

HUBUNGAN ANTARA SIKAP TERHADAP ALAT PELINDUNG DIRI (APD) DENGAN KOMITMEN ORGANISASI PADA KARYAWAN BAGIAN *OHS* PT. COCA-COLA *BOTTLING* INDONESIA SEMARANG *PLANT*

Siti Maesaroh, Harlina Nurtjahjanti*

Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro

Email : maycupid@ymail.com, harlina.nc@yahoo.com*

ABSTRAK

Komitmen organisasi adalah kesediaan karyawan untuk mengidentifikasi dirinya, menerima tujuan dan nilai-nilai organisasi serta bersedia untuk memberikan usaha dan kemampuan kepada organisasi demi tercapainya tujuan dan kelangsungan organisasi. Bersedianya karyawan dalam organisasi tersebut dapat ditumbuhkan dengan meningkatkan akan pentingnya sikap terhadap Alat Pelindung Diri (APD) untuk meminimalisir angka kecelakaan akibat kerja.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui secara empiris korelasi antara sikap terhadap Alat Pelindung Diri (APD) dengan komitmen organisasi pada karyawan bagian *OHS* PT. Coca-cola *Bottling* Semarang *Plant* dan mengetahui besarnya sumbangan efektif sikap terhadap Alat Pelindung Diri (APD) pada komitmen organisasi. Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan *Bottle Washer* bagian *OHS* PT. Coca-cola *Bottling* Semarang *Plant*. Jumlah subjek dalam Penelitian ini adalah 30 orang. Metode pengumpulan data dengan teknik *sampling kuota*. Alat pengumpulan data menggunakan skala psikologi, yaitu Skala Sikap Terhadap APD yang terdiri dari 24 aitem valid ($\alpha = 0,873$), Skala Komitmen Organisasi yang terdiri dari 21 aitem valid ($\alpha = 0,856$).

Hasil analisis data dengan metode analisis regresi sederhana dengan bantuan program *SPSS versi 17.0* diperoleh hasil $r_{xy} = 0,564$ dengan $p = 0,001$ ($p < 0,05$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa ada hubungan positif yang signifikan antara sikap terhadap APD dengan komitmen organisasi pada karyawan *Bottle Washer* bagian *OHS* PT. Coca-cola *Bottling* Semarang *Plant*. Semakin positif sikap terhadap APD maka akan semakin tinggi komitmen organisasi. Sebaliknya, semakin negatif sikap terhadap APD maka akan semakin rendah pula komitmen organisasi. Hipotesis dalam penelitian ini dapat diterima. Efektifitas regresi sikap terhadap APD ditunjukkan oleh angka 0,318. Hasil tersebut menunjukkan bahwa dalam penelitian ini sikap terhadap APD mempengaruhi komitmen organisasi sebesar 31,8%. Jadi masih ada 68,2% faktor lain yang berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada karyawan *Bottle Washer* bagian *OHS* PT. Coca-cola *Bottling* Semarang *Plant*.

Kata Kunci : Komitmen organisasi, sikap terhadap Alat Pelindung Diri (APD), karyawan bagian *OHS*

***Penulis Penanggung Jawab**

ATTITUDES TOWARD THE RELATIONSHIP BETWEEN PROTECTIVE EQUIPMENT (PPE) ORGANIZATION WITH COMMITMENT TO EMPLOYEES PART OHS PT. COCA-COLA BOTTLING INDONESIA SEMARANG PLANT

Siti Maesaroh, Harlina Nurtjahjanti*
Faculty of Psychology University Diponegoro
Email : maycupid@ymail.com, harlina.nc@yahoo.com*

ABSTRACT

Organizational commitment is the willingness of employees to identify themselves, accept the goals and values of the organization and are willing to give to the organization's operations and ability to achieve goals and organizational continuity. Being willing employees in the organization can be grown by increasing the importance of attitude towards Personal Protective Equipment (PPE) to minimize the number of accidents caused by work.

