

**PENGARUH MANAJEMEN KESEHATAN & KESELAMATAN KERJA (K3)
DAN KEADILAN ORGANISASI TERHADAP KEBERLANJUTAN
PERUSAHAAN: KOMITMEN AFEKTIF SEBAGAI VARIABEL MEDIASI
(STUDI KASUS: PT. MUTIARA AGAM, KABUPATEN AGAM)**

***THE INFLUENCE OF OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY (OHS)
MANAGEMENT AND ORGANIZATIONAL JUSTICE ON CORPORATE
SUSTAINABILITY: AFFECTIVE COMMITMENT AS A MEDIATING VARIABLE
(CASE STUDY: PT. MUTIARA AGAM, AGAM REGENCY)***

Meiviana Mustika¹, Zaitul², Listiana Sri Mulatsih³

Program Studi Magister Sain Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Bung Hatta

E-mail: meivianamustika07@gmail.com¹, zaitul@bunghatta.ac.id²,
listiana@bunghatta.ac.id³

ABSTRACT

The purpose of this study is to examine the effect of Occupational Health and Safety Management and Organizational Justice on Corporate Sustainability with Affective Commitment as a mediating variable at PT Mutiara Agam. This research employs a quantitative approach using Structural Equation Modelling (SEM) to test the proposed hypotheses. The study involved 155 respondents selected through purposive sampling. The results indicate that Occupational Health and Safety Management has a significant effect on Corporate Sustainability, while Organizational Justice has no significant effect on Corporate Sustainability. Furthermore, Occupational Health and Safety Management does not significantly affect Affective Commitment, whereas Organizational Justice significantly affects Affective Commitment. In addition, Affective Commitment does not have positive significant effect on Corporate Sustainability. Further analysis reveals that Affective Commitment does not mediate the effect of Occupational Health and Safety Management on Corporate Sustainability, but it does mediate the effect of Organizational Justice on Corporate Sustainability with an indirect-only mediation type.

Keywords: *Occupational Health and Safety Management, Organizational Justice, Affective Commitment, Corporate Sustainability, PT Mutiara Agam.*

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Manajemen Kesehatan dan Keselamatan Kerja serta Keadilan Organisasi terhadap Keberlanjutan Perusahaan dengan Komitmen Afektif sebagai variabel mediasi pada PT Mutiara Agam. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode Structural Equation Modelling (SEM) untuk menguji hipotesis yang telah dikembangkan. Jumlah sampel penelitian sebanyak 155 responden yang diperoleh dengan teknik purposive sampling. Hasil analisis menunjukkan bahwa Manajemen Kesehatan dan Keselamatan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Keberlanjutan Perusahaan, sedangkan Keadilan Organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Keberlanjutan Perusahaan. Manajemen Kesehatan dan Keselamatan Kerja juga tidak berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Afektif,

sedangkan Keadilan Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Afektif. Selain itu, Komitmen Afektif tidak berpengaruh positif signifikan terhadap Keberlanjutan Perusahaan namun dengan arah negatif. Analisis lebih lanjut menunjukkan bahwa Komitmen Afektif tidak memediasi pengaruh Manajemen Kesehatan dan Keselamatan Kerja terhadap Keberlanjutan Perusahaan, tetapi memediasi pengaruh Keadilan Organisasi terhadap Keberlanjutan Perusahaan dengan tipe indirect-only mediation.

Kata Kunci: Manajemen Kesehatan dan Keselamatan Kerja, Keadilan Organisasi, Komitmen Afektif, Keberlanjutan Perusahaan, PT Mutiara Agam.

PENDAHULUAN

Industri kelapa sawit memiliki peran strategis dalam perekonomian global, terutama di negara-negara produsen utama seperti Indonesia dan Malaysia. Namun, di balik kontribusinya terhadap pertumbuhan ekonomi dan penciptaan lapangan kerja, perusahaan sawit menghadapi berbagai tantangan keberlanjutan yang berkaitan dengan aspek lingkungan, sosial, dan tata kelola (ESG). Isu-isu seperti deforestasi, emisi gas rumah kaca, konflik lahan dengan masyarakat lokal, serta kondisi tenaga kerja menjadi perhatian utama dalam pengelolaan industri ini. Seiring meningkatnya tuntutan pasar global terhadap praktik bisnis yang berkelanjutan, banyak perusahaan sawit mulai mengadopsi standar keberlanjutan seperti *Indonesian Sustainable Palm Oil (ISPO)* dan *Roundtable on Sustainable Palm Oil (RSPO)*. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana implementasi standar ESG dalam perusahaan sawit dapat memengaruhi kinerja keberlanjutan mereka, khususnya dalam aspek manajemen kesehatan dan keselamatan kerja serta hubungan dengan pemasok.

