

PENGARUH PERSEPSI TENTANG KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA DI PLN UP2D JATENG DIY

Fathurokhman dan Hardani Widhiastuti
Fakultas Psikologi Universitas Semarang, JL Soekarno Hatta Semarang

E-mail : fathur050389@gmail.com, dancerdas62@yahoo.com

Abstrak

Setiap perusahaan berharap dapat menjalankan usahanya dengan maksimal dan mendapatkan laba yang signifikan. Motivasi kerja merupakan hal yang sangat mendasar yang mendukung tercapainya kinerja sebuah perusahaan. PLN merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak dalam bidang ketenagalistrikan. Kecelakaan kerja pada tahun 2013 yang menyebabkan 1 korban meninggal dan 2 korban luka berat sangat berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai. Banyak dari pegawai yang merasa takut untuk bekerja di tempat yang *high risk* dan berpikir untuk menghentikan beberapa pekerjaan. Pada Penelitian ini digunakan metode penelitian kuantitatif dengan menggunakan teknik statistik yang meliputi uji F dan uji t agar lebih sederhana dan mudah dibaca serta diinterpretasikan. Berdasarkan hasil analisis statistik diketahui bahwa variabel motivasi kerja tidak berdistribusi normal dengan nilai $p = 0,007$ dan $p < 0,05$ sedangkan variabel persepsi keselamatan dan kesehatan kerja (K3) menunjukkan bahwa F sebesar 0,201 dengan $p = 0,662$ ($p > 0,05$) menyatakan tidak ada pengaruh yang bersifat signifikan antara data variabel persepsi keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan variabel motivasi kerja. Kemudian berdasarkan hasil analisis data diketahui bahwa $F = 0,122$ dengan $p = 0,885$ ($p > 0,005$) artinya bahwa variabel persepsi keselamatan dan kesehatan kerja (K3) tidak berpengaruh terhadap variabel motivasi kerja

Kata Kunci : Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Motivasi Kerja, Persepsi

THE EFFECT OF PERCEPTION OF WORK HEALTH AND SAFETY TOWARDS WORK MOTIVATION IN PLN UP2D JATENG DIY

Abstract

Every company hoped can run its business to the maximum and get a significant profit. Work motivation is basic thing that supports the achievement of a company's performance. PLN is a State-Owned Enterprise (BUMN) which is engaged in electricity. Work accidents in 2013 that caused 1 death and 2 injuries were very influential on employee work motivation. Many of the employees feel afraid to work in a place that is high risk and think of stopping some work. In this study quantitative research methods are used using statistical techniques that include the F test and t test to make it simpler and easier to read and interpret. Based on the results of statistical analysis it is known that work motivation variables are not normally distributed with $p = 0.007$ and $p < 0.05$ while occupational safety and health (K3) variables indicate that F of 0.201 with $p = 0.662$ ($p > 0.05$) states there is no significant effect between the data on the perception of occupational safety and health (K3) and work motivation variables. Then based on the results of data analysis it is known that $F = 0.122$ with $p = 0.885$ ($p > 0.005$) means that the variable perception of occupational safety and health (K3) does not affect the variable of work motivation

Keywords : Occupational Health and Safety, Work Motivation, Perception

PENDAHULUAN

Pembangunan nasional yang selaras dengan Undang Undang Dasar 1945 dilaksanakan diberbagai sektor di Indonesia dengan tujuan untuk mewujudkan kesejahteraan masyarakat. Beberapa segmentasi pembangunan yang ada diantaranya kesehatan, ekonomi, transportasi, infrastruktur pendidikan.

Tenaga kerja merupakan hal yang tidak terpisahkan dengan tujuan pembangunan dalam rangka mewujudkan pembangunan nasional. Pekerjaan dengan tujuan mewujudkan pembangunan nasional tersebut menuntut tenaga kerja yang terampil dalam melaksanakan pekerjaannya. Menurut Badan Pusat Statistik (2019) menyatakan bahwa 40,51 % tenaga kerja di Indonesia masih belum memiliki kompetensi yang layak dalam dunia kerja. Hal ini tentu saja menjadikan tantangan dalam melindungi tenaga kerja Indonesia. Perlindungan hak – hak tenaga kerja tersebut mencakup beberapa hal yang tertuang dalam Undang Undang Jaminan Sosial yang meliputi jaminan kesehatan dan jaminan ketenagakerjaan dengan tujuan untuk menjamin hak dasar pekerja dan keluarganya sesuai dengan amanat perundang undangan.

