

**HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI KARYAWAN TERHADAP  
PROGRAM KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA  
DENGAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN**

**Skripsi**

**Untuk memenuhi sebagian persyaratan  
dalam mencapai derajat sarjana S-1**



**Diajukan Oleh :**

**MUHAMMAD IQBAL FATHONI**

**F 100 010 235**

**FAKULTAS PSIKOLOGI**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

**2008**

terdapat 59,7% faktor – faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja diluar variabel persepsi karyawan terhadap program kesehatan dan keselamatan kerja.

Dari hasil analisis *regresi step wise* diperoleh aspek yang paling dominan adalah aspek pemakaian alat kerja yang memberikan sumbangan efektif sebesar 40,804 % dan aspek kebijaksanaan perusahaan dengan sumbangan efektif sebesar 7,936 % yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap kepuasan kerja.

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Memasuki perkembangan era industrialisasi yang bersifat global, persaingan industri untuk memperebutkan pasar baik regional, nasional maupun internasional secara kompetitif. Industrialisasi tidak terlepas dari masalah sumber daya manusia, diharapkan setiap manusia sebagai sumber daya siap pakai dan mampu membantu dalam proses produktifitas industri dalam bidang yang dibutuhkan. Pada jaman dahulu, sekarang sampai masa yang akan datang manusia hidup di dunia ini membutuhkan beberapa faktor penunjang untuk bertahan hidup. Salah satu faktor untuk bertahan hidup manusia membutuhkan kerja.

Manusia bekerja tergantung kepada kondisi yang bersifat fisiologis maupun psikologis. Manusia bekerja tidak semata-mata untuk mendapatkan uang. Gaji yang tinggi tidak selalu menjadi faktor utama untuk meningkatkan kerja, mereka bekerja juga untuk memenuhi kebutuhan psikologis dan kebutuhan sosial yaitu kebutuhan memperoleh perhatian pada segi kemanusiaannya (As'ad, 1995).

Oleh karena itu sumber daya manusia memegang peranan penting dalam proses peningkatan produktivitas karena peralatan, teknologi serta sistem manajemen pada hakekatnya hasil karya manusia. Peningkatan mutu kerja dari unsur manusia tersebut sangat berkaitan dengan penerapan manajemen yang baik yang tercermin melalui daya upaya manajemen dalam mencapai sasaran.

Peran tenaga kerja dalam pembangunan nasional semakin meningkat, oleh karena itu kepada tenaga kerja perlu diberikan pemeliharaan dan peningkatan kesejahteraan, sehingga pada gilirannya akan dapat meningkatkan produktivitas nasional. Pengusaha memikul tanggung jawab utama dan secara moral pengusaha mempunyai kewajiban untuk meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja. Menurut penjelasan undang – undang Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 1992 ( Alrosyid, 1995 ) menyatakan sudah sewajarnya apabila tenaga kerja juga berperan aktif dan ikut bertanggung jawab atas pelaksanaan program pemeliharaan dan peningkatan kesejahteraan demi terwujudnya perlindungan tenaga kerja dan keluarganya dengan baik.

Sumber daya manusia adalah penentu keberhasilan suatu organisasi. Oleh sebab itu, kebutuhan utama organisasi adalah karyawan yang mampu berprestasi, memiliki motivasi tinggi, dan mau bekerja sebaik mungkin demi kepentingan organisasi tersebut. Masalah yang sering muncul dalam organisasi saat ini adalah kurangnya perhatian terhadap aspek manusiawi ( Yukl, 1998 ).

Berkaitan dengan hal itu, hal yang perlu disadari oleh karyawan adalah kerja yang dilakukan bukan hanya sekedar untuk memperoleh gaji atau upah yang tinggi

saja tetapi juga memikirkan tentang peningkatan kualitas dan kuantitas dari dirinya sendiri dan tempatnya bekerja karena kepuasan kerja merupakan ukuran keberhasilan karyawan dalam bekerja yang secara tidak langsung juga merupakan keberhasilan tempat dimana mereka bekerja. ( Wijono. S, 2002 ).

