

**HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI TERHADAP PROGRAM
KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA DENGAN
PRODUKTIVITAS KERJA PADA KARYAWAN
PT. KRAKATAU STEEL CILEGON**

NASKAH PUBLIKASI



Diajukan oleh :

ALLIFIA DIANNIAR
F 100 080 144

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

2013

**HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI TERHADAP PROGRAM
KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA DENGAN
PRODUKTIVITAS KERJA PADA KARYAWAN
PT. KRAKATAU STEEL CILEGON**

NASKAH PUBLIKASI

**Diajukan Kepada Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta
Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Dalam Mencapai
Derajat (S-1) Psikologi**

Diajukan oleh :

ALLIFIA DIANNIAR

F 100 080 144

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

2013

**HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI TERHADAP PROGRAM
KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA DENGAN
PRODUKTIVITAS KERJA PADA KARYAWAN
PT. KRAKATAU STEEL CILEGON**

Diajukan oleh :

ALLIFIA DIANNIAR

F 100 080 144

Telah disetujui untuk dipertahankan

Di depan Dewan Penguji

Telah Disetujui Oleh :

Pembimbing Utama



Drs. Mochammad Amir, M.Si

Surakarta, 23 Februari 2013

**HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI TERHADAP PROGRAM
KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA DENGAN
PRODUKTIVITAS KERJA PADA KARYAWAN
PT. KRAKATAU STEEL CILEGON**

Yang diajukan oleh :

ALLIFIA DIANNIAR

F 100 080 144

Telah disetujui untuk dipertahankan di depan Dewan Penguji
Pada tanggal 23 Februari 2013
Dan dinyatakan telah memenuhi syarat.

Penguji Utama

Drs. Mochammad Amir, M.Si

Penguji Pendamping I

Yudhi Satria, S.E S.Psi M.Si

Penguji Pendamping II

Dra. Zahrotul Uyun, M.Si



Surakarta, 23 Februari 2013

Universitas Muhammadiyah Surakarta



Yuwono, S.Psi, M.Si

**HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI TERHADAP PROGRAM
KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA DENGAN
PRODUKTIVITAS KERJA PADA KARYAWAN
PT. KRAKATAU STEEL CILEGON**

Allifia Dianniar
Drs. Mohammad Amir, M.Si
Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta
allifia.dianniar@gmail.com

Abstraksi

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara Persepsi terhadap Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja dengan Produktivitas Kerja, Peranan Persepsi terhadap Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja dengan Produktivitas Kerja, Tingkat Persepsi terhadap Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja pada perusahaan dan Tingkat Produktivitas kerja karyawan pada perusahaan. peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Krakatau Steel Cilegon bagian Pabrik *Cold Rolling Mill* (Pabrik Baja Lembaran Dingin). Sampel diambil sebanyak 92 karyawan. Alat ukur yang digunakan adalah skala persepsi terhadap program keselamatan dan kesehatan kerja dan metode dokumentasi produktivitas kerja. Kemudian dianalisis menggunakan SPSS 15.0 *for windows*. Penelitian ini menunjukkan bahwa ada hubungan yang sangat signifikan antara Persepsi terhadap Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dengan Produktivitas kerja, Sumbangan efektif Persepsi terhadap Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja dengan produktivitas kerja sebesar 61%, ditunjukkan oleh koefisien determinan (r^2) = 0,610 artinya masih terdapat 39% dari variabel lain yang dapat mempengaruhi persepsi terhadap program keselamatan dan kesehatan kerja diluar variabel produktivitas kerja, kategorisasi Persepsi terhadap Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja pada karyawan PT. Krakatau Steel tergolong sedang yang ditunjukkan dari rerata empirik (RE) sebesar 95,87 dan rerata hipotetik (RH) sebesar 87,5 dan kategorisasi produktivitas kerja pada karyawan PT. Krakatau Steel tergolong sedang yang ditunjukkan dari rerata empirik (RE) sebesar 62,25.

Kata Kunci: Persepsi Terhadap Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Dengan Produktivitas Kerja.

