

## **BAB 1**

### **PENGANTAR**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Perilaku keselamatan dianggap sebagai fondasi pokok aktivitas keselamatan yang harus diketahui, dipahami dan diterapkan oleh setiap karyawan sebagai bentuk 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, terlebih apabila perusahaan tersebut tidak mau mengeluarkan seperserpun dana sebagai bentuk dari tanggung jawab jaminan pengobatan karyawannya.

Perilaku keselamatan sangat penting karena berdasarkan banyak penelitian, penyebab utama terjadi kecelakaan kerja sebagian besar disebabkan oleh dari manusia itu sendiri bukan karena lingkungan dan kurang lengkapnya peralatan K3 ditempat mereka kerja, terlebih zaman semakin modern dengan teknologi canggih mampu meminimalisir terjadinya kecelakaan (Alsahrani dkk, 2015).

Menurut Alsahrani dkk (2015) beberapa faktor yang berkontribusi terjadinya kecelakaan adalah teknis, manusia, sosial, organisasi, manajerial dan faktor

lingkungan dimana semuanya harus saling berinteraksi satu sama lain. Oleh karena itu, perusahaan harus menyediakan beberapa pekerja profesional keselamatan dimana mereka akan fokus pada perilaku karyawan yang dianggap sebagai akar masalah penyebab terjadinya kecelakaan kerja, kemudian mengembangkan langkah-langkah preventif terjadinya kecelakaan dan mengurangi hasil kerja yang tidak diinginkan. Pendapat dari Alsahrani dkk didukung oleh Reese (2009), yang menyatakan terdapat dua faktor utama penyebab terjadinya kecelakaan dan penyakit di lingkungan kerja.

Faktor yang pertama berasal dari perilaku pekerja (faktor manusia) yang kurang atau tidak memenuhi keselamatan, seperti kelengahan, kecerobohan, ngantuk, stress, kelelahan dan pengetahuan yang kurang memadai tentang penggunaan mesin dan peralatan penunjang keselamatan sehingga terjadi kesalahan yang fatal, merusak peralatan keselamatan dan tidak ada usaha untuk memperbaiki/mengganti alat yang rusak, hubungan antar karyawan yang kurang harmonis dan sebagainya. Faktor utama yang kedua berasal dari kondisi-kondisi lingkungan pekerjaan yang tidak aman (*unsafety condition*) beberapa contohnya adalah produksi mesin yang tidak bagus dan sempurna sehingga kurang aman dan layak untuk digunakan oleh karyawan, tata letak yang tidak rapi, merusakkan sistem dalam pabrik, seperti alat-alat bahan –bahan yang usang sehingga menciptakan kondisi kerja yang buruk, mesin-mesin yang tidak dilengkapi oleh sistem pengaman, tempat kerja atau lingkungan kerja tidak bersih dan jorok, penerangan yang kurang dan buruk, dan sebagainya.

Menurut Zin dan Ismail (2012) perilaku keselamatan adalah perilaku yang mendukung praktek-praktek dan aktivitas keselamatan yang dimana kedua hal

tersebut harus diterima oleh karyawan sebagai persyaratan keselamatan dan kesehatan kerja untuk menghindari kecelakaan ditempat kerja. Perilaku keselamatan tidak hanya diterapkan oleh karyawannya saja tetapi juga perusahaan, karena masih banyak perusahaan yang pelit dan menganggap peralatan K3 membutuhkan biaya yang banyak dan mahal. Kebanyakan perusahaan hanya menganggap untuk menyediakan peralatan keselamatan dan kesehatan kerja karyawan membutuhkan biaya yang cukup besar. Padahal apabila kecelakaan sudah terjadi maka perusahaan juga harus mengeluarkan biaya pengobatan yang tidak sedikit, tergantung dari cedera karyawan. Ketika perusahaan mempekerjakan seseorang, maka tugas perusahaan tidak hanya membayar pekerja tersebut, tetapi juga bertanggung jawab terhadap keselamatan dan kesehatan kerja karyawannya terutama di lingkungan kerja. Tidak hanya itu, apabila perusahaan tidak mempedulikan keselamatan karyawannya ketika kecelakaan terjadi maka reputasi perusahaan akan tercoreng bahkan eksistensi perusahaan juga terancam. Ketika individu sudah mengalami kecelakaan, maka yang terjadi bukan hanya kerusakan fisik, tetapi juga psikologis seorang tersebut, seperti trauma. Contoh kasus yang pernah dialami seorang karyawati pabrik garmen ditemukan oleh rekannya tewas dalam keadaan tubuh hancur karena terseret kedalam mesin pemintal benang raksasa ketika berkerja di tengah malam. Menurut pengakuan rekan kerja korban, kecelakaan terjadi akibat korban bekerja dalam keadaan mengantuk, hal ini diperkuat oleh jadwal kerja korban yang kebetulan sedang kebagian jam kerja *shift* malam (Sindonews.com). Dari kasus ini terlihat, bahwa kecelakaan kerja juga berdampak pada keluarga korban yang ditinggalkan karena harus kehilangan orang