Perkembangan industri yang selalu berkembang dari tahun ke tahunnya mengakibatkan perubahan pada berbagai hal, salah satunya terhadap perlindungan mengenai keselamatan dan kesehatan kerja (K3) yang ada. Perlindungan mengenai keselamatan dan kesehatan kerja (K3) telah tertuang dalam Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2012 tentang Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) . Terdapat 12 elemen dan 166 kriteria yang harus dipenuhi oleh setiap perusahaan yang hendak mengimplementasikan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja (SMK3). Dimana hal yang paling utama adalah perusahaan tersebut memiliki tenaga kerja diatas 100 orang atau lebih dan mempunyai faktor bahaya / resiko yang tinggi.

Menurut Heinrich dalam Ramli (2010) menyatakan bahwa penyebab kecelakaan kerja dapat dibagi menjadi 2 kategori yaitu *unsafe action* dan *unsafe condition*, 85 % kecelakaan kerja terjadi karena faktor manusia dan pada dasarnya kecelakaan itu tidak terjadi dengan sendirinya dan dapat dicegah . Menurut BPJS Ketenagakerjaan (2019) terdapat 147.000 kecelakaan kerja yang terjadi di Indonesia pada tahun 2018.

Sebagai salah satu BUMN dengan asset terbesar dan mempunyai resiko bahaya yang tinggi, PT PLN (Persero) konsisten dalam melaksanakan pencegahan kecelakaan kerja yang relevan dengan standar peraturan perundang undangan K3. Salah satunya dengan menetapkan penilaian *maturity level* keselamatan ketenagalistrikan dan K3 , membuat Standar PLN (SPLN. U1.005.2014) untuk mengimplementasikan Sistem Manajemen K3 diseluruh unit unit PT PLN (Persero), tidak terkecuali di PT PLN (Persero) UP2D Jawa Tengah & DI Yogyakarta.

Berdasarkan hasil audit yang dilaksanakan oleh LMK Certification Jakarta, PT PLN (Persero) UP2D Jawa Tengah & DI Yogyakarta telah mengimplementasikan 166 kriteria Sistem Manajemen K3 kategori lanjutan sesuai dengan Peraturan Pemerintah No 50 Tahun 2012 dengan pencapaian 95,18 %, Namun dalam kurun waktu sepuluh tahun terakhir atau sejak berdirinya PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pengatur Distribusi Jawa Tengah dan DIY pada pertengahan tahun 2008 , kecelakaan kerja sejumlah 7 (tujuh) kali dengan korban meninggal sejumlah 3 (tiga) orang dan korban cacat luka bakar sebanyak 2 (dua) orang dan korban cacat tetap sebanyak 1 (satu) orang. Berikut tabel kecelakaannya:

Tabel 1 Statistik Kecelakaan Kerja di PLN UP2D Jateng DIY Periode 2011 -2018

Tahun	Kecelakaan Kerja yang terjadi	Meninggal	Cacat	Keterangan
2011	1	-	1	Cacat Tetap
2012	3	1	2	Luka Bakar 80%
2013	1	1	-	Tertimpa Kubikel
2014	-	-	-	-
2015	-	-	-	-
2016	-	-	-	-
2017	1	1	-	Tertimpa kubikel

Sumber : Tabel 1, Data Tim P2K3, 2018

Berdasarkan tabel di atas, kecelakaan kerja yang terjadi di wilayah kerja PT PLN (Persero) UP2D Jawa Tengah dan DI Yogyakarta pada tahun 2011, 2012, 2013 dan 2017. Pada tahun 2013 dan 2017 terdapat kejadian yang sama (korban meninggal) dengan penyebab yang sama yaitu tertimpa kubikel. Dengan berbagai kejadian kecelakaan yang terjadi di PLN UP2D Jateng & DIY seharusnya dapat menjadikan pengalaman seseorang yang akan berdampak pada kesamaan persepsi terhadap keselamatan dan kesehatan kerja (K3) yang lebih positif sehingga akan meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja serta berdampak pada meningkatnya kinerja perusahaan. Wijayanto & Paramita (2012) dalam penelitiannya menyatakan bahwa bahwa keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja. Namun kenyataannya motivasi bekerja pegawai PLN UP2D Jawa Tengah & D.I Yogyakarta mengalami penurunan.

Berdasarkan hasil survey budaya K3 yang dilaksanakan oleh PLN UP2D Jateng & DIY diketahui bahwa priortas keselamatan dan toleransi resiko sangat rendah. Hal ini ditunjukkan dengan banyaknya pengabaian dalam menggunakan peralatan pelindung diri dilapangan. Berdasarkan Observasi dan wawancara yang dilakukan dilapangan ditemukan bahwa pegawai yang menggunakan helm dan sepatu pengaman merasa bahwa dirinya telah mengimplementasikan sistem manajemen k3.