Bila ingin memahami dari perilaku karyawan, seorang manajer atau pimpinan harus dapat menciptakan kondisi – kondisi yang mendukung kenyamanan dan kegairahan kerja, sehingga dengan kondisi tersebut karyawan dapat merasakan adanya kepuasan kerja sehingga sekaligus dapat meningkatkan kualitas dan kuantitas organisasi itu sendiri.

Salah satu gejala yang paling meyakinkan dari rusaknya kondisi dalam suatu organisasi adalah rendahnya kepuasan kerja ( Davis & Newstrom, 1985 ). Gejala tersebut biasanya tersembunyi di belakang pemogokan liar, pelambanan kerja, mangkir, dan pergantian pegawai. Gejala itu mungkin juga merupakan bagian dari keluhan, rendahnya prestasi, rendahnya kualitas produk, penerimaan yang dilakukan pegawai, masalah disipliner, dan berbagai kesulitan lain.

Sebaliknya, kepuasan kerja yang tinggi diinginkan oleh para manajer karena dapat dikaitkan dengan hasil positif yang mereka harapkan. Kepuasan kerja yang tinggi merupakan tanda organisasi yang dikelola dengan baik dan pada dasarnya merupakan hasil manajemen perilaku yang efektif. Kepuasan kerja adalah ukuran proses pembangunan iklim manusia yang berkelanjutan dari suatu organisasi.

( Davis & Newstrom, 1985 ).

Kenyataan tersebut semakin memperkuat asumsi bahwa pengelolaan sumber daya manusia dalam organisasi merupakan kunci untuk memperbaiki kinerja dan kesiapan menghadapi perubahan di abad 21. Salah satu hal penting yang dapat disorot secara lebih mendalam adalah proses meningkatkan kepuasan kerja pada karyawan di Indonesia secara khusus. Seringkali orang menganggap bahwa memperhatikan kepuasan kerja adalah suatu pemborosan dan akan memanjakan karyawan, mereka tidak berfikir secara jangka panjang apa yang akan diperoleh atau yang akan dihasilkan apabila suatu perusahaan memiliki karyawan-karyawan yang merasa puas dalam bekerja di organisasi tersebut. Banyak permasalahan yang dapat ditanggulangi dengan cara menciptakan kondisi dimana karyawan merasakan kepuasan dalam bekerja. Steers dan Porter ( dalam As'ad, 2002 ) menunjukkan dengan jelas adanya hubungan antara tingkat kepuasan kerja dengan absensi, *turnover*, pemogokan liar, unjuk rasa, dan kemunduran organisasi. Semakin tinggi tingkat kepuasan kerja seseorang, semakin rendah kecenderungan ketidakhadiran karyawan, *turnover*, pemogokan liar maupun kemunduran organisasi.

Teori tentang hubungan manusia atau pendekatan sumber daya manusia mengusulkan bahwa karyawan yang puas merupakan karyawan yang produktif. Fungsi efektif organisasi membutuhkan dua hal, yaitu : ( a ) produksi dan distribusi dari produk dan pengelolaan keuntungan, dan ( b ) menjaga individu dan kelompok secara efektif bersama – sama untuk mencapai tujuan organisasi

( Roethlisberger; dalam Rosa. I. M & Himam. F, 2004 ). Produktivitas organisasi dapat dicapai melalui kepuasan karyawan dan perhatian terhadap kebutuhan fisik dan emosional karyawan ( Likert; dalam Rosa. I. M & Himam. F, 2004 ). Kepuasan dan sikap positif dapat dicapai melalui lingkungan sosial organisasi yang positif diantaranya mencakup komunikasi yang baik, autonomi, partisipasi dan saling percaya ( Argyris; dalam Rosa. I. M & Himam. F, 2004 ). Hal tersebut juga dibuktikan dalam penelitian Harter, dan kawan – kawan ( dalam Rosa. I. M & Himam. F, 2004 ) yang menyimpulkan bahwa peningkatan kepuasan karyawan dapat meningkatkan penghasilan unit-bisnis, termasuk profit.