yang disayang. Di negara Amerika Serikat tepatnya di Virginia Barat terjadi ledakkan besar yang menewaskan setidaknya 29 pekerja tambang Upper Big Branch. 2 pekerja lainnya yang dinyatakan masih selamat dari kematian namun mengalami cedera yang sangat serius. Tambang Upper Big Branch merupakan pertambangan yang cukup besar. Sehingga berita kecelakaan menjadi sangat menghebohkan di negara Amerika Serikat. Kejadian yang terjadi pada tanggal 5 April 2010 dianggap sebagai kecelakaan kerja yang paling parah selama 40 terakhir di Amerika Serikat. Setelah diselidiki kecelakaan terjadi karena perusahaan pertambangan tersebut melakukan banyak pelanggaran mengenai aturan yang sebelumnya sudah disusun oleh *Mining Safety and Health Administration* (MHSa), sebuah perusahaan nonprofit. Investigasi dilakukan dan perusahaan tersebut ketahuan kurang memberikan pelatihan mengenai K3 terhadap para karyawannya (Burke dkk, 2011).

Di Indonesia kecelakaan kerja setiap tahunnya mengalami peningkatan sebanyak 5%. Mengutip data Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan, 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 beban biaya, bukan sebagai investasi untuk mencegah terjadinya kecelakaan kerja.

Di lingkungan kerja yang menantang, seperti di perusahaan industri jasa konstruksi dan energi para karyawan akan berhadapan dengan lebih banyak tuntutan

kerja. Karena setiap harinya mereka bekerja di lingkungan yang penuh dengan material-material yang berbahaya, ditambah tantangan kognitif karena karyawan harus mampu menjaga fokus dan konsentrasi agar hasil kerja baik, dan tentu yang tidak bisa lepas adalah tuntutan fisik. Tuntutan-tuntutan kerja ini dapat menuntun terjadinya kecelakaan kerja terutama apabila karyawan memiliki sikap kurang hati-hati dalam bekerja. Kecelakaan kerja yang terjadi: cedera, kecacatan dan kematian.

Setiap harinya ditempat kerja, karyawan akan selalu berhadapan dengan berbagai macam tuntutan dalam ditempat kerjanya. Tuntutan tersebut bisa berupa konflik dengan kolega/atasan, permintaan tugas yang banyak, hingga permasalahan administratif kantor yang rumit. Tuntutan kerja tidak hanya menguras energi fisik karyawan, tetapi juga psikologis. Menurut Bakker dan Demerouti (2007), tuntutan kerja terbukti dapat meningkatkan stress kerja dan resiko ketidakhadiran karyawan dikantor, sebaliknya tuntutan kerja terbukti dapat menurunkan kinerja karyawan.

Menurut Bakker dan Demerouti (dalam Bimantari, 2015) Untuk menangani ketegangan dan kerusakan lainnya yang disebabkan oleh tuntutan dan beban kerja yang berlebihan diperlukan dukungan sosial, otonomi, umpan balik kinerja, pembinaan dari atasan, pelatihan, kelengkapan fasilitas dan tidak membebani karyawan dengan banyak tugas. Sumberdaya kerja yang baik dan memadai akan mengurangi dampak kecelakaan karena sumberdaya kerja yang memadai dapat meningkatkan energi positif karyawan sehingga memberikan aura atau pengaruh positif pada perilaku keselamatan kerja karyawan. Salah satu penelitian mengenai

tuntutan kerja dan sumberdaya kerja dengan perilaku keselamatan yang dilakukan oleh Ingthas dan Hadi (2015) menunjukkan bahwa sumberdaya kerja yang baik berkorelasi positif dengan perilaku keselamatan, sedangkan tuntutan kerja yang tinggi berkorelasi negatif terhadap perilaku keselamatan karyawan.

Perilaku keselamatan didahului oleh kondisi kerja. Kondisi kerja tidak terlepas dari tuntutan kerja dan sumberdaya kerja. Menurut Bakker dan Demerouti (2007) tuntutan kerja mengacu pada segala tindakan yang mengharuskan seseorang untuk mencurahkan energi atau usaha fisik, kognitif dan emosi yang dimiliki untuk menyelesaikan tugas dari perusahaan, dimana tugas tersebut harus selesai diwaktu yang sudah ditentukan sebelumnya. Apabila tuntutan kerja diibaratkan sebagai penghabis energi, maka sumberdaya kerja sebaliknya. Sumberdaya kerja adalah penyalur energi. Sumberdaya kerja mampu meminimalisir efek negatif dari tuntutan kerja bahkan meningkatkan kesejahteraan karyawan (Bakker, Demerouti dan Euwama, 2005).

