

HUBUNGAN ANTARA SIKAP TERHADAP KESELAMATAN KERJA DENGAN KOMITMEN ORGANISASI PADA PEGAWAI PT. PLN (PERSERO) AREA PELAKSANA PEMELIHARAAN SEMARANG

Indri Murti Astuti, Harlina Nurtjahjanti

*Fakultas Psikologi, Universitas Diponegoro,
Jl. Prof. Soedarto, SH, Kampus Undip Tembalang, Semarang, Indonesia 50275*

indrimurtia.30@gmail.com, harlina_nc@yahoo.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui korelasi antara sikap terhadap keselamatan kerja dengan komitmen organisasi pada pegawai PT. PLN (Persero) Area Pelaksana Pemeliharaan Semarang. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 156 pegawai PT. PLN (Persero) Area Pelaksana Pemeliharaan Semarang. Sampel penelitian berjumlah 70 pegawai yang didapatkan dengan insidental sampling. Alat ukur yang digunakan adalah Skala Sikap terhadap Keselamatan Kerja (33 aitem, $\alpha = 0,958$) dan Skala Komitmen Organisasi (32 aitem, $\alpha = 0,934$). Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi sederhana. Hasil penelitian ini menunjukkan hubungan positif dan signifikan antara sikap terhadap keselamatan kerja dengan komitmen organisasi ($r_{xy} = 0,775$; $p < 0,001$), artinya semakin positif sikap terhadap keselamatan kerja maka semakin tinggi komitmen organisasi pada pegawai. Sikap terhadap keselamatan kerja memberikan sumbangan efektif sebesar 60,1% terhadap komitmen organisasi, sedangkan 39,9% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: komitmen organisasi; sikap terhadap keselamatan kerja, pegawai

Abstract

This study aims to determine the correlation between attitudes towards work safety and organizational commitment to employees of PT. PLN (Persero) Area Pelaksana Pemeliharaan Semarang. The population in this study amounted to 156 employees of PT. PLN (Persero) Area Pelaksana Pemeliharaan Semarang. The sample of the research was 70 employees obtained with incidental sampling. Measuring tool used is Attitude to Work Safety Scale (33 aitem, $\alpha = 0,958$) and Organizational Commitment Scale (32 items, $\alpha = 0,934$). The method of analysis used in this research is simple regression analysis. The result of this study showed a positive and significant relationship between attitudes toward work safety with organizational commitment ($r_{xy} = 0,775$, $p < 0,001$), meaning that the more positive attitude toward work safety, the higher the organization's commitment to the employees. Attitudes towards work safety contributed effectively to 60.1% of organizational commitment, while 39.9% influenced by other factors not examined in this study.

Keywords: organizational commitment; attitude to work safety, employee

PENDAHULUAN

Listrik saat ini menjadi kebutuhan yang terpenting bagi masyarakat Indonesia dalam menjalani kehidupan sehari-hari. Segala aspek kehidupan masyarakat baik itu berkaitan dengan kehidupan pribadi atau berhubungan dengan pekerjaan tidak terlepas dengan adanya listrik. Ketika listrik mengalami gangguan seperti pemadaman listrik, banyak masyarakat yang merasakan kerugian dan kewajiban dari pemerintah Indonesia untuk dapat memenuhi kebutuhan listrik masyarakat Indonesia melalui perusahaan milik negara yang bergerak dalam menyediakan listrik bagi masyarakat Indonesia.

PT. PLN (Persero) sebagai perusahaan milik negara yang bergerak dalam bisnis menyediakan listrik bagi masyarakat Indonesia, memiliki target kinerja yang tinggi dan membutuhkan sumber daya manusia dengan kuantitas dan kualitas yang tinggi. PT. PLN (Persero) Area Pelaksana Pemeliharaan Semarang bertanggung jawab melaksanakan

pengelolaan aset transmisi, pengendalian investasi transmisi dan logistik, serta melaksanakan pemeliharaan instalasi transmisi tenaga listrik di wilayah Semarang dan sekitarnya.

Pencapaian kinerja implementasi SMK3 pada perusahaan dari tahun 2014 hingga tahun 2016 menurun. Hal ini menunjukkan bagaimana pegawai belum dapat maksimal dalam menyelesaikan pekerjaannya dan berhubungan dengan komitmen pegawai terhadap perusahaan karena berhubungan dengan tanggung jawab dari pegawai sehingga belum dapat mencapai target kinerja dari perusahaan setiap tahunnya. Penelitian yang dilakukan menunjukkan dukungan dari hubungan positif antara komitmen organisasi dan hasil yang diinginkan seperti kinerja yang tinggi, *turnover* yang rendah, dan tingkat absensi yang rendah (Luthans, 2012).