Menurut Lestari & Erlin (2009) karyawan merupakan sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan dan berpengaruh terhadap keberhasilan serta pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan. Oleh karena itu diperlukan upaya dari manajemen perusahaan untuk dapat mengoptimalkan sumber daya perusahaan tersebut guna lebih meningkatkan kinerja perusahaan. Salah satu upaya tersebut berupa perlindungan mengenai keselamatan dan kesehatan kerja pegawai terutama dalam hal pemahaman terhadap esensi implementasi keselamatan dan kesehatan kerja (K3) itu sendiri karena manajemen perusahaan menyadari bahwa terdapat potensi bahaya dan resiko dalam melaksanakan sebuah pekerjaan.

Keselamatan dan kesehatan kerja telah dipahami oleh semua kalangan, dalam beberapa perusahaan yang mempunyai resiko bahaya tinggi menempatkan posisi khusus yang menangani permasalahan kecelakaan kerja yang meliputi program preventif berupa sosialisasi mengenai manfaat dan bahaya listrik dan program kuratif seperti melakukan investigasi jika terjadi kecelakaan

kerja dan juga mengkampanyekan pentingnya bekerja dengan aman dan selamat. Persepsi mengenai bekerja dengan mengutamakan keselamatan dan kesehatan kerja merupakan hal yang sangat penting dalam kesuksesan implementasi keselamatan dan kesehatan kerja dalam perusahaan. Persepsi tentang keselamatan dan kesehatan kerja (K3) merupakan suatu proses penerimaan stimulus mengenai sesuatu hal yang berkaitan dengan cara melakukan pekerjaan yang aman dan selamat yang kemudian diterima oleh indera kemudian diolah, diorganisasi dan atau diterjemahkan dengan cara yang dapat mengubah perilaku dan sikap seseorang terhadap prinsip pengendalian bahaya/ resiko terhadap dirinya sendiri, orang lain maupun lingkungan disekitarnya.

Menurut Murray dalam Wijono (2014) motivasi kerja merupakan faktor yang memicu terjadinya perubahan pada sikap seseorang yang terkait dengan pekerjaannya dimana dapat dikategorikan menjadi dorongan dan penghapusan. Dorongan dapat memicu seseorang untuk melakukan sesuatu yang memicu proses internal dan menyebabkan seseorang bereaksi, sementara penghapusan adalah sesuatu yang menyebabkan terjadinya penghapusan motif seseorang dikarenakan tujuannya telah tercapai atau telah mendapatkan imbalan / ganjaran yang setimpal dengan apa yang telah dilakukannya.

Berdasarkan wawancara 10 (sepuluh) orang subjek pada tanggal 05 Agustus 2016 di kantor PLN UP2D Jateng & DIY JL Gatot Subroto No 5 Semarang dapat ditarik kesimpulan bahwa bahwa persepsi mengenai bekerja dengan mengutamakan keselamatan dan kesehatan kerja sudah bagus, namun motivasi pegawai dalam melakukan pekerjaan justru menurun, hal ini ditunjukkan dengan adanya penurunan pada nilai kinerja organisasi PLN UP2D Jateng & DIY sebagai berikut :

Tabel 2 Realisasi Pencapaian Kinerja Tahunan PLN UP2D JATENG DIY

Tahun	Pencapaian Kinerja
2013	90.55 %
2014	85.66 %
2015	84.68 %
s.d Juni 2016	73.01 %

Sumber : Tabel 2, Tim Kinerja APD Jateng & DIY, 2016

Berdasarkan tabel diatas, penurunan nilai kinerja terjadi penurunan yang signifikan mulai tahun 2013 sampai dengan Juni 2016. Menurut data dari bagian keuangan, SDM dan Administrasi (KSA) PLN UP2D Jateng & DIY, hal tersebut dikarenakan adanya indikasi penurunan motivasi kerja.

Garniwa (2007) menyatakan bahwa motivasi kerja dipengaruhi oleh stress kerja yang terkait dengan beban dan waktu kerja, konflik kerja, jenis tugas yang dikerjakan dan gaya komunikasi pemimpin. Jika pekerja / pegawai mampu melakukan pengelolaan stress kerja maka motivasi kerja juga akan cenderung mengalami kenaikan, namun apabila pegawai / pekerja kurang atau tidak mampu melaksanakan pengelolaan stress kerja dengan baik dan benar maka motivasi kerja akan cenderung mengalami penurunan.

Hastono (2013) juga menyatakan bahwa kepuasan dalam bekerja mempunyai korelasi yang positif dengan motivasi kerja karyawan yang artinya bahwa ketika pegawai / pekerja mengalami peningkatan kepuasan kerja maka motivasi kerjanya juga akan meningkat. Kepuasan kerja juga

sangat terkait dengan persepsi pegawai / pekerja terhadap pekerjaannya.

