

**HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI TERHADAP ATURAN
KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3) DENGAN *JOB
INSECURITY* PADA KARYAWAN BAGIAN OPERASIONAL
PT. JATI LUHUR AGUNG SEMARANG**

Wafika Chairunisa, Endah Mujiasih, Unika Prihatsanti

**Fakultas Psikologi
Universitas Diponegoro Semarang**

**ariesta_ema@yahoo.co.id
unik0206@yahoo.com
cwafika@yahoo.com**

ABSTRAK

Job insecurity is a feeling of helplessness to maintain desired continuity in a threatened job conditions. Conditions of job insecurity will have implications on the consideration of the employee to survive or not survive in the company. Job insecurity is influenced by employee perceptions of workplace safety and health regulations, the employee view of what the company aims to be maintained and guaranteed employee safety and health work. This study aimed to determine the relationship between perceptions of health and safety rules (K3) with job insecurity on employees at the operational part of PT. Jati Luhur Agung Semarang.

The population in this study were employees at the operational part of PT. Jati Luhur Agung Semarang. Study sample totaled 65 people, achieved through proportional sampling technique. Data collection tool in this study is Scale Perceptions of Health and Safety Rules (33 aitem $\alpha = 0.919$) and Job Insecurity Scale (25 aitem $\alpha = 0.892$), which has been tested on 44 employees at the operational part of PT. Jati Luhur Agung Semarang.

Simple regression analysis showed a correlation value -0.468 and $p = 0.000$ ($p < 0.05$), ie, there is a negative and significant relationship between perceptions of the rules of Occupational Health and Safety with job insecurity. The more positive employee perceptions of the rules of Occupational Health and Safety (K3), the level of job insecurity experienced by employees is low, otherwise the negative employee perceptions of the rules of Occupational Health and Safety (K3), the level of job insecurity experienced by employees is high. Effective contribution of perceptions of the rules of Occupational Health and Safety (K3) with job insecurity by 21.9%. These results indicate that there are other factors at 78.1% which is not revealed in this study.

Keywords: perception of the rules of Occupational Health and Safety (K3), job insecurity, employees at the operational part of PT. Jati Luhur Agung Semarang

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Fenomena *job insecurity* telah menyebar luas sejak tahun 1990-an, terutama terjadi pada pekerja profesional. Lebih dari 60% pekerja menyatakan bahwa langkah-langkah pekerjaan (usaha yang harus mereka perbuat terhadap pekerjaan mereka) telah meningkat. Ketakutan terhadap *redundancy* bukanlah satu-satunya aspek dari *job insecurity*. Walaupun banyak pekerja yang tidak terlalu khawatir terhadap kehilangan pekerjaannya, mereka sangat khawatir terhadap hilangnya nilai tampilan kerja mereka, seperti status dalam organisasi dan kesempatan mereka untuk promosi (Burchell, dkk, 2002, h. 70).

Greenhalgh dan Rosenblatt (dalam Blackmore & Kuntz, 2011, h.8) mendefinisikan *job insecurity* sebagai perasaan tidak berdaya untuk mempertahankan kesinambungan yang diinginkan dalam kondisi kerja yang terancam. *Job insecurity* tidak hanya mengacu pada tingkat kekhawatiran karyawan mengenai kelanjutan dari pekerjaannya atau kehilangan pekerjaan, melainkan juga kekhawatiran mengenai hilangnya dimensi-dimensi pekerjaannya seperti gaji, kesempatan promosi, kenaikan karir dan kondisi pekerjaan.

Menurut Standing (Green, 2003, h. 2) semua masalah ketidakpastian dapat mengurangi *walfer* atau rasa aman dan kesejahteraan. Bila rasa tidak aman dalam bekerja ini terus menerus dihadapi karyawan, maka akan mempengaruhi munculnya keinginan untuk tidak mempertahankan keberadaannya dalam organisasi.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan Elman (2002, h. 52-55) menyatakan bahwa pada akhirnya *job insecurity* akan menimbulkan krisis identitas seorang karyawan yang mengalaminya, penurunan taraf kehidupan ekonomi. Kesulitan dalam membangun kontak sosial dan memperoleh dukungan sosial, serta kehilangan kesempatan untuk memperoleh kesempatan promosi kerja dan pengembangan karir (Nolan, 2005, h. 16).

