

PENGARUH KEDISIPLINAN KERJA DAN KETAATAN PENGUNAAN APD KARYAWAN TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL PADA PT. SINAR SOSRO

Reynold Leonardo¹; Tito Aditya Perdana²; Sih Darmi Astuti³; Mila Sartika⁴

Universitas Dian Nusawantoro, Kota Semarang^{1,2,3,4}

Email : 211202207745@mhs.dinus.ac.id¹; titoadityap92@dsn.dinus.ac.id²;
astuti_sda@dsn.dinus.ac.id³; mila.sartika@dsn.dinus.ac.id⁴

ABSTRAK

Fokus penelitian ini adalah untuk menentukan seberapa besar pengaruh variabel disiplin kerja dan tingkat kepatuhan terhadap penggunaan Alat Pelindung Diri (APD) terhadap komitmen organisasi karyawan pada PT. Sinar Sosro. Di industri manufaktur minuman, dua variabel independen ini sangat penting karena menunjukkan kepatuhan dan siapa yang bertanggung jawab untuk menjaga keselamatan kerja dan kelangsungan produksi. Hasil analisis data menunjukkan bahwa ada bukti empiris bahwa Kedisiplinan kerja memiliki dampak positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Selain itu, variabel kepatuhan terhadap APD juga diakui memiliki dampak positif dan signifikan. Uji bersama menunjukkan bahwa kedua komponen ini sangat penting untuk meningkatkan komitmen perusahaan. Hasil ini menunjukkan bahwa manajemen dapat menggunakan strategi untuk meningkatkan kedisiplinan kerja dan kepatuhan prosedur penggunaan Alat Pelindung Diri.

Kata Kunci : Kedisiplinan Kerja; APD; Komitmen Organisasional

ABSTRACT

This study aims to determine the influence of work discipline and compliance with Personal Protective Equipment (PPE) usage on the organizational commitment of employees at PT. Sinar Sosro. Within the beverage manufacturing industry, these independent variables are vital, reflecting adherence and responsibility towards occupational safety and production continuity. Data analysis provides empirical evidence that both work discipline and PPE compliance exert a positive and significant impact on organizational commitment. Simultaneous testing further confirms that these two components are crucial for enhancing the commitment of the organization. Consequently, these findings suggest that management should implement strategies to strengthen work discipline and ensure strict adherence to PPE procedures.

Keywords : Work Discipline; PPE; Organizational Commitment

PENDAHULUAN

Sektor manufaktur minuman merupakan industri yang menuntut tanggung jawab tinggi dalam aspek konsistensi mutu, efisiensi, dan keselamatan kerja. Sebagaimana dijelaskan oleh (Sakina & Dou, 2025), cakupan industri ini meliputi proses awal hingga distribusi berbagai produk minuman cair. Sejalan dengan komitmen perusahaan, kepatuhan terhadap standar operasional menjadi hal mutlak bagi PT Sinar Sosro. Oleh karena itu, kedisiplinan kerja karyawan terhadap jadwal kerja dan prosedur operasional memiliki peranan penting dalam terciptanya organisasi yang positif. Studi (Ludwikowska, 2023) mengemukakan hal yang serupa yakni kebijakan SDM yang menekankan kedisiplinan mampu menghasilkan *outcome* organisasi yang positif. Pada penelitian (Emma Dwi Ariyani, 2024) bahwa komitmen organisasional

merupakan faktor penting dalam keberhasilan perusahaan manufaktur, karena tingkat komitmen yang tinggi membuat karyawan cenderung bertahan dan berkontribusi aktif terhadap tujuan organisasi.

Faktor yang mempengaruhi Komitmen Organisasional yaitu Ketaatan Penggunaan APD dan Kedisiplinan Kerja. Pada penelitian (Yeboah et al., 2025) menyoroiti bahwa *safety compliance* berkorelasi erat dengan persepsi dukungan organisasi yang menjadi fondasi komitmen karyawan. Pada penelitian oleh (Soesanto et al., 2023) pada PT. Sinar Sosro menunjukkan bahwa meskipun PT. Sinar Sosro telah menerapkan program K3, masih ditemukan perilaku kerja tidak aman seperti kesalahan penggunaan alat dan ketidakpatuhan terhadap prosedur keselamatan kerja, yang berpotensi meningkatkan risiko kecelakaan kerja dan menurunkan produktivitas karyawan. Hal ini sesuai dengan fenomena yang terjadi di lapangan saat ini yakni adanya kesenjangan antara standar keselamatan yang ditetapkan dengan perilaku karyawan, masih ditemukan sejumlah karyawan di area produksi yang menunjukkan sikap resistensi atau ketidakmauan untuk menggunakan Alat Pelindung Diri (APD) secara disiplin. Lalu pada penelitian (Ryan Dwi Pangga et al., 2023) ditemukan masalah Kedisiplinan Kerja yang diangkat adalah belum optimalnya produktivitas karyawan yang diduga disebabkan oleh ketidaktertiban penggunaan fasilitas dan kedisiplinan waktu kerja di PT. Sinar Sosro Bekasi. Hal ini hampir sesuai dengan fenomena masalah yang terjadi PT. Sinar Sosro yaitu pada Kedisiplinan waktu kerja yang sering terjadi seperti keterlambatan kehadiran karyawan.