Keberlanjutan perusahaan, atau *corporate sustainability*, merupakan konsep yang menekankan pentingnya orientasi bisnis jangka panjang dengan mempertimbangkan kebutuhan pemangku kepentingan saat ini dan di

masa depan. Konsep ini tumbuh mengintegrasikan tiga aspek utama yakni pertumbuhan ekonomi, perlindungan lingkungan, dan keadilan sosial. Keberlanjutan perusahaan bertujuan untuk mengelola dampak ekonomi, sosial, dan lingkungan dari aktivitas perusahaan, sehingga dapat memenuhi kebutuhan generasi sekarang tanpa mengorbankan kemampuan generasi mendatang.

Menurut Tan et al., (2023) Keberlanjutan perusahaan didefinisikan sebagai kemampuan organisasi untuk memenuhi kebutuhan langsung dan tidak langsung para pemangku kepentingan secara terus-menerus, sambil memastikan kelangsungan jangka panjangnya. Penting bagi organisasi untuk mencapai keberlanjutan karena dapat meningkatkan citra publik, kesadaran merek, penghematan biaya, dan banyak manfaat lainnya (Dumitriu et al., 2019). Keberlanjutan perusahaan didefinisikan sebagai pemenuhan kebutuhan langsung dan pemangku kepentingan tidak langsung (seperti pemegang saham, karyawan, klien, kelompok penekan, komunitas, dll), tanpa mengurangi kemampuannya juga memenuhi kebutuhan pemangku kepentingan di masa depan (Dyllick & Hockerts, 2002).

Menurut Mariani (2024) peran penting dalam mendorong keberlanjutan perusahaan telah mendalilkan bahwa manusia adalah pusat dari pembangunan

berkelanjutan. Karyawan berperan penting dalam daya saing perusahaan. Keberlanjutan di sektor kelapa sawit tidak hanya tentang regulasi, tetapi juga dampak positif bagi lingkungan dan masyarakat. Komitmen terhadap praktik berkelanjutan membantu pelestarian lingkungan, kesejahteraan komunitas, dan daya saing global. Kesadaran pemangku kepentingan mendorong perusahaan untuk mengintegrasikan prinsip keberlanjutan, menjadikannya keharusan strategis dalam bisnis.

Keberlanjutan di sektor kelapa sawit didorong oleh tuntutan global dan menjadi kunci bagi masa depan industri yang lebih bertanggung jawab. Penting bagi organisasi untuk mencapai keberlanjutan karena hal ini dapat meningkatkan citra Perusahaan, penghematan biaya, dan banyak manfaat lainnya. Pada akhirnya, hal ini menciptakan keunggulan kompetitif bagi organisasi dan menjadikannya lebih berkelanjutan dibandingkan pesaingnya. Di objek ini bahwa Organisasi-organisasi di PT. Mutiara Agam juga mengejar manfaat ini dengan berupaya mencapai tujuan keberlanjutan mereka.

Perusahaan perkebunan sawit umumnya beroperasi di bidang agribisnis, khususnya dalam subsektor perkebunan kelapa sawit. Perusahaan ini fokus pada perkebunan dan budidaya kelapa sawit untuk menghasilkan produk utama seperti minyak sawit mentah (CPO) dan produk turunannya. Permasalahan dalam keberlanjutan perusahaan sawit sering kali mencakup beberapa aspek utama yang berkaitan dengan standar *Environmental, Social, and Governance* (ESG). Kecelakaan di tempat kerja menghadirkan tantangan yang signifikan bagi organisasi, menghambat kemajuan mereka menuju keberlanjutan Perusahaan karena secara langsung membahayakan kesejahteraan tenaga kerja (Tan et al., 2023).