Maslow dalam Hamzah (2016) menyatakan bahwa kebutuhan manusia digolongkan menjadi beberapa tingkatan yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman atau *safety* , kebutuhan diterima secara sosial , kebutuhan mengenai harga diri, serta kebutuhan untuk dapat mengaktualisasikan diri. Sejalan dengan itu PLN UP2D Jateng & DIY focus dalam memberikan rasa aman / *safety* berhadap seluruh pegawainya dan juga mengimplementasikan keselamatan dan kesehatan kerja sesuatu PP 50 tahun 2012 dengan kategori penilaian memuaskan dan mendapat nilai 95, 18 % dari lembaga audit independen selalu berupaya untuk dapat meningkatkan kinerja organisasinya.

Permasalahan yang terjadi pada pegawai PLN UP2D Jateng & DIY adalah terdapat indikasi menurunnya motivasi kerja yang disebabkan karena prosedur bekerja yang aman dan selamat sesuai standar K3 yang dianggap sulit, membingungkan, dan membuang banyak waktu dan tenaga. Disisi lain, persepsi positif terhadap cara bekerja yang aman dan selamat sesuai ketentuan K3 menjadikan karyawan semangat dalam melaksanakan pekerjaan yang akan dikerjakan karena pekerjaan tersebut telah diidentifikasi terlebih dahulu faktor bahaya dan resiko kerjanya sehingga nilai kinerja organisasi PLN UP2D Jateng & DIY dapat mengalami kenaikan. Kenyataannya, motivasi kerja justru menurun sementara persepsi terhadap bekerja yang aman dan selamat sesuai kaidah keselamatan dan kesehatan kerjanya naik. Berdasarkan permasalahan yang telah dikemukakan, peneliti tertarik untuk mengetahui tentang pengaruh antara persepsi terhadap keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dengan motivasi kerja di PLN UP2D Jateng & DIY.

Berdasarkan pemaparan diatas maka dari penulisan jurnal ini adalah untuk menjelaskan pengaruh persepsi terhadap keselamatan dan kesehatan kerja(K3) dengan motivasi kerja di PLN Unit Pelaksana Pengatur Distribusi Jawa Tengah dan DI Yogyakarta. Diharapkan dengan adanya penelitian ini dapat memberikan manfaat keilmuan dalam bidang psikologi terutama dalam kajian industri dan organisasi dalam hal ini adalah mengenai pengaruh persepsi terhadap keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dengan motivasi kerja juga sebagai dasar untuk melakukan analisa terhadap kinerja PLN UP2D Jateng & DIY terutama dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan.

Keselamatan dan kesehatan kerja dapat tercapai dengan terlibatnya semua unsur untuk menjalankan fungsinya dengan baik apabila proses manajemen pengelolaan resiko dan pengendalian resiko bahaya telah benar benar dijalankan. Untuk dapat mencegah terjadinya keceakaan kerja atau penyakit akibat kerja, dibutuhkan pemahaman yang homogen diseluruh pegawai mengenai keselamatan dan kesehatan kerja.

Menurut Walgito (2010) menyatakan bahwa persepsi adalah suatu proyong terdiri dari stimulus atau respon yang diterima oleh indera yang ada kemudian diolah dalam otak manusia menjadi informasi yang dapat dimengerti / dipahami. Proses ini sangat terkait dengan kapasitas dan kapabilitas seseorang sehingga satu orang dangn orang yang lain bisa saja mengalami perbedaan persepsi.

Menurut Rivai (2005) menyatakan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terkait dengan hal hal yang berhubungan dengan kondisi fisik dan psikologis individu dalam dunia kerja yang disebabkan oleh faktor eksternal seperti lingkungan kerja yang ada dalam organisasi. Setiap perusahaan atau organisasi yang satu dengan perusahaan yang lain tentu saja akan mengalami perbedaan dalam implementasi keselamatan dan kesehatan kerjanya.

Menurut Ramli (2010:8) keselamatan dan kesehatan kerja (K3) erat kaitannya dengan teori

kebutuhan bertingkat Abraham Maslow. Teori Maslow ini sangat berperan memahami kesadaran keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dalam diri seseorang atau ditengah masyarakat. Bagi masyarakat yang menengah kebawah dimana kebutuhan fisiologis masih sangat dominan, maka keselamatan dan kesehatan kerja (K3) belum menjadi kebutuhan.

Menurut Vroom dalam Purwanto (2006) menyatakan bahwa motivasi merupakan suatu proses yang terjadi dalam diri seseorang yang dapat mempengaruhi tindak / perilaku seseorang dalam bentuk kegiatan dan pilihan orang tersebut. Motivasi ini sangat etrkait dengan arah dan tujuan perilaku, respon dan keyakinan terhadap tujuan perilaku yang mencakup dorongan, kebutuhan, rangsangan, ganjaran, penguatan dan tujuan.

