

**NASKAH PUBLIKASI**

**HUBUNGAN ANTARA TUNTUTAN KERJA DAN SUMBERDAYA KERJA  
TERHADAP PERILAKU KESELAMATAN**



**Oleh:**

**ADELIN AYU LESTARI  
ANNISA MIRANTY NURENDRA**

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI  
FAKULTAS PSIKOLOGI DAN ILMU SOSIAL BUDAYA  
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA  
YOGYAKARTA  
2016**

**NASKAH PUBLIKASI**

**HUBUNGAN ANTARA TUNTUTAN KERJA DAN SUMBERDAYA KERJA  
TERHADAP PERILAKU KESELAMATAN**



**Oleh:**

**ADELINE AYU LESTARI  
ANNISA MIRANTY NURENDRA**

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI  
FAKULTAS PSIKOLOGI DAN ILMU SOSIAL BUDAYA  
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA  
YOGYAKARTA  
2016**

**NASKAH PUBLIKASI**

**HUBUNGAN ANTARA TUNTUTAN KERJA DAN SUMBERDAYA  
KERJA DENGAN PERILAKU KESELAMATAN**



Telah Disetujui Pada Tanggal

19 DEC 2016

Dosen Pembimbing

**(Annisa Miranty Nurendra S.Psi., M.Psi)**

# **THE RELATIONSHIP BETWEEN JOB DEMAND AND JOB RESOURCE WITH SAFETY BEHAVIOUR**

Adeline Ayu Lestari

Annisa Miranty Nurendra

## **ABSTRACT**

*This study aim to find the correlation between job demand and job resource with the safety behavior in industrial company context. Survey was used as the method of this study by spreading questionnaire which contained three different scales namely the job demand, the job resource and safety behaviour. The job demand scale was modified from Nahrgang, Morgeson and Hoffman (2010), the job resource scale was modified from Demerouti and Schaufeli (2007) and the safety behaviour scale was modified from Neal, Griffin and Hart (2010). This research involved 72 subject of employees. Male and Female. ages range from 24 to 57 years old. Using the multiple linier regression, this study found positive correlation between job demands and safety behaviour ( $0.440 p < 0.01$ ) and positive correlation between job resource and safety behaviour ( $0.260 p < 0.01$ ).*

*Key words: job demand, job resource, safety behaviour, employee, industry company*

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara tuntutan kerja dan sumber daya kerja terhadap perilaku keselamatan kerja dengan mengambil konteks lingkungan perusahaan industri. Metode yang digunakan adalah survei dengan menyebarkan kuisisioner yang dibagi kedalam 3 skala yang berbeda dimana skala tuntutan kerja dimodifikasi dari aspek Nahrgang, Morgeson dan Hoffman (2010), skala sumberdaya kerja disusun dari aspek Demerouti dan Schaufeli (2007) dan skala perilaku keselamatan dimodifikasi dari aspek Neal, Griffin dan Hart (2010). Penelitian ini melibatkan sebanyak 72 subjek karyawan. Berjenis kelamin laki-laki dan perempuan. Rentang umur dari 24 hingga 57 tahun. Melalui metode regresi liner berganda, ditemukan bahwa terdapat hubungan positif antara tuntutan kerja dan kepatuhan keselamatan ( $0.440 p < 0,01$ ) dan korelasi positif antara tuntutan kerja dan perilaku keselamatan ( $0.260 p < 0.01$ ).

Kata kunci: tuntutan kerja, sumberdaya kerja, perilaku keselamatan, karyawan, perusahaan industri

## **PENDAHULUAN**

### **A. LATAR BELAKANG**

Karyawan adalah individu yang mengerahkan tenaga dan kemampuannya untuk meggerakkan setiap aktivitas yang ada dalam organisasi/perusahaan dengan tujuan mendapatkan balasan berupa pendapatan finansial maupun non finansial. Karyawan yang bekerja di perusahaan industri sangat rawan kecelakaan terutama perusahaan industri yang menyediakan jasa dibidang konstruksi dan energi. Lingkungan kerja yang penuh akan mesin-mesin berat dan sering bekerja di luar ruangan berhadapan dengan panas teriknya matahari, hujan serta cuaca yang tidak menentu. Oleh karena itu, untuk meminimalisir terjadinya kecelakaan karyawan diminta untuk menjaga perilaku keselamatannya.