Hal yang sama dikemukakan oleh Robbins ( 2001 ), bahwa para manajer seharusnya peduli akan tingkat kepuasan kerja dalam organisasi mereka sekurangnya dengan tiga alasan, yaitu : ( 1 ) ada bukti yang jelas bahwa karyawan yang tidak puas lebih sering melewatkan kerja dan lebih besar kemungkinan mengundurkan diri; ( 2 ) karyawan yang puas mempunyai kesehatan yang lebih baik dan usia yang lebih panjang; ( 3 ) kepuasan pada pekerjaan dibawa ke kehidupan karyawan diluar pekerjaan. Bagi manajemen, angkatan kerja yang puas akan memberikan produktivitas yang lebih tinggi karena gangguan yang lebih sedikit yang disebabkan oleh kemangkiran atau berhentinya karyawan yang baik, maupun rendahnya biaya medis dan asuransi jiwa. Disamping itu, ada manfaat bagi masyarakat pada umumnya, misalnya masyarakat dapat menikmati pelayanan ataupun produk yang lebih memuaskan serta tidak adanya aksi demonstrasi ataupun mogok kerja yang diakibatkan oleh ketidak puasan karyawan sehingga

masyarakat tidak terganggu dan dirugikan. Jadi tujuan kepuasan kerja yang tinggi untuk karyawan dapat memberi manfaat dari segi keuangan dan tanggung jawab sosial.

Dengan demikian kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting, karena terbukti besar manfaatnya baik bagi kepentingan individu, industri, dan masyarakat. Bagi individu, penelitian tentang sebab – sebab dan sumber – sumber kepuasan kerja memungkinkan timbulnya usaha – usaha peningkatan kebahagiaan hidup mereka. Bagi industri, penelitian mengenai kepuasan kerja dilakukan dalam rangka usaha peningkatan produksi dan pengurangan biaya melalui perbaikan sikap dan tingkah laku karyawannya. Selanjutnya, masyarakat tentu akan menikmati hasil kapasitas maksimum dari industri serta naiknya nilai manusia dalam konteks pekerjaan ( As'ad, 2002 ).

Maslow ( dalam As'ad, 2002 ) mengatakan bahwa setiap individu mempunyai kebutuhan dasar yang pemunculannya sangat tergantung dari kepentingan individu. Kebutuhan tersebut dapat digolongkan dalam lima tingkatan. Teori ini biasa disebut *need Hierarchy theory*. Kelima tingkatan itu secara berurutan adalah kebutuhan fisik, kebutuhan akan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan akan harga diri, dan kebutuhan untuk beraktualisasi diri. Seseorang tidak akan memiliki rasa aman bila kebutuhan fisiknya belum terpenuhi. Sedangkan kebutuhan sosial belum akan dimiliki bila kebutuhan rasa aman belum dipenuhi, begitu seterusnya. Permasalahan dalam perusahaan akan berkurang bila pihak manajemen dapat mengerti dimana tingkat kebutuhan yang

diperlukan karyawan yang harus dipenuhi. Hal ini secara langsung maupun tidak langsung akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Kepuasan kerja merupakan salah satu unsur yang ada pada setiap bidang pekerjaan. Tanpa adanya kepuasan kerja seseorang tidak akan bekerja seperti yang diharapkan. Sehingga tujuan organisasi ( dalam As'ad, 2002 ) menyatakan, kepuasan kerja menyangkut cara kerja seseorang karyawan menyesuaikan dirinya dengan kondisi dan situasi kerja. Penyesuaian diri berhubungan dengan interaksi sosial, baik antara sesama karyawan, dengan atasan, maupun antara karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya.

