2023).

Berdasarkan wawancara dengan supervisor RKC 4 PT Semen Tonasa, terungkap adanya kondisi tidak aman di area produksi yang perlu segera ditangani. Salah satu masalah yang diidentifikasi adalah kebocoran udara dari pipa hydrant, yang berpotensi mengganggu keselamatan kerja. Selain itu, polusi udara yang meningkat di area produksi dan rumah dinas karyawan menjadi isu serius yang juga berdampak pada masyarakat sekitar.

Debu yang berterbangan di udara tidak hanya menciptakan ketidaknyamanan, tetapi juga membawa risiko kesehatan yang signifikan, termasuk penyakit akibat kerja (PAK). Kondisi tersebut menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja harus menjadi prioritas utama bagi perusahaan. Dalam konteks ini, komitmen kerja dari manajemen PT Semen Tonasa untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman sangat penting.

Komitmen ini tidak hanya berfungsi untuk melindungi pekerja, tetapi juga berperan dalam meningkatkan motivasi kerja. Ketika karyawan merasa bahwa perusahaan memperhatikan keselamatan dan kesehatan mereka, hal ini dapat meningkatkan rasa percaya diri dan kepuasan kerja. Karyawan yang termotivasi cenderung lebih produktif dan berkontribusi positif terhadap lingkungan kerja mereka.