Perilaku keselamatan dianggap sebagai fondasi pokok aktivitas keselamatan yang harus diketahui, dipahami dan diterapkan oleh setiap karyawan sebagai persyaratan keselamatan dan kesehatan dalam bekerja dengan tujuan untuk menghindari terjadinya kejadian yang tidak diharapkan seperti kecelakaan pada dunia kerja. Mengabaikan perilaku keselamatan memicu penyebab serius terjadinya kecerobohan dalam bekerja yang mengarah terjadinya pada kecelakaan, kecacatan bahkan nyawa melayang pada karyawan ketika berada di lokasi kerja. Kecelakaan yang terjadi tidak hanya berdampak buruk pada fisik karyawan saja, tetapi juga menyerang mental emosi karyawan. Perusahaan yang tidak mempedulikan perilaku

keselamatan pada sumberdaya manusianya akan di cap sebagai perusahaan yang tidak baik.

Di Indoensia kecelakaan kerja setiap tahunnya mengalami peningkatan sebanyak 5%. Mengutip data badan Penyelenggara jaminan Sosial Ketenagakerjaa, hingga akhir 2015 terkumpul sebanyak 105.182 kasus kecelakaan kerja dimana sebanyak 2.375 kasus tersebut adalah laporan kematian karyawan atau pekerja. Penyebab utama terjadinya kecelakaan kerja adalah masih rendahnya kesadaran akan pentingnya penerapan K3 di kalangan industri dan masyarakat. Selama ini penerapan K3 seringkali dianggap sebagai cost atau beban biaya, bukan sebagai investasi untuk mencegah terjadinya kecelakaan kerja.

Karyawan tidak mungkin bisa lepas dari tuntutan kerja. Tuntutan kerja yang tinggi dapat menyebabkan terjadinya ketegangan kerja. stress kerja hingga penurunan produktivitas dan kinerja Meskipun tuntutan kerja yang diterima karyawan perusahaan industri tinggi, namun bukan berarti mereka harus mengesampingkan perilaku keselamatan ketika kerja berlangsung. Selain menjaga perilaku keselamatan karyawan agar tetap baik perusahaan juga dapat meminimlaisir dampak tuntutan kerja dengan sumberdaya kerja. Sumberdaya kerja terbukti mampu meningkatkan keterikatan kerja pada karyawan, menciptakan lingkungan sosial kerja yang kondusif, mencegah stress kerja bahkan meningkatkan produktifitas dan kinerja karyawan.

Oleh karena itu perusahaan harus menciptakan lingkungan yang penuh akan sumberdaya kerja diantaranya adalah otonomi, pembinaan, kesempatan

karyawan untuk berkembang dan dukungan sosial agar energi fisik dan psikis yang terkuras oleh tuntutan kerja terbaharu dan karyawan menjadi lebih peduli terhadap keselamatannya. Hal ini membuat penulis tertarik untuk melakukan penelitian berjudul “hubungan antara *job-demand resource* dengan perilaku keselamatan pada perusahaan industri”

## **B. RUMUSAN MASALAH**

Berdasarkan rincian diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui seberapa efektif peran tuntutan kerja dan sumberdaya kerja terhadap perilaku keselamatan karyawan
2. Untuk mengembangkan dan melatih perusahaan agar mampu berfungsi secara optimal supaya karyawan tidak mengabaikan perilaku keselamatannya

## **C. Manfaat**

Manfaat penelitian ini adalah

1. Sebagai referensi bahan pustaka yang berkaitan dengan topik tuntutan kerja, sumberdaya kerja dan perilaku keselamatan
2. Sebagai panduan dan informasi untuk perusahaan khususnya perusahaan yang memiliki lingkungan kerja yang rawan terjadinya

kecelakaan dan tuntutan kerja yang tinggi supaya bisa menghindarkan terjadinya perilaku keselamatan yang rendah

## **TUJUAN**

Untuk mengetahui pengaruh antara tuntutan kerja dan sumberdaya kerja terhadap perilaku keselamatan karyawan yang bekerja pada perusahaan industri.

## **METODE PENELITIAN**

### **A. Variabel Penelitian Penelitian**

Variabel tergantung yang digunakan dalam penelitian ini adalah perilaku keselamatan, sedangkan variabel bebas dalam penelitian ini adalah tuntutan kerja dan sumberdaya kerja

### **B. Responden Penelitian**

Penelitian ini melibatkan karyawan industri, dengan berjenis kelamin laki-laki dan perempuan, usia 24 hingga 57 tahun.