Salah satu penyebab rendahnya ketidakpuasan kerja adalah karena kurangnya jaminan program kesehatan dan keselamatan kerja yang dilakukan dalam suatu perusahaan. Berbagai perubahan yang terjadi membuat perusahaan tidak dapat memilih tetapi harus berfikir kembali tentang tuntutan jaminan program kesehatan dan keselamatan bagi karyawan. Karyawan memiliki pekerjaan yang lebih berat, tekanan waktu yang lebih, tuntutan untuk tetap belajar dan melangkah lebih cepat dalam menghadapi perubahan. Saat ini pemimpin harus tahu bagaimana cara memotivasi karyawan untuk menjaga *performance* ( unjuk kerja ) tetap pada level puncak. Oleh sebab itu program jaminan kesehatan dan keselamatan kerja sangat penting diterapkan dalam perusahaan yaitu untuk meningkatkan kepuasan sehingga kinerja kerja menjadi lebih meningkat, dan tercapainya hasil produksi yang diinginkan.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa dari jumlah kecelakaan kerja yang terjadi, secara umum dapat dikualifikasi bahwa kecelakaan yang disebabkan oleh kesalahan manusia (unsafe action ) sebesar 78 %, yang disebabkan kondisi berbahaya dari peralatan (unsafe condition) sebesar 20 %, dan faktor lainnya sebesar 2 %. Hasil penelitian itu membuktikan bahwa perilaku manusia merupakan penyebab utama terjadinya kecelakaan di tempat kerja. Padahal, kecelakaan kerja yang terjadi dapat mengakibatkan korban jiwa, cacat, kerusakan peralatan, menurunnya mutu dan hasil produk, terhentinya proses produksi, kerusakan lingkungan, yang pada akhirnya akan merugikan semua pihak. Dalam skala besar, akibat kecelakaan kerja yang banyak terjadi dan besarnya jumlah kerugian yang diderita perusahaan, secara kumulatif akan pula merugikan perekonomian sosial ( Syamsuddin, 2008 ).

Terungkap juga bahwa lingkungan yang ada sering kali kurang membantu tenaga kerja untuk mengoptimalkan proses produksi dan prestasi kerja. Keadaan suhu, kelembaban, dan kondisi udara banyak yang mengganggu kenyamanan kerja. Penerangan yang penting untuk melakukan kerja sering diabaikan, akibatnya sering timbul kelelahan mata dan berakibat pada menurunnya tingkat efisiensi. Intensitas bunyi banyak melebihi 85 dB ( A ) sehingga tidak saja mengganggu proses produksi dan prestasi kerja tapi juga sudah sampai pada taraf yang membahayakan tenaga kerja. Lingkungan kerja sering dipenuhi debu, uap, gas atau asap yang bisa mengganggu kesehatan, keselamatan dan produktivitas

kerja. Nilai ambang batas ( ' NAB ) belum banyak dipahami, ataupun kalau disadari, belum ada kemampuan untuk mengevaluasi dan mengadakan perbaikan lingkungan kerja. Suatu efek debu *Hibiscus* ternyata banyak terdapat keluhan – keluhan yang menunjukkan kurangnya kesenangan dan kenyamanan kerja pada tenaga kerja yang banyak berhubungan ( *Exposed* ) dengan debu. ( Suma'mur, 1996 ).

Menurut Departemen tenaga kerja & transmigrasi penerapan K3 ( kesehatan dan keselamatan kerja ) sebagai gerakan nasional. Ditargetkan pada tahun 2008, angka kecelakaan kerja bisa menurun sekitar 50 % dari tahun sebelumnya. Berdasarkan data terakhir angka kecelakaan kerja di Indonesia masih tergolong tinggi, meskipun cenderung turun dari tahun ke tahun. Tahun 2000 terjadi 98.902 kasus, tahun 2001 terjadi 104.774 kasus, tahun 2002 terjadi 103.804, tahun 2003 terjadi 105.846 kasus, tahun 2004 terjadi 95.418 kasus, tahun 2005 terjadi 99.023 kasus, tahun 2006 terjadi 95.624 kasus dan semester pertama tahun 2007 terjadi sebanyak 37.845 kasus ( Sumardoko, 2008 ).

Penyebab terjadinya kecelakaan kerja juga tidak dapat terlepas dari kurangnya kesadaran karyawan untuk meningkatkan kesehatan dan kedisiplinan kerja bagi diri dan lingkungannya, sehingga perusahaan harus bisa mengantisipasinya dengan cara memberikan jaminan kesehatan dan keselamatan kerja. Kesehatan dan keselamatan kerja memberikan perasaan aman dalam bekerja. Adanya suatu jaminan atas keselamatan dan kesehatan akan membuat karyawan mendapat perlindungan dari segala ancaman kecelakaan dalam

menjalankan tugas keamanan bagi karyawan atas kelangsungan kerjanya, kesejahteraan, jaminan hari tua, dan pelayanan kesehatan dalam bekerja. Dengan adanya berbagai tuntutan sehubungan dengan masalah kesehatan dan keselamatan kerja, maka perusahaan harus memenuhi tanggung jawabnya dalam memberikan perlindungan pada karyawan dengan melakukan program – program tentang kesehatan dan keselamatan kerja. Oleh sebab itu pemerintah memberikan jaminan kepada karyawan dengan menyusun undang – undang tentang kecelakaan tahun 1947 nomor 33, yang dinyatakan berlaku tanggal 6 januari 1951, yang disusul dengan peraturan pemerintah tentang pernyataan berlakunya peraturan kecelakaan tahun 1947 ( PP No. 2 tahun 1948 ), merupakan bukti tentang disadarinya arti penting keselamatan kerja di dalam perusahaan ( Ranupandojo & Husnan, 2002 ).

