

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. LATAR BELAKANG

Keselamatan kerja merupakan hal penting yang harus diperhatikan oleh sebuah organisasi. Hal ini disebabkan karena keselamatan kerja berkaitan erat dengan kelangsungan hidup pekerja. Kecelakaan di tempat kerja, cedera, dan penyakit terus menjadi masalah yang signifikan pada sebuah organisasi dewasa ini. Terjadinya berbagai kecelakaan dibidang kerja apa saja, hampir pasti penyebabnya karena faktor manusia, apalagi akibat berbagai kecelakaan yang terjadi juga mengakibatkan korban meninggal dunia. Dengan demikian maka praktek *safety performance* dalam Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) menjadi hal yang sangat penting sebagaimana telah diatur dalam UU Ketenagakerjaan No. 13 tahun 2003 dan UU Keselamatan Kerja No. 1 Tahun 1970.

Berbagai upaya dilakukan oleh pihak perusahaan untuk menangani masalah *safety performance* sebagai wujud tanggung jawab sosial terhadap karyawan, hal ini juga menjadi perhatian bagi pemerintah karena kapanpun, dimanapun dan pada siapa saja kecelakaan kerja dapat terjadi. Resiko kecelakaan kerja bervariasi dan keragaman kecelakaan kerja dapat terjadi pada lintas jabatan pada sebuah organisasi, tidak terkecuali itu di PT Dok Pantai

Lamongan, seperti adanya 8 kasus kecelakaan kerja yang terjadi tahun 2014 pada perusahaan yang terletak di Jl. Raya Deandles Km. 63 Desa Kemantren RT 001 RW 007 Kecamatan Paciran Kabupaten Lamongan yang merupakan anak perusahaan PT. Salam Pacific Indonesia Lines (SPIL) Surabaya. Lokasi perusahaan ini berada di kawasan Industri Kabupaten Lamongan dengan jarak tempuh 1,5 jam perjalanan darat dari Surabaya, yang berbatasan dengan bagian barat oleh PT. Lamongan Shorebase, sebelah timur PT. Lamongan Marine Industry dan utara laut Jawa, serta sebelah selatan dibatasi jalan utama Raya Pantai Utara (Pantura).

Kegiatan utama perusahaan ini adalah perbaikan dan perawatan kapal laut, dengan fasilitas Slipway. Jenis pekerjaan yang dilakukan sangat rentan terhadap kecelakaan kerja. Pekerjaan banyak berinteraksi dengan menggunakan peralatan serta mesin berat dan canggih, di satu sisi karyawan juga dihadapkan dengan lingkungan kerja yang memiliki resiko kecelakaan kerja yang relatif tinggi, meskipun dari beberapa peralatan dan mesin canggih yang digunakan dapat mempermudah proses produksi, namun jika tidak dioperasikan dengan benar dan sesuai prosedur K3, maka dapat menimbulkan bahaya kecelakaan kerja.

Tabel 1.1
Data Kecelakaan Kerja Tahun 2014

Accident Cause	Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Jun	Jul	Agts	Sept	Okt	Nov	Des	Jumlah	%
Pekerjaan Panas	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		0.0%
Dalam Ruang tertutup	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		0.0%
Bekerja Diketinggian	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		0.0%
Listrik	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		0.0%
Mesin berputar	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	12.5%
Terjepit/Tergencet	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		0.0%
Terjatuh	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		0.0%
Terpleset	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1	-	-	2	25.0%
Lifting	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		0.0%
Docking/undoking	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	12.5%
Terpukul benda	-	-	1	-	-	-	-	1	-	-	-	-	2	25.0%
Lain-lain	-	-	-	-	-	1	-	-	1	-	-	-	2	25.0%
Jumlah	1	0	2	0	1	1	0	1	1	1	0	0	8	100%

Sumber : Dokumentasi internal PT Dok Pantai Lamongan tahun 2014

Cooper (1999) menyebutkan bahwa kecelakaan kerja terjadi oleh salah satu akibat dari perilaku yang tidak nyaman (*unsafety behavior*) adalah mencapai 80-95%. Selain itu, kecelakaan kerja dapat terjadi akibat faktor lingkungan (*unsafety condition*). Hal ini juga didukung oleh penelitian Neal *et al.* (2006) yang menyatakan bahwa *safety behavior* berpengaruh positif terhadap kecelakaan kerja. *Safety behavior* memiliki pengaruh yang sangat erat dengan *organizational safety climate* menurut penelitian Wills *et al.* (2005).