Beberapa hal dalam kondisi kerja banyak menjadi penyebab *job insecurity*. Greenhalgh and Rossenblat (dalam Blackmore & Kuntz, 2011, h. 8) telah mengategorikan penyebab *job insecurity* ke dalam 3 kelompok, yaitu kondisi lingkungan dan organisasi, karakteristik individual dan jabatan pekerja (misalnya usia, gender, status sosial ekonomi), serta karakteristik personal pekerja (misalnya *locus of control*, *self esteem*).

Individu tidak bisa melepaskan diri dari faktor yang menyebabkan rasa ketidakamanan dalam bekerja, baik dari diri sendiri maupun lingkungan. Kondisi lingkungan kerja dapat menimbulkan bahaya terhadap karyawan seperti kebisingan, suhu, serta cuaca kerja (Ramli, 2010, h. 6). Greenhalgh and Rossenblat (dalam Blackmore & Kuntz, 2011, h. 8), menyebutkan bahwa faktor lingkungan kerja baik fisik maupun keadaan organisasional dapat menjadi penyebab terjadinya *job insecurity*.

Faktor lingkungan kerja merupakan hal yang perlu diperhatikan. Setiap pekerjaan atau usaha selalu mengandung potensi resiko bahaya dalam bentuk kecelakaan kerja dan penyakit kerja. Besarnya potensi kecelakaan dan penyakit kerja tersebut tergantung dari jenis produksi, teknologi yang dipakai, bahan yang digunakan, tata ruang dan lingkungan bangunan, serta kualitas manajemen dan tenaga-tenaga pelaksana. Kasus-kasus kecelakaan dan penyakit kerja di seluruh dunia termasuk Indonesia masih cukup besar, baik di sektor industri dan jasa-jasa (Simanjuntak, 2003, h. 163).

Menurut (Daryanto, 2010, h. 6) aturan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) merupakan pedoman-pedoman

tindakan pencegahan terhadap kemungkinan terjadinya kecelakaan, mencegah, dan atau mengurangi terjadinya penyakit akibat pekerjaan yang kesemuanya menuju pada peningkatan taraf hidup dan kesejahteraan karyawan. Hal ini dapat dilakukan dengan peralatan perlindungan anggota badan dalam setiap bekerja harus selalu digunakan dengan menyesuaikan sifat pekerjaan yang dilakukan.

Program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) seringkali tidak berjalan dan mengalami hambatan karena kurangnya pengertian dan pemahaman mengenai keselamatan dan kesehatan kerja (K3). Persepsi ini sangat menghambat pelaksanaan dari keselamatan dan kesehatan kerja (K3) (Ramli, 2010, h.10).

Berdasarkan latar belakang di atas, peneliti tertarik untuk meneliti hubungan antara persepsi karyawan terhadap aturan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dengan *job insecurity* pada karyawan bagian operasional PT. Jati Luhur Agung Semarang.

Rumusan Masalah

Apakah terdapat hubungan antara persepsi karyawan terhadap aturan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dengan *job insecurity* ?

Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris hubungan antara persepsi karyawan terhadap aturan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dengan *job insecurity* pada karyawan bagian operasional PT. Jati Luhur Agung Semarang.

Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoretis

Penelitian ini diharapkan akan menjadi masukan untuk pengembangan ilmu pengetahuan di bidang psikologi, khususnya Psikologi Industri dan Organisasi, serta bidang ilmu lain terkait.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi perusahaan diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi yang bermanfaat dalam menyikapi fenomena *job insecurity* yang sedang terjadi.
- b. Bagi karyawan, penelitian ini diharapkan dapat memberikan saran serta dorongan untuk membuka pandangan lebih positif terhadap aturan keselamatan dan kesehatan kerja (K3).

TINJAUAN PUSTAKA

Job Insecurity

Greenhalgh dan Rosenblatt (dalam Blackmore & Kuntz, 2011, h.8) mendefinisikan *job insecurity* sebagai

perasaan tidak berdaya untuk mempertahankan kesinambungan yang diinginkan dalam kondisi kerja yang terancam.