Masalah utama Disiplin Kerja pada PT Sinar Sosro Gunung Slamet terlihat pada belum optimalnya kepatuhan terhadap aturan kerja, terutama terkait kedisiplinan waktu dan pelaksanaan prosedur operasional. Meskipun perusahaan telah menetapkan standar kerja yang jelas, masih terdapat karyawan yang menunjukkan keterlambatan kehadiran dan kurangnya konsistensi dalam mematuhi aturan. Kondisi ini berpotensi mengganggu efektivitas kerja serta memengaruhi tingkat komitmen karyawan terhadap organisasi.

Padahal, rasa aman yang timbul dari proteksi kerja dan Kedisiplinan Kerja dapat memicu peningkatan komitmen. Mengingat literatur yang menghubungkan APD langsung dengan aspek psikologis (komitmen) masih terbatas dan adanya temuan kontradiktif dari (Nangoli et al., 2021). Tujuan utama dari penulisan ini adalah untuk mengidentifikasi hubungan antara sikap disiplin karyawan serta tingkat ketertiban mereka dalam menggunakan Alat Pelindung Diri (APD) dengan komitmen organisasional. Penulis berupaya menganalisis apakah penerapan aturan kerja dan standar keselamatan di PT. Sinar Sosro benar-benar efektif dalam mempengaruhi tinggi rendahnya keterikatan karyawan terhadap perusahaan, baik ditinjau secara terpisah maupun sebagai satu kesatuan pengaruh.

TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Manajemen Sumber Daya Manusia

Dalam penelitian (Dewita Pakpahan et al., 2021) Sumber Daya Manusia ialah elemen yang luar biasa penting atas pengelolaan sebuah organisasi untuk sanggup menyokong kegiatan perusahaan demi menggapai target bersama. Menurut (Capolupo et al., 2025) Konsep terbaru, MSDM 5.0, bertujuan untuk memahami bagaimana praktik-praktik MSDM beradaptasi dalam era baru ini sumber daya manusia berperan penting karena berupaya mewujudkan sumber daya manusia bermutu.

Disiplin Kerja

Menurut (Sinambela, 2021) , Fungsi operatif manajemen SDM yang paling penting adalah disiplin kerja, karena tingkat kedisiplinan sebuah karyawan yang lebih tinggi berkorelasi dalam tingkat produktivitas yang mereka capai. Menurut (Erbil, 2025), kekuasaan disipliner ini diterapkan melalui mekanisme prosedural dan rutinitas institusional. Dalam konteks ini, disiplin berfungsi untuk memastikan karyawan mengikuti norma dan aturan yang telah ditetapkan. Lalu pada penelitian (Dewita Pakpahan et al., 2021) Disiplin Kerja ialah luasnya pertanggungjawaban seseorang atas tugas-tugas yang diberikan kepadanya menunjukkan kedisiplinan yang baik. Hal ini mendorong semangat untuk tugas, semangat kerja, serta pencapaian target industri, staf, serta masyarakat.

Berdasarkan penelitian (Eko Murtisaputra et al., 2024) indikator disiplin kerja meliputi Kehadiran, Kepatuhan dalam jam kerja dan tepat waktu , Kepatuhan di dalam prosedur dan aturan operasional, Kerapian dan kepatuhan berpakaian, Kesiapan bertanggung jawab dan menyelesaikan tugas sesuai standar

Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Berdasarkan penelitian (Iskandar, 2022) menunjukkan bahwa kebijakan K3, sikap pekerja, dan pengawasan signifikan berpengaruh terhadap kepatuhan penggunaan PPE, yang pada gilirannya menurunkan angka kecelakaan kerja. Menurut hasil penelitian (Ozkan-Ozen et al., 2025) , penggunaan Alat Pelindung Diri (APD) atau Personal Protective Equipment (PPE) merupakan komponen perilaku kerja yang esensial dalam memastikan kepatuhan terhadap keselamatan dan kesehatan kerja.

Menurut penelitian (Fikri et al., 2022), beberapa indikator Keselamatan dan Kesehatan Kerja adalah ketepatan jenis APD (Kesesuaian dengan Bahaya), kelengkapan penggunaan APD, ketepatan cara penggunaan (Sesuai prosedur), keselarasan waktu dan area penggunaan, perawatan dan inspeksi APD.

Komitmen Organisasional

Keterikatan komitmen mencakup rasa mengidentifikasi dalam nilai-nilai organisasi, kedekatan emosional, serta keinginan terhadap mempertahankan hubungan jangka panjang dengan organisasi (Passetti et al., 2020). Dalam konteks mutakhir, dalam komitmen organisasional dapat diartikan sebagai pengikat aktif sebagai individu dan organisasi tidak hanya dipicu oleh faktor internal seperti identifikasi atau kewajiban normatif, tetapi juga oleh budaya organisasional, kompensasi, dan kepuasan kerja sebagai kondisi mediating.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Sudati (Sudati Nur Sarfiah et al., 2022), tanda-tanda Komitmen Organisasional termasuk Komitmen Afektif (menghasilkan ikatan emosional), Komitmen Kontinuitas (menghasilkan pertimbangan kontinuitas/biaya keluar), Komitmen Normatif (menghasilkan perasaan kewajiban moral), dan Komitmen Foci atau Fokus Komitmen., dan keterlibatan aktif dalam organisasional.

