

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tuntutan kerja

1. Pengertian Tuntutan kerja

Tuntutan kerja menurut Kristensen (2004) adalah sebuah atau beberapa permintaan pekerjaan yang harus diselesaikan dalam waktu yang singkat dan bersamaan, di dalam tuntutan pekerjaan terdapat aspek waktu dan aspek kecepatan kerja. Sedangkan Tuntutan kerja menurut Schaufeli dan Bakker (2004) adalah aspek fisik, psikis, sosial dan organisasi dari pekerjaan itu sendiri yang membutuhkan usaha (fisik) dan keterampilan, karena hal ini tuntutan kerja berkaitan dengan biaya psikis (*psychological cost*), tekanan kerja dan tuntutan emosional karyawan. Tuntutan kerja menurut Hussain dan Khalid (2011) merupakan sumber penyebab terjadinya stress kerja yang berkaitan dengan jumlah beban kerja dan beban tanggung jawab yang diterima oleh karyawan yang harus diselesaikan dalam kuantitas waktu yang dibatasi dan ketika karyawan mendapatkan tugas yang sulit/tidak diharapkan.

2. Aspek-aspek Tuntutan kerja

Nahrgang, Morgeson dan Hoffman (2010) yaitu : Tuntutan fisik, kerumitan dan resiko & bahaya:

Alasan peneliti menggunakan ketiga aspek tuntutan kerja dari Nahrgang, Morgeson dan Hoffman (2010) karena apabila menggunakan aspek tuntutan kerja dari Schaufeli dan Bakker (2007) yang berisikan: beban kerja, tuntutan emosional, disonansi emosi dan perubahan organisasi, maka keempat aspek tersebut menjadi kurang cocok apabila ingin diterapkan pada perusahaan konstruksi dan energi dimana memiliki K3 yang cukup tinggi, keempat aspek tersebut lebih cocok diperuntukkan perusahaan yang tuntutan emosinya cenderung tinggi dan K3nya cenderung rendah seperti di perusahaan perbankan dan perusahaan hukum. Sementara aspek tuntutan fisik, kerumitan dan resiko bahaya lebih menggambarkan nilai-nilai keselamatan yang ada di perusahaan konstruksi dan energi yang dituju. Begitu pula alasan dari Nahrgang, Morgeson dan Hoffman (2010) tidak menggunakan aspek-aspek dari Schaufeli dan Bakker (2007) karena kurang sesuai untuk menggambarkan konteks keselamatan kerja, dan lebih menekankan aspek tuntutan fisik, kerumitan dan resiko & bahaya. Berikut penjabaran aspek-aspek tuntutan kerja dari Nahrgang, Morgeson dan Hoffman (2010):

- a. Tuntutan fisik

Tuntutan fisik merupakan tuntutan yang berhubungan dengan pekerjaan yang spesifik dan jelas (kongkrit). Dimana pekerjaan ini memperdayakan kemampuan fungsi fisik dari seseorang. Yang termasuk tuntutan fisik adalah beban kerja, tekanan kerja dan kecepatan kerja.

b. Kerumitan

Kerumitan adalah tuntutan kerja yang mengandalkan kemampuan nonfisik dalam bekerja. Segala yang mencakup aktivitas otak dan psikologis seseorang termasuk dalam kerumitan. Kerumitan mencakup tuntutan kognitif, ambiguitas dan kerumitan tugas.

c. Resiko & Bahaya

Bahaya adalah segala sumber yang memiliki potensi untuk merusak, membahayakan hingga menimbulkan efek kesehatan yang menurun pada seseorang dibawah kondisi kerja tertentu. Sedangkan resiko adalah kemungkinan seseorang akan mengalami kejadian yang berbahaya apabila berhadapan dengan suatu bencana yang memiliki dampak pada penurunan kesehatan baik secara fisik maupun non fisik. Yang termasuk resiko dan bahaya adalah persepsi keselamatan, tingkat resiko dan mengartikan keselamatan (*perceived of risk*).

B. Sumberdaya kerja

1. Pengertian Sumberdaya kerja

Schaufeli dan Bakker (2004) menyatakan bahwa sumberdaya kerja adalah aspek fisik, psikologis, sosial dan organisasi yang memiliki potensi untuk mengurangi efek negatif yang disebabkan hasil dari tuntutan kerja yang manfaatnya tidak hanya meningkatkan semangat dan motivasi karyawan untuk meraih tujuan kerja, tetapi juga menstimulasi pertumbuhan, pembelajaran dan perkembangan karyawan secara personal.