Manajemen kesehatan dan keselamatan kerja menjadi salah satu pilar penting dalam mendukung keberlanjutan operasional perusahaan kelapa sawit. Penerapan K3 yang efektif memastikan bahwa seluruh pekerja mendapatkan lingkungan kerja yang aman, sehat, dan bebas dari risiko kecelakaan. Dengan menjaga kesejahteraan pekerja, perusahaan dapat meningkatkan produktivitas dan efisiensi operasional, yang pada akhirnya berkontribusi pada keberlanjutan bisnis.

Peneliti menarik untuk mengangkat masalah keberlanjutan perusahaan suatu penelitian sangat menarik dan relevan karena dapat memberikan wawasan tentang bagaimana perusahaan memenuhi tuntutan ini dan dampaknya terhadap kinerja mereka. Dalam industri kelapa sawit, manajemen kesehatan & keselamatan kerja (K3) memegang peran penting dalam mendukung keberlanjutan perusahaan. Namun, beberapa permasalahan yang sering dihadapi mencakup: Tingkat Kecelakaan Kerja yang Tinggi, Lingkungan kerja, Kondisi Kerja dan Sosial.

Salah satu faktor utama yang berkontribusi terhadap penurunan jumlah kecelakaan kerja adalah kebijakan untuk lebih memperhatikan keamanan untuk karyawan yang bekerja yang diberlakukan oleh atasan. Mengingat hal ini, perusahaan harus mengambil langkah-langkah yang diperlukan untuk mengelola keselamatan & kesehatan kerja (K3) di tempat kerja untuk memastikan kesejahteraan karyawan dan komitmen mereka terhadap organisasi. Dapat dilihat dari data kecelakaan Perusahaan ini sebagai berikut :

Tabel 1. Data Kecelakaan Kerja PT. Mutiara Agam

Tahun	Jenis Kecelakaan				Total
	Ringan	Sedang	Berat	Fatal	
2020	28	5	2	0	35
2021	30	4	1	0	35
2022	33	5	3	0	38
2023	36	3	2	0	41
2024	39	4	3	0	46

Sumber : Data Personalia PT.Mutiara Agam.

Dari data diatas dapat disimpulkan bahwasannya terjadi peningkatan kecelakaan kerja di perusahaan ini pada setiap tahunnya. Peningkatan ini tidak hanya berdampak pada kesejahteraan pekerja, tetapi juga menjadi indikator buruk bagi keberlanjutan perusahaan. Dari perspektif keberlanjutan, kecelakaan kerja yang tinggi mengindikasikan lemahnya tata kelola aspek *Environmental, Social, and Governance* (ESG), terutama dalam dimensi sosial. Perusahaan yang gagal mengelola keselamatan kerja akan menghadapi berbagai konsekuensi, seperti meningkatnya biaya kompensasi tenaga kerja, turunnya produktivitas, dan risiko hukum yang dapat merugikan reputasi perusahaan.

Dalam proses mengungkapkan fenomena keberlanjutan Perusahaan pada PT. Mutiara Agam, maka dilakukan survei awal mengenai keberlanjutan Perusahaan, penelitian ini dilakukan kepada karyawan, Dimana hasilnya dapat dilihat pada lampiran 9 halaman 145. Hasil dari survei awal menunjukkan bahwa rata – rata berkelanjutan Perusahaan 1,63 dan TCR 32,6%. Hal ini berarti tingkat keberlanjutan Perusahaan pada karyawan di PT. Mutiara Agam ini dikategorikan sangat rendah (Arikunto, 2019). Berdasarkan hasil pra survei menunjukkan bahwa terdapat beberapa fenomena atau permasalahan terkait keberlanjutan perusahaan pada PT. Mutiara Agam Kabupaten Agam,

diantaranya yaitu dari perspektif karyawan, lemahnya manajemen kesehatan dan keselamatan kerja (K3) disebabkan oleh minimnya perhatian dari perusahaan, kurangnya edukasi, tekanan kerja yang berlebihan, serta kurangnya komunikasi terkait keselamatan. Jika perusahaan tidak memperbaiki aspek ini, risiko kecelakaan kerja dan kesehatan karyawan akan meningkat, yang pada akhirnya berdampak pada produktivitas dan keberlanjutan bisnis.

Manajemen K3 adalah elemen kritis dalam menciptakan lingkungan kerja yang aman dan sehat. Hal ini membantu mengurangi risiko kecelakaan kerja, meningkatkan kepuasan karyawan, dan meningkatkan produktivitas. Hubungan dengan Keberlanjutan: Implementasi K3 yang efektif menunjukkan komitmen perusahaan terhadap kesejahteraan karyawan, yang merupakan bagian dari pilar sosial dalam keberlanjutan Perusahaan (Neal & Griffin, 2006).