HIPOTESIS

Hipotesis penelitian tersebut sebagai berikut berdasarkan rumusan masalah dan tinjauan literatur seperti yang disebutkan di atas:

H1: Kedisiplinan kerja berdampak positif dan signifikan terhadap komitmen Organisasional. Penelitian yang dilakukan oleh (Chrisnanto & Riyanto, 2020) membuktikan bahwa kedisiplinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional, di mana peningkatan kedisiplinan kerja secara nyata mampu mendorong rasa kepemilikan dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Hasil penelitian (Taufik et al., 2021) menunjukkan bahwa Kedisiplinan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional pada karyawan BPJS Ketenagakerjaan Tanjung Morawa, membuktikan hubungan positif antara dua variabel ini. Pada penelitian (Mahmud et al., 2023) Penelitian di kantor pemerintah menunjukkan hubungan signifikan antara kedisiplinan kerja dan komitmen organisasi, yang memperkuat landasan teoritis hubungan dua variabel ini. Penelitian yang dilakukan oleh (Kurniawati & Hirawati, 2022) membuktikan bahwa kedisiplinan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen karyawan.

H2: Ketaatan terhadap penggunaan Alat Pelindung Diri (APD) berdampak positif dan signifikan pada komitmen organisasional. Pada penelitian yang dilakukan oleh (Khoshakhlagh et al., 2024) Karyawan yang mematuhi APD menunjukkan kepatuhan mereka terhadap kebijakan keselamatan perusahaan dan budaya kerja yang mengutamakan keselamatan dan kesejahteraan karyawan. Kesadaran, sikap, dan dukungan manajemen menentukan kepatuhan terhadap penggunaan APD. Selanjutnya pada penelitian (Sulam Malwi et al., 2024) tentang ketaatan penggunaan APD juga menegaskan bahwa perilaku kepatuhan APD mempengaruhi oleh faktor sikap, pengetahuan, dan motivasi yang mendasari perilaku kerja dan keselamatan

kerja terhadap Komitmen organisasi. Hal ini didukung oleh penelitian (Kurniawati & Hirawati, 2022) yang menemukan bahwa persepsi keselamatan kerja (K3) berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional. Penelitian terbaru dari (Ade Lia Ramdani Putri, 2025) membuktikan bahwa penerapan sistem keselamatan kerja (termasuk kepatuhan penggunaan APD) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen.

H3: Kedisiplinan kerja dan ketaatan terhadap APD secara bersamaan berdampak positif meningkatkan komitmen organisasional.

Pada penelitian (Isrofah et al., 2025) Kedisiplinan Kerja menunjukkan bahwa variabel Kedisiplinan kerja secara signifikan berhubungan (positif) dengan Komitmen Organisasional. Lalu dalam Penelitian (Juniarti, 2024) menunjukkan peran Kedisiplinan kerja dalam mempengaruhi hasil kerja dan faktor organisasi yang sangat terkait dengan komitmen Organisasional. Dan pada penelitian (Pradita & Sentoso, 2022) Analisis Pengaruh Praktek Keselamatan dan Kesehatan Kerja berdampak signifikan terhadap outcome organisasi melalui komitmen organisasional sebagai mediator.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain kausal eksplanatori. Desain ini dipilih karena tujuan utama penelitian adalah untuk menguji hubungan sebab-akibat antara variabel kedisiplinan kerja dan ketaatan penggunaan Alat Pelindung Diri (APD) terhadap komitmen organisasional karyawan PT Sinar Sosro. Dengan demikian, penelitian difokuskan pada pengujian pengaruh antarvariabel, tanpa mencampurkan tujuan deskriptif di luar fokus analisis. Studi ini menggunakan metode kuantitatif yang berpusat pada analisis data primer. Data primer dalam penelitian ini diperoleh secara langsung melalui pendistribusian kuesioner cetak kepada 50 responden di PT Sinar Sosro Gunung Slamet Ungaran. Prosedur pengumpulan data dilakukan secara terstruktur, di mana peneliti membagikan kuesioner di area kerja dan memberikan penjelasan mengenai petunjuk pengisian guna memastikan pemahaman yang seragam. Untuk menjamin validitas dan akurasi subjek penelitian, responden diminta mencantumkan data pribadi sesuai dengan identitas kepegawaian mereka. Guna mengendalikan potensi bias yang mungkin muncul akibat pencantuman identitas tersebut, peneliti memberikan jaminan tertulis bahwa data pribadi responden akan dijaga kerahasiaannya dan hanya diakses secara terbatas untuk kepentingan verifikasi data penelitian, tanpa melibatkan pihak manajemen perusahaan dalam proses evaluasi jawaban individual. Selain itu, peneliti menekankan bahwa tidak ada jawaban benar atau salah, sehingga responden didorong untuk memberikan respon yang objektif sesuai dengan kondisi kerja yang dirasakan setelah kuesioner selesai diisi.

