

HUBUNGAN ANTARA IKLIM KESELAMATAN KERJA DENGAN EMPLOYEE ENGAGEMENT PADA KARYAWAN DIVISI OPERASIONAL INDUSTRI MIGAS PT. TRIHASCO UTAMA

Ladinda Tasya Sekarwangi¹, Anggun Resdasari Prasetyo¹

¹Fakultas Psikologi, Universitas Diponegoro
Jl. Prof. Mr. Sunario, Kampus Undip Tembalang, Semarang, Indonesia, 50275

ladindatasya@gmail.com

Abstrak

Employee engagement pada karyawan perlu diperhatikan oleh setiap perusahaan, terutama pada perusahaan yang memiliki resiko kecelakaan kerja yang tinggi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara iklim keselamatan kerja dengan *Employee engagement* pada karyawan divisi operasional PT. Trihasco Utama. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap divisi operasional dengan masa kerja 1- 6 tahun berjumlah 142 dengan subjek penelitian 103 karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *simple random sampling*. Alat ukur yang digunakan adalah Skala Iklim Keselamatan Kerja (37 aitem; $\alpha= 0,943$) dan Skala *Employee Engagement* (25 aitem; $\alpha= 0,907$). Hasil analisis Spearman's Rank menunjukkan adanya hubungan positif yang signifikan iklim keselamatan kerja dengan *employee engagement* pada karyawan divisi operasional ($r=0,682$; $p < 0,05$). Hasil koefisien korelasi tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara iklim keselamatan kerja dengan *employee engagement* pada karyawan divisi operasional PT. Trihasco Utama. Artinya semakin tinggi iklim keselamatan kerja, maka akan diikuti dengan semakin tingginya *employee engagement*. Begitupun sebaliknya, semakin rendah iklim keselamatan kerja, maka semakin rendah pula *employee engagement*.

Kata kunci: employee engagement; iklim keselamatan kerja; industri migas

Abstract

Employee engagement needs to be considered by every company, especially in companies with high risk of work accidents. The study aims to determine the relationship between work safety climate and employee engagement amongst operational division employees of PT. Trihasco Utama. Population of this research is 265 operational division employees with 1-6 years of work experience. This research used simple random sampling technique to 142 employees. The measuring instrument used are work safety climate scale (37 item; $\alpha= 0,943$) and employee engagement scale (25 item; $\alpha= 0,907$). The result of Rank Spearman Analysis shows a significant positive relationship between work safety climate and employee engagement amongst operational division employees of PT. Trihasco Utama ($r=0,682$; $p < 0,05$). The results of the correlation coefficient indicate that there is a significant positive relationship between work safety climate and employee engagement amongst operational division employees of PT. Trihasco Utama. This means that the higher the work safety climate, the higher employee engagement will be. Likewise, the lower the work safety climate, the lower the employee engagement.

Keywords: employee engagement; work safety climate; oil and gas industry

PENDAHULUAN

Era globalisasi saat ini sangat memengaruhi perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Perkembangan ini berdampak pada semakin banyaknya kemunculan perusahaan-perusahaan baru di Indonesia. Berdasarkan Sensus Ekonomi 2016 (dalam Badan Pusat Statistik, 2016) jumlah perusahaan di Indonesia meningkat 17,5% dibanding dengan jumlah pada tahun 2006. Kemunculan perusahaan-perusahaan ini memberi banyak dampak terhadap perekonomian Indonesia. Tingginya persaingan dalam dunia usaha menyebabkan setiap perusahaan berlomba-lomba mempersiapkan diri agar dapat bertahan dalam persaingan.

Menurut Fisher dkk. (dalam Endres & Smoak, 2008), terdapat beberapa hal yang diperlukan oleh sebuah organisasi untuk dapat bersaing dalam dunia perindustrian, yaitu sumber daya fisik, sumber daya keuangan, kemampuan memasarkan, dan sumber daya manusia (SDM). Dari faktor-faktor tersebut, faktor yang memiliki potensi paling tinggi dalam memberikan keuntungan kompetitif adalah SDM dan bagaimana sumber daya ini dikelola.