This study aims to determine empirically the correlation between attitudes toward the Personal Protective Enquipment (PPE) to the employees of the organization's commitment to OHS PT. Coca-Cola Bottling Semarang Plant and know the size of the effective contribution of attitudes towards Personal Protective Equipment (PPE) on organizational commitment. Subjects in this study were employees Bottle Washer part OHS PT. Coca-Cola Bottling Semarang Plant. The number of subjects in this study were 30 people. Data collection method with quota sampling technique. Data collection tool using psychological scales, the Scale of Attitudes to PPE consisting of 24 aitem valid ($\alpha = 0.873$), the Organizational Commitment Scale consists of 21 aitem valid ($\alpha = 0.856$).

Results of data analysis methods sedehana regression analysis with SPSS version 17.0 results obtained $r_{xy} = 0.564$ and $p = 0.001$ ($p < 0,05$). The results showed that there was a significant positive relationship between attitudes towards PPE and organizational commitment on employees Bottle Washer part OHS PT. Coca-Cola Bottling Semarang Plant. Increasingly positive attitudes towards PPE, the higher organizational commitment. Conversely, the more negative attitudes toward the APD will also lower the organizational commitment. This hypothesis can be accepted. Attitudes towards PPE regression effectiveness shown by the numbers 0,318. The results of this study showed that the APD affects attitudes towards organizational commitment of 31.8%. So there is still a 68.2% other factors that influence the organizational commitment of employees Bottle Washer part OHS PT. Coca-Cola Bottling Semarang Plant.

Key Words: Organizational commitment, attitudes towards Personal Protective Equipment (PPE), employees of OHS

***Responsible Writer**

PENDAHULUAN

Globalisasi yang terjadi saat ini memberikan dampak yang signifikan bagi kelangsungan hidup organisasi. Globalisasi telah menyebabkan terjadinya perubahan-perubahan yang begitu cepat di dalam bisnis, yang menuntut organisasi untuk lebih mampu beradaptasi, mempunyai ketahanan, mampu melakukan perubahan arah dengan cepat, dan memusatkan perhatiannya kepada pelanggan.

Tumbuhnya berbagai macam sektor industri dalam perkembangan pembangunan di Indonesia yang meliputi ilmu dan teknologi dapat terlihat dalam penggunaan mesin-mesin, peralatan produksi, bahan baku produksi ataupun bahan berbahaya yang terus meningkat dan modern. Hal tersebut dilakukan dengan tujuan untuk meningkatkan dan memperlancar kelangsungan produksi, namun juga akan berdampak negatif karena dapat meningkatkan sumber bahaya yang menimbulkan resiko dan potensi bahaya sehingga dapat menyebabkan kecelakaan dan penyakit akibat kerja.

Pada dunia kerja, komitmen seseorang terhadap organisasi/perusahaan seringkali menjadi isu yang sangat penting. Pentingnya hal tersebut, sehingga beberapa organisasi berani memasukkan unsur komitmen sebagai salah satu syarat untuk memegang suatu jabatan/posisi yang ditawarkan dalam iklan-iklan lowongan pekerjaan. Sayangnya meskipun hal ini sudah sangat umum namun tidak jarang pengusaha maupun pegawai masih belum memahami arti komitmen secara sungguh-sungguh. Padahal pemahaman tersebut sangatlah penting agar tercipta kondisi kerja yang kondusif sehingga perusahaan dapat berjalan secara efisien dan efektif (Kuntjoro, 2002, h. 1). Peneliti maupun praktisi psikologi organisasi telah tertarik untuk memahami bagaimana seseorang bereaksi secara psikologis ke berbagai aspek pada tempat kerja mereka dan dalam memahami konsekuensi reaksi psikologis tersebut.

Tingginya tingkat kecelakaan kerja dan tingkat *turnover* dapat menjadi indikasi bahwa rendahnya komitmen organisasi yang terjadi di lingkungan pekerjaannya. Karyawan yang komitmen organisasinya rendah akan berakibat pada penurunan kinerja perusahaan secara keseluruhan, karena karyawan menjadi motor penggerak dari perusahaan. (Danim, 2008, h.283).