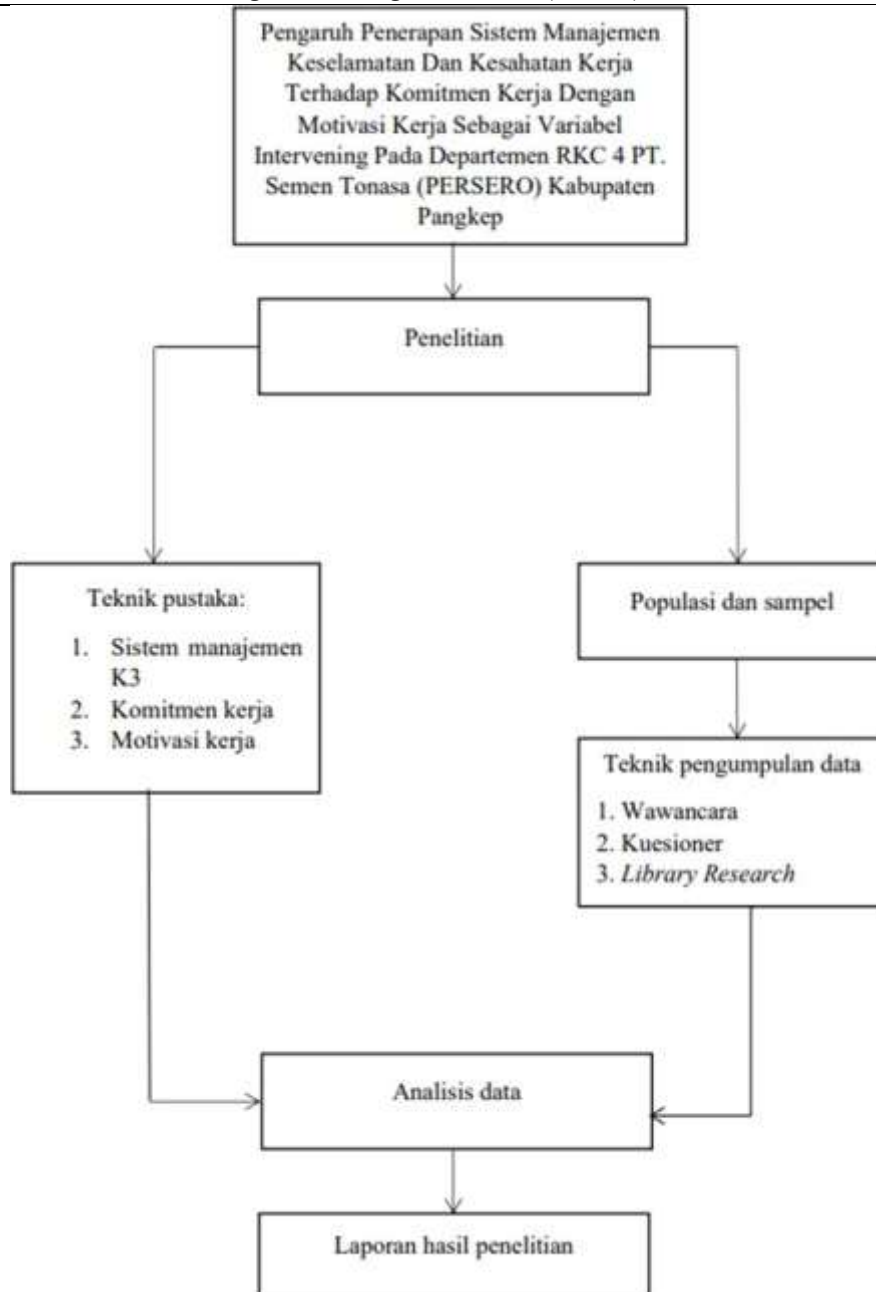
2. Metode Penelitian

2.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif yang bertujuan menganalisis hubungan antar sebab-akibat antar variabel- variabel, serta bagaimana satu variabel mempengaruhi variabel lainnya.

2. 2. Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan desain korelasional, di mana dua atau lebih skor dikumpulkan dari setiap sampel, dengan satu skor untuk setiap variabel yang diteliti. Skor-skornya kemudian dipasangkan dan dikorelasikan. Koefisien korelasi yang dihasilkan menunjukkan seberapa kuat hubungan antara kedua variabel tersebut. Meskipun beberapa studi menggunakan prosedur statistik yang lebih kompleks, desain dasar korelasional tetap sama dalam semua studi. Pradigma penelitian ini melibatkan satu variabel bebas (independent) dan satu variabel terikat (dependent). Desain penelitian selanjutnya disajikan dalam bentuk skema.



Gambar. Desain Penelitian

2.3 Populasi dan Sampel

Populasi adalah objek atau subjek yang menjadi fokus penelitian yang peneliti ingin pelajari dan ambil kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini mencakup karyawan tetap departemen produksi clinker & semen unit RKC 4 PT. Semen Tonasa berjumlah 44 orang.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yang digunakan dalam penelitian untuk mewakili keseluruhan, sehingga memungkinkan analisis tanpa perlu mengamati seluruh populasi. Pemilihan sampel harus representatif agar hasilnya dapat digeneralisasikan. Dalam penelitian ini, teknik yang digunakan adalah teknik sampling jenuh karena populasinya relatif kecil, sehingga dalam penelitian ini diambil sampel sebanyak 44 responden.

2.4 Metode Pengumpulan Data

Teknik dan instrumen pengumpulan data adalah faktor penting dalam keberhasilan sebuah penelitian. Metode merujuk pada cara yang digunakan untuk mengumpulkan data, yang dapat dilakukan melalui angket, observasi, tes, dokumentasi, dan lain-lain.

2.5 Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini teknik analisis data menggunakan metode analisis statistik yang perhitungannya dilakukan dengan memanfaatkan aplikasi SEM- PLS 4. Semua hipotesis diuji menggunakan program Structural Equation Modelling (SEM) berbasis Smart Partial Least Square (PLS), yang dipilih peneliti. Ada tidaknya hubungan antar variabel laten ditangani oleh SmartPLS. Selain itu, SmartPLS bekerja dengan baik dengan model kompleks dan sampel kecil tanpa asumsi. SmartPLS adalah pilihan yang tepat untuk digunakan jika ingin menguji model penelitian yang kompleks secara bersamaan. Ini karena SmartPLS memiliki kemampuan untuk melakukan pengujian ini. Analisis SEM-PLS terdiri dari dua submodel: model pengukuran, atau model luar, dan model struktur, atau model dalam.

3. Hasil dan Diskusi

Berdasarkan analisis data serta berbagai pengujian yang telah dilakukan, langkah selanjutnya adalah membahas hasil pengolahan data yang ada pada penelitian ini. Hal tersebut bertujuan untuk memberikan pemahaman yang lebih jelas terkait pengaruh atau hubungan yang terjadi antar variabel. Dimana dalam penelitian ini terdapat 3 variabel diantaranya, Sistem Manajemen Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (X) sebagai variabel independent, Komitmen Kerja (Y) sebagai variabel dependen, serta Motivasi Kerja (Z) sebagai variabel mediasi.

Pengaruh Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Komitmen Kerja

Hasil dari penelitian ini menghasilkan pengaruh penerapan sistem manajemen keselamatan dan Kesehatan kerja memiliki hubungan yang positif serta signifikan dengan komitmen kerja dari uji hipotesis yang dilaksanakan juga memperlihatkan hasil T statistic $11,862 > 1,645$ serta P value 0,000 maka hipotesis diterima.