Pada penelitian yang dilakukan oleh Taurisa dan Ratnawati (2012), terdapat pengaruh yang signifikan antara komitmen organisasional dan kinerja pada karyawan PT. Sido Muncul. Semakin tinggi komitmen organisasional dalam diri karyawan, maka semakin tinggi tingkat kinerja karyawannya. Hasil dari penelitian lain menyatakan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara komitmen organisasi dan kinerja pada karyawan yang bekerja di perusahaan asuransi di Turki (Kalkavan & Katrinli, 2014). Schultz dan Schultz (2010) menyatakan bahwa komitmen organisasi merupakan tingkatan dari identifikasi psikologis dengan organisasi atau keterikatan yang dimiliki seseorang terhadap perusahaan dimana mereka bekerja. Robbins dan Judge (2013) mengemukakan bahwa komitmen karyawan yang berkurang menyebabkan tingkat kinerja yang lebih rendah.

Tujuan utama dari PT. PLN (Persero) adalah memenuhi kebutuhan listrik bagi masyarakat Indonesia dan dalam hal ini membutuhkan berbagai macam peralatan dan mesin-mesin yang dapat menunjang kegiatan pekerjaan dan produksi. Hal ini dapat berdampak negatif karena timbulnya resiko pada pekerja yaitu terjadinya kecelakaan kerja. Masalah kecelakaan kerja dan keselamatan kerja secara umum di Indonesia masih sering diabaikan. Hal ini ditunjukkan dengan masih tingginya angka kecelakaan kerja. Berdasarkan data Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan, hingga akhir 2015 telah terjadi kecelakaan kerja sebanyak 105.182 kasus. Penyebab utama terjadinya kecelakaan kerja adalah masih rendahnya kesadaran akan pentingnya penerapan K3 di kalangan industri dan masyarakat (www.bpjsketenagakerjaan.go.id).

Mengingat pentingnya keselamatan kerja bagi para pegawai yang diharapkan mampu mencapai target kinerja maka perlu diupayakan perlindungan dengan antisipasi bahaya sedini mungkin. Pemerintah Indonesia, dalam hal ini mengeluarkan Undang-Undang Nomor 1 tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja dimana setiap tenaga kerja berhak mendapat perlindungan atas keselamatannya dalam melakukan pekerjaan untuk kesejahteraan hidup dan meningkatkan produksi serta produktivitas nasional. Penerapan keselamatan kerja di suatu perusahaan berhubungan dengan komitmen pegawai terhadap perusahaannya. Penelitian yang dilakukan Amponsah-Tawiah dan Mensah (2015) menyatakan adanya dampak signifikan dari manajemen kesehatan dan keselamatan kerja pada komitmen afektif, normatif, dan berkelanjutan. Namun, terdapat hasil penelitian lain yang menyatakan kinerja keselamatan tidak memiliki hubungan yang signifikan secara statistik dengan komitmen organisasi karyawan setelah dikendalikan berdasarkan usia karyawan, konteks keselamatan, dan variabel yang terkait dengan kepentingan keselamatan (Hadjimanolis, Boustras, Economides, Yiannaki, & Nicolaidis, 2015).

Anoraga (2001) menyatakan bahwa keselamatan kerja adalah suatu usaha untuk menciptakan lingkungan kerja dan pengadaan sarana-sarana kerja yang dapat menjamin keselamatan para pekerja. Penerapan keselamatan kerja di suatu perusahaan berhubungan dengan peraturan yang kadang-kadang membuat pegawai merasa kurang nyaman. Hal tersebut menunjukkan bagaimana sikap pegawai terhadap keselamatan kerja di lingkungan perusahaannya. Schiffman dan Kanuk (2008) menyatakan bahwa sikap merupakan kecenderungan yang dipelajari dalam berperilaku dengan cara yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap suatu objek tertentu. Sikap menentukan bagaimana individu melihat

lingkungan kerja, berinteraksi dengan orang lain, dan berperilaku pada pekerjaan, dan sikap positif menentukan keberhasilan individu dan organisasi (Daft, 2008).

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara sikap terhadap keselamatan kerja dengan komitmen organisasi pada pegawai PT. PLN (Persero) Area Pelaksana Pemeliharaan Semarang.