Schaufeli dan Bakker (dalam Idris, Dollard dan Winefield, 2011) mengklaim bahwa model tuntutan kerja-sumberdaya kerja memicu dua proses psikologis, yaitu ketegangan hasil dari tuntutan kerja dan motivasi yang merupakan hasil dari sumberdaya kerja. Karena tuntutan kerja menguras energi fisik dan mental individu ketika bekerja, maka tingginya tuntutan pekerjaan tanpa adanya kesempatan untuk memulihkan kondisi fisik dan jiwa akan menyebabkan kelelahan bahkan kondisi kesehatan yang memburuk. Sumberdaya kerja juga mempunyai peranan baik intrinsik

(contoh: memenuhi kebutuhan manusia) dan ekstrinsik (contoh: meraih tujuan bersama organisasi) disamping peranan utama sumberdaya kerja untuk memelihara motivasi dan kinerja karyawan agar tidak semakin memburuk meskipun tuntutan kerja tinggi. Oleh karena itu, tuntutan kerja yang tinggi harus dibarengi dengan sumberdaya kerja yang baik dan memadai. Arnold Bakker (2016) mencetuskan bahwa proses kerja yang baik sehingga karyawan mampu menjaga keseimbangan antara energi yang mereka keluarkan dan energi yang mereka dapat.

Oleh karena itu Nahrgang, Morgeson dan Hoffman (2010) berpendapat bahwa perusahaan harus paham model sumberdaya kerja, mengetahui manfaat-manfaatnya serta mengaplikasi ke lingkungan kerja karyawan. Sumberdaya kerja sangat mementingkan aspek-aspek otonomi, pembinaan, kesempatan karyawan untuk berkembang dan dukungan sosial antar karyawan. Apabila sumberdaya kerja dapat diterapkan dengan baik maka perilaku keselamatan karyawan menjadi lebih tinggi, karena model sumberdaya kerja mampu meningkatkan kepedulian karyawan terhadap keselamatan kerja. Hal ini membuat penulis tertarik untuk melakukan penelitian berjudul “hubungan antara tuntutan kerja dan sumberdaya kerja dengan perilaku keselamatan”.

## **B. Tujuan Penelitian**

Untuk mengetahui hubungan antara tuntutan kerja dan sumberdaya kerja dengan perilaku keselamatan.

## **C. Manfaat Penelitian**

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis, manfaat yang dihasilkan penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi atau rujukan baru bagi perkembangan ilmu psikologi khususnya dalam bidang industri dan organisasi untuk memperoleh gambaran mengenai tuntutan kerja, sumberdaya kerja dan perilaku keselamatan.

2. Manfaat Praktis

Secara praktis, manfaat yang dihasilkan penelitian ini diharapkan dapat menjadi rujukan bagi perusahaan khususnya bidang industri jasa konstruksi dan energi yang memiliki resiko kecelakaan yang cukup tinggi, selain itu penelitian ini diharapkan dapat membantu pihak lain dalam penyajian informasi untuk mengadakan penelitian yang serupa.

#### D. Keaslian Penelitian

Penelitian sebelumnya mengenai perilaku keselamatan karyawan pernah dilakukan oleh Anggreni (2008) dengan judul “Hubungan antara persepsi karyawan terhadap iklim keselamatan (*safety climate*) dengan perilaku keselamatan”. Penelitian ini untuk mengungkap sejauh mana persepsi yang positif dan negatif yang dimiliki karyawan terhadap iklim keselamatan kerja berpengaruh terhadap tinggi dan rendahnya dorongan atau motivasi karyawan untuk berperilaku selamat. Penelitian yang dilangsungkan di PT Chiel Jedang di Pasuruan pada bulan Maret 2008. Subjek yang dijadikan sampel adalah karyawan bagian produksi yang memiliki masa kerja minimal 2 tahun dengan jumlah subjek sebanyak 70 orang, dimana ke 70 karyawan

tersebut sudah mengikuti pelatihan K3 sebelum penelitian ini dilakukan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuisioner yang peruntukkan karyawan produksi dan wawancara kepada manajer HRD dengan tujuan untuk mengetahui permasalahan yang berkaitan dengan keselamatan kerja karyawan. Hasil analisis data yang diperoleh adalah  $r=0.646$  dan  $p=0,000$  yang menunjukkan tingginya nilai koefisien korelasi yang berarti adanya hubungan positif antara persepsi karyawan terhadap iklim keselamatan dengan perilaku keselamatan.