Mengingat pentingnya keselamatan dan kesehatan para tenaga kerja yang diharapkan mampu mencapai produktivitas yang tinggi maka perlu diupayakan perlindungan dengan antisipasi bahaya sedini mungkin. Pada hal ini, pemerintah khususnya menteri tenaga kerja telah mengeluarkan Permenaker No. Per-05/MEN/1996 tentang Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3). K3 adalah suatu sistem program yang dibuat bagi pekerja maupun pengusaha sebagai upaya pencegahan timbulnya kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja dalam lingkungan kerja dengan cara mengenali hal-hal yang berpotensi menimbulkan kecelakaan dan penyakit akibat kerja.

Tingginya angka kecelakaan pekerja mendorong berbagai kalangan berupaya meningkatkan kesehatan kerja. Di dalam undang-undang No. 36 tahun 2009 tentang kesehatan kerja pasal 164, upaya kesehatan kerja ditujukan untuk melindungi pekerja agar hidup sehat dan terbebas dari gangguan kesehatan serta pengaruh buruk yang diakibatkan oleh pekerjaan. Ada beberapa upaya kesehatan kerja yang dapat dilakukan oleh perusahaan seperti pengendalian teknik, pengendalian administrative dan pengendalian penggunaan Alat Pelindung Diri (APD) atau *Personal Protecting Equipment (PPE)* (Sum'mur, 2009, h. 62).

Alat Pelindung Diri atau APD adalah seperangkat alat keselamatan yang digunakan oleh pekerja untuk melindungi seluruh atau sebagian tubuhnya dari kemungkinan adanya pemaparan potensi bahaya lingkungan kerja terhadap kecelakaan dan penyakit akibat kerja (Tarwaka, 2008, h. 43). Upaya untuk menghindari risiko dari kecelakaan dan terinfeksi petugas laboratorium khususnya pada laboratorium kesehatan sebaiknya dilakukan tindakan pencegahan seperti pemakaian APD, apabila petugas laboratorium tidak menggunakan alat pengaman, akan semakin besar kemungkinan petugas laboratorium terinfeksi bahan berbahaya, khususnya berbagai jenis virus (Depkes RI, 1996/97).

Penelitian ini akan dilakukan di PT. Coca-Cola *Bottling* Indonesia Semarang *Plant*, yaitu sebuah perusahaan yang memproduksi minuman ringan yang memiliki faktor dan potensi bahaya yang kompleks di setiap proses produksinya terutama pada bagian *OHS*. Hasil laporan kecelakaan kerja terakhir pada tahun 2011 diperoleh data,

dari 40 responden terdapat 15 responden yang tidak menggunakan Alat Pelindung Diri (APD). Kecelakaan tersebut diantaranya sebanyak 11 tenaga kerja karena kecelakaan ringan seperti tergores, tergelincir, dan lain sebagainya. Kemudian 4 tenaga kerja terpapar penerangan karena tidak menggunakan kaca mata, tercium bahan kimia karena tidak menggunakan masker menyebabkan terpapar ISPA (Infeksi Saluran Pernafasan Akut). Hal tersebut disebabkan karena karyawannya yang tidak menggunakan APD. Hasil laporan ini dapat menunjukkan sikap terhadap APD yang buruk atau kurang disiplin dalam penggunaan APD.

Secara umum orang menggunakan sikap sebagai cara beradaptasi dengan lingkungan terutama dengan lingkungan kerja. Salah satu upaya untuk mencegah dan menghindari terjadinya kecelakaan kerja dan munculnya penyakit akibat kerja adalah dengan pemberian alat pelindung diri kepada tenaga kerjanya. Namun dalam pelaksanaannya banyak tenaga kerja yang belum menggunakan alat pelindung diri dalam menjalankan tugas atau pekerjaannya sehari-hari terutama mereka yang berhubungan dengan mesin produksi. Pihak perusahaan telah menyediakan alat pelindung diri sesuai faktor bahaya dan sesuai jumlah tenaga kerja yang ada serta telah mengatur kewajiban pemakaiannya dalam peraturan perusahaan.

Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas, perumusan pokok permasalahan dalam penelitian ini adalah: Apakah ada hubungan antara Sikap terhadap Alat Pelindung Diri (APD) dengan Komitmen Organisasi?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan masalah yang ada, maka tujuan penelitian yang ingin dicapai adalah untuk mengetahui hubungan antara sikap terhadap Alat Pelindung Diri (APD) dengan komitmen organisasi.

Manfaat Penelitian

1. Manfaat Secara Teoritik sebagai bahan kajian dalam pengembangan psikologi, khususnya psikologi industri dan organisasi.
2. Manfaat Praktis

- a) Bagi PT Coca-Cola *Bottling* Indonesia Semarang *Plant* Wilayah Jawa Tengah, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan referensi bagi *Management* pada karyawan sehingga bisa menjadi pertimbangan untuk membuat kebijakan organisasi dalam penggunaan APD yang mendukung peningkatan perilaku komitmen organisasional.
- b) Bagi karyawan, hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan informasi bagi karyawan mengenai pentingnya sikap terhadap penggunaan Alat Pelindung Diri (APD) dan komitmen Organisasi. Keberhasilan pekerjaan akan mempengaruhi kinerja perusahaan dalam penggunaan APD untuk mendukung peningkatan komitmen organisasi.

LANDASAN TEORI

A. Komitmen Organisasi

Luthans (2001, h. 235) dijabarkan dalam tiga karakteristik, yaitu 1) keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi, 2) kesediaan untuk bekerja semaksimal mungkin demi kepentingan perusahaan, 3) suatu kepercayaan serta penerimaan nilai dan tujuan perusahaan. Komitmen organisasi merupakan wujud perhatian dan dedikasi karyawan kepada organisasi.

B. Sikap Terhadap Alat Pelindung Diri (APD)

Gerungan (2000, h. 149) mendefinisikan bahwa sikap adalah pandangan atau perasaan akan obyek, peristiwa atau benda yang disertai kecenderungan untuk bertindak sehingga mereka dapat bertindak sesuai dengan sifat benda atau objek yang dihadapi. Berdasarkan pendapat para ahli tersebut mengenai sikap dapat disimpulkan bahwa sikap adalah sebagai kombinasi reaksi afektif, kognitif dan konatif terhadap suatu objek dimana reaksi tersebut dapat berupa positif maupun negatif.

Menurut Suma'mur (2009, h. 415) APD adalah seperangkat alat yang digunakan oleh tenaga kerja untuk melindungi seluruh/sebagian tubuhnya terhadap kemungkinan adanya potensi bahaya/kecelakaan kerja. Berdasarkan pemahaman dua konsep mengenai sikap dan APD, maka peneliti menyimpulkan bahwa sikap terhadap APD adalah pandangan atau perasaan yang sifatnya positif dan negatif terhadap APD, yang disertai dengan kecenderungan untuk bertindak.

METODOLOGI PENELITIAN

A. Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua variabel, yaitu :

1. Variabel tergantung (Y) : Komitmen Organisasi
2. Variabel bebas (X) : Sikap terhadap Alat Pelindung Diri (APD)

B. Definisi Operasional Variabel Penelitian

1. Komitmen Organisasi adalah kesediaan karyawan untuk mengidentifikasi dirinya, menerima tujuan dan nilai-nilai organisasi serta bersedia untuk memberikan usaha dan kemampuan kepada organisasi demi tercapainya tujuan dan kelangsungan organisasi.
2. Sikap terhadap Penggunaan Alat Pelindung Diri (APD) adalah pandangan atau perasaan yang sifatnya positif dan negatif terhadap Alat Pelindung Diri (APD), yang disertai dengan kecenderungan untuk bertindak.

C. Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan bagian OHS (*Occupational Healty & Saftey*) yang bekerja pada PT. Coca Cola *Bottling* Semarang Indonesia *Plant* yang berjumlah 116 orang. Pelaksanaan uji coba aitem akan melibatkan 54 karyawan *Inspector* dan penelitian akan dilakukan dengan melibatkan 30 karyawan *Bottle Washer*. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *sampling* kuota. Menurut Sugiyono (2009, h.85) *Sampling* kuota adalah teknik untuk menentukan sampel dari populasi yang mempunyai ciri-ciri tertentu sampai jumlah (kuota) yang diinginkan.

D. Metode Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan analisis statistik dengan menggunakan program komputer SPSS versi 16.0. Penelitian ini bertujuan untuk mencari hubungan antara Sikap terhadap Alat Pelindung Diri (APD) dengan Komitmen Organisasi pada karyawan bagian *OHS*. Analisis statistik yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah analisis korelasional dan regresi sederhana. Analisis ini akan menguji taraf signifikansinya serta mencari sumbangan efektif prediktor dan mencari persamaan garis

regresi untuk meramalkan besarnya nilai Y (Komitmen Organisasi) dan berdasarkan nilai X (Sikap terhadap Alat Pelindung Diri (APD)).

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Normalitas

Uji normalitas sebaran data penelitian ini yang menggunakan *Kolmogorov-Smirnov Goodness of Fit Test*. Berdasarkan hasil analisis data yang diperoleh, sebaran data variabel komitmen organisasi dan sikap terhadap APD mempunyai nilai *Kolmogorov-Smirnov* yaitu 0,748 dan 1,098 dan nilai probabilitas yaitu 0,631 dan 0,180 ($p > 0,05$) mengindikasikan bahwa sebaran data kedua variabel normal dan berarti uji normalitas terpenuhi.

2. Uji Linearitas

Uji linearitas hubungan antara variabel sikap terhadap APD dan komitmen organisasi mendapatkan hasil $F_{Lin} = 13,068$ dengan signifikansi 0,001 ($p < 0,05$). Hasil ini menunjukkan bahwa hubungan antara kedua variabel tersebut adalah **linear**.

3. Uji Hipotesis

Uji hipotesis dimaksudkan untuk mengetahui hubungan sikap terhadap APD dan komitmen organisasi pada karyawan *Bottle Washer* bagian *OHS PT. Coca-cola Bottling Indonesia Semarang Plant*. Berdasarkan *output* dari hasil analisis regresi sederhana diperoleh koefisien korelasi (r_{xy}) = 0,564 pada $p = 0,001$ ($p > 0,05$). Nilai signifikansi 0,001 ($p > 0,05$) menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara sikap terhadap APD dan komitmen organisasi. Tanda positif menunjukkan bahwa hipotesis yang berbunyi terdapat hubungan positif antara sikap terhadap APD dan komitmen organisasi pada karyawan *Bottle Washer* bagian *OHS PT. Coca-cola Bottling Indonesia Semarang Plant* **diterima**.

PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sikap terhadap APD merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi pada karyawan *Bottle Washer* bagian *OHS PT. Coca-cola Bottling Semarang Plant*. Sumbangan efektif yang diberikan oleh sikap terhadap APD adalah 31,8%. Nilai 31,8% diketahui melalui nilai R

Square hasil pengolahan data penelitian sebesar 0,318. Artinya variabel sikap terhadap APD mempengaruhi tingginya komitmen organisasi pada karyawan *Bottle Washer* bagian *OHS* PT. Coca-cola *Bottling* Semarang *Plant* sebesar 31,8% sedangkan 68,2% dipengaruhi faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Sumbangan sebesar 31,8% memberikan arti pula bahwa sikap terhadap APD bukan merupakan faktor dominan yang mempengaruhi komitmen organisasi. Masih ada faktor lain yang mempengaruhi komitmen organisasi yaitu kepuasan kerja, kepercayaan terhadap pemimpin, usia, dan masa kerja. Harrison dan Hubart (dalam Febrian, 2004, h. 15).

