

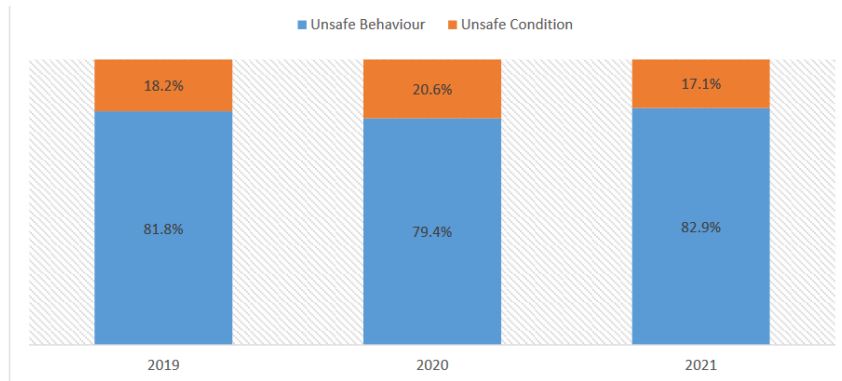
BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Setiap karyawan yang bekerja, secara tidak langsung memiliki risiko mengalami kecelakaan di tempat kerjanya. Kecelakaan kerja yang terjadi merupakan hal yang buruk bagi karyawan itu sendiri maupun bagi organisasi dimana karyawan bekerja. Oleh sebab itu maka risiko-risiko yang berpotensi memunculkan kecelakaan kerja harus diminimalisir. Hal ini penting untuk dilakukan dengan tujuan agar karyawan merasa aman dan nyaman saat bekerja. Di sisi yang lain, tingkat keselamatan kerja yang tinggi akan memberikan pengaruh pada peningkatan hasil kerja karyawan.

Memahami akan arti penting keselamatan kerja, maka setiap elemen dalam organisasi (perusahaan dan karyawan) harus melakukan berbagai macam usaha untuk meningkatkan tingkat keselamatan kerja. Heinrich *et al.* (1980) seperti dikutip Kamila (2017) menyatakan, kecelakaan kerja karena dua sebab umum yang utama yaitu: 1) Kondisi lingkungan kerja yang tidak aman, dan 2) Perilaku karyawan yang tidak bekerja secara aman di tempat kerja. Data penelitian Nationall Safety Council (NSC) tahun 2022 memberikan informasi bahwa pada tahun 2021, 82,9% kasus kecelakaan kerja di semua kategori industri disebabkan oleh perilaku karyawan yang bekerja secara tidak aman di tempat kerja (<https://www.nsc.org>). Berikut ini adalah matrikkulasi penyebab kecelakaan kerja selama periode tahun 2019 sampai dengan tahun 2021:



Sumber: (<https://www.nsc.org> (2022))

Gambar 1.1
Matrikuasi Penyebab Kecelakaan Kerja

Data NSC di atas memberikan informasi bahwa kecelakaan kerja dari seluruh jenis industri yang terjadi didominasi (82,9%) oleh perilaku karyawan yang bekerja secara tidak aman. Artinya faktor manusia adalah faktor penyumbang terbesar terjadinya kecelakaan kerja. Memahami akan arti penting sumber terjadinya kecelakaan kerja dalam sebuah perusahaan maka penting bagi pihak perusahaan untuk meminimalisir kecelakaan kerja yang terjadi oleh sebab perilaku karyawan yang tidak aman saat bekerja.

Banyak cara yang dapat dilakukan untuk meminimalisir kejadian kecelakaan kerja. Perhatian pada peran karyawan sebagai sumber informasi mengenai faktor-faktor penyebab atau penyumbang kecelakaan kerja adalah karyawan itu sendiri. Pihak manajemen dapat memperoleh informasi yang lebih valid mengenai kasus kejadian kecelakaan kerja yang terjadi dari sumber-sumber yang terpercaya yaitu dari karyawan yang mengalami kecelakaan kerja. Melalui peran serta karyawan dalam upaya peningkatan keselamatan kerja, pihak

manajemen melakukannya dengan meningkatkan partisipasi karyawan dalam program keselamatan kerja.

Hasil penelitian Ansori *et al.*, (2021) dan penelitian Basahel (2021) memberikan informasi bahwa partisipasi keselamatan (*safety participation*) merupakan salah satu aktivitas yang dapat dilakukan secara efektif untuk meningkatkan keselamatan dan keamanan kerja. Karyawan yang berperan serta (perpartisipasi) secara aktif dalam program pengembangan program keselamatan kerja memberikan sumbangan yang besar pada penurunan angka kecelakaan kerja.

