

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

PT. Industri Kemasan Semen Gresik (IKSG) yang bertempat di Tuban, Jawa Timur adalah anak perusahaan atau grup dari PT. Semen Indonesia Tbk.. PT. IKSG adalah perusahaan yang memproduksi Kraft Sewn Bag (kantong kraft jahit) yang digunakan untuk kantong atau kemasan dari semen yang dibuat oleh PT. Semen Indonesia Tbk. Sebagai bagian dari grup perusahaan PT. Semen Indonesia Tbk., PT. IKSG mempunyai standar keselamatan yang sama dengan induknya, penerapan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja dan berbagai penghargaan yang berhubungan dengan kesehatan dan keselamatan kerja (K3) telah didapatkan.

Pada tahun 2015, PT. IKSG mendapatkan penghargaan *Zero Accident Award* (ZAA) dari Bupati Tuban (pradyasuara.com), dan sebelumnya penghargaan ini telah di dapatkan oleh PT. IKSG sebanyak 16 kali berturut-turut (dokumen K3 PT. IKSG). Hal ini memperlihatkan bahwa PT. IKSG sangat mengutamakan kesehatan dan keselamatan kerja (K3) di dalam organisasinya. Penerapan K3 lebih difokuskan pada bagian produksi, dimana pada bagian tersebut mempunyai lingkungan yang lebih rentan terhadap kecelakaan kerja. Jika tingkat terjadinya kecelakaan kerja dapat diminimalisir, maka peningkatan kinerja setiap anggota organisasi

dapat dimaksimalkan. Selain itu, program keselamatan dan kesehatan kerja perlu dan sangat penting dilakukan agar menjadi kebiasaan di tempat kerja, tentunya agar semua anggota organisasi dapat menyadari dan mendukung lingkungan kerjanya untuk mencapai tempat kerja yang aman dan sehat, sehingga tujuan kerja yang diharapkan bisa tercapai dan penerapan *zero accident* menjadi hal yang diutamakan.

Menurut Jackson (2002) dalam Sanjo (2013), kesehatan kerja menunjuk pada kondisi fisik, mental, dan stabilitas emosi secara umum dengan tujuan memelihara kesejahteraan individu secara menyeluruh. Sedangkan menurut Hadiguna (2009) dalam Sanjo (2013), keselamatan kerja berarti proses merencanakan dan mengendalikan situasi yang berpotensi menimbulkan kecelakaan kerja melalui persiapan prosedur operasi standar yang menjadi acuan dalam bekerja. Dapat dikatakan bahwa kesehatan dan keselamatan kerja adalah bentuk antisipasi yang dilakukan oleh organisasi, agar supaya semua anggota organisasi mendapatkan lingkungan kerja yang aman dan nyaman.

Griffin dan Hart (2000) menyatakan bahwa performansi K3 di lapangan pekerjaan dipengaruhi secara langsung oleh iklim atau budaya K3 (*safety climate* atau *safety culture*). Gershon *et al.* (2000) menambahkan bahwa saat budaya K3 menguat, maka akan mengakibatkan meningkatnya performansi K3. Begitu pula Glendon and Litherland (2000) yang menyatakan bahwa iklim K3 mempengaruhi performansi K3 secara aktual (Ismara, 2009). Dapat dikatakan bahwa program kesehatan

dan keselamatan kerja akan berjalan dengan baik di suatu organisasi, jika iklim keselamatan kerja di dalam organisasi tersebut sudah mengarah pada perilaku anggota organisasinya yang mendukung secara positif keselamatan kerja di tempat kerjanya.

Iklim keselamatan sebagian besar adalah hasil dari iklim organisasi, dan mengikuti dari gagasan bahwa organisasi dapat dilihat memiliki sejumlah iklim tertentu, seperti iklim untuk layanan pelanggan, iklim untuk keselamatan, dan sebagainya (Dejoy *et al.*, 2004). Ditambahkan bahwa iklim keselamatan menekankan persepsi yang dimiliki oleh karyawan mengenai pentingnya keselamatan dalam organisasi mereka (Schneider, 1975; Zohar, 1980 dalam Dejoy *et al.*, 2004). Persepsi atau pikiran anggota organisasi akan membentuk iklim keselamatan kerja yang akhirnya mempengaruhi aturan dan nilai dalam proses kerja yang ada di dalam organisasi. Jika persepsi anggota organisasi terhadap nilai keselamatan yang diberikan oleh organisasinya baik, maka iklim keselamatan kerja dalam organisasi tersebut akan menjadi lebih positif dan tingkat kecelakaan kerja akan menurun. Sebaliknya, jika persepsi anggota organisasi terhadap nilai keselamatan yang diberikan oleh organisasinya buruk, maka iklim keselamatan kerja dalam organisasi tersebut akan menjadi lebih negatif, dan perilaku mereka akan mengarah pada perilaku yang tidak aman, dimana tingkat kecelakaan kerja akan lebih tinggi.