### **C. Instrumen Pengumpulan Data**

Alat ukur pengambilan data melalui angket ini menggunakan skala likert. Skala ini terdiri dari beberapa butir pernyataan dengan lima nilai



sikap, yaitu Metode penelitian skor dalam penelitian ini menggunakan metode skala likert yang terdiri atas 5 alternatif jawaban yaitu: Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Netral (N), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS). Pernyataan favorable untuk pernyataan Sangat Setuju (SS) diberi skor 5, Setuju (S) diberi skor 4, Netral (N) diberi skor 3, Tidak Setuju (TS) diberi skor 2, dan Sangat Tidak Setuju (STS) diberi skor 1. Sebaliknya pernyataan unfaforable untuk pernyataan Sangat tidak Setuju (STS) diberi skor 5, Tidak Setuju (ST) diberi skor 4, Netral (N) diberi skor 3, Setuju (S) diberi skor 2 dan Sangat Setuju (SS) diberi skor 5.

#### **D. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur**

Validitas alat ukur diuji dengan menggunakan bantuan program komputer *Statistical Product and Service Solution* (SPSS) versi 20 *for windows*. Syarat bahwa aitem-aitem tersebut valid adalah nilai korelasi ( $r$  hitung lebih besar atau sama dengan  $r$  tabel) dimana  $r$  tabel = 0,300. Serangkaian bukti yang telah dilakukan untuk menilai validitas alat ukur dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a) Membuat *blue print*, untuk pemetaan isi butir pernyataan dan aspek-aspek dari konstruk yang diukur.
- b) Melakukan pengecekan bahasa yang digunakan sebagai butir berdasarkan aspek yan telah didetapkan serta penggunaan format yang tepat.

c) Melakukan pengecekan reliabilitas skala.

Reliabilitas bisa disebut sebagai hasil uji keajegan atau konsistensi alat ukur. Alat ukur yang reliabilitasnya tinggi adalah alat ukur yang stabil yang selalu memberikan hasil yang relatif konstan. Tinggi rendahnya reliabilitas alat ukur dinyatakan dengan angka yang disebut koefisien reliabilitas. Besar koefisien reliabilitas yang baik adalah sebesar mungkin, mendekati 1 yang disebut sempurna. Reliabilitas akan dihitung dengan menggunakan koefisien *cronbach Alpha*. Semakin tinggi koefisien reliabilitas, semakin mendekati angka 1 maka semakin tinggi reliabilitasnya. Sebaliknya, koefisien yang semakin rendah, semakin mendekati angka 0 maka semakin rendah reliabilitasnya.

#### **E. Metode Analisis Data**

Untuk mendapatkan data, alat ukur yang digunakan dalam pengambilan data dengan penelitian ini menggunakan angket/kuisisioner. Penelitian ini merupakan penelitian korelasional, dengan uji normalitas, uji linieritas dengan teknik *test for linierity*, dan pengujian hipotesis dengan teknik uji korelasi regresi linier berganda

### **HASIL PENELITIAN**

#### **1. Deskripsi Subjek Penelitian**

. Total keseluruhan subjek penelitian berjumlah 72 subjek. Berusia 24-57 tahun yang terdiri dari subjek berjenis kelamin laki-laki sebanyak 58 subjek dan subjek perempuan sebanyak 4 subjek.

## **2. Deskripsi Data Penelitian**

Dalam penelitian ini variabel tuntutan kerja termasuk dalam kategori sedang karena jumlah responden dalam rentang skor sedang paling banyak dibandingkan dengan jumlah responden pada rentang skor lainnya yaitu sebanyak 27 responden dengan persentase 37.5 %. Hal ini menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini memiliki tingkat tuntutan kerja yang sedang. Pada variabel sumberdaya kerja termasuk dalam kategori sedang karena jumlah responden dalam rentang skor sedang paling banyak dibandingkan dengan jumlah responden pada rentang skor lainnya yaitu sebanyak 31 responden dengan persentase 43% %. Hal ini menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini memiliki tingkat sumberdaya kerja yang sedang. Pada perilaku keselamatan termasuk dalam kategori sedang karena jumlah responden dalam rentang skor sedang paling banyak dibandingkan dengan jumlah responden pada rentang skor lainnya yaitu sebanyak 31 responden dengan persentase 43% %. Hal ini menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini memiliki tingkat perilaku keselamatan yang sedang.

## **3. Deskripsi Hasil Penelitian**

## A. Validitas

Dalam menganalisis validitas, analisis dilakukan menurut tiap-tiap indikator.

- a) Hasil uji validitas untuk skala tuntutan kerja dari semua indikator

Dari keseluruhan aitem yang berjumlah 25 aitem, aitem yang valid berjumlah 16 aitem, dinyatakan valid karena  $> 0,300$ . Aitem yang tidak valid berjumlah 9 aitem. Aitem ini dinyatakan tidak valid karena  $< 0,300$ .