Pendahuluan

Perkembangan industri di Indonesia saat ini berlangsung sangat pesat dan menuntut perusahaan harus mampu bertahan dan berkompetisi. Salah satu hal yang dapat ditempuh perusahaan khususnya PT. Krakatau Steel agar mampu bertahan dalam persaingan yang ketat yaitu dengan meningkatnya produktivitas kerja. Hal ini terbentur dengan adanya sumber daya manusia, maka tenaga kerja sangat berperan dalam menentukan tercapainya tujuan perusahaan.

Untuk menciptakan tenaga kerja yang berkualitas tentunya tidak dengan begitu saja dapat diperoleh perusahaan. Pada umumnya tujuan perusahaan adalah memperoleh laba serta adanya kontinuitas kelancaran dalam menjalankan usahanya. Kemajuan PT. Krakatau Steel didukung oleh produktivitas kerja karyawan yang tinggi, hal ini dapat dilihat dari produksi baja lembaran dingin (*Cold Rolling Mill*) yang dihasilkan pada tahun 2011 tiap bulannya mencapai ± 40.000 ton sesuai target perusahaan. Akan tetapi di bulan April dan Mei produksi baja

lembaran dingin mengalami penurunan produksi sebesar ± 25.000 ton dikarenakan perusahaan mengalami kerugian yang disebabkan kerusakan pada alat produksi dan kurangnya tenaga kerja karena karyawan mengalami penurunan kondisi fisik sehingga produksi tersendat dan perusahaan mengalami kerugian.

Wexley dan Yuki (1997) mengatakan Produktivitas kerja karyawan dari suatu perusahaan memegang peranan yang sangat penting. Karena maju mundurnya perusahaan sangat tergantung pada naik turunnya produktivitas kerja karyawan. Seorang karyawan yang melakukan suatu jenis pekerjaan tertentu dapat dipastikan akan memperoleh hasil. Hasil adalah *output* akan produksi dari suatu aktivitas kerja. Produksi atau produktivitas adalah dua hal yang mempunyai hubungan yang erat dan merupakan masalah yang pokok dalam perusahaan. Produksi merupakan suatu usaha untuk menghasilkan barang atau jasa, sedangkan produktivitas berkaitan erat sebagai cara pencapaian tingkat

produksi. Produktivitas akan berbeda di masing-masing perusahaan sesuai dengan kondisi, potensi dan kekurangan serta harapan-harapan yang dimiliki oleh perusahaan yang bersangkutan dalam jangka pendek dan jangka panjang.

Persepsi tentang program keselamatan dan kesehatan kerja adalah proses psikologis yang memungkinkan individu untuk menginterpretasikan, menilai dan mendiskriminasikan tentang suatu program yang terdapat di lingkungan kerja atau tempat kerja dimana penerapan program tersebut dapat mencegah timbulnya penyakit akibat kerja, kerusakan atau kerugian, kejadian yang tak diduga dan tidak dikehendaki sehingga dapat mengacaukan proses yang telah diatur dari suatu aktivitas kerja (Fauzia dkk, 2000).

Karyawan yang dapat bekerja dengan Produktivitas tinggi, dengan kenyamanan dan keamanan saat bekerja, akan berpengaruh terhadap pendapatan dan tumbuh kembang perusahaan, sehingga bukan hanya tujuan organisasi dapat tercapai, tetapi upah karyawan dapat pula

bertambah karena Produktivitas kerja karyawan. (Anggraini, 2008)

Salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah keselamatan dan kesehatan kerja. Perusahaan perlu memelihara kesehatan para karyawan, dimana kesehatan disini menyangkut kesehatan fisik maupun mental. Program kesehatan kerja dapat dilakukan dengan penciptaan lingkungan kerja yang sehat yang menunjuk pada kondisi yang bebas dari gangguan fisik, mental atau emosi atau rasa sakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja. Penciptaan lingkungan kerja yang sehat secara tidak langsung akan mempertahankan atau bahkan meningkatkan produksi (Tulus, 1992).

Setiap karyawan mempersepsikan apa yang ditangkap dari lingkungan melalui alat indera. Akan tetapi ada perbedaan persepsi antara individu satu dan lainnya. Sehingga, dengan adanya perbedaan persepsi ini perilaku yang di tampilkan oleh tiap karyawan akan berbeda.