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan maka dapat diambil Kesimpulan bahwa H1 penerapan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja memiliki pengaruh yang positif serta signifikan terhadap komitmen kerja pada karyawan di departemen produksi clinker & semen unit RKC 4 PT. Semen Tonasa. Hal ini telah membuktikan bahwa pada saat dengan penerapan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang baik dapat meningkatkan komitmen karyawan terhadap perusahaan.

Hasil yang didapatkan dalam penelitian ini sama dengan hasil penelitian yang dilaksanakan oleh Nuriati Dewi (2023) dengan judul Analisis Komitmen Karyawan Terhadap Penerapan Sistem Manajemen K3 (SMK3). Dalam penelitian yang dia lakukan menyimpulkan bahwa penerapan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja memiliki pengaruh positif serta signifikan terhadap komitmen kerja.

Pengaruh Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Motivasi Kerja

Hasil dalam penelitian ini membuktikan pengaruh penerapan sistem manajemen K3 memiliki hubungan yang positif serta signifikan dengan motivasi kerja dari uji hipotesis yang dilaksanakan juga memperlihatkan hasil T statistic $9,430 > 1,645$ serta P value 0,000 maka hipotesis ini diterima.

Berdasarkan analisis yang dihasilkan maka dapat diambil Kesimpulan bahwa H2 penerapan sistem manajemen K3 memiliki pengaruh positif serta signifikan terhadap motivasi kerja pada karyawan departemen produksi clinker & semen unit RKC 4 PT. Semen Tonasa. Hal ini membuktikan bahwa penerapan sistem manajemen K3 yang baik dan benar dapat membuat karyawan termotivasi untuk terus bekerja dengan baik di perusahaan.

Hasil yang didapatkan dalam penelitian ini sama dengan hasil penelitian yang dilaksanakan oleh Roudhotul Hidayati (2020) dengan judul Pengaruh Kesehatan Keselamatan Kerja (K3) dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Dalam penelitian yang telah dilakukannya menyimpulkan bahwa penerapan sistem manajemen K3 memiliki pengaruh yang positif serta signifikan terhadap motivasi kerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Kerja

Hasil dalam penelitian ini memperlihatkan pengaruh motivasi kerja memiliki hubungan yang positif serta signifikan dengan komitmen kerja dari uji hipotesis yang dilaksanakan juga memperlihatkan hasil t statistic 2,404 > 1,645 serta P value 0,016 maka hipotesis ini diterima.

Berdasarkan hasil analisis yang diperoleh maka dapat diambil Kesimpulan H3 motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif serta signifikan terhadap komitmen kerja pada karyawan departemen produksi clinker & semen unit RKC 4 PT. Semen Tonasa. Hal ini membuktikan bahwa pada saat karyawan termotivasi untuk melakukan pekerjaan dengan baik maka akan menumbuhkan komitmen mereka terhadap pekerjaan dan perusahaan.

Hasil yang didapatkan dalam penelitian ini sama dengan hasil penelitian yang dilaksanakan oleh Asti Yuliarni, dkk (2021) dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Kerja. Dari penelitian yang mereka lakukan dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap komitmen kerja.

Pengaruh Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Komitmen Kerja Melalui Motivasi Kerja

Hasil dalam penelitian ini mempersembahkan pengaruh penerapan sistem manajemen K3 memiliki hubungan yang positif serta signifikan dengan komitmen kerja melalui motivasi kerja dari uji hipotesis yang dilaksanakan memperlihatkan hasil t statistic 2.406 serta P value 0.016 maka hipotesis ini diterima.

Berdasarkan hasil analisis yang diperoleh maka dapat disimpulkan bahwa H6 Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen kerja melalui motivasi kerja sebagai mediator. SMK3 menciptakan lingkungan kerja yang aman dan sehat, yang meningkatkan rasa aman dan kepuasan karyawan sehingga memacu motivasi kerja. Motivasi kerja yang meningkat ini kemudian memperkuat komitmen karyawan terhadap organisasi.

Hasil yang didapatkan dalam penelitian ini sama dengan hasil penelitian yang dilaksanakan oleh Arifin dan Hermiraj (2023) dengan judul Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Melalui Motivasi Kerja Terhadap Kinerja karyawan. Dalam penelitian yang mereka lakukan dapat disimpulkan bahwa Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen kerja melalui motivasi kerja sebagai mediator.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian model struktural pada penelitian ini, merujuk pada rumusan masalah dan tujuan di lakukannya penelitian ini serta manfaat yang ingin didapatkan, maka pada bagian akhir ini peneliti menarik beberapa kesimpulan yaitu sebagai berikut: 1. Penerapan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen kerja pada karyawan di PT. Semen Tonasa. 2. Penerapan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pada karyawan di PT. Semen Tonasa. 3. Motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen kerja pada karyawan di PT. Semen Tonasa. 4. Penerapan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen kerja melalui motivasi kerja pada karyawan di PT. Semen Tonasa.