Menurut Ashton dan Morton (dalam Sundaray, 2011), sebuah organisasi yang memiliki orang di posisi dan pemilihan waktu yang tepat adalah strategi penting yang dapat memberikan pengaruh positif pada organisasi dalam berbagai segi. Maka dari itu, pentingnya mempertahankan SDM di dalam organisasi membuat banyak organisasi memberi perhatian khusus pada pengelolaan SDM. Salah satu industri yang perlu memberi perhatian khusus pada pengelolaan SDM adalah industri minyak dan gas. Menurut Ramli (dalam Winarto dkk., 2016), Industri migas memiliki potensi bahaya yang tinggi karena banyaknya kecelakaan yang terjadi seperti kebakaran, peledakan, pencemaran lingkungan dan lainnya. Dalam (Occupational Safety and Health Administration, 2003-2008), disebutkan bahwa pekerjaan di sektor industri pelayanan minyak dan gas adalah salah satu dari tujuh industri dengan tingkat resiko kecelakaan kerja yang tinggi. Tingginya resiko kecelakaan kerja di perusahaan yang berorientasi dalam bidang migas, mengakibatkan pengelolaan SDM dalam perusahaan tersebut menjadi suatu tantangan tersendiri. Dalam hal ini, perusahaan perlu membuat karyawan merasa nyaman sehingga memunculkan ikatan emosi (*engage*) dengan pekerjaannya.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan Gallup (dalam Ratanjee & Emond, 2013), hanya 8% karyawan di Indonesia yang merasa terikat dengan pekerjaannya, sebesar 77% karyawan merasa tidak terikat dengan pekerjaannya, dan 15% karyawan merasa tidak terikat sama sekali. Sementara, berdasarkan Survey Crest yang dilakukan oleh Stiles (dalam Azzadina, 2018), sebanyak 87% karyawan tidak merasa terikat dengan pekerjaannya. *Engagement* didefinisikan oleh Schaufeli (dalam Bresco dkk., 2011) sebagai sikap yang positif, penuh makna, dan penuh motivasi, yang dikarakteristikkan dengan *vigor* (energi tinggi), *dedication* (keterlibatan kuat), dan *absorption* (konsentrasi penuh). Ketika karyawan *engaged*, mereka akan memberikan performansi kerja baik secara fisik maupun kognitif dengan baik dan maksimal dalam menjalani peran organisasinya. Sebaliknya, jika karyawan disengaged, hal tersebut akan berdampak pada performansi mereka saat bekerja.

Job resources dapat berperan dalam memotivasi karyawan secara ekstrinsik karena lingkungan kerja yang menawarkan banyak sumber daya dapat menumbuhkan keinginan untuk mendedikasikan usaha dan kemampuan seseorang dalam mengerjakan pekerjaannya (Meijman & Mulder dalam Bakker & Leiter, 2010). Oleh karena itu, penting bagi karyawan untuk dikelilingi oleh lingkungan kerja yang mendukung. Lingkungan di tempat kerja akan dipersepsi oleh karyawan dan membentuk pengalaman pada kondisi yang ada di lingkungan kerjanya.

Salah satu upaya perusahaan dalam menyediakan lingkungan kerja yang nyaman dan aman adalah dengan membuat kebijakan dan peraturan tentang keselamatan kerja. Persepsi karyawan terhadap kebijakan, prosedur, dan praktik yang berkaitan dengan keselamatan dalam lingkungan kerja, disebut dengan iklim keselamatan kerja (Kines dkk., 2013). Menurut Zohar (2013), kebijakan keselamatan yang semakin jelas dan komprehensif, serta lebih sering disampaikan dan diimplementasikan, akan menunjukkan komitmen manajemen yang lebih dalam melindungi karyawannya. Dengan kata lain, apabila iklim keselamatan kerja positif, karyawan akan memiliki persepsi yang positif terhadap lingkungan kerja serta penerapan perusahaan dalam kebijakan keselamatan kerja. Begitu pula sebaliknya, apabila iklim keselamatan kerja negatif, karyawan akan memiliki persepsi yang negatif terhadap lingkungan kerja serta kebijakan dan peraturan

Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) merupakan peraturan pemerintah yang menjamin keselamatan dalam kerja, sebagai mana diatur dalam UU No. 1 tahun 1970 tentang kewajiban pimpinan tempat kerja dan pekerja dalam melaksanakan keselamatan kerja. Kebijakan dan peraturan tentang keselamatan kerja tersebut, merupakan upaya untuk menghindari resiko terjadinya kecelakaan kerja. Pada sektor migas, telah terjadi beberapa kecelakaan besar yang menyebabkan hilangnya nyawa pekerja serta tempat kerja. Di Indonesia terdapat kecenderungan peningkatan angka kecelakaan kerja dari tahun 2010–2015 pada sektor Tambang Hulu Migas (Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral, 2016). Kecelakaan kerja tersebut terjadi dengan berbagai kategori mulai ringan hingga fatal.