Dalam penelitian ini, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik sensus atau sampling jenuh. Menurut (Sugiyono, 2023), Populasi dan Teknik Sampling Populasi dalam

penelitian ini adalah seluruh pegawai PT Sinar Sosro Gunung Slamet di Ungaran yang berjumlah 50 orang. Keputusan penggunaan teknik sensus ini diambil untuk memperoleh gambaran penelitian yang komprehensif dan mendalam dari seluruh populasi, sehingga hasil analisis memiliki tingkat akurasi yang tinggi dan meminimalisir kesalahan generalisasi. Dengan melibatkan seluruh anggota populasi sebagai responden, penelitian ini memastikan bahwa setiap data yang terkumpul merepresentasikan dinamika organisasi secara utuh di PT Sinar Sosro. Untuk mengukur persepsi responden, alat kuesioner dikalibrasi dalam Skala Likert 5 poin, yang memiliki rentang gradasi dari "Sangat Tidak Setuju" hingga "Sangat Setuju".

Analisis data dilakukan dengan bantuan program IBM SPSS versi 22. Tahapan analisis diawali dengan uji validitas dan reliabilitas instrumen, dilanjutkan dengan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas, serta diakhiri dengan pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi linier berganda. (Tabel 14)

HASIL PENELITIAN DAN DISKUSI

Deskripsi data responden sampel penelitian yaitu 50 Responden yang bekerja disana mayoritas (100%) laki laki, dengan usia dominan diatas 41 tahun sebanyak 25 orang (50%). Mayoritas jenjang pendidikan terakhir SMA/Sederajat 31 orang (62%), masa kerja responden paling banyak lebih 5 tahun yaitu 44 orang (88%).

Uji Validitas

Nilai r tabel sebesar 0,279 diperoleh dengan rumus mencari r tabel ($df = N - 2$). Nilai ini dapat dilihat dalam tabel 6. Sesuai dengan persyaratan pengambilan keputusan uji validitas, setiap item pernyataan yang termasuk dalam variabel valid memiliki nilai r hitung yang lebih besar dari r tabel valid. Suatu item pernyataan dinyatakan valid apabila nilai r hitung lebih besar daripada r tabel. Karena pernyataannya dapat menjelaskan atau mengungkapkan apa yang diukur, kuesioner dapat dianggap sah atau valid.

Uji Reliabilitas

Variabel (X) dan (Y) dalam penelitian memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih dari 0,70, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel penelitian bersifat kredibel, seperti yang ditunjukkan dalam tabel 7 Dengan demikian, bisa disimpulkan bahwa jawaban responden kuesioner konsisten dari waktu ke waktu.

Uji Normalitas

Hasil uji normalitas pada tabel 8, memperoleh hasil Nilai Asymp. Sig 0,360 > 0,05 yang diartikan bahwasanya data di simpulkan berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Menurut hasil pengujian multikolinearitas yang ditunjukkan pada tabel 9, nilai tolerance untuk seluruh variabel penelitian lebih dari 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10,00. Oleh karena itu, tidak ada bukti multikolinearitas dalam data penelitian.

Uji Heteroskedastisitas

Variabel Kedisiplinan Kerja hasil nilai signifikansi $0,362 > 0,05$, dan variabel Ketaatan Penggunaan APD hasil nilai signifikansi $0,825 > 0,05$. Pada tabel 10. Akibatnya, dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian tidak menunjukkan tanda-tanda heteroskedastisitas.

Uji Analisis Regresi Berganda

Pada hasil dalam pengujian menganalisis regresi linear berganda pada tabel 11 dengan data yang diperoleh, maka menghasilkan sebagai berikut :

$$Y = 0,639 + 0,345 X_1 + 0,619 X_2 + e$$

Lihat penjelasan lebih lanjut berikut:

1. Nilai Konstanta memiliki nilai positif sebesar 0.639 artinya menunjukkan pengaruh searah dengan variabel Komitmen Organisasional.
2. Pada nilai Koefisien Kedisiplinan Kerja sebesar 0.619 dan nilai Signifikansi regresi variabel Kedisiplinan Kerja (X_1) dengan signifikansi sebesar 0.000. nilai tersebut kurang dari 0,05 artinya Signifikansi nilai Kedisiplinan Kerja menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasional.
3. Pada nilai Koefisien Ketaatan Penggunaan APD Karyawan sebesar 0.345 dan nilai Signifikansi regresi variabel Ketaatan Penggunaan APD Karyawan (X_2) dengan signifikansi sebesar 0.003. nilai tersebut kurang dari 0,05 artinya Signifikansi nilai Ketaatan Penggunaan APD menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasional.

Uji T

Berdasarkan Table 11 maka hasil uji t untuk masing – masing varibel bebas:

- 1) Pengaruh Kedisiplinan Kerja terhadap Komitmen Organisasional

Berdasarkan tabel 4.10 dapat dijelaskan bahwa diperoleh oleh t hitung 5.376 dengan taraf signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$, dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh antar variabel Kedisiplinan Kerja terhadap Komitmen Organisasional berdasarkan hipotesis H1 Diterima.