Referensi

- Ajzen, I. (1985). From intentions to actions: A theory of planned behavior. In J. Kuhl & J. Beckmann (Eds.), *Action-control: From cognition to behavior* (pp. 11–39). Heidelberg: Springer.
- Ajzen, I. (1991). The Theory of Planned Behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50(2), 179–211.
- Arifin, A., AL, M. H., Supriaddin, N., & Nur, M. (2023). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3), Melalui Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Economics and Business UBS*, 12(2), 806-821.
- Arifin, A., AL, M. H., Supriaddin, N., & Nur, M. (2023). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3), Melalui Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Economics and Business UBS*, 12(2), 806-821.
- Astari, M. L. M., & Suidarma, I. M. (2022). Implementasi Sistem Manajemen Kesehatan dan Keselamatan Kerja (SMK3) pada PT ANTAM Tbk. *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (PENATARAN)*, 7(1), 24-33.

Belajar K3. (n.d.). Tahapan penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3). Diakses dari <https://belajark3.com/ruang-baca/tahapan-penerapan-smk3.html>.

Chin, W. W. (1998). *The Partial Least Squares Approach to Structural Equation*

Darutama, H. R. (2023). *Pengaruh Motivasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening* (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Yogyakarta).

Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. New York: Plenum.

Dewi, N., & Susilawati, S. (2023). Analisis Komitmen Karyawan Terhadap Penerapan Sistem Manajemen K3 (Smk3). *Zahra: Journal Of Health And Medical Research*, 3(4), 436-441.

Djabril, R. F. (2022). Pengaruh Sistem Manajemen Kesehatan dan Keselamatan Kerja (SMK3) Serta Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Di Masa Pandemi COVID-19 Pada PT. Sumber Graha Sejahtera Luwu. *Window of Public Health Journal*, 3(5), 989-998.

Fatmasari, N. A. (2023). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan Kerja Dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Klaten*.

Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research*, 18(1), 39–50.

Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23*. Ghozali, I. (2015). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23*.

Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23*. Edisi 8.

Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25*. Semarang, Indonesia: Universitas Diponegoro.

Ghozali, I. (2021). Partial Least Squares (PLS): Konsep, teknik, dan aplikasi menggunakan program SmartPLS 3.0 untuk penelitian empiris. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Goodstats. (2023). Sepanjang 2023, ada berapa kecelakaan kerja di Indonesia? Diakses dari <https://goodstats.id/article/sepanjang-2023-ada-berapa-kecelakaan-kerja-di-indonesia-HbHEX>.

Hair, J. F., Hult, G. T., Ringle, C., & Sarstedt, M. (2017). *A Primer on Partial Least*

Hair, J. F., Risher, J., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2015). When to use and how to report the results of PLS-SEM.

Hair, J. F., Risher, J., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2019). When to use and how to report the results of PLS-SEM.

Hasan, I. (2020). *Metodologi penelitian dan aplikasinya*. Jakarta, Indonesia: Ghalia Indonesia.

Heinrich, H. W. (1959). *Industrial accident prevention: A scientific approach* (4th ed.). New York: McGraw-Hill.

Henseler, J., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2015). A new criterion for assessing discriminant validity in variance-based structural equation modeling. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 43(1), 115–135. <https://doi.org/10.1007/s11747-014-0403-8>

Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. (1959). *The Motivation to Work*. New York: John Wiley & Sons.

Hidayati, R. (2020). Pengaruh Kesehatan Keselamatan Kerja (K3) dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pg. Djombang Baru). *BIMA: Journal of Business and Innovation Management*, 2(3), 258- 270.

Hustia, A. (2020). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan WFO Masa Pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 81.

International Labour Organization (ILO). (2022). *Safety and health at work*. Diakses dari <https://www.ilo.org>.

Jatmika, M. R., & Abdurrahman, A. (2023). The Influence Of Service Quality Dimensions On Customer Loyalty With Customer Satisfaction As An Intervening Variable. *International Journal of Science, Technology & Management*, 4(4), 1067-1080.