METODE

Sampel pada penelitian ini adalah pegawai PT. PLN (Persero) Area Pelaksana Pemeliharaan Semarang. Karakteristik populasi pada penelitian ini adalah pegawai tetap PT. PLN (Persero) Area Pelaksana Pemeliharaan Semarang, dengan masa kerja minimal dua tahun. Jumlah populasi adalah 156 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *insidental sampling*. Sampel penelitian berjumlah 70 pegawai. Metode yang digunakan dalam pengumpulan data dengan menggunakan skala yang berjumlah dua skala, yaitu Skala Komitmen Organisasi (32 aitem, $\alpha = 0,934$) yang disusun berdasarkan dimensi Schultz dan Schultz (2010), yaitu penerimaan terhadap nilai dan tujuan organisasi, kesediaan untuk bekerja keras demi organisasi, dan memiliki keinginan kuat untuk tetap bergabung dengan organisasi, serta Skala Sikap terhadap Keselamatan Kerja (33 aitem, $\alpha = 0,958$) yang disusun berdasarkan komponen-komponen sikap dari Schiffman dan Kanuk (2008) yang kemudian dikombinasikan dengan aspek-aspek keselamatan kerja dari Anoraga (2001), yang terdiri dari komponen kognitif, afektif, dan konatif terhadap lingkungan kerja, alat kerja dan cara kerja. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi sederhana. Proses analisa data dalam penelitian ini dibantu dengan program komputer *Statistical Packages for Social Science (SPSS) for Windows Release 21.0*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1.
Uji Normalitas

Variabel	Kolmogorov Smirnov	Signifikansi	Bentuk
Komitmen Organisasi	0,639	0,809	Normal
Sikap terhadap Keselamatan Kerja	0,820	0,512	Normal

Hasil uji normalitas menunjukkan skor *Kolmogorov-Smirnov* sebesar 0,639 dengan nilai $p = 0,809$ ($p > 0,05$) yang variabel komitmen organisasi berdistribusi normal. Pada variabel sikap terhadap keselamatan kerja diperoleh nilai *Kolmogorov-Smirnov* sebesar 0,820 dengan nilai $p = 0,512$ ($p > 0,05$) yang berarti variabel sikap terhadap keselamatan kerja berdistribusi normal.

Tabel 2.
Uji Linearitas

Nilai F	Signifikansi ($p < 0,001$)	Keterangan
102,253	0,000	Linear

Uji linearitas hubungan antara sikap terhadap keselamatan kerja dan komitmen organisasi menunjukkan bahwa hubungan kedua variabel adalah linear dengan nilai F sebesar 102,253 dan signifikansi 0,000 ($p < 0,001$).

Tabel 3.
Koefisien Persamaan Garis Regresi

<i>Model</i>	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
	<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
(Constant)	26,195	7,066		3,707	0,000
Sikap terhadap Keselamatan Kerja	0,676	0,067	0,775	10,112	0,000

Hubungan antara sikap terhadap keselamatan kerja dengan komitmen organisasi digambarkan dengan persamaan garis regresi yang menunjukkan besar nilai konstanta dan variabel bebas yaitu sikap terhadap keselamatan kerja untuk memprediksi variasi yang terjadi pada variabel komitmen organisasi melalui persamaan regresi. Persamaan garis regresi pada hubungan kedua variabel tersebut adalah $Y = a + bX$ atau $Y = 26,195 + 0,676X$. Persamaan regresi di atas dapat diartikan bahwa setiap perubahan kenaikan sikap terhadap keselamatan kerja akan diikuti peningkatan komitmen organisasi sebesar 0,676 poin.

Tabel 4.
Uji Koefisien Determinasi

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
0,775	0,601	0,595	5,927

Besarnya koefisien determinasi yang ditunjukkan oleh *R Square* sebesar 0,601. Angka tersebut memiliki arti bahwa sikap terhadap keselamatan kerja member sumbangan efektif sebesar 60,1% terhadap komitmen organisasi pegawai, dan sisanya sebesar 39,9% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti usia, desain pekerjaan, keadilan prosedural, dan gaya kepemimpinan (Luthans, 2012).