Humaideh (2004) dalam Ismara (2009), permasalahan yang paling penting adalah membangun budaya (*safety culture*) atas dasar iklim K3 (*safety climate*) di lingkungan kerja yang dapat memberi kepastian untuk mendukung dan selalu mempromosikan perilaku pencegahan kecelakaan setiap saat bekerja. Iklim keselamatan kerja terbentuk dalam upaya menyalurkan aturan dan nilai yang ada didalam pikiran anggota organisasi tentang keselamatan kerja yang harus dicapai dalam proses kerja mereka.

Iklim keselamatan adalah ukuran temporal dari budaya, persepsi yang terfokus, nilai dan sikap pada waktu tertentu. Dengan demikian, iklim keselamatan dianggap sebagai manifestasi budaya keselamatan dalam perilaku dan menyatakan sikap karyawan (Cheyne *et al.*, 2002: 651; Mearns *et al.*, 2003: 642 dalam Sadullah dan Kanten, 2009). Persepsi ini fokus pada hubungan antara kebijakan keselamatan, prosedur, dan praktek. Kebijakan keselamatan yang di buat oleh organisasi dan prosedur yang dibuat guna kepentingan keselamatan dalam proses pekerjaan para anggota organisasi harus selaras dan dapat di praktekan secara maksimal, sehingga tidak ada lagi kesalahan yang mempengaruhi keselamatan para anggota organisasi.

Iklim keselamatan kerja mempunyai pengaruh terhadap perilaku keselamatan kerja yang ditunjukkan oleh para anggota organisasi di dalam organisasi. Iklim keselamatan dapat mempengaruhi perilaku keselamatan kerja, dikarenakan pandangan atau persepsi dari para anggota organisasi

terkait kondisi dan situasi yang ada di lingkungan kerjanya yang dibuat oleh organisasi, akan membentuk dan dapat merubah pola perilaku keselamatan kerja masing-masing anggota organisasi.

Perilaku keselamatan kerja adalah tentang bagaimana anggota organisasi berperilaku saat dihadapkan pada masalah keselamatan (*safety*) ditempat kerja. Perilaku keselamatan kerja menekankan pada aspek bagaimana anggota organisasi berperilaku terhadap masalah-masalah yang berkaitan dengan kecelakaan kerja yang dapat terjadi di tempat kerja. Perilaku keselamatan kerja memfokuskan pada identifikasi dari *unsafe behaviour* (perilaku tidak aman) (sentral sistem consulting, 2012). Miner (1994), *unsafe behaviour* adalah tipe perilaku yang mengarah pada kecelakaan seperti bekerja tanpa menghiraukan keselamatan, melakukan pekerjaan tanpa ijin, menyingkirkan peralatan keselamatan, operasi pekerjaan pada kecepatan yang berbahaya, menggunakan peralatan tidak standar, bertindak kasar, kurang pengetahuan, cacat tubuh atau keadaan emosi yang terganggu (Setiawan, 2011).

Perilaku keselamatan kerja dimaksudkan agar para anggota organisasi dapat menjaga keselamatan dirinya dan teman sekerjanya dari bahaya yang bisa terjadi di tempat kerjanya. Untuk mengurangi resiko terjadinya kecelakaan di tempat kerja, para anggota organisasi harus mengetahui batasan-batasan seperti apa yang harus diikuti yang telah dibuat oleh organisasi dan menggunakan alat-alat keselamatan kerja yang terstandarisasi yang telah di sediakan oleh organisasi.

Berdasarkan beberapa penelitian, menjelaskan bahwa kecelakaan kerja banyak terjadi akibat perilaku yang tidak aman atau *unsafety behavior* dimana angkanya mencapai 80-95% (Copper, 1999). Hasil riset NCS menunjukkan bahwa penyebab kecelakaan kerja 88% adalah adanya *unsafe behavior*, 10% karena *unsafe condition* dan 2% tidak diketahui penyebabnya. Penelitian lain yang dilakukan oleh DuPont Company menunjukkan bahwa kecelakaan kerja 96% disebabkan oleh *unsafe behavior* dan 4% disebabkan oleh *unsafe condition*. Hal tersebut diperkuat oleh penelitian Mulyana (2010) dan Neal *et al.* (2010) yang menyatakan bahwa *safety behavior* berpengaruh positif terhadap kecelakaan kerja atau ada hubungan (Setiawan, 2011).

Penelitian terdahulu yang mencari tahu hubungan atau pengaruh dari iklim keselamatan kerja pada perilaku keselamatan kerja memberikan hasil bahwa iklim keselamatan kerja secara positif mempengaruhi perilaku keselamatan kerja, seperti penelitian dari Wills *et al.* (2005), Copper *et al.* (2004), Sadullah dan Kanten (2009), dan Neal dan Griffin (2006). Dari penelitian-penelitian tersebut, faktor pengukuran yang digunakan pada iklim keselamatan kerja berbeda satu sama lain. Dan didalam penelitian ini, peneliti menggunakan *Safety Climate Questionnaire* (SCQ) untuk mengukur iklim keselamatan kerja. Pada penelitian ini, menggunakan SCQ yang telah di modifikasi oleh Wills *et al.* (2005). Ada lima faktor yang digunakan peneliti untuk mengukur iklim keselamatan kerja, yaitu

communication & procedures, work pressure, management commitment, training, dan safety rules.