Menurut Uno (2008) motivasi kerja suatu penggerak yang ada dalam diri individu atau pegawai yang dapat menggerakkan perilaku untuk dapat mencapai sesuatu dengan mengerahkan seluruh sumber daya yang ada dan dimiliki oleh individu atau pegawai tersebut. Motivasi ini terkait dengan *need* (kebutuhan) individu atau pegawai yang kemudian bisa menjadikan seseorang berubah atau mengubah perilaku atau respon terhadap sesuatu.

Motivasi kerja merupakan dorongan yang menjadikan pegawai atau karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan hasil yang maksimal yang terkait dengan situasi dan lingkungan kerja yang ada pada suatu organisasi atau perusahaan. Banyak faktor yang mempengaruhi motivasi kerja diantaranya adalah persepsi keselamatan dan kesehatan kerja. Pada dasarnya manusia selalu menginginkan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan aman dan selamat, sehingga hal tersebut dapat mendorong dan menggerakkan perilaku pekerja atau pegawai untuk dapat melakukan pekerjaan dengan aman, sehat dan selamat.

Hipotesis

Berdasarkan konsep yang digunakan dan hasil dari penelitian sebelumnya maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh positif antara persepsi tentang keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap motivasi kerja di PLN UP2D Jateng & DIY. Artinya bahwa Semakin positif persepsi tentang keselamatan dan kesehatan kerja (K3) maka semakin tinggi pula motivasi kerjanya.

METODE PENELITIAN

Kerangka Pemikiran

Kebutuhan mengenai keselamatan dan kesehatan Kerja (K3) merupakan hal yang penting bagi seluruh manusia, setelah kebutuhan fisik terpenuhi, oleh karena itu PLN UP2D Jateng & DIY berupaya mengimplementasikan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja (SMK3) guna mewujudkan lingkungan kerja yang aman, nyaman dan selamat serta terhindar dari kecelakaan kerja yang menimpa karyawannya. Implementasi tersebut dimulai sejak tahun 2013 dan telah berhasil mendapatkan penilaian dengan kategori penilaian memuaskan dan mendapat nilai 95, 18 % dari lembaga audit independen.

Permasalahan yang terjadi pada pegawai PLN UP2D Jateng & DIY adalah menurunnya motivasi kerja yang disebabkan karena prosedur mengenai cara bekerja yang aman sesuai kaidah keselamatan dan kesehatan kerja (K3) yang dianggap sulit, membingungkan, dan membuang banyak waktu dan tenaga.

Persepsi positif tentang kemudahan implementasi keselamatan dan kesehatan kerja (K3) menjadikan karyawan semangat dalam melaksanakan pekerjaan yang akan dikerjakan karena pekerjaan tersebut telah diidentifikasi terlebih dahulu faktor bahaya dan resiko kerjanya sehingga nilai kinerja organisasi PLN UP2D Jateng & DIY dapat mengalami kenaikan. Kenyataannya, motivasi kerja justru menurun namun persepsi mengenai keselamatan dan kesehatan kerjanya naik. Berdasarkan permasalahan diatas, peneliti mencoba mengambil tema penelitian mengenai pengaruh persepsi tentang keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap motivasi kerja di PLN UP2D Jateng & DIY.

Metode

Metode yang digunakan pada penelitian ini ialah metode penelitian kuantitatif dan menggunakan alat bantu untuk menguji dan menginterpretasikan hasil supaya lebih mudah dipahami dengan SPSS. Dimana variabel motivasi kerja menjadi variabel tergantung sedangkan persepsi tentang keselamatan dan kesehatan kerja menjadi variabel bebas. Sebelum melakukan uji hipotesis terlebih dahulu dilakukan pengujian berupa uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi dan uji normalitas serta uji korelasi dan regresi guna menentukan apakah hipotesis diterima atau ditolak.

Definisi Operasional Variabel

Menurut Azwar (2011) menyatakan bahwa definisi operasional variabel ialah suatu penjelasan mendalam mengenai sebuah variabel yang kemudian dirumuskan dalam sebuah karakteristik yang bisa terukur dan diamati. Hal ini bertujuan bahwa hal hal yang telah dilakukan oleh peneliti sebelumnya dapat terbuka kembali untuk dilaksanakan pengujian kembali oleh peneltia lain. Berikut adalah definisi opsional variabel yang telah kami rangkum dari berbagai sumber:

1. Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan penggerak yang ada dalam setiap individu atau pegawai yang dapat menggerakkan perilaku untuk dapat mencapai sesuatu. Motivasi ini terkait dengan *need* (kebutuhan) individu atau pegawai yang kemudian bisa menjadikan seseorang berubah atau mengubah perilaku atau respon terhadap sesuatu.