- 2) Pengaruh Ketaatan Penggunaan APD Karyawan terhadap Komitmen Organisasional

Berdasarkan tabel 4.10 dapat dijelaskan bahwa diperoleh oleh t hitung 3.189 dengan taraf signifikansi sebesar $0.003 < 0.05$, dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh antar variabel Ketaatan Penggunaan APD Karyawan terhadap Komitmen Organisasional berdasarkan hipotesis H2 Diterima.

Uji F

Berdasarkan uji F, yang ditunjukkan pada tabel 12, dapat dijelaskan bahwa diperoleh nilai F hitung sebesar 78.970 dengan nilai signifikansi. $0,000 < 0,05$. Dua variabel independen, Kedisiplinan Kerja (X1) dan Ketaatan Penggunaan APD (X2), mempengaruhi Komitmen Organisasional (Y) secara bersamaan.

Koefisien Determinasi

Variabel Kedisiplinan Kerja (X1) dan Ketaatan Penggunaan APD Karyawan (X2) pada tabel 13 berkontribusi sebesar 76,1% pada variabel Komitmen Organisasional (Y), hal ini dimaknai bahwa 23.9% variabel komitmen Organisasional dipengaruhi oleh variabel lain atau di luar variabel penelitian ini.

Pembahasan

Penelitian ini adalah untuk melihat Kedisiplinan kerja dan ketaatan penggunaan APD terhadap komitmen organisasional dalam PT. Sinar Sosro di Ungaran, Gunung Slamet. Berdasarkan hasil penelitian, analisis dapat diperoleh melalui diskusi tentang hal-hal berikut:

Pengaruh Kedisiplinan Kerja terhadap Komitmen Organisasional

Studi tentang pengaruh Kedisiplinan Kerja (X1) terhadap Komitmen Organisasional (Y) menunjukkan bahwa variabel produk memiliki efek yang positif dan signifikan. Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa nilai t hitung adalah 5.376, dan nilai signifikansi adalah 0,000 nilai tersebut lebih kecil dari 0,05. Oleh karena itu, hipotesis 1 yang menyatakan bahwa kedisiplinan kerja memiliki dampak positif dan signifikan diakui.

Nilai Koefisien Kedisiplinan Kerja bernilai 0,619 artinya, PT. Sinar Sosro sudah telah berhasil karyawan menyadari Hadir tepat waktu sesuai jadwal kerja sangat penting bagi karyawan. Hasil ini sejalan dengan temuan (Anjesaya Melias Banta Sebayang & Endang Iryanti, 2024) bahwa kedisiplinan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan pada komitmen Organisasional di sektor publik.

Pengaruh Ketaatan Penggunaan APD Karyawan terhadap Komitmen Organisasional

Studi yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh Ketaatan Penggunaan APD (X2) terhadap Komitmen Organisasional (Y) menunjukkan bahwa variabel Ketaatan Penggunaan APD Karyawan memiliki efek positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasional. Hasil pengolahan data memperlihatkan yaitu nilai t hitung adalah 3.189, dan nilai signifikansi adalah 0,003 nilai tersebut lebih kecil dari 0,005. Akibatnya, hipotesis 2 yang menyatakan bahwa ketaatan terhadap penerapan APD memiliki dampak yang positif dan signifikan diterima. Karyawan pada PT. Sinar Sosro melihat bahwa perusahaan telah banyak berjasa kepada karyawan lainnya mereka memiliki loyalitas terhadap pimpinan dan rekan kerja mereka. Koefisien regresi menunjukkan bahwa variabel Komitmen Organisasional bernilai 0,345.

Dengan kata lain, PT. Sinar Sosro telah berhasil membuat karyawan taat dengan budaya menggunakan APD saat jam kerja. Hasilnya sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Rr Safina Febriyanti & Noeroel Widajati, 2025) , jadi penelitian ini akan mengisi celah dengan melihat pengaruh langsung Ketaatan Penggunaan APD (X2) terhadap Komitmen Organisasional (Y)

KESIMPULAN

Berdasarkan data yang diperoleh dari penelitian mengenai Pengaruh Kedisiplinan Kerja dan Ketaatan Penggunaan APD Karyawan terhadap Komitmen Organisasional di PT Sinar Sosro Gunung Slamet Ungaran pada 50 Responden Karyawan, hasil penelitian data yang didapatkan dari pengolahan data menggunakan metode Statistical Product and Service Solutions (SPSS). Dalam hasil uji sebelumnya disimpulkan bahwa Kedisiplinan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasional pada PT. Sinar Sosro. Maka jika Kedisiplinan Kerja meningkat maka Komitmen Organisasional akan meningkat sehingga PT. Sinar Sosro harus menerapkan Kedisiplinan Kerja yang optimal. Kedua, Ketaatan Penggunaan APD Karyawan berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasional pada PT. Sinar Sosro. Maka jika Ketaatan penggunaan APR Karyawan meningkat maka Komitmen Organisasional akan meningkat sehingga PT. Sinar Sosro dapat mempertahankan upaya Ketaatan dalam bekerja.