Keadilan organisasi meliputi keadilan distributif, prosedural, dan interaksional, yang masing-masing memengaruhi persepsi karyawan tentang bagaimana mereka diperlakukan di tempat kerja. Hubungan dengan Keberlanjutan: Perusahaan yang menerapkan prinsip keadilan organisasi cenderung memiliki karyawan yang lebih puas, termotivasi, dan loyal, yang pada akhirnya mendukung keberlanjutan organisasi (Greenberg, 1987).

Komitmen afektif adalah ikatan emosional karyawan terhadap organisasi, yang membuat mereka bersedia berkontribusi lebih besar. Peran Mediasi: Komitmen afektif dapat memperkuat hubungan antara K3 dan keadilan organisasi terhadap keberlanjutan perusahaan. Ketika karyawan merasa dihargai dan diperlakukan dengan adil, mereka lebih cenderung memiliki keterikatan emosional yang mendorong perilaku proaktif dalam mendukung tujuan keberlanjutan (Allen, 1991).

Penelitian sebelumnya yang diteliti oleh Tan et al., (2023) dengan variabel *Occupational Safety & Health Management, Corporate Sustainability, and Affective Commitment*. Hasil pada penelitian terdahulu ini, K3 dan dimensinya berhubungan positif dengan komitmen afektif karyawan. Komitmen afektif karyawan, di sisi lain, ditemukan berhubungan secara signifikan dengan keberlanjutan perusahaan dan dimensinya: keberlanjutan ekonomi, sosial, dan lingkungan. Selain itu, hasil yang menonjol menunjukkan bahwa komitmen afektif karyawan secara parsial memediasi hubungan antara K3 dan keberlanjutan perusahaan serta dimensinya: keberlanjutan ekonomi, sosial, dan lingkungan. Pada penelitian ini peneliti mengembangkan dari jurnal tersebut dengan menambahkan variabel keadilan organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk menguji bagaimana keadilan organisasi berkontribusi terhadap keberlanjutan perusahaan, khususnya dalam aspek manajemen kesehatan serta keselamatan kerja. Dengan memahami peran keadilan organisasi, perusahaan dapat merancang kebijakan yang lebih inklusif dan berkelanjutan, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja serta reputasi mereka dalam jangka panjang.

Dalam penelitian ini, penulis melatarbelakangi adanya masalah yang

ada dalam perusahaan ini yaitu kurangnya manajemen kesehatan dan keselamatan terhadap karyawan saat bekerja sehingga mempengaruhi keberlanjutan perusahaan. Berdasarkan uraian diatas, maka penulis ingin mendapatkan gambaran yang lebih mendalam dan membahasnya secara lebih rinci tentang **"Bagaimana Meningkatkan Manajemen Kesehatan & Keselamatan Kerja (MK3) Dan Keadilan Organisasi Terhadap Keberlanjutan Perusahaan : Komitmen Efektif Sebagai Variabel Mediasi di PT. Mutiara Agam, Kabupaten Agam"**.

METODE

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan antar variabel secara sistematis melalui pengukuran dan analisis data. Objek penelitian adalah karyawan PT. Mutiara Agam yang berlokasi di Tiku, Kabupaten Agam, perusahaan yang bergerak di bidang pengelolaan perkebunan kelapa sawit. Populasi penelitian terdiri dari 253 orang karyawan yang terbagi ke dalam beberapa unit kerja, dan sampel penelitian ditentukan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 5%, sehingga diperoleh sampel sebanyak 155 responden. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *stratified random sampling* karena populasi memiliki susunan yang berlapis. Jenis data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh langsung dari responden melalui penyebaran kuesioner mengenai keberlanjutan perusahaan, manajemen K3, keadilan organisasi, dan komitmen afektif. Metode pengumpulan data dilakukan dengan survei menggunakan kuesioner tertulis yang disebarikan kepada karyawan PT. Mutiara Agam, dengan jawaban responden kemudian

dianalisis untuk memperoleh kesimpulan penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis *R Square* dan *Q Square*

R square (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa besar variabel endogen dipengaruhi oleh variabel lainnya (eksogen). Hasil analisis *R square* dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Analisis *R square* (R^2)

