

Pengaruh persepsi kondisi lingkungan kerja, sikap terhadap keselamatan dan kesehatan kerja: suatu studi perusahaan industri marmer di propinsi Lampung

Fauzi Mihdar, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=81905&lokasi=lokal>

Abstrak

ABSTRAK

Permasalahan yang hendak dijawab melalui penelitian ini mencakup tiga hal, yaitu: (1) Kecenderungan kadar persepsi terhadap kondisi lingkungan kerja, sikap terhadap program K-3, serta tindakan keselamatan dan kesehatan kerja karyawan, khususnya pada perusahaan industri marmer di Propinsi Lampung; (2) Perbedaan persepsi, sikap, dan tindakan kerja karyawan; (3) Hubungan antara persepsi, sikap dan tindakan kerja karyawan.

Populasi sasaran adalah seluruh karyawan bagian produksi pada perusahaan industri marmer yang ada di Propinsi Lampung. Penarikan sampel dilakukan dengan teknik acak stratifikasi. Analisis data berikut pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan statistika parametrik, yaitu: Analisis Varians Satu Jalan, serta Analisis Regresi dan Korelasi.

Beberapa temuan dari penelitian ini mengungkapkan bahwa:

(1) Kadar persepsi terhadap kondisi lingkungan kerja yang dimiliki oleh karyawan perusahaan industri marmer pada dasarnya dapat dikategorikan ada pada taraf positif. Ini berarti, menurut pemahaman dan/ atau penilaian mereka, kondisi lingkungan kerja tempat dimana mereka bekerja telah diberikan arti penting dalam kaitannya dengan penciptaan kenyamanan, ketenangan, keamanan, maupun kegairahan kerja. Selanjutnya, apabila persepsi karyawan ini dilihat menurut perbedaan usia, tingkat pendidikan maupun pengalaman kerja, indikasinya menunjukkan bahwa:

- a. Tidak ada perbedaan kadar persepsi terhadap kondisi lingkungan antara kelompok karyawan berusia dibawah 35 tahun dengan kelompok karyawan berusia 35 tahun atau lebih.
- b. Dilihat menurut perbedaan tingkat pendidikan maupun pengalaman kerja, ternyata terdapat perbedaan kadar persepsi karyawan terhadap kondisi lingkungan kerja antara kelompok karyawan berpendidikan SMTP dengan yang berpendidikan SMTA. Pada kelompok karyawan berpendidikan SMTP kadar persepsi yang dimiliki dapat dikategorikan ada pada taraf positif, sedang pada kelompok berpendidikan SMTA ada pada taraf sangat positif. Dilihat menurut perbedaan pengalaman kerja, terlihat bahwa pada kelompok karyawan berpengalaman kerja 10 tahun atau lebih ada pada taraf sangat positif.

(2) Kadar sikap terhadap program K-3 yang dimiliki karyawan perusahaan industri marmer pada dasarnya dapat dikategorikan ada pada taraf positif. Ini berarti, menurut keyakinan maupun penilaian emosional mereka program K-3 dianggap sebagai sesuatu yang bermakna dan diterima sebagai sesuatu yang menyenangkan. Dilihat dari aspek kecenderungan bertindak, positifnya kadar sikap karyawan tersebut, mengandung arti pola kerja mereka cenderung untuk bekerja sesuai dengan tuntutan program K-3.

(3) Dilihat menurut perbedaan usia, pendidikan formal, maupun pengalaman kerja, ternyata terdapat perbedaan kadar sikap terhadap program K-3 antara kelompok karyawan berusia dibawah 35 tahun dengan yang berusia 35 tahun atau lebih, antara kelompok karyawan berpendidikan SMTP dengan yang berpendidikan SMTA. Demikian pula antara kelompok karyawan berpengalaman kerja dibawah 10 tahun dengan yang berpengalaman kerja 10 tahun atau lebih. Pada kelompok karyawan berusia dibawah 35 tahun, atau berpendidikan SMTP, atau berpengalaman kerja dibawah 10 tahun ternyata .kadar sikap yang dimilikinya ada pada taraf negatif, sedang pada kelompok karyawan berusia 35 tahun lebih, atau berpendidikan SMTA, atau berpengalaman kerja 10 tahun ke atas ternyata kadar sikapnya ada pada taraf positif.