Schaufeli dan Taris (2014) menambahkan bahwa sumberdaya kerja juga memainkan peran motivasi intrinsik atau motivasi yang berasal dari dalam diri karyawan itu sendiri karena memenuhi kebutuhan dasar manusia diantaranya adalah kebebasan kerja (otonomi), kompetensi kerja hingga keterikatan kerja. Oleh karena itu, Hakanen dkk (2008) memiliki pendapat yang kuat bahwa sumberdaya kerja sangat penting untuk diterapkan dan dijaga dengan baik di perusahaan karena dapat menambah kesejahteraan kerja karyawan.

Semua pendapat mengenai sumberdaya kerja diatas didukung oleh Crawford dkk (2010) yang menambahkan bahwa sumberdaya kerja meningkatkan kemauan karyawan untuk berdedikasi pada tugas yang

diberikan oleh karyawan meskipun tugas tersebut dinilai sulit oleh karyawan itu sendiri, persepsi dan keyakinan akan meningkat seiring keinginan mereka “berinvestasi” diri demi menampilkan kinerja dan peran yang baik dalam bekerja.

2. Aspek-aspek Sumberdaya kerja

Menurut Xanthopoulu, Bakker, Demerouti dan Schaufeli (2007), yaitu: otonomi, dukungan sosial, pembinaan dari atasan dan kesempatan untuk berkembang.

Xanthopoulu, Bakker, Demerouti dan Schaufeli (2007) menggunakan keempat aspek sumberdaya kerja ini hanya untuk menggambarkan keterikatan kerja. Alasan peneliti menggunakan ketiga aspek tuntutan kerja dari Menurut Xanthopoulu, Bakker, Demerouti dan Schaufeli (2007) yang berisikan otonomi, dukungan sosial, pembinaan dari atasan dan kesempatan untuk berkembang karena keempat aspek selain menggambarkan bagaimana sumberdaya kerja yang ada di perusahaan tetapi juga bisa menggambarkan bagaimana nilai-nilai keselamatan yang ada di perusahaan konstruksi dan energi dimana K3 menjadi bagian yang

sangat penting untuk diterapkan. Berikut penjabaran aspek-aspek sumberdaya kerja dari Xanthopoulou, Bakker, Demerouti dan Schaufeli (2007):

a. Otonomi (*Autonomy*)

Otonomi dideskripsikan sebagai tingkatan dimana tiap individu memiliki kebebasan dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas yang diberikan. Otonomi merupakan hak dan wewenang karyawan. Otonomi memiliki banyak manfaat diantaranya dapat menimbulkan kemandirian pada karyawan dan meningkatkan motivasi dalam bekerja karena pemberian otonomi oleh perusahaan kepada karyawan adalah kunci kesuksesan perusahaan karena penyelesaian tugas menjadi lebih efektif. Pemberian otonomi merupakan cara yang baik untuk melatih karyawan dalam bekerja (Sisodia & Das, 2013).

b. Dukungan Sosial (*Social Support*)

Secara umum dukungan sosial mengacu kepada pengalaman individu yang dihargai, dihormati, dipedulikan dan dicintai oleh sesamanya yang hadir dalam hidupnya. Dalam dunia kerja, dukungan sosial dianggap krusial karena dapat mengurangi stress ketika karyawan berhadapan dengan situasi kerja yang penuh tuntutan yang nantinya apabila didiamkan akan berdampak buruk terhadap emosi

dan mental individu (Safree dkk, 2011). Dukungan sosial dalam lingkungan kerja merupakan bukti dari sumber daya manusia yang baik.

c. Pembinaan dari Atasan (*Supervisory Coaching*)

Pembinaan dari atasan adalah proses formal dalam organisasi yang merupakan bagian dari dukungan profesional. Pembinaan dari atasan ditandai dengan atasan yang mampu untuk berbagi kepada bawahannya (*sharing expertise*), interaksi yang baik dengan bawahannya dan adanya evaluasi terhadap kinerja bawahannya (Bachkirova dalam Jackson, 2010). Pembinaan dari atasan dapat meningkatkan mutu keterampilan karyawan serta menciptakan hubungan yang lebih intim antara atasan dan bawahan karena melibatkan banyak pembelajaran, interaksi dan evaluasi.

d. Kesempatan untuk berkembang (*Opportunities for Professional Developmet/OPD*)

Pengembangan dan pelatihan karyawan mempunyai peranan yang sangat besar karena dapat mengasah potensi diri karyawan, selain karyawan mendapatkan pengetahuan pengembangan dan pelatihan juga berdampak pada perilaku karyawan contohnya perilaku keselamatan karena melalui pelatihan karyawan mengetahui resiko

kecelakaan yang dapat terjadi serta bagaimana cara menanggulangi bahaya tersebut (Jehanzeb dan Bashir, 2013). OPD merupakan komponen penting dalam organisasi atau perusahaan. Apabila karyawan tidak diberi kesempatan untuk berkembang maka dapat menyebabkan keterhambatan keterampilan, kemampuan, pengetahuan dan kompetensi.