Jufrizen, J. (2021). Pengaruh fasilitas kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. *Sains Manajemen: Jurnal Manajemen Unsera*, 7(1), 35-54.

Kusuma, A., Handayani, D., & Setiawan, B. (2023). Implementasi ISO 45001 dan dampaknya terhadap pengurangan kecelakaan kerja di industri manufaktur. *Jurnal Keselamatan Kerja*, 12(2), 45-60.

Lestari, Y. (2020). *Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Komitmen Kerja Karyawan Koperasi Simpan Pinjam Wanita (Kopwan) Petra Pertamina Unit Iii Plaju Palembang* (Doctoral dissertation, 021008 Universitas Tridianti Palembang).

Likert, R. (1932). A technique for the measurement of attitudes. *Archives of Psychology*, 140, 1–55.

Loudoe, M. M., FoEh, J. E., & Niha, S. S. (2023). Pengaruh Stress Kerja, Beban Kerja, dan Kebutuhan Aktualisasi Diri Terhadap Prestasi Kerja Melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Siber Multi Disiplin*, 1(2), 52-65.

Majoo. (2022). *Motivasi kerja adalah*. Diakses dari <https://majoo.id/solusi/detail/motivasi-kerja-adalah>.

McClelland, D. C. (1961). *The achieving society*. Princeton, NJ: Van Nostrand.

Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61–89.

Modeling.

- Moleong, L. J. (2020). Metodologi penelitian kualitatif. Bandung, Indonesia: PT Remaja Rosdakarya.
- Monica, D. (2021). Pengaruh Komitmen Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dalam Perspektif Ekonomi Syariah (Studi di BPRS Bandar Lampung) (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung).
- Novita, F. (2023). Pengaruh Kompensasi Dan Kesehatan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Adi Propertindo Jawa Tengah Dan DIY (Doctoral dissertation, Universitas Islam Indonesia).
- PP No. 50 Tahun 2012 tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja
- Prasetya, Y. H., & Soelistya, B. (2022). Pengaruh Sikap Pekerja terhadap Komitmen Kerja melalui Motivasi sebagai Variabel Mediasi di PT. Alkonusa Teknik Inti. *Jurnal Gestram*, 2(4).
- Ramadhan, A. (2023). Implementasi K3 dalam meningkatkan motivasi dan disiplin kerja di sektor konstruksi. *Jurnal AI-SHA*, 4(2), 115–120.
- Ramadhani, B. Q. (2021). Pengaruh Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Pelindo IV cabang Terminal Petikemas Makassar) (Doctoral dissertation, Universitas Negeri Makassar).
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior* (17th ed.). Boston: Pearson Education.
- Roqi Alawi, A. (2021). Pengaruh Relational Embeddedness Terhadap Niat Beli Di Shopee, Dengan Kepercayaan Sebagai Variabel Intervening (Doctoral dissertation, Master Program in Communication Science).
- Sari, R. M., Putra, Y., & Puspitasari, E. (2021). Pengaruh penerapan keselamatan dan kesehatan kerja terhadap produktivitas pekerja pada industri berat di Indonesia. *Jurnal Manajemen Industri*, 10(1), 25-33.
- Septiyani, R. (2024). Pengaruh Kerjasama Tim, Komunikasi, Dan Komitmen Kerja, Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Perindustrian Kota Tegal (Doctoral dissertation, Universitas Pancasakti Tegal). *Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*. In Sage.
- Sucofindo. (n.d.). ISO 45001: Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3). Sucofindo. Diakses dari <https://www.sucofindo.co.id/layanan-jasa/iso-45001/#:~:text=Sistem%20Manajemen%20Keselamatan%20dan%20Kesehatan,proses%20kerja%20di%20tempat%20kerja>.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Syafnidawaty. (2020a). DATA PRIMER. Universitas Raharja. <https://raharja.ac.id/2020/11/08/data-primer/>
- Syafnidawaty. (2020b). DATA SEKUNDER. Universitas Raharja. <https://raharja.ac.id/2020/11/08/data-sekunder/>
- Syahrul, K., Srikandi, S., & Aslam, A. P. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Komitmen Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Mamajang Kota Makassar. *Economics and Digital Business Review*, 4(2), 496-505.
- Vroom, V. H. (1964). *Work and Motivation*. New York: Wiley.
- Yuliarni, A., Anis, M., & Hamzah, A. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Kerja Guru. *Jurnal AI-Ilmi Jurnal Riset Pendidikan Islam*, 1(2), 46-60.