Penelitian mengenai korelasi antara variabel *employee engagement* dan iklim keselamatan kerja dapat dikatakan masih terbatas. Peneliti memilih karyawan divisi operasional PT. Trihasco Utama karena pekerjaan yang dilakukan memiliki resiko kecelakaan yang tinggi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui secara empirik hubungan antara iklim keselamatan kerja dan *employee engagement* pada karyawan divisi operasional PT. Trihasco Utama. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat hubungan positif yang signifikan antara iklim keselamatan kerja dan *employee engagement* pada karyawan divisi operasional di PT. Trihasco Utama, yang artinya semakin tinggi iklim keselamatan kerja, maka semakin tinggi *employee engagement* dan begitu pula sebaliknya.

METODE

Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan divisi operasional PT. Trihasco Utama yang berstatus sebagai karyawan tetap dengan masa kerja satu sampai enam tahun dengan jumlah 142 karyawan. Sampel penelitian berjumlah 103 karyawan yang diperoleh menggunakan teknik *simple random sampling* yaitu teknik pengambilan sampel yang dilakukan secara acak tanpa melihat strata yang ada dalam populasi (Sugiyono, 2015). Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah Skala *Employee Engagement* dan Skala Iklim Keselamatan Kerja. Skala *Employee Engagement* (25 aitem; $\alpha=0,907$) disusun berdasarkan dimensi *employee engagement* yang diungkap oleh Schaufeli dkk. (dalam Bakker & Leiter, 2010) yaitu *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. Skala Iklim Keselamatan Kerja (37 aitem; $\alpha=0,943$) disusun berdasarkan dimensi yang diungkap oleh Lu dan Tsai (2007), yang meliputi praktek keselamatan kerja manajemen, praktek keselamatan kerja atasan, sikap keselamatan kerja, pelatihan keselamatan kerja, keselamatan kerja, praktek keselamatan kerja rekan kerja. Metode analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian adalah teknik analisis *Rank Spearman* menggunakan SPSS 23.0.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini menggunakan subjek sebanyak 142 karyawan divisi operasional yang terdiri dari 92 karyawan laki-laki dan 11 karyawan perempuan. Mayoritas subjek berusia 21-30 tahun (81,55%). Karakteristik subjek penelitian yaitu karyawan divisi operasional yang telah berstatus sebagai karyawan tetap PT. Trihasco Utama dengan masa kerja 1-6 tahun dan sebagian besar subjek memiliki masa kerja 2 tahun (21,35%). Gambaran umum subjek ditampilkan pada tabel 1.

Tabel 1.

Gambaran Umum Subjek Penelitian

Dimensi	Kategorisasi	Jumlah	Presentase
Jenis kelamin	Laki-laki	92	89,32%
	Perempuan	11	10,67%
Usia	21-30 Tahun	84	81,55%
	31-40 Tahun	18	17,47%
	41-50 Tahun	1	0,97%
Masa kerja	1 tahun	21	20,38%
	2 tahun	22	21,35%
	3 tahun	17	16,50%
	4 tahun	12	11,65%
	5 tahun	18	17,47%
	6 tahun	13	12,62%

Sebelum melakukan uji hipotesis, dilakukan uji asumsi terlebih dahulu, yaitu uji normalitas dan uji linieritas. Hasil uji normalitas diperoleh nilai *Kolmogorov-Smirnov* Iklim Keselamatan Kerja sebesar 0,181 dengan signifikansi $p = 0,000$ ($p > 0,05$) dan nilai *Kolmogorov-Smirnov employee engagement* sebesar 0,124 dengan signifikansi $p = 0,001$ ($p > 0,05$). Nilai signifikansi Iklim Keselamatan Kerja dan *Employee Engagement* kurang dari 0,05 maka sebaran data variabel kedua variabel tidak berdistribusi dengan normal. Hubungan antar variabel dapat dikatakan linier karena hasil uji linearitas menunjukkan nilai F sebesar 82,023 dengan signifikansi $p = 0,000$ ($p < 0,05$).