Persepsi Terhadap Aturan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Persepsi terhadap keselamatan dan kesehatan kerja (K3) adalah penilaian karyawan terhadap aturan/pedoman sebagai bagian dari stimulus yang ditangkap melalui indera kemudian diinterpretasikan, sehingga individu mengerti, menyadari apa yang diindera terhadap tindakan pencegahan terhadap kemungkinan terjadinya kecelakaan, terjadinya penyakit akibat pekerjaan yang kesemuanya menuju pada peningkatan taraf hidup dan kesejahteraan karyawan.

METODE

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

Variabel tergantung : *Job Insecurity*

Variabel bebas : Persepsi Terhadap Aturan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Definisi operasional dari variabel-variabel penelitian yaitu :

1. *Job insecurity* merupakan kondisi psikologis (perasaan terancam) yang dirasakan karyawan ditandai dengan rasa

bingung, gelisah, merasa tidak nyaman, di mana mereka merasa terancam dan merasa tidak berdaya untuk mempertahankan kesinambungan pekerjaannya. Semakin tinggi skor total, maka *job insecurity* semakin rendah dan semakin rendah skor total, maka *job insecurity* semakin tinggi.

2. Persepsi terhadap Aturan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah penilaian karyawan terhadap sistem kerja, tugas dan waktu kerja, pengawasan, seleksi dan penempatan tenaga kerja, lingkungan kerja, serta kesiapan untuk menangani keadaan darurat. Semakin tinggi skor total, maka persepsi terhadap aturan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) semakin positif, dan semakin rendah skor total, maka persepsi terhadap aturan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) semakin negatif.

Populasi Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan bagian operasional PT. Jati Luhur Agung Semarang.

Sampel Penelitian

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *probability sampling* yaitu *proportional sampling*.

Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur

1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan uji korelasi aitem-total (daya beda aitem). Teknik yang digunakan untuk memperoleh skor total adalah teknik korelasi *Product Moment* (rix) Karl Pearson.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas instrumen penelitian diuji menggunakan rumus koefisien *Cronbach's Alpha*. Semakin tinggi koefisien reliabilitas yaitu mendekati satu, semakin reliabel alat ukur yang digunakan.

Analisis Data

Metode analisis statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi sederhana. Penelitian ini menggunakan analisis statistik dengan program komputer *Statistical Package for Social Science* (SPSS) versi 17.0.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisa Data dan Interpretasi

1. Uji Asumsi

- a. Uji Normalitas

Variabel	<i>kolmogoro v-Smirnov</i>	<i>p</i>	Bentuk
<i>Job Insecurity</i>	0,656	0,783 ($p > 0,05$)	Normal
Persepsi Terhadap Aturan K3	0,721	0,677 ($p > 0,05$)	Normal

b. Uji Linearitas

Nilai F	Signifikansi	p
17,645	0,000	P<0,05

2. Uji Hipotesis

Uji hipotesis dimaksudkan untuk mengetahui hubungan, kekuatan, dan arah hubungan dari kedua variabel penelitian sebagai berikut :

Hasil Uji Korelasi

Variabel	r _{xy}	Sign.
Persepsi Terhadap Aturan K3	-0,468	0,000
Job insecurity		

Koefisien Persamaan Garis Regresi

$$Y = a + bX$$

$$Y = 77,966 - 0,277 X$$

Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.468 ^a	.219	.206	4.44728

3. Gambaran Sampel Berdasarkan Data Statistik Deskriptif

Gambar 1. Kategorisasi Job Insecurity

Sangat Rendah N = 8 12,30%	Rendah N = 54 83,07%	Sedang N = 3 4,61%	Tinggi N = 0 0%	Sangat Tinggi N = 0 0%
----------------------------------	-------------------------------------	--------------------------	-----------------------	------------------------------

Gambar 2. Kategorisasi Persepsi Terhadap Aturan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Sangat Negatif N = 0 0%	Negatif N = 0 0%	Sedang N = 0 0%	Positif N = 36 55,38%	Sangat Positif N = 29 44,61%
-------------------------------	------------------------	-----------------------	--------------------------------------	------------------------------------