C. Perilaku keselamatan

1. Pengertian Perilaku Keselamatan

Perilaku adalah reaksi individu terhadap lingkungan sekitarnya dan akan muncul apabila terdapat rangsangan atau stimulus. Rangsangan tersebut dapat datang dari eksternal/lingkungan sekitar individu, dan rangsangan juga dapat datang dari dalam internal individu itu sendiri. perilaku yang ditampilkan oleh individu ke individu sekitarnya disebut dengan *overt behavior*; sedangkan perilaku yang disembunyikan atau susah untuk diamati disebut dengan *inner* atau *covert behavior* (Sunaryo, 2004).

Menurut Reese (2009) kata “Selamat” mempunyai banyak definisi, diantaranya adalah sebuah proses/cara yang sistematis untuk menghindari

seorang pekerja terjadi kecelakaan serta melindungi peralatan-peralatan kerja dari kerusakan.

Perilaku Keselamatan menurut Kalla (2008) adalah unit pengukuran, kolaborasi dan pendekatan pemecahan masalah yang melibatkan manajemen organisasi dan karyawan untuk mengidentifikasi masalah-masalah dari penyebab terjadinya perilaku keselamatan dan perilaku tidak selamat (*unsafe behavior*) dimana nantinya hasil yang didapat akan semakin dikembangkan untuk mengurangi resiko perilaku tidak selamat pada karyawan. Kalla melanjutkan bahwa perusahaan yang melakukan pendekatan ini biasanya akan mendapatkan angka kecelakaan kerja yang lebih kecil, manajemen keselamatan yang konsisten, komunikasi antar anggota organisasi yang baik dan menciptakan tim kerja yang lebih baik dan terlibat.

Menurut Blenkiron perilaku keselamatan adalah bagian dari sifat dasar manusia. Blenkiron menyatakan bahwa “perilaku mencari keselamatan” adalah sesuatu yang dilakukan seorang untuk mengurangi, menghilangkan atau mencegah rasa takut akan resiko bencana yang akan terjadi, sedangkan menurut Salkovskis (Blenkiron, 2011) perilaku keselamatan merupakan sebuah usaha untuk membuat rasa takut pekerja menjadi lebih kuat dengan maksud mencegah pekerja tersebut terkena kecelakaan sebelum kecelakaan itu benar-benar terjadi. Perilaku

keselamatan adalah sebuah perilaku yang secara aktif tertanam didalam diri seseorang atau pekerja, dengan tujuan untuk mencegah dan terhindar dari malapetaka yang ditakuti (Ost dan Skarket, 2013).

2. Aspek-Aspek perilaku keselamatan

Aspek-aspek perilaku keselamatan menurut Neal, Griffin dan Hart (2000)

a. Kepatuhan Keselamatan (*Safety Compliance*)

Kepatuhan Keselamatan berisikan tentang uraian aktivitas inti yang mempengaruhi pekerja untuk berperilaku taat dan patuh terhadap standar prosedur kerja, memakai alat pelindung kerja yang lengkap serta menjaga dan memelihara segala alat keselamatan (*safety tools*) dan segala sarana prasarana penunjang keselamatan agar terjaga kualitasnya.

b. Partisipasi Keselamatan (*Safety Participation*)

Pekerja yang tidak terlibat dengan aktivitas inti secara langsung bukan berarti tidak perlu melakukan perilaku keselamatan. Pekerja tetap bisa berperan untuk menyalurkan perilaku keselamatan meskipun tidak secara langsung seperti yang dilakukan oleh pekerja aktivitas inti. Namun pekerja tetap harus mengembangkan lingkungan yang mendukung keselamatan. Perilaku ini meliputi, diantara lain : rajin mengikuti workshop/seminar mengenai K3, melakukan

investigasi dan evaluasi kecelakaan, mempromosikan K3, membantu rekan kerja dan sebagainya.