Saran

Hasil penelitian yang sudah dilakukan, dijelaskan bahwa Kedisiplinan Kerja dan Ketaatan Penggunaan APD Karyawan memberikan pengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasional sehingga peneliti menyarankan PT. Sinar Sosro Gunung Slamet dapat lebih meningkatkan pengawasan dalam bekerja dengan meningkatkan optimalisasi pengawasan seperti sesuai dalam *Standard Operating Procedure* bekerja. Selain itu, PT. Sinar Sosro juga dapat audit penyediaan APD yang sesuai standar dan sosialisasi berkelanjutan kepada karyawan. Dengan adanya penelitian ini berharap menjadi acuan dalam pengembangan variabel yang sudah ada serta penambahan variabel baru di masa yang akan datang.

DAFTAR PUSTAKA

- Ade Lia Ramdani Putri. (2025). Pengaruh Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Komitmen Kerja Melalui Motivasi Kerja Pada Karyawan di PT. Semen Tonasa (Persero) Kabupaten Pangkep. *Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (R I G G S)*, 3, 1–9. <https://doi.org/https://doi.org/10.31004/riggs.v4i3.2946>
- Anjesaya Melias Banta Sebayang, & Endang Iryanti. (2024). The Influence of Employee Discipline and Perceived Organizational Support on Organizational Commitment among Employees in the Population and Civil Registry Office Surabaya. *Jurnal Ekonomi Dan Pembangunan Indonesia*, 2(4), 69–80. <https://doi.org/10.61132/jepi.v2i4.945>
- Capolupo, N., Maione, G., & Supino, S. (2025). The anatomy of human resource management (HRM) 5.0. A bibliometric review of practices and workforce skills. In *TQM Journal* (pp. 1–23). Emerald Publishing. <https://doi.org/10.1108/TQM-07-2025-0402>

- Chrisnanto, C., & Riyanto, S. (2020). THE EFFECT OF WORK DISCIPLINE, ORGANIZATIONAL COMMITMENT AND WORK MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE OF THE DIRECTORATE GENERAL OF CONSTRUCTION DEVELOPMENT MINISTER FOR PUBLIC WORKS AND HOUSING REPUBLIC OF INDONESIA. *International Review of Management and Marketing*, 10(5), 159–164. <https://doi.org/10.32479/irmm.10474>
- Dewita Pakpahan, D., HHutabarat, N., Putri Dearn, A., & Fitri Rostina, C. (2021). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA, DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PDAM TIRTANADI MEDAN CABANG PADANG BULAN. *Jurnal Ilmiah Manajemen Ekonomi Akutansi*, 5(2), 0–15. <https://doi.org/https://doi.org/10.31955/mea.v5i2.1249>
- Eko Murtisaputra, O., Rizaldy, F., Yani, A., & Syafnur, M. (2024). PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA TOP GUARD INDONESIA. *Juremi: Jurnal Riset Ekonomi*, 3(4). <https://doi.org/https://doi.org/10.53625/juremi.v3i4.7210>
- Emma Dwi Ariyani. (2024). PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PARA LULUSAN POLMAN BANDUNG DI PERUSAHAAN MANUFAKTUR. *Jurnal Ilmiah Manajemen Ekonomi Dan Akuntansi*, 8(1), 1–14. <https://doi.org/https://doi.org/10.31955/mea.v8i1.3715>
- Erbil, C. (2025). *Governing by discipline: evidence on employee silence under authoritative bureaucracies*. 1–23. <https://doi.org/10.1108/ER-04-2025-0259>
- Fikri, M., Hamdi, S., Astuti, R. D., & others. (2022). *Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja*. Media Sains Indonesia.
- Iskandar, M. W. (2022). Determinan terhadap Kepatuhan Penggunaan Alat Pelindung Diri (APD). *Journal of Public Health Education*, 2(1), 259–268. <https://doi.org/10.53801/jphe.v2i1.105>
- Isrofah, D. E., Retno Adiwaty, M., Evanthe, A., & Adiwaty, M. R. (2025). *ePaper Bisnis : International Journal of Entrepreneurship and Management The Effect of Workload and Work Discipline On Organizational Commitment With Job Satisfaction As A Mediating Variable*. <https://doi.org/10.61132/epaperbisnis.v2i2.350>
- Juniarti. (2024). Study of Work Motivation, Work Discipline, and Communication on Employee Organizational Commitment. In *International Journal of Economics and Management Sciences* (Vol. 4). <https://doi.org/https://doi.org/10.61132/ijems.v1i2.65>
- Khoshakhlagh, A. H., Malakoutikhah, M., Park, J. W., Kodnoueieh, M. D., Boroujeni, Z. R., Bahrami, M., & Ramezani, F. (2024). Assessing personal protective equipment usage and its correlation with knowledge, attitudes, performance, and safety culture among workers in small and medium-sized enterprises. *BMC Public Health*, 24(1). <https://doi.org/10.1186/s12889-024-19517-3>
- 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>
- Ludwikowska, K. (2023). Employee-oriented human resource policy as a factor shaping the influence of servant leadership on job performance. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 72(8), 2335–2348. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-09-2021-0525>
- Mahmud, I., Kalsum, U., & Abbas, B. (2023). *Economic and Business Horizon How Work Commitment, Work Discipline, and Workload Mediate the Relationship Between Organizational Culture and Employee Performance?: Empirical Evidence in Land Office of Southeast Sulawesi Province* (Vol. 2, Issue 1). <https://journal.lifescifi.com/index.php/ebh/>
- Nangoli, S., Kemboi, A., Lagat, C., Namono, R., Nakyeyune, S., & Muhumuza, B. (2021). Strategising for continuance commitment: the role of servant leadership behaviour. *World*