Peningkatan partisipasi karyawan pada keselamatan kerja dipengaruhi oleh faktor motivasi keselamatan (Seo dan Lee, 2022; Subramaniam *et al.*, 2023)). Karyawan dengan tingkat motivasi keselamatan (*safety motivation*) yang tinggi akan selalu berusaha untuk bekerja secara aman dan turut serta berpartisipasi untuk meningkatkan keselamatan kerja bagi dirinya maupun bagi organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan dengan tingkat motivasi keselamatan yang tinggi akan memiliki kecenderungan yang tinggi pula dalam berpartisipasi pada peningkatan keselamatan kerja.

Selain motivasi keselamatan, faktor lain yang mempengaruhi partisipasi keselamatan adalah iklim keselamatan (*safety climate*). Shen *et al.*, (2017) dalam penelitiannya pada industri konstruksi memberikan bukti nyata bahwa iklim keselamatan yang baik dalam sebuah perusahaan konstruksi memberikan pengaruh positif pada peningkatan partisipasi keselamatan yang disumbangkan karyawan secara sukarela bagi organisasinya. Selain terhadap partisipasi keselamatan, iklim keselamatan juga memberikan pengaruh pada peningkatan motivasi keselamatan

(Basahel, 2021). Artinya, kemampuan sebuah perusahaan untuk menciptakan iklim keselamatan kerja yang baik memberikan pengaruh pada peningkatan motivasi akan keselamatan kerja bagi para karyawannya.

Faktor lain yang turut serta menyumbangkan peningkatan partisipasi keselamatan kerja adalah sikap keselamatan (Li *et al.*, 2019). Sikap keselamatan atau *safety attitude* merupakan kecenderungan seseorang untuk memberikan respon secara konsisten dalam bentuk memberikan dukungan atau tidak atas perhatian pada suatu obyek tertentu (Kreitner dan Kinicki, 2016). Melalui sikap yang semakin baik akan arti penting keselamatan maka karyawan akan secara aktif berperan serta (berpartisipasi) dalam program keselamatan kerja. Sikap pada keselamatan kerja yang tinggi juga menyumbangkan pengaruh pada peningkatan motivasi keselamatan (Sawhney, 2016). Artinya, pada saat karyawan memiliki sikap yang baik pada keselamatan kerja, maka karyawan akan termotivasi untuk meningkatkan keselamatan kerja.

Berkaitan dengan beberapa hal yang telah disampaikan di atas beserta buktik empirik penelitian terdahulu maka dapat dinyatakan ada hubungan antara *safety climate*, *safety attitude*, *safety motivation* dengan *safety participation*. Untuk mendukung peningkatan partisipasi karyawan dalam membangun keselamatan kerja maka pihak manajemen (organisasi) sebagai perusahaan memiliki kewajiban untuk membangun iklim keselamatan kerja dalam organisasi. Cara yang dapat dilakukan pihak manajemen adalah dengan memberikan prioritas penekanan pada aspek keselamatan dan kesehatan kerja, dengan memberikan dukungan fasilitas dalam bentuk sarana dan prasarana penunjang keselamatan kerja. Sebagai pelaku,

karyawan harus memiliki sikap yang baik akan arti penting keamanan dan keselamatan kerja. Karyawan dituntut untuk mentaati peraturan dan menjalankan prosedur keselamatan kerja yang telah ditetapkan perusahaan. Karyawan harus memperhatikan risiko-risiko yang mungkin timbul (kecelakaan kerja) sebagai dampak dari aktivitas kerja mereka. Karyawan harus menggunakan alat pelindung diri yang baik dan benar agar terhindar dari risiko kecelakaan kerja dan melakukan perawatan atau pemeriksaan secara rutin dari alat kerja yang digunakan. Hal ini dilakukan dengan tujuan alat pelindung diri yang digunakan dapat berfungsi secara maksimal. Selain itu, karyawan juga harus menambah bekal pengetahuan dan keterampilan yang berkaitan dengan keamanan dan keselamatan kerja.