Menurut Harold (2003) persepsi seseorang juga ditentukan oleh kebutuhan-kebutuhan mereka. Salah satu kebutuhan yang diinginkan karyawan di lingkungan kerja adalah kebutuhan akan rasa aman pada saat melakukan pekerjaan. Hal ini dapat terpenuhi bila di perusahaan tempat mereka bekerja ada Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3).

Berdasarkan rumusan masalah tersebut peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul : “Hubungan antara Persepsi Terhadap Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja dengan Produktivitas kerja”.

Menurut Sedarmayanti (2001) produktivitas kerja adalah cara menghasilkan atau meningkatkan hasil barang dan jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumber daya secara efisien. Oleh karena itu produktivitas kerja sering diartikan sebagai rasio antara keluaran dan masukan dalam satuan waktu tertentu.

Produktivitas kerja lebih ditekankan pada ukuran daya guna

dalam melaksanakan pekerjaan. Oleh karena itu, daya guna dalam bekerja yang berarti produktivitas kerja, yang mengandung aspek-aspek sebagaimana dijelaskan oleh Sedarmayanti (2001) meliputi : (1) Lingkungan kerja, yaitu suatu kondisi keadaan dimana terdapat aktivitas orang-orang atau karyawan guna mencapai suatu tujuan. (2) Teknologi, yaitu suatu sistem ataupun peralatan guna menunjang sebuah pekerjaan dalam proses pencapaian suatu tujuan. (3) Tingkat penghasilan, yaitu hasil yang diperoleh seseorang sebagai balas jasa atau kompensasi dari pekerjaannya sesuai dengan tingkat atau jenis pekerjaannya. (4) Kesempatan berprestasi, yaitu peluang bagi setiap karyawan untuk meningkatkan kemampuan agar lebih baik dari sebelumnya yang diberikan oleh pihak perusahaan. (5) Keterampilan, langkah-langkah yang kita kuasai karena kita melatihnya secara terus menerus. (6) Jaminan sosial, seluruh sistem perlindungan dan pemeliharaan kesejahteraan sosial bagi seluruh karyawan yang diselenggarakan oleh perusahaan.

Menurut Sedarmayanti (2001) Faktor-faktor yang mempengaruhi Produktivitas Kerja adalah (1).Sikap mental, berupa: motivasi kerja disiplin kerja dan etika kerja (2).Pendidikan (3).Keterampilan (4).Manajemen (5).Hubungan Industrial Pancasila (6).Tingkat Penghasilan (7).Gizi dan Kesehatan. (8).Jaminan Sosial (9).Lingkungan dan Iklim Kerja dengan lebih baik menuju kearah peningkatan produktivitas. (10).Sarana Produksi (11).Teknologi (12). Kesempatan Berprestasi

Persepsi terhadap Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah pandangan karyawan terhadap apa yang diberikan perusahaan yang bertujuan supaya karyawan terjaga dan terjamin keselamatan dan kesehatan kerjanya. Persepsi disini tidak lepas dari respon kognitif yang mana suatu bentuk usaha untuk memahami pertama apa yang dipikirkan orang sewaktu mereka dihadapkan pada stimulus *persuasif*, dan bagaimana fikiran serta proses kognitif yang berkaitan menentukan apakah mereka mengalami perubahan sikap

dan sejauh mana perubahan itu terjadi (Azwar, 2010).

Ada dua aspek yang digunakan untuk mengatasi masalah K3, yaitu *Safety Psychology dan Industrial Clinical Psychology* (Miner dalam Ilham, 2002). *Safety Psychology* menitikberatkan pada usaha mencegah kecelakaan itu terjadi, dengan meneliti kenapa dan bagaimana kecelakaan terjadi. *Industrial Clinical Psychology* menitikberatkan pada kinerja karyawan yang menurun.

Menurut Saksono (1997) faktor-faktor yang mempengaruhi Persepsi tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), meliputi persepsi tentang 1. Tata Ruang Kerja, 2. Pakaian kerja, 3. Alat Pelindung Diri (APD), meliputi (a) Pelindung mata, (b) Sepatu pengaman, (c) Sarung tangan, dan (d) Pelindung hidung (masker), 4. Lingkungan Kerja yang meliputi (a) Udara, (b) Suara dan (c) Pencahayaan.

Bagi suatu perusahaan produktivitas kerja perusahaan merupakan hal terpenting bagi kelangsungan hidup perusahaan. Bila

suatu perusahaan ingin berkembang dengan pesat perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang mampu meningkatkan produksi di perusahaan.