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka dibuat kesimpulan bahwa Ada hubungan positif dan signifikan antara sikap terhadap Alat Pelindung Diri (APD) dengan komitmen organisasi karyawan *Bottle Washer* bagian *OHS* pada PT. Coca-cola *Bottling* Indonesia Semarang *Plant*. Semakin tinggi sikap terhadap APD karyawan maka semakin tinggi komitmen karyawan terhadap organisasi, dan sebaliknya semakin rendah sikap terhadap APD karyawan maka semakin rendah komitmen karyawan terhadap organisasi. Pernyataan tersebut mengandung arti bahwa hipotesis dalam penelitian ini yang menyatakan ada hubungan antara sikap terhadap APD dengan komitmen organisasi dapat **diterima**.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, maka dapat dikemukakan saran-saran sebagai berikut:

1. Bagi karyawan *Bottle Washer* bagian *OHS* pada PT. Coca-cola *Bottling* Indonesia Semarang *Plant*, Komitmen organisasinya sudah sangat tinggi. Perlu dipertahankan dengan tetap memberikan sosialisasi dan kesadaran mengenai pentingnya pemakaian APD secara rutin bagi keselamatan diri selama bekerja.
2. Bagi pihak manajemen *Bottle Washer* bagian *OHS* pada PT. Coca-cola *Bottling* Indonesia Semarang *Plant*. Tetap perlu mengevaluasi pemakaian APD agar karyawan tetap terjamin keselamatan kerjanya, memberikan sanksi yang tegas dari pihak manajemen untuk tetap menjaga kedisiplinan dalam penggunaan APD dan

pihak manajemen tetap melaksanakan kebijakan-kebijakannya yang berkaitan dengan komitmen karyawan yang akan meningkatkan kinerja mereka, seperti fasilitas-fasilitas karyawan, asuransi kesehatan (Jamsostek), bonus kerja, dan uang lembur.

3. Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk memperhatikan faktor lain yang mempengaruhi komitmen organisasi seperti karakteristik personal, karakteristik pekerjaan, dan pengalaman kerja yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

CCAI, (2012).

Danim, Sudarman. (2008). *Kinerja Staff dan Organisasi*. Bandung : Pustaka Setia.

Departemen Kesehatan RI. (1996). Direktorat Jendral Pemberantasan Penyakit Menular dan Penyehatan Lingkungan Pemukiman, *Pedoman Program Pencegahan dan Pemberantasan PMS Termasuk AIDS* di Indonesia.

Febrian. (2004). Hubungan Kepuasan Kerja dan Peraturan Perusahaan terhadap Komitmen Organisasi di parik Baja Perusahaan. *Skripsi* (Tidak Diterbitkan). Depok : Fakultas Psikologi Universitas Indonesia.

Gerungan. (2000). *Psikologi Sosial Suatu Pengantar*. Bandung : Eresco

Kanuk, Leslie. L dan Schiffman, Leon. G. (2008). *Perilaku Konsumen*. Jakarta : PT.Indeks.

Luthans, Fred. (2001). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta : Andi Offset.

Santrock, J. W. (2000). "*Psychology*", (6th ed.). New York : McGraw-Hill.

Steers, R. M., & Porter, L. W. (2002). *Motivation and Work Behavior*. New York : McGraw Hill Book Company

Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta

Suma'mur. (2009). *Higine Perusahaan Dan Kesehatan Kerja (HIPERKES)*. Jakarta: Sagung Seto.

Tarwaka. (2008). *Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Manajemen dan Implementasi Kesehatan dan Keselamatan Kerja di Tempat Kerja*. Surakarta : Harapan Press.

Umam, Kuntjoro. (2002). *Perilaku Organisasi*. Bandung : Pustaka Setia.

WHO. (2001). *Occupational and Community Noise*. Fact Sheet No 258 Revised February.

Yuwono, I. (2005). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Surabaya: Fakultas Psikologi Airlangga.