3. Faktor-faktor perilaku keselamatan

Faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku keselamatan menurut Neal dan Griffin (2002)

a. Faktor Organisasi

Berasal dari organisasi tempat karyawan bekerja, seperti iklim keselamatan, kepemimpinan hingga iklim organisasi secara umum. Ketiga hal inilah yang menjadi unsur faktor perilaku keselamatan organisasi, oleh karena itu perusahaan harus mampu menciptakan iklim organisasi yang peduli akan keselamatan serta dipimpin oleh seorang yang tidak mengabaikan keselamatan.

b. Internal

Faktor internal mencakup karyawan secara personal, yaitu pengetahuan, kemampuan, motivasi dan kepribadian.

D. Hubungan Antara Tuntutan Kerja dan Sumberdaya Kerja dengan Perilaku Keselamatan

Perilaku keselamatan adalah reaksi atau tindakan seseorang untuk mencegah dan menghindari diri dari kecelakaan ketika berhadapan dengan situasi-situasi tertentu. Perilaku karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya dipengaruhi oleh banyak hal, diantaranya adalah kondisi lingkungan kerja. Perusahaan yang baik adalah perusahaan yang berusaha menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, serta memperhatikan dan berani menjamin aspek-aspek keselamatan dan kesehatan karyawannya dengan harapan kinerja dan produktivitas akan memuaskan karena karyawan berperilaku sesuai apa yang diharapkan oleh perusahaan tersebut. Apabila perusahaan berhasil menumbuhkan perilaku karyawan yang diinginkan maka akan semakin memudahkan perusahaan untuk mempertahankan dan memajukan cita-cita dan visi perusahaan untuk menjadi semakin lebih baik lagi. Bagian khusus dari kondisi lingkungan kerja adalah tuntutan kerja dan sumberdaya kerja.

Penelitian-penelitian sebelumnya mengenai tuntutan kerja yang dilakukan oleh Doi (dalam Halbesleben dan Buckley, 2004) mengungkap bahwa tuntutan kerja dapat menghasilkan tekanan kerja, tuntutan emosi dan ketidakjelasan peran sehingga indikasi pada masalah tidur, kelelahan kerja dan penurunan/masalah kesehatan. Kemudian hadir sumberdaya kerja sebagai indikator positif sebagai solusi bagi tuntutan kerja yang berperan sebagai indikator negatif karena menciptakan banyak ketegangan-ketegangan ketika proses bekerja berlangsung. Tuntutan kerja (Demerouti

&Bakker, 2006) mengarah pada dukungan sosial, otonomi, umpan balik kinerja memprovokasi munculnya proses motivasi mengarah pada pembelajaran, keterikatan kerja dan komitmen organisasi.

Aspek pertama tuntutan kerja adalah tuntutan fisik yang berhubungan dengan semua pekerjaan yang berkaitan dengan aktivitas fisik dan dapat menguras energi fisik. Apabila karyawan sudah mengalami tuntutan fisik yang berlebihan sementara kondisi fisik yang dimiliki kurang bagus, misalnya karyawan gampang kelelahan dan sakit maka hal ini bersiko menurunkan perilaku keselamatan, namun apabila karyawan memiliki kondisi fisik yang kuat dan tidak gampang kelelahan maka perilaku keselamatannya cenderung lebih tinggi karena kewaspadaan dan konsentrasi terhadap lingkungan sekitar bagus sehingga perilaku keselamatan karyawan tinggi (Nahrgang, Morgeson dan Hoffman, 2010).

Apek kedua tuntutan kerja adalah kerumitan. Apabila tuntutan fisik menyerap energi fisik, maka kerumitan menyerap energi psikologis dan mental karyawan. Segala yang mencangkup aktivitas otak dan psikologis seseorang termasuk dalam kerumitan. Kerumitan mencangkup tuntutan kognitif, ambigunitas dan kerumitan tugas. Tugas yang dinilai sulit dan baru oleh karyawan akan memakan lebih banyak waktu dibandingkan tugas yang sudah lama dijalani karyawan. Sama halnya dengan tuntutan fisik, kerumitan juga dapat menyebabkan *burnout* atau kelelahan kerja. Meski kerumitan menyebabkan kelelahan kerja sekalipun, namun apabila mental karyawan kuat dan perilaku keselamatan menjadi *mindset* bagi karyawan, maka

perilaku keselamatan karyawan juga tinggi (Nahrgang, Morgeson dan Hoffman, 2010).