PEMBAHASAN

Hasil yang diperoleh dari uji hipotesis menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara persepsi terhadap aturan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dengan *job insecurity* pada karyawan PT. Jati Luhur Agung Semarang. Hasil tersebut ditunjukkan dengan koefisien korelasi sebesar -0,468 dengan nilai p=0,000 (p>0,05). Koefisien korelasi tersebut menunjukkan adanya hubungan negatif dan signifikan antara persepsi terhadap aturan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dengan *job insecurity* pada karyawan PT. Jati Luhur Agung Semarang. Nilai negatif pada koefisien korelasi menunjukkan bahwa semakin positif persepsi terhadap aturan keselamatan dan kesehatan kerja (K3), maka semakin rendah *job insecurity* pada karyawan PT. Jati Luhur Agung Semarang dan sebaliknya semakin negatif persepsi terhadap aturan keselamatan dan kesehatan kerja (K3), maka semakin tinggi *job insecurity*. Hasil tersebut membuktikan bahwa hipotesis yang menyatakan terdapat

hubungan negatif dan signifikan antara persepsi terhadap aturan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dengan *job insecurity* pada karyawan PT. Jati Luhur Agung Semarang dapat **diterima**.

Greenhalgh dan Rosenblatt (dalam Blackmore & Kuntz, 2011, h.8) mendefinisikan *job insecurity* sebagai perasaan tidak berdaya untuk mempertahankan kesinambungan yang diinginkan dalam kondisi kerja yang terancam.

Menurut Standing (Green, 2003, h. 2) semua masalah ketidakpastian dapat mengurangi *walfer* atau rasa aman dan kesejahteraan. Bila rasa tidak aman dalam bekerja ini terus menerus dihadapi karyawan, maka akan mempengaruhi munculnya keinginan untuk tidak mempertahankan keberadaannya dalam organisasi. Mishra dan Spreitser (dalam Ugboro, 2003, hal. 245) menyatakan bahwa rasa percaya terhadap perusahaan dapat mengurangi tingginya tingkat *job insecurity* karyawan. Semakin tinggi rasa percaya karyawan terhadap perusahaan, maka hal itu akan menjadi penentu munculnya kepuasan kerja pada karyawan, hingga pada akhirnya mampu membawa rasa aman dan nyaman dalam bekerja. Adanya rasa aman dalam bekerja akan meningkatkan produktivitas

serta menciptakan respon yang kooperatif meskipun terjadi perubahan organisasional yang mengancam.

Menurut Greenhalgh and Rossenblat (dalam Blackmore & Kuntz, 2011, h. 8), faktor lingkungan kerja baik fisik maupun keadaan organisasional dapat menjadi penyebab terjadinya *job insecurity* pada karyawan. Kesehatan fisik dan kesejahteraan psikologis tersebut dapat mempengaruhi kualitas dan kuantitas pekerjaan. Salah satu upaya yang dapat dilakukan perusahaan untuk memenuhi kebutuhan karyawan tersebut adalah dengan adanya program tentang keselamatan dan kesehatan kerja (K3) yang dapat berjalan apabila dilaksanakan oleh seluruh karyawan dan pimpinan perusahaan (Ramli, 2010, h.9).

Aturan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) merupakan pedoman-pedoman tindakan pencegahan terhadap kemungkinan terjadinya kecelakaan, mencegah, dan atau mengurangi terjadinya penyakit akibat pekerjaan yang kesemuanya menuju pada peningkatan taraf hidup dan kesejahteraan karyawan. Hal ini dapat dilakukan dengan peralatan perlindungan anggota badan dalam setiap bekerja harus selalu digunakan dengan menyesuaikan sifat pekerjaan yang dilakukan (Daryanto, 2010, h.6). Keselamatan dan kesehatan kerja (K3)

diperlukan perusahaan karena setiap pekerjaan selalu mengandung potensi risiko yang berbahaya dalam bentuk kecelakaan kerja atau penyakit kerja (Anoraga, 2001, h.76).