Hasil uji hipotesis yang dilakukan dengan menggunakan teknik analisis *Rank Spearman*, menunjukkan angka koefisien korelasi 0,682 dengan signifikansi $p = 0,000$ ($p < 0,05$), maka terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara iklim keselamatan kerja dengan *employee engagement* pada karyawan divisi operasional PT Trihasco Utama. Hubungan yang positif artinya semakin tinggi iklim keselamatan kerja maka semakin tinggi pula *employee engagement* pada karyawan divisi operasional dan sebaliknya, semakin rendah iklim keselamatan kerja maka semakin rendah pula *employee engagement* karyawan divisi operasional. Hasil analisis *Rank Spearman* menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan peneliti, yaitu terdapat hubungan positif yang signifikan antara iklim keselamatan kerja dan *employee engagement* pada karyawan divisi operasional PT. Trihasco Utama dapat diterima.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian terhadap 103 subjek, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara iklim keselamatan kerja dengan *employee engagement* pada karyawan divisi operasional PT. Trihasco Utama dengan nilai koefisien korelasi $r_{xy} = 0,682$ dan signifikansi $p = 0,000$ ($p < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi iklim keselamatan kerja maka semakin tinggi pula *employee engagement* pada karyawan divisi operasional, begitu pula sebaliknya, semakin rendah iklim keselamatan kerja maka semakin rendah pula *employee engagement* karyawan divisi operasional. Penelitian selanjutnya terkait topik serupa diharapkan dapat dilakukan pada subjek yang lebih luas sehingga data terdistribusi dengan normal dan hasil penelitian yang diperoleh lebih representatif.

DAFTAR PUSTAKA

- Azzadina, I. (2018, November 2). Trend employee engagement 2018. *Act Consulting*. <https://actconsulting.co/trend-employee-engagement-2018/>
- Badan Pusat Statistik. (2016). *Statistik Indonesia 2016*. Badan Pusat Statistik

- Bakker, A. B., & Leiter, M. P. (2010). *Work engagement a handbook of essential theory and research*. Psychology Press.
- Breso, E., Schaufeli, W. B., & Salanova, M. (2011). Can a self-efficacy-based intervention decrease burnout, increase engagement, and enhance performance? A quasi-experimental study. *Higher Education, 61*, 339-355. <https://doi.org/10.1007/s10734-010-9334-6>
- Endres, G. M., & Smoak, L. M. (2008). The human resource craze: Human performance improvement and employee engagement. *Organization Development Journal, 24*(8), 69-78. <https://doi.org/10.1108/sd.2008.05624had.007>
- Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral. (2016). *Laporan Kinerja Direktorat Jenderal Minyak Gas dan Bumi Tahun 2015*. Direktorat Jenderal Minyak dan Gas.
- Kines, P., Lappalainen, J., Mikkelsen, K. L., Olsen, E., Pousette, A., Tharaldsen, J., Tomasson, K., & Torner, M. (2011). Nordic Safety Climate Questionnaire (NOSACQ-50): A new tool for diagnosing occupational safety climate. *International Journal of Industrial Ergonomics, 41*(2), 634-646. <https://doi.org/10.1016/j.ergon.2011.08.004>
- Lu, C.-S., & Tsai, C.-L. (2008). The effects of safety climate on vessel accidents in the container shipping context. *Accident Analysis & Prevention, 40*(2), 594-601. <https://doi.org/10.1016/j.aap.2007.08.015>
- Occupational Safety and Health Administration. (2008). *OSHA Strategic Management Plan 2003-2008*. Osha.
- Ratanjee, V., & Emond L. (2013, Desember 17). Why Indonesia must engage younger workers. *Gallup*. <https://news.gallup.com/businessjournal/166280/why-indonesia-engage-younger-workers.aspx>
- Sugiyono. (2015). *Metode penelitian kombinasi (mix methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sundaray, B. (2011). Employee engagement: a driver of organizational effectiveness. *European Journal of Business of Management, 53-60*.
- Winarto, S., Denny, H. M., & Kurniawan, B. (2016). Studi kasus kecelakaan kerja pada pekerja pengeboran migas Seismic Survey PT. X di Papua Barat. *Jurnal Promosi Kesehatan Indonesia, 11*, 51-65. <https://doi.org/10.14710/jpki.11.1.51-65>
- Zohar, D., (2011). Safety Climate: Conceptualization and measurement issues. Dalam J. C. Quick & L. E. Tetrick (eds.), *Handbook of Occupational Health Psychology* (pp. 317-334). American Psychological Association