Aspek terakhir dari tuntutan kerja adalah resiko dan bahaya. Bahaya merupakan segala sumber yang memiliki potensi untuk merusak, membahayakan hingga menimbulkan efek kesehatan yang menurun pada seseorang dibawah kondisi kerja tertentu. Sedangkan resiko adalah kemungkinan seseorang akan mengalami kejadian yang berbahaya apabila berhadapan dengan suatu bencana yang memiliki dampak pada penurunan kesehatan baik secara fisik maupun non fisik. Yang termasuk resiko dan bahaya adalah persepsi keselamatan, tingkat resiko dan mengartikan keselamatan. Oleh karena itu resiko dan bahaya akan semakin memicu karyawan untuk lebih mengutamakan perilaku keselamatan, dengan mengetahui informasi-informasi mengenai resiko dan bahaya apa saja yang terjadi di lingkungan kerjanya sehingga karyawan akan menjadi semakin berhati-hati dalam bertindak dalam bekerja (Nahrgang, Morgeson dan Hoffman, 2010).

Diperlukan sumberdaya kerja untuk menyeimbangi dampak-dampak dari tuntutan kerja. Karena sumberdaya kerja memiliki korelasi positif dengan tumbuhnya perilaku-perilaku positif yang diinginkan oleh perusahaan. Aspek pertama sumberdaya kerja adalah otonomi. Otonomi merupakan wewenang dan hak dari perusahaan untuk karyawan. Otonomi sangat diperlukan karena menekan beban kerja karyawan. Selain mengurangi bertumpuknya jumlah tugas, otonomi juga melibatkan karyawan dalam tenggat waktu yang dibutuhkan dalam menyelesaikan tugas. Meskipun otonomi

memiliki makna kebebasan dan kemandirian karyawan. Kebebasan yang dimaksud adalah kebebasan dalam menyelesaikan tugas dan menyampaikan pendapat namun tetap berdasarkan peraturan-peraturan yang berlaku. Oleh karena itu otonomi berpengaruh terhadap tingginya perilaku keselamatan karyawan

Aspek kedua sumberdaya kerja adalah dukungan sosial. Dimanapun manusia berada, baik dimasyarakat, sekolah, keluarga hingga tempat kerja sekalipun membutuhkan dukungan sosial. Dukungan sosial yang diterima oleh karyawan baik berupa semangat, perhatian, penghargaan, dan bantuan (finansial ataupun nonfinansial) akan menciptakan lingkungan yang mendukung dan penuh kasih sayang. Penelitian yang dilakukan Panter dkk (2010) menyatakan bahwa dukungan sosial berkorelasi dengan perilaku keselamatan. Apabila karyawan merasa diterima dan dihargai, maka akan menimbulkan sikap positif dan mengurangi konflik personal termasuk diantaranya adalah menimbulkan perilaku keselamatan pada karyawan.

Aspek ketiga sumberdaya kerja adalah pembinaan dari atasan. Pembinaan berfungsi sebagai mentoring, pengarahan sekaligus pengawasan. Pembinaan dari atasan akan menjelaskan betapa pentingnya keselamatan. Adanya pembinaan dari atasan bagi masing-masing divisi membuat program perilaku keselamatan menjadi semakin jelas, dan sedikitnya anggota yang ditanggung oleh masing-masing manajer dan supervisor divisi kepada bawahannya menjadi semakin melekatkan hubungan interpersonal. Apabila karyawan melihat atasannya mengutamakan aspek keselamatan dalam bekerja maka karyawan tersebut menjadi belajar dan mengikuti

sikap atasannya dalam bekerja demikian pembinaan dari atasan Neal, Griffin dan Hart (2000).

Aspek terakhir sumberdaya kerja adalah kesempatan untuk berkembang. Kesempatan untuk berkembang salah satunya diwujudkan dalam bentuk memberikan pelatihan kepada karyawan. Menurut Burke dkk (2011) Pemberian pelatihan sangat diperlukan untuk memacu karyawan untuk bekerja menjadi lebih baik lagi karena menambah pengetahuan, *skill* dan meningkatkan kinerja karyawan. Kirkpatrick (2006) menyatakan bahwa setiap karyawan pasti butuh pengembangan diri karena dengan pelatihan karyawan juga mengajarkan nilai nilai tentang sikap yang benar. Demikian, kesempatan untuk berkembang berpengaruh terhadap perilaku keselamatan karyawan.

E. **Hipotesis**

Hipotesis Mayor:

1. Tuntutan kerja dan sumberdaya kerja dapat menjadi prediktor bagi perilaku keselamatan.

Hipotesis Minor:

1. Tuntutan kerja berkorelasi dengan perilaku keselamatan.
2. Sumberdaya kerja berkorelasi dengan perilaku keselamatan.