Penciptaan iklim keselamatan kerja dan sikap pada keselamatan kerja yang semakin tinggi atau semakin baik akan memberikan pengaruh pada peningkatan motivasi karyawan dalam mengusahakan bekerja secara aman serta selamat. Keinginan untuk bekerja secara aman serta selamat, akan memberikan dorongan kepada karyawan untuk selalu mengusahakan hal-hal yang berkaitan dengan keselamatan kerja pada aktivitas kerjanya. Dorongan dalam diri karyawan yang tinggi mengenai arti penting keselamatan kerja memberikan pengaruh pada semakin tingginya partisipasi karyawan untuk menciptakan keselamatan kerja. Partisipasi karyawan dalam konteks keselamatan kerja diimplementasikan dalam diskusi-diskusi untuk lebih terlibat dalam penyelesaian masalah keamanan atau keselamatan kerja melalui penciptaan dan penerapan metode kerja baru yang lebih aman. Partisipasi karyawan dalam program keselamatan kerja juga dilakukan dengan mengambil tindakan dalam menghentikan aktivitas kerja yang mengancam

keselamatan dan melaporkan potensi-potensi kecelakaan kerja kepada pihak manajemen.

Peran keselamatan kerja untuk mendukung keberhasilan dalam bisnis menuntut setiap perusahaan untuk meningkatkan faktor keselamatan kerja. Hal ini juga berlaku bagi perusahaan yang bergerak dalam industri perkebunan kelapa sawit. Karakteristik pekerjaan pada industri perkebunan kelapa sawit memiliki tingkat risiko kecelakaan kerja yang cukup tinggi. Potensi risiko kecelakaan kerja pada industri perkebunan kelapa sawit antara lain adalah: 1) bahaya pengoperasian alat berat, 2) gangguan binatang liar seperti: digigit ular, 3) terpapar pestisida, 4) tertimpa buah atau pelepah saat pemanenan, 5) *Musculoskeletal Disorders* (MSDs) saat pengangkutan buah sawit ke tempat penampungan hasil (TPH) dan lain sebagainya. Beberapa hal tersebut adalah risiko-risiko yang mengancam para pegawai dalam industri perkebunan kelapa sawit. Dampak negatif dari pengabaian risiko-risiko tersebut tentunya akan merugikan karyawan maupun perusahaan. Oleh sebab itu maka karyawan maupun pihak manajemen harus meminimalisir risiko kecelakaan kerja yang mungkin terjadi.

Di Indonesia, ada banyak perusahaan yang bergerak dalam industri kelapa dan tersebar di beberapa provinsi seperti di Kalimantan Tengah. Dua besar perusahaan perkebunan kelapa sawit di Kalimantan Tengah adalah PT. First Lamandau Timber International (FLTI) dan PT Nirmala Agro Lestari (NAL) memiliki perhatian serius mengenai masalah keselamatan kerja. Hal ini karena pihak manajemen menyadari bahwa pekerjaan di industri perkebunan kelapa sawit memiliki tingkat risiko kecelakaan kerja yang tinggi. Meskipun telah menerapkan

standar keselamatan kerja yang baku, namun pada prakteknya, proses penerapan standar keselamatan kerja di perusahaan masih memiliki banyak kendala. Masalah yang biasa terjadi berkaitan dengan kecelakaan kerja diakibatkan dari perilaku kerja karyawan yang jauh dari perhatian aspek keamanan dan keselamatan kerja. Selain faktor perilaku kerja karyawan yang tidak aman, harus diakui pula bahwa pihak manajemen PT. FLTI dan PT. NAL belum mampu secara optimal untuk menciptakan iklim keselamatan yang baik. Untuk itu maka pihak manajemen PT. FLTI dan PT. NAL melakukan perbaikan dalam berbagai macam aspek yaitu perbaikan iklim keselamatan serta memberikan pengarahan kepada karyawan mengenai arti penting keselamatan dalam upaya memperbaiki sikap karyawan untuk bersedia bekerja dengan lebih aman. Beberapa hal yang dilakukan manajemen PT. FLTI dan PT. NAL berhubungan dengan peningkatan keselamatan kerja antara lain adalah dengan memberikan tambahan pelatihan dan pengetahuan mengenai keselamatan kerja. Selain itu, pihak manajemen PT. FLTI dan PT. NAL melalui peran pimpinan melakukan komunikasi dengan membuka saluran komunikasi langsung yang diadakan secara rutin untuk membahas kegiatan yang berhubungan dengan peningkatan keselamatan kerja. Peran pimpinan tersebut diharapkan akan mampu meningkatkan sikap karyawan dalam membangun keselamatan kerja.