- b) Hasil uji validitas untuk skala sumberdaya kerja dari semua indikator

Dari keseluruhan aitem yang berjumlah 33 aitem, aitem yang valid berjumlah 19 aitem, dinyatakan valid karena  $> 0,300$ . Aitem yang tidak valid berjumlah 14 aitem. Aitem ini dinyatakan tidak valid karena  $< 0,300$ .

- c) Hasil uji validitas untuk skala perilaku keselamatan dari semua indikator

Dari keseluruhan aitem yang berjumlah 16 aitem, aitem yang valid berjumlah 11 aitem, dinyatakan valid karena  $> 0,300$ . Aitem yang tidak valid berjumlah 5 aitem. Aitem ini dinyatakan tidak valid karena  $< 0,300$ .

## B. Reliabilitas

Dari hasil uji reliabilitas alat ukur terhadap tiap-tiap aitem. Skala tuntutan kerja yang valid diperoleh dengan nilai koefisien *Cronbach's Alpha* sebesar 0,857 (terdapat dalam tabel di lampiran halaman 70). Maka instrumen tersebut dikatakan reliabel. Artinya sebagian aitem reliabel sebagai instrumen pengumpulan data.

Dari hasil uji reliabilitas alat ukur terhadap tiap-tiap aitem. Skala sumberdaya kerja yang valid diperoleh dengan nilai koefisien *Cronbach's Alpha* sebesar 0,863(terdapat dalam tabel di lampiran halaman 76). Maka instrumen tersebut dikatakan reliabel. Artinya sebagian aitem reliabel sebagai instrumen pengumpulan data.

Dari hasil uji reliabilitas alat ukur terhadap tiap-tiap aitem. Perilaku Keselamatan yang valid diperoleh dengan nilai koefisien *Cronbach's Alpha* sebesar 0,902(terdapat dalam tabel di lampiran halaman 76). Maka instrumen tersebut dikatakan reliabel. Artinya sebagian aitem reliabel sebagai instrumen pengumpulan data.

## C. Uji Normalitas Data

Variabel	P	Kategori
Tuntutan kerja	0.458	Normal

Sumberdaya kerja	0.140	Normal
Perilaku Keselamatan	0.130	Normal

---

Hasil uji normalitas diatas menunjukkan bahwa skor variabel tuntutan kerja termasuk dalam kategori normal (0.458  $p>0.05$ ), variabel sumberdaya kerja juga termasuk dalam kategori normal (0.140  $p>0.05$ ). Begitu pula pada variabel perilaku keselamatan (0.130  $p>0.05$ ). Kesimpulannya, ketiga variabel memiliki data yang normal

#### D. Uji Linearitas Data

Variabel	F	P (signifikan)	Linearitas
Tuntutan Kerja*Perilaku Keselamatan	0.468	0.001	<i>Linier</i>
Sumberdaya Kerja*Perilaku Keselamatan	1.497	0.017	<i>Linier</i>

Berdasarkan hasil uji linearitas diperoleh hasil bahwa tuntutan kerja dan perilaku keselamatan dengan nilai  $F=0.468$  dan nilai signifikansi 0.001 ( $p<0.05$ ), sumberdaya kerja dan perilaku keselamatan dapat dikatakan linear dengan nilai  $F=1.497$  signifikansi sebesar 0.017 ( $p<0.05$ ). Hal tersebut menunjukkan

bahwa variabel tergantung memiliki hubungan linear dengan variabel bebas.

#### E. Pengujian Hipotesis

Variabel	R	P	B
Tuntutan Kerja*Perilaku Keselamatan	0.440	0.000	0.227
Sumberdaya Kerja*Perilaku Keselamatan	0.260	0.014	0.077
Tuntutan Kerja*Sumberdaya Kerja*Perilaku Keselamatan	0.457	0.000	

Hasil analisis regresi linear menunjukkan bahwa antara tuntutan kerja dengan perilaku keselamatan memiliki korelasi R sebesar 0.440 dengan  $p = 0.000$  ( $p < 0.05$ ). Hal ini menunjukkan bahwa ada hubungan positif dan sangat signifikan antara tuntutan kerja dan perilaku keselamatan.

Selanjutnya, hasil analisis regresi linear antara sumberdaya kerja dengan perilaku keselamatan memiliki korelasi R sebesar 0.260 dengan nilai  $\text{sig.} = 0.014$  ( $p < 0.05$ ). Hal ini menunjukkan bahwa ada hubungan positif dan sangat signifikan antara sumberdaya kerja dengan perilaku keselamatan.