Data di bawah ini pada tabel 1.2 disajikan daftar pelanggaran *safety* pada tahun 2014 di PT Dok Pantai Lamongan akibat perilaku tidak aman (*unsafety behavior*) yang dilakukan karyawan.

Tabel: 1.2

JENIS PELANGGARAN SAFETY DI TAHUN 2014

No	Jenis Pelanggaran	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1	Tidak menggunakan <i>Safety Helmet</i>	1	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-
2	Bekerja di ketinggian tidak menggunakan <i>Safety Belt</i>	1	-	-	-	-	2	-	-	-	-	-	-
3	Tidak menggunakan <i>Safety Shoes</i>	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-
4	Merokok di kapal & sembarangan di tempat	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	2
5	Sambungan kabel dan selang tidak aman	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	-
TOTAL		2	-	-	-	-	2	2	-	-	-	3	2

Sumber : Dokumentasi internal PT Dok Pantai Lamongan tahun 2014

Untuk mencoba menekan angka kecelakaan kerja serta pelanggaran safety dari tahun ke tahun maka PT Dok Pantai Lamongan berupaya memperhatikan masalah keselamatan dan kesehatan kerja dengan membangun *safety climate* yang baik dalam perusahaan. Hal ini dapat terlihat dengan penyediaan peralatan keselamatan untuk memberikan perlindungan kepada seluruh karyawan yang bekerja, melakukan patroli K3 dengan memastikan karyawan dan kondisi lapangan dalam keadaan aman, memberikan sanksi kepada karyawan yang mengabaikan keselamatan, adanya forum *safety communication*, adanya praktek keselamatan dan kebakaran, adanya *safety briefing* yang dilakukan setiap pagi sebelum mulai bekerja, adanya prosedur investigasi insiden dan kebakaran, adanya prosedur sistematis kesiap siagaan dan tanggap darurat yang berfungsi untuk mencegah terjadinya kebakaran, adanya

prosedur pengendalian bahan kimia berbahaya untuk menjaga keselamatan dan kesehatan karyawan, adanya *safety voice* yang selalu diperdengarkan kepada seluruh karyawan maupun tamu yang sedang bekerja dalam lokasi perusahaan setiap 2 jam sekali serta adanya *safety training* yang wajib diikuti seluruh karyawan yang bekerja pada perusahaan.

Tabel 1.3

**DAFTAR PERALATAN SAFETY YANG DISIAPKAN
PERUSAHAAN UNTUK KARYAWAN**

No	Jenis
1	Seragam kerja dan Wearpack
2	<i>Safety Shoes</i>
3	Sepatu Boots Karet
4	<i>Safety Belt</i>
5	Kaca mata anti ultra violet
6	Kaca mata SKF (Gerinda)
7	Topeng las / <i>Welding Helmets</i>
8	<i>Safety Helmets</i> / Pelindung kepala
9	<i>Ear Plugs</i> / Sumbat telinga
10	Sarung tangan kain
11	Sarung tangan las
12	Masker

Sumber : Dokumentasi internal PT Dok Pantai Lamongan tahun 2014

Peran atasan juga menjadi faktor penting, oleh karena itu semua atasan diwajibkan melakukan kontrol dan pengawasan terhadap pekerjaan bawahannya dan dilakukan tindakan tegas dan sanksi kepada pelanggar aturan *safety*.