Adapun untuk dimensi motivasi terbagi menjadi motivasi internal dan motivasi eksternal. Motivasi internal ditunjukan dengan adanya sikap tanggung jawab dalam melakukan tugas, melaksanakan tugas sesuai target yang ditentukan, persepsi terhadap pekerjaan, terdapat umpan balik atas pekerjaan yang telah dilakukannya, kepuasan kerja, kebutuhan, prestasi kerja. Sementara motivasi ekseternal jenis dan sifat pekerjaan, organisasi tempat orang bekerja dan situaasi lingkungan kerja.

2. Persepsi Tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Persepsi tentang keselamatan dan kesehatan kerja merupakan proses penerimaan stimulus mengenai hal hal yang terkait dengan cara bekerja yang aman sesuai kaidah keselamatan dan kesehatan kerja yang telah diterima oleh indera kemudian diteruskan ke pusat syaraf lalu diterjemahkan dan berubah menjadi cara yang dapat mempengaruhi tindakan atau perilaku seseorang mengenai prinsip pengendalian bahaya/ resiko terhadap dirinya sendiri, orang lain maupun lingkungan sekitarnya.

Aspek - aspek yang mempengaruhi persepsi tentang keselamatan dan kesehatan kerja adalah kognitif, afektik dan konatif sedangkan untuk keselamatan dan kesehatan kerja

yaitu faktor bahaya fisik, faktor bahaya biologi dan faktor bahaya psikologi.

Subjek Penelitian

Populasi merupakan hal yang penting dan merupakan faktor utama sebuah penelitian sebelum kegiatan tersebut dilakukan. Sarwono (2011) mengatakan apabila jumlah populasi lebih kecil atau sama dengan 100 responden, maka semua populasi tersebut dapat digunakan sebagai sampel. Jumlah pegawai yang ada di PLN Unit Pelaksana Pengatur Distribusi Jawa Tengah dan DI Yogyakarta sejumlah 34 pegawai, Sehingga subyek penelitian ini merupakan seluruh pegawai organik yang bekerja di PLN (Persero) Jawa Tengah & DI Yogyakarta yang terlibat dalam pekerjaan lapangan yang mempunyai resiko tinggi yang terdiri dari wilayah Semarang, Purwokerto dan Yogyakarta. Adapun jumlah populasi target penelitian adalah 34 pegawai organik PLN UP2D Jateng & DIY yang diambil dari masing masing perwakilan wilayah kerja Semarang, Yogyakarta dan Purwokerto

Metode Pengumpulan Data

Untuk menyelesaikan problematika penelitian guna mencapai tujuan serta membuktikan hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya, diperlukan data yang bersifat primer ataupun sekunder. Adapun untuk data primer diambil menggunakan skala psikologi yang disusun kemudian dibagikan kepada seluruh responden. Data dari responden tersebut kemudian ditabulasikan dan dianalisa menggunakan SPSS.

Metode pengenggumpulan data pada penelitian ini dibagi menjadi 2 (dua) macam yaitu metode pengumpulan data primer dan metode pengumpulan data sekunder. Pada metode pengumpulan data primer menggunakan skala psikologi yang terdiri dari motivasi kerja dan persepsi tentang keselamatan dan kesehatan kerja (K3) yang disusun dengan metode rating yang dijumlahkan atau model skala likert. Sedangkan metode pengumpulan data sekunder menggunakan buku, surat kabar atau media online yang terkait dengan permasalahan yang dialami oleh subjek penelitian.

Pelaksanaan Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PLN UP2D Jateng & DIY beralamat di Jalan Gatot Subroto No 5 Semarang merupakan perusahaan listrik negara wilayah Jawa Tengah dan DI Yogyakarta, Unit ini berada dibawah PLN Unit Induk Distribusi Jateng & DIY yang bertugas menangani sistem kelistrikan diseluruh Jawa Tengah dan DI Yogyakarta.

Adapun Fungsi dan Tugas Pokok UP2D Jateng & DIY adalah menjaga kualitas pasokan tenaga listrik tegangan menengah, melaksanakan pemeliharaan kubikel, peralatan fasilitas operasi di seluruh Jawa Tengah dan DI Yogyakarta secara efisien dan efektif guna menjamin kualitas pasokan listrik sampai dengan rumah pelanggan.

Penelitian ini menggunakan teknik *cluster random sampling* dimana peneliti menyebarkan skala kepada responden secara acak dalam sebuah kelompok. Penelitian dilaksanakan pada tanggal 06 – 07 Februari 2017 di PLN UP2D Jateng & DIY. Peneliti menggunakan 34 subjek dengan karakteristik pekerjaan lapangan yang mempunyai resiko tinggi yang terdiri dari wilayah Semarang, Purwokerto dan Yogyakarta yang diambil pada saat melaksanakan rapat kinerja tahunan tanggal 07

Februari 2017 di ruang rapat Kresna PLN UP2D Jateng & DIY.