Jaminan kesehatan dan keselamatan kerja pada karyawan sangat perlu, hal ini dikarenakan apabila karyawan merasa bahwa perusahaan tidak mampu memberikan ketenangan, keamanan dan kenyamanan dalam bekerja, maka mereka pun akan bekerja dengan perasaan kuatir, tidak mampu berkonsentrasi dengan baik yang pada akhirnya ada ketidak puasan sehingga menurunkan produktivitas kerja. Sebagai manusia, tenaga kerja mempunyai watak, temperamen serta karakter yang berbeda – beda, sehingga cepat memberikan reaksi terhadap permasalahan dan lingkungan kerja mereka secara sensitif, hal ini merupakan masalah yang paling rumit dan paling sukar untuk diperkirakan karena sebagai tenaga kerja mereka mempunyai latar belakang dengan bermacam – macam

perbedaan seperti tingkat pendidikan, pengalaman, budaya, nilai dan tujuan hidup yang akan memberikan suasana kehidupan kerja yang beragam.

Dalam perusahaan keberhasilan para karyawan yang memuaskan dapat dicapai sepenuhnya bilamana tenaga kerja memiliki kemampuan yang benar – benar sesuai dengan pekerjaannya. Tidak adanya kesesuaian antara kemampuan, ketrampilan, tuntutan dan kepribadian karyawan dengan sifat – sifat yang ada dalam pekerjaan akan mempengaruhi terjadinya stres kerja dan gangguan kesehatan para karyawan ( Tasmara, 2002 ).

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat diasumsikan bahwa program kesehatan dan keselamatan kerja yang ada dalam perusahaan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan sehingga tercapai hasil dan produktivitas yang cukup baik.

Pertanyaan penelitian yang diajukan dalam penelitian ini adalah, “ apakah ada hubungan antara persepsi karyawan terhadap program kesehatan dan keselamatan kerja dengan kepuasan kerja karyawan ?” Namun hal tersebut perlu dibuktikan secara empiris. Oleh karena itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : Hubungan Antara Persepsi Karyawan Terhadap Program Kesehatan Dan Keselamatan Kerja Dengan Kepuasan Kerja Karyawan.

## **B. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian yang ingin dicapai penulis adalah :

1. Untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara persepsi karyawan terhadap program kesehatan dan keselamatan kerja dengan kepuasan kerja karyawan.
2. Untuk mengetahui tingkat persepsi karyawan tentang program kesehatan dan keselamatan kerja pada karyawan.
3. Untuk mengetahui tingkat kepuasan kerja pada subyek penelitian.
4. Untuk mengetahui peran persepsi karyawan terhadap program kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.
5. Untuk mengetahui aspek – aspek persepsi program kesehatan dan keselamatan kerja yang dominan terhadap kepuasan kerja pada karyawan.

### **C. Manfaat Penelitian**

Manfaat yang akan diperoleh dari hasil penelitian ini adalah :

1. Berdasarkan informasi yang diperoleh dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan praktis bagi pimpinan perusahaan bagaimana meningkatkan kepuasan kerja dan perlu tidaknya dilakukan perbaikan di perusahaan tersebut.
2. Secara praktis, hasil penelitian yang diperoleh dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi pimpinan perusahaan agar dapat meningkatkan program kesehatan dan keselamatan kerja karyawan agar tercipta kepuasan kerja pada karyawan sehingga tercapai produktivitas kerjanya.

3. memberikan sumbangan bagi ilmuwan psikologi, serta pengembangan pada disiplin ilmu psikologi industri mengenai keterkaitan persepsi program kesehatan dan keselamatan kerja dengan kepuasan kerja karyawan.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**