Disamping itu sebagai wujud komitmen ini, perusahaan juga sedang menyusun Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) serta selalu melakukan tindakan promotif, preventif dan kuratif dalam upaya untuk menekan angka kecelakaan kerja. Pada tabel 1.3. disajikan contoh dukungan *safety climate* berupa peralatan kerja yang disiapkan perusahaan dan wajib dipakai karyawan dalam bekerja .

Zohar (1980) mendefinisikan *safety climate* sebagai persepsi karyawan secara keseluruhan terhadap lingkungan kerja . Jadi *safety climate* merupakan hasil persepsi karyawan terhadap atribut yang ada di dalam organisasi, termasuk persepsi karyawan terhadap pentingnya melakukan pekerjaan secara aman di tempat kerja. Menurut Scheneider (1990) dalam Griffin dan Neal (2000) menyatakan bahwa *safety climate* adalah berdasarkan persepsi seseorang pada praktek, prosedur dan penghargaan dalam organisasi.

Dengan dukungan *safety climate* yang sudah dibangun, apakah ada pengaruh pada *attitudes* karyawan dimana dalam penelitian ini nantinya akan dilihat dari sisi *psychological empowerment* dan *organizational identification*. Spreitzer (1995) mendefinisikan *Psychological Empowerment* sebagai konstruk motivasional yang termanifestasi dalam empat bentuk kognisi, yaitu: *meaning, competence, self- determination, dan impact*. Dari sisi *psychological empowerment* diharapkan karyawan akan merasa bahwa pekerjaan yang dilakukan sangat penting dan bermakna baginya, karyawan akan merasa lebih

yakin melakukan dan mengontrol terhadap pekerjaan yang dilakukan, karyawan akan merasa lebih terampil dan mampu memutuskan bagaimana melakukan pekerjaannya, karyawan akan memberikan masukan kepada Departemennya serta merasa diberikan kesempatan dan kebebasan dalam menentukan bagaimana sebaiknya karyawan tersebut bekerja.

Disamping itu *attitudes* lain yang dapat dilihat dari *organizational identification*. *Organizational identification* terjadi ketika pekerja merasakan satu kesatuan rasa dengan organisasinya dan merasakan keberhasilan serta kegagalan sebagai milik mereka (Ashforth & Mael, 1989) dan telah ditemukan berhubungan dengan variabel kinerja seperti perilaku peran ekstra (van Dick, van Knippenberg, Kerschreiter, Hertel, & Wieseke, 2008). Karyawan dapat merasakan sebagai satu kesatuan dengan organisasi sehingga karyawan akan merasa bangga dengan organisasinya, keberhasilan organisasi merupakan keberhasilan karyawan, pujian kepada organisasi terasa seperti pujian kepada karyawan.

Diharapkan *safety climate* yang ada dalam perusahaan dapat meningkatkan *psychological empowerment* dan *organizational identification* pekerja dengan demikian mempengaruhi *safety performance* yang diharapkan perusahaan. Griffin dan Neal (2000) mendefenisikan *safety performance* sebagai perilaku kerja berkaitan dengan keselamatan.

Disamping itu *perceived supervisor safety practices* ataupun juga peran atasan dalam praktek pengawas keselamatan di lapangan untuk mendisiplinkan

atau memantau bawahannya juga sangat diperlukan untuk mendukung *safety performance*. *Safety performance* dapat berjalan dengan baik apabila *perceived supervisor safety practices* dilakukan secara benar dan kontinyu oleh organisasi.

Menurut Zohar (2003) organisasi memiliki banyak tujuan serta cara untuk mencapai tujuan tersebut, sehingga atasan harus membangun kebijakan dan prosedur khusus yang diikuti pekerja, yang menghasilkan berbagai iklim khusus, oleh karena itu iklim keselamatan berhubungan dengan persepsi mengenai kebijakan, prosedur, dan *perceived supervisor safety practices*. Hal ini sesuai dengan definisi *Safety climate* menurut Neal dan Griffin (2002), yaitu persepsi atas kebijakan, prosedur, dan *perceived supervisor safety practices* yang terkait dengan keselamatan kerja

Adanya *safety performance* yang baik maka karyawan akan merasa nyaman untuk menyelesaikan pekerjaannya sesuai target yang telah ditentukan perusahaan hingga pada akhirnya akan membawa dampak positif bagi perusahaan yakni dapat meningkatkan hasil produksi, memberikan pelayanan terbaik kepada konsumen juga dapat meminimalkan jam kerja yang hilang akibat kecelakaan kerja serta mampu menekan biaya pengeluaran akibat kecelakaan kerja.