- Journal of Entrepreneurship, Management and Sustainable Development*, 17(1), 51–61. <https://doi.org/10.1108/WJEMSD-01-2020-0008>
- Ozkan-Ozen, Y. D., Ada, E., & Kazancoglu, Y. (2025). Incorporating multidimensional risk evaluation in sustainable maintenance for operational performance. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 1–25. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-03-2025-0232>
- Passetti, E., Battaglia, M., Testa, F., & Heras-Saizarbitoria, I. (2020). Multiple control mechanisms for employee health and safety integration: effects and complementarity. *Accounting, Auditing and Accountability Journal*, 33(7), 1595–1626. <https://doi.org/10.1108/AAAJ-11-2019-4277>
- Pradita, S., & Sentoso, A. (2022). Analisis Pengaruh Praktek Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dimediasi oleh Komitmen Organisasi. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 128–146. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.558>
- Rr Safina Febriyanti, & Noeroel Widajati. (2025). Factors influencing compliance with personal protective equipment use among manufacturing workers: A literature review. *World Journal of Advanced Research and Reviews*, 25(3), 1334–1338. <https://doi.org/10.30574/wjarr.2025.25.3.0874>
- Ryan Dwi Pangga, Ana Ramdhayanti, & Usran Masahere. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Sinar Sosro Cabang Bekasi. *Jurnal Riset Manajemen*, 1(4), 38–44. <https://doi.org/10.54066/jurma.v1i4.1004>
- Sakina, I. S., & Dou, X. (2025). Ambidextrous leadership and sustainability performance: the mediating role of green product innovation and green process innovation. *Strategy & Leadership*, 1–24. <https://doi.org/10.1108/SL-06-2024-0058>
- Sinambela, L. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Soesanto, E., Margaretta Purba, L., Aprilia, B., Renaldy Putra, D., Dwi Putri, S., Studi Akuntansi, P., & Bhayangkara Jakarta Raya Email, U. (2023). Pengaruh K3 dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT SS. *Edy Soesanto, Dkk) Madani: Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 1(4), 1–8. <https://doi.org/10.5281/zenodo.7979331>
- Sudati Nur Sarfiah, Shinta Ratnawati, & Ivo Novitaningtyas. (2022). Development of Organizational Commitment Models to Improve Human Resources Performance. *Jurnal Ekonomi*, 27(1), 138–153. <https://doi.org/10.24912/je.v27i1.916>
- Sugiyono. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Cetakan Ke-5). Alfabeta.
- Sulam Malwi, U., Iqbal Fahlevi, M., Fadillah, M., & Putra, O. (2024). Factors Related To Compliance Use Of Personal Protective Equipment (PPE) For Workers At The Indarung V Factory Pt Semen Padang West Sumatra. *International Conference on Public Health (ICPH) 2024*, 25–26.
- Taufik, M., Muhammad, L., & Prayogi, A. (2021). Peranan Komitmen Organisasional Karyawan : Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja. *SiNTESa CERED Seminar Nasional Teknologi Edukasi Dan Humaniora*, 1–13.
- Yeboah, M. A., Kalvei, M., Ansong, L. O., & Ansong, A. (2025). Responsible leadership and workplace safety: do safety culture and safety motivation matter? *Asia-Pacific Journal of Business Administration*, 17(2), 285–302. <https://doi.org/10.1108/APJBA-05-2023-0207>

GAMBAR, GRAFIK DAN TABEL

Tabel 1 Data Karyawan

Nama Divisi	Jumlah karyawan
Pimpinan Pabrik	1
Divisi Human Capital	5
Divisi Accounting & Finance	3
Divisi Distribution Center	7
Divisi Quality Control	6
Divisi Production & Maintenance	28
Jumlah	50

Sumber Data karyawan PT. Sinar Sosro tahun 2025

Tabel 2 Data Jenis Kelamin Responden

No	Keterangan	Jumlah (Orang)	%
1	Laki - laki	50	100 %
2	Perempuan	0	0 %
	Total	50	100 %

Sumber Data primer yang telah diolah (2025)

Tabel 3 Data Usia Responden

No	Keterangan Usia	Jumlah Usia	%
1.	20 – 30 Tahun	3	6%
2.	31 – 40 Tahun	22	44%
3.	>41 Tahun	25	50%
	Total	50	100%

Sumber Data Primer yang telah diolah (2025)

Tabel 4 Data Pendidikan Terakhir Responden

No.	Keterangan pendidikan terakhir	Jumlah (orang)	%
1.	SMA/Sederajat	31	62%
2.	Diploma	1	2%
3.	S1	13	26%
4.	SMP	4	8%
5.	SD	1	2%
	Total	50	100%

Sumber: Data Primer yang telah diolah (2025)