Peneliti menunggu subjek mengisi skala dan memastikan bahwa respon yang diberikan adalah benar benar respon yang diberikan oleh subjek penelitian. Pengambilan data dilakukan dengan membagikan skala pada saat jam istirahat PLN UP2D Jateng & DIY dengan bantuan teman teman peneliti dan seorang supervisor administrasi dan keuangan. Data penelitian kemudian dimasukan kedalam tabulasi.

HASIL

Uji Hipotesis

Teknik analisis regresi dipilih dan digunakan untuk menguji hipotesis guna menguji apakah terdapat pengaruh persepsi tentang keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap motivasi kerja di PLN UP2D Jateng & DIY dengan menggunakan bantuan SPSS (*Statistical Packages for Social Science for Windows* versi 17.0. Untuk melakukan prediksi terhadap rata-rata populasi menggunakan uji regresi dengan mengetahui nilai variabel bebas (Gurajati, dalam Ghozali : 2018). Analisis regresi berganda dilakukan pada penelitian ini sehingga didapatkan persamaan $Y = a + b_1 X_1$.

Tabel 3. Analisis Hasil Regresi Ganda

Variabel	β	B	SE B	t	p
Persepsi K3	-0,76	-0.043	0,100	-0,433	0,668

R=0,76 R²= -0,25

Dari hasil uji koefisien determinasi didapatkan hasil bahwa variasi perubahan variabel motivasi kerja (Y) dapat ditentukan oleh variabel persepsi tentang keselamatan dan kesehatan kerja (X) sebesar 0.025 atau 2.5 % dan sisa lainnya sebesar 97.5% ditentukan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Suatu persamaan regresi dikatakan memiliki pengaruh apabila nilai signifikansinya kurang dari 0.05. Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai signifikansi sebesar 0.885 dan lebih besar dari 0.05, dengan demikian variabel persepsi tentang keselamatan dan kesehatan kerja tidak memiliki pengaruh secara parsial terhadap variabel motivasi kerja. Dengan tidak memenuhi syarat pada uji secara parsial maka dapat kita Tarik kesimpulan bahwa analisis data yang diperoleh diketahui bahwa $F = 0,122$ dengan $p = 0,885$ ($p > 0,005$) artinya bahwa variabel persepsi tentang keselamatan dan kesehatan kerja tidak berpengaruh positif terhadap variabel motivasi kerja. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa maka hipotesis dalam penelitian ini ditolak.

Pembahasan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa : Persepsi tentang keselamatan dan kesehatan kerja (K3) tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja di PLN UP2D Jateng & DIY. Hal ini jika kita teliti lebih dalam terhadap respon jawaban variabel persepsi tentang keselamatan dan kesehatan kerja dari responden terdapat beberapa jawaban yang nilainya dibawah rata rata terutama untuk dimensi faktor bahaya fisik dan faktor bahaya psikologi yang bersifat kognitif. Hal ini menunjukkan bahwa dilapangan masih terjadi kesalahan pemahaman terhadap keselamatan dan kesehatan kerja, dimana seseorang menganggap bahwa dirinya telah bekerja sesuai dengan standar keselamatan dan kesehatan kerja, selain itu mereka juga merasa menggunakan helm, sepatu safety, sarung tangan selama berada dilapangan. Selain itu banyak pegawai yang menganggap bahwa aturan keselamatan

yang dibuat dan dijalankan selama ini tidak menjamin terjadinya keselamatan dalam bekerja.

Menurut Suryabrata (2014) penelitian ini disebut sebagai penelitian kausal komparatif, dimana penelitian kausal komparatif tersebut mempunyai beberapa kelemahan diantaranya adalah faktor faktor yang dapat mempengaruhi variabel adalah kombinasi dari sebuah interaksi yang sangat kompleks sehingga susah untuk dijabarkan satu persatu.

Menurut Setiawan (2015) menyatakan bahwa terdapat hubungan antara motivasi kerja dan persepsi terhadap iklim organisasi. Sedangkan iklim organisasi itu sendiri jika di jabarkan menurut Cooper's dalam penilitian Kurniasih (2013) sesuatu yang terkait dengan persepsi mengenai keselamatan dan kesehatan kerja.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Paramita (2012) bahwa ada pengaruh yang positif antara keselamatan kerja dengan motivasi kerja. Namun keselamatan kerja itu sendiri menurut Ramli (2010) menyatakan bahwa 2 (dua) faktor yang menyebabkan kecelakaan kerja adalah *unsafe action* 85% dan *unsafe condition* 15%. Artinya bahwa meskipun penyebab kecelakaan di dominasi oleh faktor tindakan / perilaku manusia namun masih ada penyebab lain yang menyebabkan terjadinya kecelakaan kerja.