	<i>R Square</i>	Keterangan
Keberlanjutan Perusahaan	0.429	Lemah
Komitmen Afektif	0.462	Lemah

Sumber : Hasil Olah Data Peneliti

Berdasarkan tabel 2 dapat dilihat bahwa variabel keberlanjutan perusahaan memiliki *R square* (R^2) sebesar 0,429 yang dapat diartikan bahwa besarnya pengaruh keadilan organisasi dan manajemen Kesehatan dan keselamatan kerja terhadap keberlanjutan perusahaan adalah 42,9% dan tergolong kedalam kategori lemah (Hair *et al.*, 2014). Selanjutnya, variabel komitmen afektif memiliki R^2 sebesar 0,462 dan dapat diartikan bahwa

besarnya pengaruh keadilan organisasi dan manajemen Kesehatan dan keselamatan kerja terhadap komitmen afektif adalah 46,2% dan tergolong kedalam kategori lemah (Hair *et al.*, 2014).

Q square digunakan untuk menilai seberapa baik model dapat memprediksi nilai observasi dan estimasi parameter dari variabel endogen. Hasil analisis *Q square* dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Analisis *Q square* (Q^2)

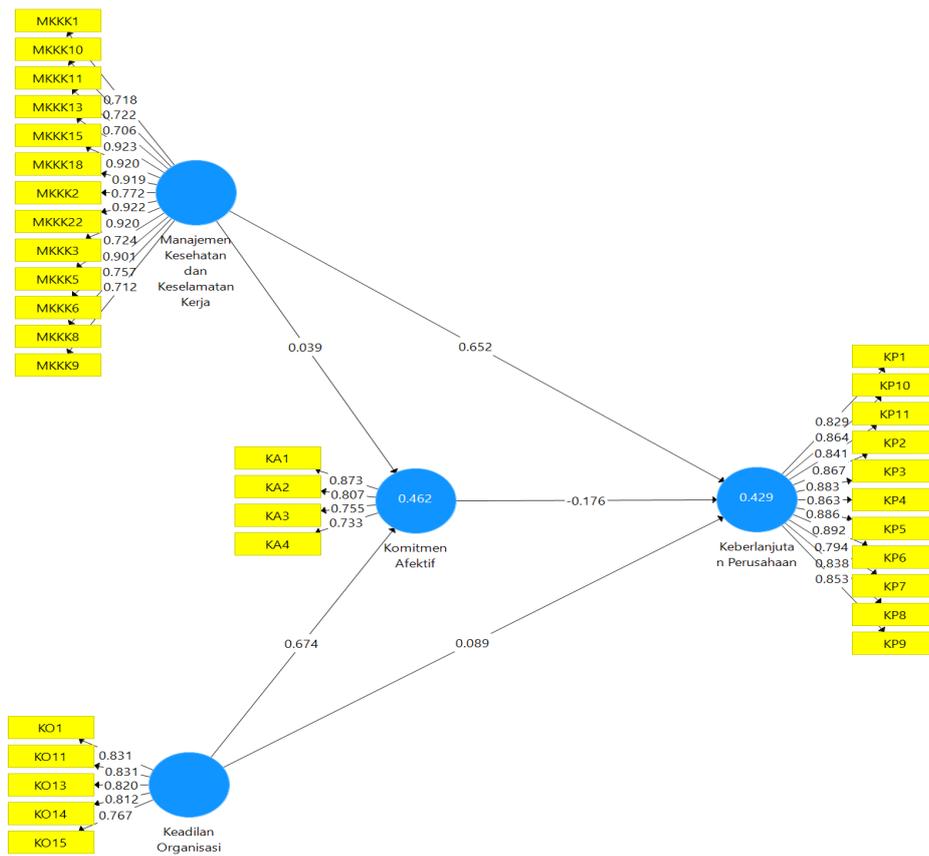
	<i>Q Square</i>	Keterangan
Keberlanjutan Perusahaan	0.307	Sedang
Komitmen Afektif	0.278	Sedang

Sumber : Sumber : Hasil Olah Data Peneliti

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 3 dapat diketahui bahwa nilai *Q square* (Q^2) pada variabel keberlanjutan perusahaan sebesar 0,307 yang menunjukkan kemampuan prediktif model terhadap variabel tersebut adalah sebesar 30,7% dan termasuk kategori sedang. Sementara itu, nilai Q^2 pada variabel komitmen afektif sebesar 0,278, yang berarti kemampuan prediktif model terhadap variabel komitmen afektif adalah sebesar 27,8% dan juga termasuk kategori sedang (Hair *et al.*, 2014).