Penelitian ini adalah penelitian adaptasi dengan melakukan modifikasi dari dua penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Ansori *et al.*, (2021) dan Basahel (2021) yaitu dengan membuat suatu permodelan baru yang melibatkan penggunaan variabel iklim keamanan, sikap keamanan, motivasi keamanan dalam

mempengaruhi partisipasi keamanan. Secara umum, penelitian ini ingin menguji bagaimana peran motivasi keselamatan dalam memediasi pengaruh iklim keselamatan dan sikap keselamatan terhadap partisipasi keselamatan.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijabarkan, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah *safety climate* berpengaruh positif terhadap *safety participation*?
2. Apakah *safety attitude* berpengaruh positif terhadap *safety participation*?
3. Apakah *safety climate* berpengaruh positif terhadap *safety motivation*?
4. Apakah *safety attitude* berpengaruh positif terhadap *safety motivation*?
5. Apakah *safety motivation* berpengaruh positif terhadap *safety participation*?
6. Apakah *safety motivation* memediasi pengaruh *safety climate* terhadap *safety participation*?
7. Apakah *safety motivation* memediasi pengaruh *safety attitude* terhadap *safety participation*?

1.3. Batasan Penelitian

Peneliti membuat batasan penelitian agar objek penelitian yang diteliti menjadi lebih fokus. Berikut merupakan batasan penelitian ini:

1. *Safety climate* didefinisikan Griffin dan Curcuruto (2016) sebagai persepsi bersama sehubungan dengan kebijakan, prosedur, dan praktik keselamatan dalam suatu organisasi.

2. *Safety attitude* didefinisikan Kundu, *et al.*, (2016) sebagai keyakinan, persepsi, dan nilai-nilai yang dipegang karyawan mengenai keselamatan di area kerja.
3. *Safety motivation* didefinisikan Ansori *et al.*, (2021) sebagai keinginan pekerja untuk menerapkan langkah-langkah keselamatan di area kerja.
4. *Safety participation* didefinisikan Griffin dan Curcuruto (2016) sebagai peran serta karyawan yang berkontribusi dalam membantu mengembangkan lingkungan yang mendukung keselamatan.

1.4. Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang dan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui:

1. Untuk mengetahui pengaruh *safety climate* terhadap *safety participation*.
2. Untuk mengetahui pengaruh *safety attitude* terhadap *safety participation*.
3. Untuk mengetahui pengaruh *safety climate* terhadap *safety motivation*.
4. Untuk mengetahui pengaruh *safety attitude* terhadap *safety motivation*.
5. Untuk mengetahui pengaruh *safety motivation* terhadap *safety participation*.
6. Untuk mengetahui peran *safety motivation* dalam memediasi pengaruh *safety climate* terhadap *safety participation*.
7. Untuk mengetahui peran *safety motivation* dalam memediasi pengaruh *safety attitude* terhadap *safety participation*.

1.5. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi beberapa pihak sebagai berikut:

1. Bagi acuan penelitian dengan topik yang sama

Hasil dari penelitian ini diharapkan digunakan sebagai acuan atau referensi bagi peneliti selanjutnya yang mengambil topik serupa yaitu mengenai dampak pengelolaan keamanan kerja karyawan dalam rangka membangun sikap, motivasi dan partisipasi karyawan untuk meningkatkan keamanan atau keselamatan dalam bekerja.

2. Bagi pengambil keputusan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan bagi pihak manajemen dalam rupa informasi dan bahan pertimbangan yang bermanfaat dalam pengambilan keputusan berkaitan usaha peningkatkan partisipasi karyawan untuk menjaga keamanan serta keselamatan kerja melalui peran motivasi dan sikap tentang keselamatan kerja. Pada tahap selanjutnya, pihak manajemen dapat mengambil keputusan yang berkaitan dengan kebijakan keselamatan kerja guna memberikan jaminan atau melindungi karyawan saat bekerja.

1.6. Sistematika Penulisan

BAB I: PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II: LANDASAN TEORI

Bab ini berisikan tentang uraian teoritis yang digunakan sebagai dasar teori yang mendukung penelitian ini, penelitian terdahulu, kerangka penelitian, dan hipotesis penelitian.

BAB III: METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini mencakup tempat dan waktu penelitian, populasi, sampel, teknik pengambilan sampel, metode pengumpulan data, metode pengukuran data, metode pengujian instrument penelitian, dan metode analisis data.

BAB IV: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini mencakup pembahasan mengenai analisis serta pengujian terhadap jawaban responden dari kuesioner yang dibagikan dan hasil yang diperoleh dalam penelitian.

BAB V: KESIMPULAN

Bab ini mencakup kesimpulan, implikasi manajerial, keterbatasan penelitian dan saran.