Meskipun menurut Maslow dalam Ramli (2010) menyebutkan bahwa kebutuhan rasa aman merupakan kebutuhan mendasar manusia setelah kebutuhan fisiologis, namun kondisi sosial budaya masyarakat Indonesia sangat berpengaruh terhadap persepsi tentang keselamatan dan kesehatan kerja (K3).

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh antara persepsi tentang keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap motivasi kerja di PLN UP2D Jateng & DIY. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis penelitian ini di tolak.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang maka berikut adalah saran dan masukan :

1. Bagi Peneliti Lain

Dapat dilakukan penelitian secara mendalam mengenai persepsi tentang keselamatan dan kesehatan kerja (K3) kaitannya dengan motivasi kerja untuk meningkatkan kapasitas keilmuan bidang psikologi terutama dalam kajian psikologi industri dan organisasi

2. Bagi PLN UP2D Jateng & DIY

1. Perlu dilakukan pemetaan resiko terhadap persepsi tentang keselamatan dan kesehatan kerja yang tidak serempak guna penyusunan program kerja dan pencapaian maturity level K3
2. Perlu dilakukan penyuluhan / sosialisasi rutin arti pentingnya K3 guna menyamakan persepsi tentang resiko pekerjaan yang aman dan sesuai kaidah keselamatan dan kesehatan kerja (K3) guna mewujudkan motivasi kerja yang tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S .(2010) . *Prosedur Penelitian*. Jakarta : Rinek Cipta
- Azwar, S . (2014) . *Dasar Dasar Psikometri*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2015) . *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Depnaker. (2011) . *Himpunan Peraturan Perundang Undangan K3*. Jakarta ; Dirjen Pengawasan Norma K3
- Garniwa, I. (2007). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya terhadap Prestasi Kerja Dosen tetap Universitas Widyatama. Bandung : Universitas Widyatama
- Gomes, F. (2003). *Manajemen Sumber daya Manusia*. Yogyakarta : Andi
- Hamzah , B.U. (2016) . *Teori Motivasi dan Pengukurannya Analisis di Bidang Pendidikan*. Jakarta : Bumi Aksara
- Hastono, H.I & Handoyo S . (2013). Hubungan Kepuasan Kerja dengan Motivasi Kerja pada Karyawan BTPN Madiun. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi* Vol 2 No 2 Agustus 2013 : Fakultas Psikologi Universitas Airlangga
- Hadi, S. (2004). *Statistik Jilid 3* . Andi : Yogyakarta
- Malayu, H. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Mangkunegara, A.A. P. (2014). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Mariani, R. (2015). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Bandung : Pustaka Setia
- Munandar, A. S. (2008). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta : UI Press
- Noviana, F. (2011) . Kesehatan, Keselamatan dan Keamanan Kerja (online). (<http://faridanoviana.blog.perbanas.ac.id/2011/12/04/artikel-kesehatan-keselamatn-dan-keamnan-kerja/>) (diakses 13 Nopember 2015)
- Purwanto, N. (2014). *Psikologi Pendidikan*. Bandung : Remaja Rosdakarya
- PT PLN (Persero) Puslitbang. SPLN.U1.005.2014 Tentang Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja. (2014). Jakarta ; PT PLN (Persero) Pustitbang
- Ramli, S. (2010). *Sistem Manajemen K3 OHSAS 18001*. Jakarta; Dian Rakyat
- Sardiman. (2016) . *Interaksi & Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta : Raja Grafindo Persada

- Siagian, S . (2015) . *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Sucipto, C.D. (2014). *Keselamatan dan Kesehatan Kerja*. Yogyakarta : Gosyen Publishing
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif R & D*. Bandung : Alfabeta
- Suryabrata, S. (2014). *Metodologi Penelitian*. Jakarta : Raja Grafindo Persada
- Trihendradi, C. (2013). *Step By Step IBM SPSS Analisis Data Statistik*. Yogyakarta : Andi
- Walgito, B. (2010). *Pengantar Psikologi Umum*. Yogyakarta : Andi
- Wijono, S. (2014). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta : Kencana Prenada
- Winarsunu, T. (2008). *Psikologi Keselamatan Kerja*. Malang : UMM Press
- _____.2011. Konsep Dasar Keselamatan Kerja (online). (HYPERLINK
"http://healthsafetyprotection.com/konsep-dasar-keselamatan-kerja/"
<http://healthsafetyprotection.com/konsep-dasar-keselamatan-kerja/> (diakses 20 Januari
2017)
- Zainal, V. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta
: Rajagrafindo Persada