Tabel 5 Data Masa Kerja Responden

No.	Keterangan masa kerja	Jumlah (orang)	%
1.	< 1 Tahun	0	0%
2.	1-3 Tahun	3	6%
3.	3-5 Tahun	3	6%
4.	> 5 Tahun	44	88%
	Total	50	100,0%

Sumber: Data Primer yang telah diolah 2025

Tabel 6 Hasil Uji Validitas

Poin pernyataan	Kedisiplinan Kerja		Keterangan
	R hitung	R tabel	
X1.1	0,617	0,279	Valid
X1.2	0,555		Valid
X1.3	0,802		Valid
X1.4	0,721		Valid
X1.5	0,738		Valid
X1.6	0,721		Valid
X1.7	0,759		Valid
X1.8	0,644		Valid
X1.9	0,629		Valid
X1.10	0,751		Valid

Ketaatan Penggunaan APD Karyawan			
Poin pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
X2.1	0,601		Valid
X2.2	0,563		Valid
X2.3	0,735		Valid
X2.4	0,718		Valid
X2.5	0,729	0,279	Valid
X2.6	0,719		Valid
X2.7	0,818		Valid
X2.8	0,738		Valid
X2.9	0,739		Valid
X2.10	0,744		Valid

Komitmen Organisasional			
Poin pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
Y1.1	0,605		Valid
Y1.2	0,706		Valid
Y1.3	0,760		Valid
Y1.4	0,783		Valid
Y1.5	0,848	0,279	Valid
Y1.6	0,607		Valid
Y1.7	0,732		Valid
Y1.8	0,670		Valid
Y1.9	0,625		Valid
Y1.10	0,734		Valid

Tabel 7 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Kedisiplinan Kerja (X1)	0,826	Reliabel
Ketaatan Penggunaan APD (X2)	0,925	Reliabel
Komitmen Organisasional (Y)	0,900	Reliabel

Sumber : data yang telah diolah (2025)

Tabel 8 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.41904635
Most Extreme Differences	Absolute	.131
	Positive	.096
	Negative	-.131
Kolmogorov-Smirnov Z		.924
Asymp. Sig. (2-tailed)		.360

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber Data yang telah diolah (2025)

Tabel 9 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 Ketaatan_Penggunaan_APD	.414	2.417
Kedisiplinan_Kerja	.414	2.417

a. Dependent Variable: Komitmen_Organiasional

Sumber data yang telah diolah (2025)

Tabel 10 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2.464	4.627		-.532	.597
	Kedisiplinan_Kerja	.133	.145	.201	.921	.362
	Ketaatan_Penggunaan_APD	-.031	.142	-.049	-.222	.825

a. Dependent Variable: Abs_RES

Sumber Data yang telah diolah 2025

Tabel 11 Analisis Regresi Linear Berganda dan Uji T

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.639	3.513		.182	.856
	Ketaatan_Penggunaan_APD	.345	.108	.346	3.189	.003
	Kedisiplinan_Kerja	.619	.115	.584	5.376	.000

a. Dependent Variable: Komitmen_Organiasional

Sumber data yang telah diolah (2025)

Tabel 12 Hasil Uji F

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	799.949	2	399.975	78.970	.000 ^b
Residual	238.051	47	5.065		
Total	1038.000	49			

a. Dependent Variable: Komitmen_Organiasional

b. Predictors: (Constant), Kedisiplinan_Kerja, Ketaatan_Penggunaan_APD

Sumber data yang telah diolah (2025)

Tabel 13 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.878 ^a	.771	.761	2.251

a. Predictors: (Constant), Kedisiplinan_Kerja, Ketaatan_Penggunaan_APD

Sumber data yang telah diolah (2025)

Tabel 14. Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi	Indikator
1	Disiplin Kerja	Disiplin kerja merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. (Sinambela, 2021)	Kehadiran Kepatuhan terhadap jam kerja dan ketepatan waktu Kepatuhan pada prosedur dan aturan operasional Kerapian dan kepatuhan berpakaian Kesiapan bertanggung jawab dan menyelesaikan tugas sesuai standar (Eko Murtisaputra et al., 2024)
2	Kesehatan dan Keselamatan Kerja	Kesehatan dan Keselamatan Kerja adalah bahwa kebijakan K3, sikap pekerja, dan pengawasan signifikan berpengaruh terhadap kepatuhan penggunaan APD, yang pada gilirannya menurunkan angka kecelakaan kerja. (Iskandar, 2022)	Ketepatan Jenis APD (Kesesuaian dengan Bahaya) Kelengkapan Penggunaan APD Ketepatan Cara Penggunaan (Sesuai Prosedur) Konsistensi Waktu dan Area Penggunaan Perawatan dan Inspeksi APD (Fikri et al., 2022)
3	Komitmen Organisasi	Komitmen organisasi adalah Keterikatan komitmen mencakup rasa mengidentifikasi dalam nilai-nilai organisasi, kedekatan emosional, serta keinginan terhadap mempertahankan hubungan jangka panjang dengan organisasi (Passetti et al., 2020)	Komitmen Afektif Komitmen Continuance Komitmen Normatif Foci Commitment Keterlibatan perilaku/partisipasi aktif dalam organisasi (Sudati Nur Sarfiah et al., 2022)

Sumber : Jurnal dan Penelitian terdahulu.