(4) Kadar tindakan K-3 karyawan pada dasarnya dapat dikategorikan ada pada taraf positif. Ini berarti, pola perilaku kerja mereka dalam melaksanakan pekerjaannya cenderung untuk memperhatikan tuntutan program K-3. Dilihat menurut perbedaan usia, tingkat pendidikan formal maupun pengalaman kerja, ternyata ada perbedaan kadar tindakan K-3 antara kelompok karyawan berusia dibawah 35 tahun dengan yang berusia 35 tahun atau lebih, antara kelompok karyawan berpendidikan SMTP dengan yang berpendidikan SMTA, demikian pula antara kelompok karyawan berpengalaman kerja dibawah 10 tahun dengan yang berpengalaman kerja 10 tahun atau lebih. Pada kelompok karyawan berusia dibawah 35 tahun atau kelompok karyawan berpendidikan SMTP, atau kelompok karyawan berpengalaman kerja dibawah 10 tahun, ternyata kadar tindakan K-3 yang dimilikinya ada pada taraf negatif, sedang pada kelompok karyawan berusia 35 tahun ke atas, atau kelompok karyawan berpendidikan SMTA, atau kelompok karyawan berpengalaman kerja diatas 10 tahun, ternyata kadar tindakan K-3 yang dimilikinya ada pada taraf positif.

(5) Ada hubungan yang nyata dan positif antara persepsi terhadap kondisi lingkungan, sikap terhadap program K-3 dengan tindakan K-3 karyawan. Dilihat secara serempak derajat keeratan hubungan antara persepsi, sikap dengan tindakan K-3 berada pada taraf tinggi. Temuan ini memberikan indikasi, bahwa tinggi rendahnya kadar tindakan K-3 karyawan secara positif dipengaruhi oleh tinggi rendahnya kadar persepsi terhadap kondisi lingkungan kerja dan oleh kadar sikap terhadap program K-3. Besarnya kontribusi variabel persepsi dan sikap terhadap tindakan K-3 karyawan adalah sebesar 34,94 persen.

(6) Dilihat secara tunggal, derajat hubungan antara persepsi dengan tindakan K-3 adalah positif rendah, antara sikap dengan tindakah K-3 positif tinggi, dan antara persepsi dengan sikap positif rendah

(7) Dilihat menurut perbedaan usia, secara serempak derajat keeratan hubungan antara persepsi dan sikap dengan tindakan K-3 cenderung lebih kuat pada kelompok karyawan berusia 35 tahun atau lebih daripada kelompok karyawan berusia dibawah 35 tahun. Kontribusi variabel persepsi dan sikap terhadap tindakan K-3 karyawan pada kelompok yang disebut pertama adalah sebesar 42,09 persen sedangkan pada kelompok kedua sebesar 30,94 persen. Kecenderungan yang sama juga terjadi apabila dilihat secara tunggal.

(8) Dilihat menurut perbedaan tingkat pendidikan formal, secara tunggal maupun serempak, ternyata pengaruh persepsi, sikap terhadap tindakan K-3 tampak lebih kuat pada kelompok karyawan berpendidikan SMTA daripada kelompok karyawan berpendidikan SMTP. Secara serempak kontribusi variabel persepsi

dan sikap terhadap tindakan K-3 karyawan pada kelompok karyawan berpendidikan SMTA adalah sebesar 37,98 persen, sedangkan pada kelompok karyawan berpendidikan SMTP adalah sebesar 20,65 persen.

(9) Dilihat menurut perbedaan pengalaman kerja, secara tunggal maupun serempak indikasinya menunjukkan bahwa pengaruh persepsi dan sikap terhadap tindakan K-3 tampak lebih kuat pada kelompok karyawan berpengalaman kerja 10 tahun atau lebih daripada kelompok karyawan berpengalaman kerja dibawah 10 tahun. Besarnya kontribusi variabel persepsi dan sikap terhadap tindakan K-3 pada kelompok karyawan berpengalaman kerja 10 tahun atau lebih adalah sebesar 55,46 persen; sedang pada kelompok karyawan berpengalaman kerja dibawah 10 tahun berkisar antara 20,47 sampai 31,55 persen.

Implikasi yang diperoleh dari hasil penelitian ini mengisyaratkan bahwa dalam rangka untuk menumbuhkan dan meningkatkan kadar tindakan K-3 sebagai pola perilaku kerja karyawan kearah yang lebih positif, maka pola pembinaannya perlu memperhatikan perbedaan dalam usia, tingkat pendidikan formal, maupun pengalaman kerja yang dimiliki karyawan. Khususnya untuk kasus karyawan perusahaan industri marmer yang ada di Propinsi Lampung, pola pembinaan yang diberikan hendaknya lebih ditekankan pada kelompok karyawan berusia muda, berpendidikan SMTP dan kurang memiliki pengalaman kerja pada perusahaan industri marmer.