## PEMBAHASAN

Penelitian ini memiliki tujuan untuk menguji hubungan antara tuntutan kerja dan sumberdaya kerja terhadap perilaku keselamatan karyawan pada perusahaan industri. Penelitian ini mendapatkan reponsen karyawan sebanyak 72 orang yang berasal dari tiga perusahaan yang berbeda-beda yaitu perusahaan konstruksi, perusahaan energi listrik bagian PLTU dan perusahaan energi minyak&gas bumi bagian eksplorasi dan pengolahan. Hasil uji asumsi dalam penelitian ini menunjukkan hubungan antara tuntutan kerja dan perilaku keselamatan serta sumberdaya kerja dan perilaku keselamatan adalah normal dan linear. Oleh karena itu untuk mengetahui korelasi antar variabel peneliti menggunakan uji regresi linear berganda untuk mengetahui korelasi antara tuntutan kerja dan sumberdaya kerja terhadap perilaku keselamatan.

Pada tabel 4.11 hasil uji regresi linear berganda menunjukkan nilai  $R=0.457$  dengan sig.  $0.000(p<0.05)$  yang artinya terdapat korelasi yang signifikan antara tuntutan kerja dan sumberdaya kerja dengan perilaku keselamatan. Nilai  $R^2 =0.209$  menunjukkan bahwa tuntutan kerja dan sumberdaya kerja memberikan sumbangan terhadap perilaku keselamatan sebanyak 20.9%.

Hasil penelitian ini unik, karena tuntutan kerja dan perilaku keselamatan menunjukkan korelasi positif, secara teoritis tuntutan kerja memiliki korelasi negatif dengan perilaku keselamatan, hasil ini dibuktikan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ingtyas dan Hadi (2015) yang melakukan penelitian dengan judul yang sama namun dengan mayoritas responden tukang dan kenek, tuntutan kerja yang tinggi dan perilaku keselamatan yang rendah disebabkan karena tukang dan kenek tidak mendapatkan pelatihan K3, berbeda dengan karyawan yang diharuskan untuk mengikuti pelatihan dan kegiatan yang berhubungan dengan K3, terutama apabila karyawan tersebut berasal dari



perusahaan konstruksi dan perusahaan energi. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dikemukakan oleh Turner dkk (2011) dimana tuntutan kerja yang tinggi tidak memiliki pengaruh negatif dengan rendahnya partisipasi keselamatan karyawan pelaksanaan keselamatan karyawan (*safety compliance*) dan partisipasi keselamatan (*safety compliance*), hal ini menunjukkan bahwa tuntutan kerja yang tinggi belum tentu membuat karyawan mengabaikan perilaku keselamatan ketika bekerja. Pernyataan ini juga didukung oleh Nahrgang, Morgeson dan Hoffman (2010) yang menunjukkan bahwa efek dari tuntutan kerja yang tinggi tidak membuat karyawan acuh terhadap perilaku keselamatannya. Tingginya perilaku keselamatan karyawan salah satunya dipicu oleh wajibnya mengikuti pelatihan keselamatan (*safety training*) dari perusahaan sehingga karyawan menjadi tahu informasi-informasi mengenai bahaya di lingkungan kerja dan pentingnya menjaga keselamatan dan kesehatan kerja baik bagi dirinya sendiri, perusahaan, lingkungan dan masyarakat sekitar (Burke, 2011)

Sedangkan pada variabel sumberdaya kerja dan perilaku keselamatan memiliki nilai  $R=260$  dan nilai sig.  $0.014(P<0.05)$  yang menunjukkan bahwa sumberdaya kerja berkorelasi positif dan signifikan terhadap perilaku keselamatan karyawan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Ingtyas dan Hadi (2015) yang menunjukkan bahwa semakin tinggi sumberdaya kerja pada karyawan semakin tinggi juga perilaku keselamatan. Selain itu, penelitian yang dilakukan Hensez dan Chmiel (2010) menunjukkan bahwa efek dari sumberdaya kerja dapat menurunkan perilaku pelanggaran keselamatan bahkan meningkatkan komitmen karyawan terhadap keselamatan kerja.

Secara teoritis, contoh dari tuntutan kerja di kantor adalah segala hal yang berhubungan dengan tekanan/permintaan kerja yang tinggi, lingkungan fisik yang tidak

diharapkan dan tuntutan interaksi emosional antar anggota. Tuntutan kerja merupakan sesuatu yang selalu dianggap negatif karena dianggap sebagai sumber situasi kerja yang penuh tekanan terutama apabila karyawan berhadapan dengan situasi yang membutuhkan energi fisik dan mental yang tinggi sementara rasa capek yang dirasakan ketika bekerja masih belum pulih. Tuntutan kerja dapat menyebabkan efek *burnout* dan ketegangan kerja (Bakker dan Demerouti, 2007; Nahrgang, Morgeson dan Hofmann, 2010). Bahkan tuntutan kerja juga memiliki efek munculnya depresi pada karyawan (Hall dkk, 2012).