Setiap karyawan mempersepsikan apa yang ditangkap dari lingkungan melalui alat indera. Akan tetapi ada perbedaan persepsi antara individu satu dan lainnya. Sehingga, dengan adanya perbedaan persepsi perilaku yang di tunjukan oleh tiap karyawan akan berbeda.

Persepsi tentang program keselamatan dan kesehatan kerja adalah proses psikologis yang memungkinkan karyawan untuk menginterpretasikan, menilai dan mendiskriminasikan tentang suatu program yang terdapat di lingkungan kerja atau tempat kerja dimana penerapan program tersebut dapat mencegah timbulnya penyakit akibat kerja, kerusakan atau kerugian, kejadian yang tak diduga dan tidak dikehendaki sehingga dapat mengacaukan proses yang telah diatur dari suatu aktivitas kerja (Fauzia dkk, 2000).

Salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja

adalah keselamatan dan kesehatan kerja. Perusahaan perlu memelihara kesehatan para karyawan, dimana kesehatan disini menyangkut kesehatan fisik maupun mental. Penciptaan lingkungan kerja yang sehat secara tidak langsung akan mempertahankan atau bahkan meningkatkan produksi (Tulus, 1992).

Karyawan yang dapat bekerja dengan Produktivitas tinggi, dengan kenyamanan dan keamanan saat bekerja, akan berpengaruh terhadap pendapatan dan tumbuh kembang perusahaan, sehingga bukan hanya tujuan organisasi dapat tercapai, tetapi upah karyawan dapat pula bertambah karena Produktivitas kerja karyawan. (Anggraini, 2008)

Berdasarkan uraian di atas dapat diambil kesimpulan bahwa program keselamatan dan kesehatan kerja dapat berjalan dengan baik apabila ditunjang dengan adanya peran karyawan dalam mempersepsikan pentingnya program K3, misalnya kesadaran karyawan untuk tidak ceroboh dalam bekerja. Apabila karyawan dapat melaksanakan maka karyawan dapat

mencapai keadaan kerja yang menguntungkan dan semua itu tidak terlepas dari adanya pemberian program K3. Tetapi jika karyawan mempunyai penilaian negatif tentang program K3 akan mengakibatkan rendahnya produktivitas kerja dan menurunnya produksi.

Berdasarkan teori yang telah dikemukakan di atas, maka penulis mengemukakan hipotesis dalam penelitian ini adalah: "Ada hubungan positif antara Persepsi terhadap Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dengan Produktivitas kerja, Semakin positif Persepsi Karyawan tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), semakin tinggi pula Produktivitas kerja".

Metode Penelitian

Populasi penelitian ini adalah karyawan PT. Krakatau Steel Cilegon bagian Pabrik *Cold Rolling Mill* (Pabrik Baja Lembaran Dingin) yang berjumlah 617 orang. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 92 orang yang diambil dari 15% jumlah keseluruhan subjek.

Skala yang digunakan dalam penelitian ini yaitu skala Persepsi terhadap program keselamatan dan

kesehatan kerja yang mengacu pada aspek-aspek dikemukakan oleh (Miner dalam Ilham, 2002), dan data produktivitas kerja di ambil dari metode dokumentasi PT. Krakatau Steel Cilegon pada tahun 2011.

Hasil Dan Pembahasan

Berdasarkan hasil perhitungan teknik analisis *product moment* dari *Pearson* yang ditunjukkan oleh nilai koefisien korelasi ($r = 0,781$, ($p = 0,000$ ($p < 0,01$)). Hasil ini menunjukkan ada hubungan positif yang sangat signifikan antara persepsi terhadap program keselamatan dan kesehatan kerja dengan produktivitas kerja pada karyawan PT. Krakatau Steel. Semakin tinggi persepsi terhadap program keselamatan dan kesehatan kerja maka semakin tinggi pula produktivitas kerja.