Structural Model Assessment

Structural Model Assessment (SMA) merupakan model struktural untuk memprediksi hubungan kausalitas antar variabel laten. Pengujian SMA menggunakan prosedur *bootstrapping*. Untuk mengetahui suatu variabel laten berpengaruh atau tidak terhadap variabel laten lainnya dapat dilihat dari *T statistic* dan *P values*. Jika suatu variabel eksogen terhadap variabel endogen memiliki *T statistic* > 1,96 dan *P value* < 0,05, maka dapat diartikan bahwa variabel eksogen berpengaruh terhadap variabel endogen, dan sebaliknya (Bagozzi & Yi, 1998).



Gambar 1. Structural Model Assessment
 Sumber : Hasil Olah Data Peneliti

Model pada gambar diatas merupakan hasil uji SMA dengan metode bootstraping dan dapat diringkas sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Structural Model Aessment

	Original Sample	T Statistic	P Values	Hipotesis
Manajemen Kesehatan dan Keselamatan Kerja -> Keberlanjutan Perusahaan	0.652	17.122	0.000	H1 Diterima
Keadilan Organisasi -> Keberlanjutan Perusahaan	0.089	1.019	0.309	H2 Ditolak
Manajemen Kesehatan dan Keselamatan Kerja -> Komitmen Afektif	0.039	0.619	0.536	H3 Ditolak
Keadilan Organisasi -> Komitmen Afektif	0.674	13.291	0.000	H4 Diterima
Komitmen Afektif -> Keberlanjutan Perusahaan	-0.176	2.303	0.022	H5 Ditolak

Sumber : Hasil Olah Data Peneliti

Berdasarkan gambar 1 dan tabel 4 dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Pengaruh Manajemen Kesehatan dan Keselamatan Kerja terhadap Keberlanjutan Perusahaan memiliki

- original sample* sebesar 0,652 (bertanda positif), *t statistics* 17,122 (lebih besar dari 1,96) dan *p values* 0,000 (lebih kecil dari 0,05). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Manajemen Kesehatan dan Keselamatan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Keberlanjutan Perusahaan (H_1 diterima).
2. Pengaruh Keadilan Organisasi terhadap Keberlanjutan Perusahaan memiliki *original sample* sebesar 0,089 (bertanda positif), *t statistics* 1,019 (lebih kecil dari 1,96) dan *p values* 0,309 (lebih besar dari 0,05). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Keadilan Organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Keberlanjutan Perusahaan (H_2 ditolak).
 3. Pengaruh Manajemen Kesehatan dan Keselamatan Kerja terhadap Komitmen Afektif memiliki *original sample* sebesar 0,039 (bertanda positif), *t statistics* 0,619 (lebih kecil dari 1,96) dan *p values* 0,536 (lebih besar dari 0,05). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Manajemen Kesehatan dan Keselamatan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Afektif (H_3 ditolak).
 4. Pengaruh Keadilan Organisasi terhadap Komitmen Afektif memiliki *original sample* sebesar 0,674 (bertanda positif), *t statistics* 13,291 (lebih besar dari 1,96) dan *p values* 0,000 (lebih kecil dari 0,05). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Keadilan Organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap Komitmen Afektif (H_4 diterima).
 5. Pengaruh Komitmen Afektif terhadap Keberlanjutan Perusahaan memiliki *original sample* sebesar -0,176 (bertanda negatif), *t statistics* 2,303 (lebih besar dari 1,96) dan *p values* 0,022 (lebih kecil dari 0,05). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Komitmen Afektif tidak berpengaruh positif signifikan terhadap Keberlanjutan Perusahaan, namun dengan arah negatif (H_5 ditolak).
- Selanjutnya, hasil analisis dampak mediasi variabel komitmen afektif antara manajemen kesehatan dan keselamatan kerja terhadap keberlanjutan perusahaan serta keadilan organisasi terhadap keberlanjutan perusahaan dapat dilihat berdasarkan tabel 5 :