Sumberdaya Kerja secara teoritis memiliki efek keterikatan, kepatuhan, kepuasan kerja (Nahrgang, Morgeson dan Hofmann, 2010) bahkan sumberdaya kerja yang tinggi meningkatkan niat dan keinginan karyawan untuk bekerja sebaik mungkin, meskipun harus mengorbankan tenaga dan pikiran. Selain itu sumberdaya kerja juga mengurangi resiko keinginan karyawan untuk mengundurkan diri dari perusahaan (Hansez dan Chmiel, 2010). Sumberdaya kerja yang tinggi dapat diraih dengan menciptakan lingkungan kerja yang penuh dukungan, pembinaan dari atasan, memberikan kesempatan berkembang dan menciptakan otonomi kerja untuk karyawan (Xanthopoulou dkk, 2007).

Peneliti melakukan analisis tambahan untuk mengetahui apakah terdapat variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi perilaku keselamatan karyawan. Variabel yang pertama adalah masa kerja karyawan, diketahui nilai  $R=0.352$  dan nilai sig.  $0.002$  ( $P<0.05$ ) yang berarti terdapat korelasi positif antara masa kerja dan perilaku keselamatan karyawan. Variabel yang kedua adalah usia, diketahui  $R=0.293$  dan nilai sig.  $0.013$  yang berarti terdapat korelasi positif antara usia dan perilaku keselamatan karyawan

Idirimanna dan Jayawardena (2011) menyatakan bahwa semakin lama masa kerja karyawan maka semakin lama juga pengalaman kerja yang didapat dan semakin bagus pula perilaku keselamatan karyawan, hal ini dikarenakan semakin banyak informasi-

informasi mengenai pentingnya keselamatan dan apa saja resiko bahaya yang terjadi di lingkungan kerjanya dan bagaimana penanggulangannya

Usia juga mempengaruhi perilaku keselamatan. Berdasarkan hasil dari penelitian yang dilakukan oleh Idirimanna dan Jayawardena (2011) mengenai hubungan antara usia dan perilaku keselamatan terdapat hasil analisis yang menunjukkan bahwa karyawan yang berusia 35 tahun keatas memiliki kepedulian yang lebih besar terhadap keselamatan kerja dibandingkan dengan karyawan lainnya yang berusia lebih muda. Menurut Lancaster dan Ward (2002) individu yang lebih muda (usia 20-an tahun) memiliki perilaku keselamatan yang rendah dibandingkan individu yang berusia lebih tua, hal ini dikarena mereka yang masuk kedalam golongan usia muda memiliki sikap pengambil resiko (*risk taker*) yang cukup tinggi dan cenderung menyepelekan resiko yang kemungkinan akan terjadi. Kedua pernyataan diatas sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Cooper dan Phillips (2004) yang menyatakan bahwa karyawan yang usianya lebih tua lebih menampakan efek positif dari intervensi perilaku keselamatan sementara karyawan yang usianya lebih muda hanya menunjukkan efek yang lebih sedikit dari intervensi perilaku keselamatan yang diadakan di perusahaannya

Menurut Neal dan Griffin (2002) terdapat dua faktor utama yang mempengaruhi perilaku keselamatan karyawan, yang pertama adalah faktor organisasi yang mencakup 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. Yang kedua adalah faktor internal yang mencakup karyawan secara personal, yaitu pengetahuan, kemampuan, motivasi dan kepribadian karyawan itu sendiri.

Secara keseluruhan, peneliti menyadari bahwa masih banyak kelemahan dalam penelitian ini. Kelemahan pertama yaitu dari segi skala sumberdaya kerja dimana pada salah satu aspek yaitu otonomi hanya terdapat satu aitem saja yang dinyatakan reliable sedangkan pada aspek-aspek lain jumlahnya jauh lebih banyak sehingga menjadi jomplang. Hal ini disebabkan karena peneliti tidak mendampingi semua responden ketika pengisian kuisioner berlangsung.