Faktor *communication and procedure* berfokus pada bagaimana karyawan melihat ke-efektifan pertukaran informasi dan juga prosedur kerja tentang keselamatan di dalam organisasi. Faktor *work pressure* berfokus pada tekanan pekerjaan yang di alami oleh para karyawan di tempat kerja, yang berhubungan dengan keselamatan kerja mereka. Faktor *management commitment* berfokus pada komitmen dari manajemen organisasi yang berhubungan dengan keselamatan kerja para pekerjanya. Faktor *training* berfokus pada usaha yang dilakukan oleh manajemen untuk mendapatkan SDM yang baik dan juga paham dengan apa pekerjaan yang harus dilakukan serta resiko-resikonya yang berkaitan dengan keselamatan kerja. Faktor *safety rules* berfokus pada pandangan tentang kemandirian dan perlunya aturan yang dibuat oleh manajemen dan di jalankan oleh para karyawan.

Dari kelima faktor iklim keselamatan kerja, yaitu *communication & procedures, work pressure, management commitment, training, dan safety rules*, penelitian ini akan mencari tahu apakah faktor-faktor tersebut mempunyai pengaruh terhadap perilaku keselamatan kerja, selain itu penelitian ini ingin mencari tahu manakah satu dari ke-lima faktor tersebut yang paling kuat pengaruhnya pada perilaku keselamatan kerja.

Pemilihan penggunaan kelima faktor iklim keselamatan kerja tersebut dalam penelitian ini, adalah dikarenakan setiap faktor tersebut

mencerminkan satu variabel yang terdapat di dalam proses kerja di dalam suatu organisasi, khususnya di dalam PT. IKSG yang menjadi subjek penelitian, sehingga dapat dipastikan mana saja faktor yang secara nyata ada di dalam proses kerja yang dapat atau tidak dapat mempengaruhi perilaku anggota organisasi didalamnya.

Penelitian ini mencari tahu apakah iklim keselamatan kerja dapat mempengaruhi atau mempunyai hubungan dengan perilaku keselamatan kerja dan pada faktor apa yang pengaruhnya sangat kuat untuk memengaruhi perilaku keselamatan kerja para anggota organisasi. Dengan mengetahui faktor iklim keselamatan kerja yang terkuat dan terendah, yang dapat memengaruhi perilaku keselamatan kerja, PT. IKSG dapat memperkuat dan juga mempertahankan faktor yang butuh untuk diperkuat dan mempertahankan faktor yang sudah cukup mempengaruhi perilaku keselamatan kerja para anggota organisasinya.

1.2. Rumusan Masalah

Rumusan masalah dari latar belakang di atas adalah :

1. Apakah faktor-faktor iklim keselamatan kerja berupa *communication & procedures, work pressure, management commitment, training, dan safety rules* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap perilaku keselamatan kerja.
2. Apakah faktor-faktor iklim keselamatan kerja berupa *communication & procedures, work pressure, management*

commitment, training, dan safety rules secara parsial berpengaruh signifikan terhadap perilaku keselamatan kerja.

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasar permasalahan yang sudah dirumuskan, tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Mengetahui apakah faktor-faktor iklim keselamatan kerja berupa *communication & procedures, work pressure, management commitment, training, dan safety rules* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap perilaku keselamatan kerja.
2. Mengetahui apakah faktor-faktor iklim keselamatan kerja berupa *communication & procedures, work pressure, management commitment, training, dan safety rules* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap perilaku keselamatan kerja.

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi PT. Industri Kemasan Semen Gresik yang ada di Tuban, yaitu mendapatkan gambaran mengenai perasaan, perilaku, dan kondisi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga dapat dijadikan pertimbangan dalam menentukan kebijakan

perusahaan terutama dalam bidang keselamatan dan kesehatan kerja (K3).

2. Dapat menjadi acuan bagi perusahaan-perusahaan lain untuk dapat meningkatkan manajemen keselamatan kerja mereka.

3. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap perusahaan lain di Indonesia terutama mengenai peranan pengaruh *safety climate* (iklim keselamatan kerja) terhadap *safety behavior* (perilaku keselamatan kerja).

1.5. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut :

BAB I: PENDAHULUAN.

Bab ini berisi tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II: TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini menjelaskan tentang landasan teori, penelitian terdahulu, hubungan antar variabel, dan kerangka pemikiran.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini berisi tentang pendekatan penelitian, identifikasi variabel, definisi operasional variabel, jenis dan sumber data, prosedur pengumpulan data, teknik penentuan populasi dan sampel, dan teknik analisis.

BAB IV: HASIL dan PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang gambaran umum mengenai subjek dan objek penelitian, deskripsi hasil penelitian, analisis model dan atau pembuktian hipotesis, dan pembahasan.

BAB V: SIMPULAN dan SARAN

Bab ini berisi tentang simpulan dan saran.