Dari hasil penelitian Anggraini (2008) Selain faktor *internal* seperti pemahaman individu, lingkungan kerja sebagai faktor *eksternal* juga mempengaruhi proses persepsi. Stimulus yang datang dari lingkungan sangat mempengaruhi seseorang dalam melakukan persepsi. Persepsi para karyawan yang positif

tentang K3, dapat menjadi gambaran bahwa lingkungan kerja sangat mendukung pekerjaan karyawan. Akan tetapi, karena ada sebagian yang masih memiliki persepsi dalam kategori cukup lingkungan kerja juga dapat menjadi salah satu faktor yang membuat persepsi karyawan kurang positif.

Agar karyawan mempunyai produktivitas kerja diperlukan adanya hubungan dan lingkungan kerja sama yang baik antara pihak perusahaan dan pihak karyawan. Hal ini sesuai dengan pendapat Sedarmayanti (2001) yang mengatakan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas adalah sikap mental, pendidikan, keterampilan, manajemen, hubungan industrial pancasila, tingkat penghasilan, gizi dan kesehatan, jaminan sosial/ program K3, Lingkungan kerja dan sarana produksi. Jaminan sosial yang diberikan oleh suatu organisasi kepada pegawainya dimaksudkan untuk meningkatkan pengabdian dan semangat kerja. Apabila jaminan sosial karyawan mencukupi maka akan dapat menimbulkan kesenangan

bekerja, sehingga mendorong pemanfaatan kemampuan yang dimiliki untuk meningkatkan produktivitas kerjanya.

Persepsi terhadap program Keselamatan dan kesehatan kerja dapat berjalan dengan baik apabila ditunjang dengan adanya peran serta karyawan, misalnya kesadaran karyawan untuk bertingkah laku hati-hati dalam bekerja. Apabila karyawan dapat melaksanakan semua itu maka mereka akan mencapai target produksi dan menguntungkan bagi perusahaan. Hal ini memungkinkan karyawan memberikan persepsi yang positif tentang pentingnya program keselamatan dan kesehatan kerja sehingga produktivitas kerja dapat tercapai.

Kesimpulan Dan Saran

Berdasarkan hasil analisis data penelitian, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

Ada hubungan positif yang sangat signifikan antara persepsi terhadap program keselamatan dan kesehatan kerja dengan produktivitas kerja, Peranan atau Sumbangan efektif

Persepsi terhadap Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja dengan produktivitas kerja sebesar 61%, ditunjukkan oleh koefisien determinan (r^2) = 0,610, Tingkat Persepsi terhadap Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja pada karyawan PT. Krakatau Steel tergolong sedang, hal ini dapat ditunjukkan dari rerata empirik (RE) sebesar 95,87 dan rerata hipotetik (RH) sebesar 87,5, Tingkat produktivitas kerja pada karyawan PT. Krakatau Steel tergolong sedang, hal ini ditunjukkan dari rerata empirik (RE) sebesar 62,25.

Berdasarkan dari kesimpulan diatas, maka dapat diberikan saran-saran sebagai berikut :

1. Bagi pimpinan perusahaan
2. Bagi Ilmuwan Psikologi

Daftar Pustaka

Anggraini, Siska. 2008. Hubungan antara persepsi tentang keselamatan dan Kesehatan kerja (K3) dengan produktivitas kerja Pada pekerja bagian perakitan di CV. Mitra dunia Palletindo Tempeh-Lumajang. Skripsi (*tidak diterbitkan*). Malang. Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Malang.

Azwar, Saifudin. 2010. *Sikap manusia teori dan pengukurannya*. Yogyakarta :

Pustaka Pelajar.

- Fauzia, .2000. Hubungan antara Persepsi terhadap pelaksanaan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja dengan Prestasi Kerja Karyawan pada PT Sari Warna Alsi. *Skripsi (tidak diterbitkan)*. Surakarta. Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Ilham. 2002. Analisis Hubungan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) dengan Motivasi Kerja Karyawan di PT. Good Year Indonesia. *Skripsi (tidak diterbitkan)* Fakultas Teknologi Pertanian, Institut Pertanian Bogor, Bogor.
- Saksono, Slamet. 1997. *Administrasi Kepegawaian*. Yogyakarta : Kanisius
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung : Mandar Maju.
- Tulus, Agus. 1992. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Gramedia Pustaka utama.
- Wexley, Handoko, Yuki, Robins, R, Schemerhom 1997. *Kepuasan Kerja Karyawan*. <http://www.wikipedia.org/>. Diakses 16 November 2012 pukul 20.00 WIB.