Kelemahan lain dalam penelitian ini adalah perbandingan jenis kelamin antara karyawan laki-laki (N=68) dan perempuan (N=4) dengan jumlah yang sangat tidakimbang. Selain itu ada tiga perusahaan yang menjadi populasi penelitian dengan bidang yang berbeda-beda sehingga data berkaitan dengan jabatan karyawan menjadi sangat beragam.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh antara tuntutan kerja dan sumberdaya kerja terhadap perilaku keselamatan pada karyawan perusahaan industri, dimana apabila karyawan melakukan tuntutan kerja dan sumberdaya kerja yang tinggi maka ia memiliki tingkat perilaku keselamatan yang tinggi, begitu pula sebaliknya. Oleh karena itu, hipotesis dalam penelitian ini diterima.

## **SARAN**

Berikut ini adalah saran yang dapat diberikan oleh peneliti untuk responden penelitian dan penelitian selanjutnya :

- a. Organisasi

Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa model tuntutan kerja-sumberdaya kerja memiliki pengaruh terhadap perilaku keselamatan karyawan, maka:

- Menciptakan dan mempertahankan lingkungan kerja yang otonom, dukungan sosial yang tinggi antar anggota perusahaan dan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk berkembang
- Menjaga hubungan antara pemimpin dan bawahan serta memberikan bimbingan dan pembinaan kepada bawahan

b. Penelitian berikutnya

- Mengambil sampel populasi yang lebih homogen. Contoh: responden berasal dari satu perusahaan saja
- Berhubung dunia industri lebih di dominasi oleh laki-laki dibanding perempuan, maka penelitian selanjutnya responden berjenis kelamin laki-laki semua
- Mendampingi subjek saat pengisian kuisioner sehingga mengurangi resiko aitem yang gugur
- Masa kerja mempengaruhi perilaku keselamatan
- Usia mempengaruhi perilaku keselamatan

## DAFTAR PUSTAKA

- Alshahrani, A., Panuwatwanich, K., & Mohamed, S. (2015). Relationship between National Culture and Safety Behaviour: Evidence from Petrochemical Employees in Saudi Arabia. *Journal of Safety Behaviour*, 27, 5-13.
- Bakker, A. & Demerouti, E. (2007). The Job-Demands-Resources model: State of the Art. *Journal of Managerial Psychology*, 22, 309-328.
- Bakker, A. & Demerouti, E. (2014). *The Job-Demands-Resources Theory*. New Jersey: John Wiley & Sons, Inc.
- Bakker, A., Demerouti, E., & Euwema, C. M. (2005). Job Resources Buffer the Impact of Job Demands on Burnout. *Journal of Occupational Psychology*, 10, 170 –180.
- Bimantari, P. (2015). Pengaruh Job Demands, Personal Resources, dan Jenis Kelamin Terhadap Work Engagement. *Skripsi*. Tidak Diterbitkan.
- Blenkiron, Paul. (2010). *Stories and Analogies in Cognitive behavior Therapy*. United Kingdom: John Wiley & Sons, Ltd
- Burke, J., M., Salvador, O., R., Crowe, S., K., Serafin, C., S., Smith, A., & Sonesh. S. (2011). The Dread Factor : How Hazard and Safety Training

Influence Learning and Performance, *American Psychological Association*, 96, 46-70. doi: 10.1037/a0021838.

Crawford, E. R., Le Pine, J. A., & Rich, B. L. (2010). *Linking Job Demands and Resources to Employee Engagement and Burnout: A Theoretical Extension and Meta-Analytic Test*. *Journal of Applied Psychology*, 95, 834-848. doi: [10.1037/a0019364](https://doi.org/10.1037/a0019364)

Cooper, M., D., & R.A. Philips. (2004). Exploratory Analysis of The Safety Climate and Safety Behaviour Relationship. *Journal of Safety Research*, 35, 497– 512.

Demerouti, E., Bakker, B., A., Nachreiner, F., & Schaufeli B. W. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal Of Applied Psychology*, 86, 499-512. doi: 10.1037//0021-9010 86 3 499.

Hakanen, J. J., Perhoniemi, R., & Toppinen-Tanner, S. (2008). Positive Gain Spirals at Work: From Job Resources to Work Engagement, Personal Initiative and Work-Unit Innovativeness. *Journal Of Vocational Behavior*, 73, 78-91.