Peneliti sudah berusaha untuk dapat mencapai hasil semaksimal mungkin, tetapi penelitian ini tidak luput dari adanya kendala dan keterbatasan antara lain skala persepsi terhadap aturan K3 yang digunakan kurang sesuai dengan teori yang dipergunakan sebagai acuan indikator dalam skala dan adanya *social desirability*.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa ada hubungan negatif dan signifikan antara persepsi terhadap aturan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dengan *job insecurity* pada karyawan PT. Jati Luhur Agung Semarang. Hal ini dapat disimpulkan bahwa semakin positif persepsi terhadap aturan keselamatan dan kesehatan kerja (K3), maka semakin rendah *job insecurity* yang dimiliki karyawan.

Saran

1. Bagi Subjek Penelitian

Subjek dengan *job insecurity* yang rendah diharapkan dapat

dipertahankan dengan terus menumbuhkan persepsi yang positif terhadap aturan keselamatan dan kesehatan kerja dengan cara menjadikannya sebagai acuan dalam bekerja yang berfungsi sebagai kontrol bagi karyawan untuk lebih memperhatikan dan melaksanakan aturan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dengan bekerja secara disiplin dan berhati-hati serta mengikuti prosedur pelaksanaan aturan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) yang telah diberikan perusahaan.

2. Bagi Perusahaan

Bagi pihak perusahaan diharapkan dapat menekan seminimal mungkin terjadinya kecelakaan kerja dengan meningkatkan pemahaman dan menerapkan kondisi lingkungan yang kondusif untuk dapat mempertahankan rendahnya tingkat *job insecurity* karyawan, sehingga produktivitas kerja karyawan akan meningkat. Selain itu perusahaan diharapkan untuk dapat mengurangi tingkat kejenuhan serta dapat meningkatkan keterampilan kerja karyawan melalui rotasi kerja bagi karyawannya dengan terus berpedoman pada prinsip-prinsip Keselamatan dan

Kesehatan Kerja (K3) dalam kegiatan operasional.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya yang ingin meneliti mengenai *job insecurity* diharapkan tulisan ini dapat menjadi salah satu referensi pendukung penelitian. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat menggali lebih dalam faktor-faktor atau variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi *job insecurity* seperti konflik peran, peran ganda, dan *locus of control* yang dimungkinkan turut memberikan kontribusi dalam *job insecurity* yang dialami karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, P. 2001. *Psikologi Kerja*. Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Azwar. 2006. *Metode Penelitian*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Blackmore, C. & Kuntz, J. 2011. Antecedents of Job Insecurity in Restructuring Organisations: An Empirical Investigation. *New Zealand Journal of Psychology*. Volume 40, No. 3, h. 8-18
- Burchell, B. j., Day., Ladipo, D. 2002. *Job Insecurity and Work Intensification*. London : Joseph Rowntree Foundation.
- Daryanto. 2010. *Keselamatan dan Kesehatan Kerja Peralatan Bengkel dan Peralatan Mesin*. Bandung : Alfabeta.
- Green. F. 2004. *The Rise and Decline of Job Insecurity*. Department of Economics Discussion 05/03. Canterbury : University of Kent.
- Nolan, J. 2005. Job Insecurity, Gender, and Work Orientation : An Exploratory Study of Breadwinning and Caregiving Identity. *GeNet Working Paper*, 6: p. 1-30.
- Pasewark, W.R., Strawner, J.R. 2006. *The determinants and Outcomes Associated with Job Insecurity in A professional Accounting Environment*. *Behavioral Research in Accounting*, 8: 91-113.
- Ramli, S. 2010. *Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja OHSAS 18001*. Jakarta : PT. Dian Rakyat.
- Simanjuntak, P.J. 2003. *Manajemen Hubungan Industrial*. Jakarta : Pustaka Sinar Harapan.
- Ugboro, I. O. 2003. Influence of Managerial Trust on Survivors' Perceptions of Job Insecurity and Organizational Commitment in a multicultural Post Restructuring and Downsizing Environment. *The Journal of Behavioral and Applied Management*, Vol.4, No.3, pp.230-253.