Penelitian sebelumnya mengenai model tuntutan kerja dan sumberdaya kerja dilakukan oleh Xanthopoulou (2007) dengan judul "*The Role Of Personal Resource In The Job Demand-Resource Model*" Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menggali aspek dari ketiga personal *resource* yaitu efikasi diri, *optimism* dan harga diri pada model tuntutan kerja dan sumberdaya kerja. Subjek yang dijadikan sampel adalah pegawai teknik elektro di perusahaan listrik yang berlokasi di Netherlands. Subjek berjumlah 714, dengan rincian rata-rata usia 42 tahun ( $SD=9.4$ ) dan masa bekerja 14 tahun ( $SD=9.4$ ). Subjek mempunyai tingkat pendidikan sarjana dan ada beberapa yang masih melanjutkan masih mengambil kuliah. Responden penelitian sebagian besar adalah laki-laki dengan rincian jumlah sebanyak 594 (83%) dan sisanya adalah pegawai teknik elektro wanita. Terdapat 3 hipotesis dalam penelitian ini. Hipotesis pertama ditolak karena personal *resource* tidak memiliki hubungan antara tuntutan kerja dengan kelelahan. Efek yang dihasilkan dari tuntutan kerja tidak akan melemah ketika personal *resource* tinggi. Sedangkan kedua hipotesis kedua yang berasumsi bahwa personal *resource* sebagai penengah hubungan antara aspek-aspek sumberdaya

kerja (otonomi, dukungan sosial, pembinaan dari atasan dan kesempatan untuk berkembang) dengan ketertarikan kerja menunjukkan hasil positif, begitu pula dengan hipotesis ketiga yang berasumsi bahwa tuntutan kerja menjadi penengah antara hubungan personal *resource* dengan kelelahan dan sumberdaya kerja menjadi penengah hubungan antara personal *resource* dan ketertarikan kerja.

Berdasarkan penelitian-penelitian yang diuraikan diatas terlihat bahwa penelitian yang dilakukan mempunyai beberapa keaslian dikaitkan dengan keaslian topik, keaslian teori, keaslian alat ukur dan keaslian subjek yang dapat diterangkan sebagai berikut:

1. Keaslian Topik

Penelitian ini mengambil topik penelitian mengenai pengaruh tuntutan kerja dan sumberdaya kerja dengan perilaku keselamatan kerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Anggreini dari Universitas Islam Indonesia (2008) lebih fokus bagaimana persepsi iklim keselamatan organisasi mempengaruhi motivasi karyawan untuk berperilaku selamat. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Xanthopoulos (2007) berjudul “Peranan Personal Sumberdaya pada Model *Job demand-Resource*”. Sedangkan penulis lebih tertarik untuk meneliti tentang bagaimana budaya organisasi mempengaruhi perilaku keselamatan karyawan.

2. Keaslian teori

Penelitian ini mengambil teori tuntutan kerja dari Schaufeli dan Bakker (2004), sedangkan teori sumberdaya kerja menggunakan teori dari Demerouti dkk (2001). Dan teori mengenai Perilaku keselamatan dari Ost dan Skarket (2013). Teori ini tidak mengadopsi dari skripsi/tesis/disertasi orang lain.

### 3. Keaslian Alat Ukur

Alat Ukur yang digunakan dalam penelitian ini mengenai tuntutan kerja dimodifikasi berdasarkan aspek-aspek dari Nahrgang, Morgeson dan Hoffman (2010) yaitu: Tuntutan fisik, kerumitan dan resiko & bahaya, untuk sumberdaya kerja dimodifikasi berdasarkan aspek-aspek dari Xanthopoulu, Bakker, Demerouti dan Schaufeli (2007) yaitu: otonomi, dukungan sosial, dukungan dari atasan dan kesempatan untuk berkembang. Sedangkan mengenai perilaku keselamatan memodifikasi aspek dari Neal, Griffin dan Hart (2010). Modifikasi dan perkembangan yang dilakukan disesuaikan dengan kondisi pekerja di Indonesia pada umumnya.

### 4. Keaslian Responden

Subjek penelitian yang digunakan oleh Anggreini (2008) adalah karyawan yang berkera di PT. Cheil Jedang yang bergerak di sektor industri kimia yang terletak di Jawa Timur. Subjek yang digunakan oleh Xanthopoulu (2007) merupakan karyawan elektro yang terletak di Netherlands. Subjek penelitian ini berbeda dengan penelitian sebelumnya karena penulis akan mengambil responden dari perusahaan industri jasa konstruksi dan energi yang terletak di Yogyakarta, Jawa Barat dan Riau.