Handoyo. (2010). *Jumlah Kecelakaan Kerja di Indonesia Masih Tinggi*. Diunduh pada tanggal 9 September 2016, dari <http://nasional.kontan.co.id/news/jumlah-kecelakaan-kerja-di-indonesia-masih-tinggi>

Hussain, Nehal. & Khalid, K. (2011). Impact of Karasek Job Demand Control Model on The Job Satisfaction of The Employees of Nadra. Interdisciplinary. *Journal Of Contemporary Research In Business*, 3, 5

Idris, M.A., Dollard, M.F., & Winefield, A.H. (2011). Integrating Psychosocial Safety Climate in The JD-R Model: A Study Amongst Malaysian Workers, SA. *Journal of Industrial Psychology*, 37, 851.1-851.11

Idrimanna & Jayawardena. 2011. *Factor Affecting The Health and Safety Behaviour of Factory Workers*. United Kingdom: Manchester Metropolitan University

Ingtyas, Widya dan Cholichul Hadi. (2015). Hubungan Model Tuntutan Kerja-Sumber Daya Kerja dengan Perilaku Keselamatan Kerja. *Jurnal Psikologi dan Organisasi*, 4, 2

Jalaludin, Didin. (2014). *Karyawan Pabrik Garmen Tewas Terlilit Mesin pemintal Benang*. Diunduh pada tanggal 14 Oktober 2014, di

<http://daerah.sindonews.com/read/911490/21/karyawati-pabrik-garmen-tewas-terlilit-mesin-pemintal-benang-1413302306>

- Jehanzeb, K., & Bashir, N. A. (2013). Training and development program and its benefits to employee and organization: A conceptual study. *European Journal of Business and Management*, 5, 243-252
- Kalla H., L. (2008).. *Behaviour Based Safety In Organizations: A Practical Guide*. New Delhi: Krishan Makhijani for I.K. International Publishing House Pvt. Ltd.
- Kristensen, T. S., Hannerz H., Hogh, A., & Borg, V. (2004). The Copenhagen Psychosocial Questionnaire-A tool for the assessment & Improvement of the Psychosocial Work Environment. *Scan J Work Environment Health*, 31, 6, 438-43
- Lancaster, Rebecca & Rachel Ward. 2002. *The Contribution of Individual Factors to Driving Behaviour: Implications for Managing Work-Related Road Safety*. Human Safety Executive Book.
- Nahrgang, J. D., Morgeson, F. P., & Hofmann, D. A. (2010). Safety at Work: A MetaAnalytic Investigation of The Link Between Job Demands, Job Resources, Burnout, Engagement, and Safety Outcomes. *Journal of Applied Psychology*, 96, 71-94. doi: 10.1037/a0021484
- Neal, A., Griffin, M.A., & Hart, P.M. (2000). The Impact of Organizational Climate on Safety Climate and Individual Behaviour. *Safety Science Journal*, 34, 99-109.
- Neal, A. & Griffin, M. A. (2002). Safety Climate and Safety Behaviour. *Australian Journal of Management*, 27, 67-75.
- Öst, G., J., & Erik, Skaret. (2013). *Cognitive Behavioral Therapy for Dental Phobia and Anxiety*. United Kingdom: John Wiley & Sons, Ltd.
- Panter, J., M., Jones, P., A., Van-Slujis, F., M., & Griffin J. S. (2010). Attitudes, Social Support and Environmental Perceptions as Predictors of Active Commuting Behavior in School Children. *Journal Epidemiol Community Health*, 64, 41-48.
- Reese D. Charles. (2009). *Handbook of Safety and health For The Services Industry: Industrial Safety and Health for infrastructure Services*. USA: CRC Press.



- Safree, Aris., Yasin, Dzulkifli, A. M. (2011). The Relationship Between Social Support and Academic Achievement. *International Journal of Humanities and Social Science*, 1, 5.
- Schaufeli, B., W., & Bakker, A. (2004). Job Demands, Job Resources, and Their Relationship With Burnout and Engagement: A Multi-Sample Study. *Journal of Organizational Behaviour*, 25, 293-315
- Schaufeli, Wilmar & Toon, W. Taris. 2014. Chapter 4 A *Critical Review of the Job Demands-Resources Model: Implications for Improving Work and Health*. Department of Social and Organizational Psychology. Utrecht University : The Netherlands.
- Sisodia, Shalini. & Ira Das. 2013. Effect of Job Autonomy Upon Organizational Commitment of Employees at Different Hierarchical Level. *Psychological Thought*, 6, 2.
- Turner, N., Chmiel, N., & Walls, Melanie. (2005). Railing for Safety: Job Demands, Job Control, and Safety Citizenship Role Definition. *Journal of Occupational Health Psychology*, 10, 504-12
- Xanthopoulou, D., Bakker, B., A., Demerouti, E., Schaufeli, B. W. (2007). The Role of Personal Resource in the Job Demands-Resources Model. *American Psychological Association*, 14, 121-141. doi: 10.1037/1072-5245.14.2.121
- Zin, S.M. and Ismail, F., 2012. Employees Behavioural Safety Compliance Factors toward Occupational, Safety and Health Improvement in the Construction Industry. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 36, 742-51.