Terdapat hasil penelitian lain yang mendukung hasil penelitian ini, salah satunya penelitian yang dilakukan Amponsah-Tawiah dan Mensah (2015) di industri pertambangan Ghana menyatakan adanya dampak signifikan dari manajemen kesehatan dan keselamatan kerja pada komitmen afektif, normatif, dan berkelanjutan. Pada penelitian yang dilakukan oleh Abdullah, Othman, Osman, dan Salahudin (2016) di industri jasa manufaktur di Malaysia menunjukkan bahwa perilaku budaya keselamatan dipengaruhi secara signifikan oleh sikap karyawan dan norma subjektif. Kemudian, penelitian yang dilakukan oleh Hartoni dan Riana (2015) yang menunjukkan pengaruh positif dan signifikan antara sikap pekerja proyek konstruksi terhadap *intention to comply* pada kebijakan K3L (Keselamatan, Kesehatan Kerja, dan Lingkungan) yang diterapkan oleh pihak manajemen konstruksi PT. Utama Karya pada proyek *Watermark* Hotel melalui kepatuhan pada penggunaan APD. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Oktorita, Rosyid, dan Lestari (2001) di sebuah industri semen di daerah Jawa Barat juga menunjukkan bahwa sikap positif karyawan dalam penerapan program K3 berkaitan dengan komitmen karyawan terhadap perusahaan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara sikap terhadap keselamatan kerja dengan komitmen organisasi pada pegawai PT. PLN (Persero) Area Pelaksana Pemeliharaan Semarang ($r_{xy} = 0,775$; $p < 0,001$).

Semakin positif sikap terhadap keselamatan kerja maka akan semakin tinggi komitmen organisasi. Sebaliknya, semakin negatif sikap terhadap keselamatan kerja maka semakin rendah komitmen organisasi. Sikap terhadap keselamatan kerja memberikan sumbangan efektif sebesar 60,1% pada variabel komitmen organisasi, sedangkan 39,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. S., Othman, Y. H., Osman, A., & Salahudin, S. N. (2016). Safety culture behaviour in Electronics Manufacturing Sector (EMS) in Malaysia: The case of Flextronics. *Procedia Economics and Finance*, 35(October 2015), 454–461. [https://doi.org/10.1016/S2212-5671\(16\)00056-3](https://doi.org/10.1016/S2212-5671(16)00056-3)
- Amponsah-Tawiah, K., & Mensah, J. (2015). Occupational health and safety and organizational commitment: Evidence from the Ghanaian Mining Industry. *Safety and Health at Work*, 7(3), 225–230. <https://doi.org/10.1016/j.shaw.2016.01.002>
- Anoraga, P. (2001). *Psikologi kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- BPJS Ketenagakerjaan. (2016, 11 Januari). Jumlah kecelakaan kerja di Indonesia masih tinggi. Diakses 17 Januari 2017. <http://www.bpjsketenagakerjaan.go.id/berita/5769/Jumlah-kecelakaan-kerja-di-Indonesiamasih-tinggi.html>
- Daft, R. L. (2008). *Management*. Mason, Ohio: Thomson Higher Education.
- Hadjimanolis, A., Boustras, G., Economides, A., Yiannaki, A., & Nicolaides, L. (2015). Work attitudes and safety performance in micro-firms - Results from a nationwide survey: (the opinion of the employees). *Safety Science*, 80, 135–143. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2015.07.026>
- Hartoni, I. G. P. O., & Riana, I. G. (2015). Sikap, norma subjektif, dan kontrol perilaku pada implementasi keselamatan kerja: Dampaknya terhadap *intention to comply* (Studi pada pekerja kontraktor PT. Utama Karya Kantor Wilayah IV Bali, NTB, NTT). *E Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 4, 243–264.
- Kalkavan, S., & Katrinli, A. (2014). The effects of managerial coaching behaviors on the employees' perception of job satisfaction, organisational commitment, and job performance: Case study on insurance industry in Turkey. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 150(150), 1137–1147. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.09.129>
- Luthans, F. (2012). *Organizational behavior: An evidence-based approach*. New York: McGraw-Hill/Irwin.
- Oktorita, Y., Rosyid, H. F., & Lestari, A. (2001). Hubungan antara sikap terhadap penerapan program K3 dengan komitmen karyawan pada perusahaan. *Jurnal Psikologi*, (2), 116–132.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational behavior*. USA: Pearson Education, Inc.
- Schiffman, L. G., & Kanuk, L. L. (2008). *Perilaku konsumen*. Jakarta: Indeks.
- Schultz, D. P., & Schultz, S. E. (2010). *Psychology and work today*. USA: Pearson Education, Inc.
- Taurisa, C. M., & Ratnawati, I. (2012). Analisis pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional dalam meningkatkan kinerja karyawan (Studi pada PT. Sido Muncul Kaligawe Semarang). *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi (JBE)*, 19(2), 170–187.