Tabel 5. Hasil Analisis Komitmen Afektif Sebagai Variabel Mediasi

	Original Sample	T Statistics	P Values	Hipotesis
Manajemen Kesehatan dan Keselamatan Kerja -> Komitmen Afektif -> Keberlanjutan Perusahaan	-0,007	0,530	0,596	H6 Ditolak
Keadilan Organisasi -> Komitmen Afektif -> Keberlanjutan Perusahaan	-0,119	2,165	0,031	H7 Diterima

Sumber : Hasil Olah Data Peneliti

Berdasarkan gambar 1 dan tabel 5 diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Pengaruh mediasi Manajemen Kesehatan dan Keselamatan Kerja

melalui Komitmen Afektif terhadap Keberlanjutan Perusahaan memiliki *original sample* sebesar -0,007 (bertanda negatif), *t statistics* 0,530 (lebih kecil dari 1,96) dan *p values* 0,596 (lebih besar dari 0,05). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Komitmen Afektif tidak memediasi pengaruh Manajemen Kesehatan dan Keselamatan Kerja terhadap Keberlanjutan Perusahaan (H_6 ditolak).

2. Pengaruh mediasi Keadilan Organisasi melalui Komitmen Afektif terhadap Keberlanjutan Perusahaan memiliki *original sample* sebesar -0,119 (bertanda negatif), *t statistics* 2,165 (lebih besar dari 1,96) dan *p values* 0,031 (lebih kecil dari 0,05). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Komitmen Afektif memediasi pengaruh Keadilan Organisasi terhadap Keberlanjutan Perusahaan secara signifikan (H_7 diterima). Hal ini menunjukkan bahwa Komitmen Afektif terbukti memediasi pengaruh Keadilan Organisasi terhadap Keberlanjutan Perusahaan. Karena pengaruh langsung Keadilan Organisasi terhadap Keberlanjutan Perusahaan tidak signifikan, sedangkan pengaruh tidak langsung melalui komitmen afektif signifikan, maka tipe mediasi yang terjadi adalah indirect-only mediation (Zhao et al., 2010).

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dapat disampaikan beberapa kesimpulan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Manajemen Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) berpengaruh positif signifikan terhadap keberlanjutan perusahaan PT. Mutiara Agam.
2. Keadilan organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap keberlanjutan perusahaan PT. Mutiara Agam.
3. Manajemen Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen afektif karyawan PT. Mutiara Agam.
4. Keadilan organisasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen afektif karyawan PT. Mutiara Agam.
5. Komitmen afektif tidak berpengaruh positif signifikan terhadap keberlanjutan perusahaan PT. Mutiara Agam.
6. Komitmen afektif tidak memediasi hubungan antara Manajemen Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) dengan keberlanjutan perusahaan PT. Mutiara Agam.
7. Komitmen afektif memediasi hubungan antara keadilan organisasi dengan keberlanjutan perusahaan PT. Mutiara Agam

DAFTAR PUSTAKA

- Berkelanjutan, D. A. N. (2024). *Peran ekonomi syariah dalam mendorong pertumbuhan ekonomi hijau dan berkelanjutan*. 255–262.
- Dumitriu, D., Militaru, G., Deselnicu, D. C., Niculescu, A., & Popescu, M. A. M. (2019). A perspective over modern SMEs: Managing brand equity, growth and sustainability through digital marketing tools and techniques. *Sustainability (Switzerland)*, 11(7), 1–24. <https://doi.org/10.3390/su11072111>
- Dyllick, T., & Hockerts, K. (2002). Beyond the business case for corporate sustainability. *Business Strategy and the Environment*,

- 11(2), 130–141.
<https://doi.org/10.1002/bse.323>
- Greenberg, J. (1987). A Taxonomy of Organizational Justice Theories. *Academy of Management Review*, 12(1), 9–22.
<https://doi.org/10.5465/amr.1987.4306437>
- Neal, A., & Griffin, M. A. (2006). A study of the lagged relationships among safety climate, safety motivation, safety behavior, and accidents at the individual and group levels. *Journal of Applied Psychology*, 91(4), 946–953.
<https://doi.org/10.1037/0021-9010.91.4.946>
- Tan, Z. C., Tan, C. E., & Choong, Y. O. (2023). Occupational Safety & Health Management and Corporate Sustainability: The Mediating Role of Affective Commitment. *Safety and Health at Work*, 14(4), 415–424.
<https://doi.org/10.1016/j.shaw.2023.10.006>