Griffin dan Neal (2000) mendefinisikan *safety performance* sebagai perilaku kerja relevan berkaitan dengan keselamatan. Borman dan Motowidlo (1994) menyebut bahwa terdapat dua komponen atau dimensi kinerja tugas

(*task performance*) yang kemudian oleh Griffin dan Neal dijadikan sebagai acuan untuk membedakan perilaku keselamatan di tempat kerja.

Berdasarkan permasalahan yang terjadi dalam perusahaan dengan adanya tingkat kecelakaan kerja yang tinggi, masih terjadinya pelanggaran *safety*, sementara disisi lain *safety climate* dalam organisasi sudah dibangun, *perceived supervisor safety practices* juga mendukung maka akan dilakukan penelitian lebih lanjut mengenai hal ini. Berdasarkan fenomena diatas, maka peneliti tertarik dan berupaya mengukur pengaruh *safety climate* yang sudah di bangun perusahaan terhadap *attitudes* karyawan berdampak pada peningkatan *safety performance*.

1.2. RUMUSAN MASALAH

Seperti yang telah diuraikan dalam latar belakang masalah, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh antara *safety climate* terhadap *psychological empowerment* di PT Dok Pantai Lamongan .
2. Apakah terdapat pengaruh antara *safety climate* terhadap *organizational identification* di PT Dok Pantai Lamongan .
3. Apakah terdapat pengaruh antara *psychological empowerment* terhadap *safety performance* di PT Dok Pantai Lamongan .
4. Apakah terdapat pengaruh antara *organizational identification* terhadap *safety performance* di PT Dok Pantai Lamongan .

5. Apakah *perceived supervisor safety practices* memoderasi hubungan pengaruh *psychological empowerment* terhadap *safety performance*.
6. Apakah *perceived supervisor safety practices* memoderasi hubungan pengaruh *organizational identification* terhadap *safety performance*.

1.3. TUJUAN PENELITIAN

Berdasarkan perumusan masalah seperti yang telah dipaparkan di atas , maka diperoleh tujuan penelitian sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh antara *safety climate* terhadap *psychological empowerment* di PT Dok Pantai Lamongan .
2. Untuk mengetahui pengaruh antara *safety climate* terhadap *organizational identification* di PT Dok Pantai Lamongan .
3. Untuk mengetahui pengaruh antara *psychological empowerment* terhadap *safety performance* di PT Dok Pantai Lamongan .
4. Untuk mengetahui pengaruh antara *organizational identification* terhadap *safety performance* di PT Dok Pantai Lamongan .
5. Untuk mengetahui *perceived supervisor safety practices* memoderasi hubungan pengaruh *psychological empowerment* terhadap *safety performance*.

6. Untuk mengetahui *perceived supervisor safety practices* memoderasi hubungan pengaruh *organizational identification* terhadap *safety performance*.

1.4. MANFAAT PENELITIAN

Manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Sebagai metode penilaian dalam melihat pengaruh *safety climate*, *psychological empowerment* dan *organizational identification* terhadap *safety performance* dengan *perceived supervisor safety practices* sebagai variabel moderasi sehingga dapat mengidentifikasi dan memberikan masukan kepada perusahaan tentang pentingnya peningkatan *safety performance* dalam perusahaan dan berpartisipasi dalam menjalankan prosedur keselamatan kerja secara efektif.
2. Sebagai bahan evaluasi terhadap pelaksanaan prosedur tentang keselamatan kerja yang selama ini telah diterapkan, serta dapat dilakukan pembenahan dan pengembangan program untuk menekan angka kecelakaan kerja hingga tercapai *zero accident*.