

## **Hubungan Budaya Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dengan Kepuasan Kerja**

### **Relationship of Work Safety And Health Culture With Work Satisfaction**

<sup>1</sup>Adni Rahmat Ramli, <sup>2</sup>Hasanudin Noor

*Fakultas Psikologi Universitas Islam Bandung, Jl. Tamansari No.1 Bandung 40116*

*email: <sup>1</sup>adnirr.ar@gmail.com, <sup>2</sup>hasanuddinnoor0611@gmail.com*

**Abstract** - PT. PLN Bandung is a company engaged in the field of electrical resources. Within the scope of the Network Service Area, there is a section on Work in Voltage (PDKB), which is a section that is responsible for distributing and maintaining electricity with a voltage of 20 kV. With risky work, of course, tools that protect the employees are needed. The Culture of Occupational Safety and Health is one of the important things in running the work in the PDKB section so that it continues to run smoothly and does not threaten the safety of employees. Employee safety is one of the things that guarantees employees at work. With certain guarantees, employees will feel safe and feel satisfied with the work done. The research method used was the correlational method of 18 PDKB section employees. The measuring instrument used was constructed by researchers based on Cooper's K3 Culture concept and job satisfaction based on Locke's concept of discrepancy theory. The statistical analysis technique used is Rank Spearman. The results showed that there was a strong enough relationship with a coefficient of 0.628 and a significance value of 0.01 between K3 culture and job satisfaction at PDKB section employees of PT. PLN Area Bandung. This means that the higher the frequency of K3 culture, the higher the perceived job satisfaction.

**Keywords:** PDKB, K3 Culture, safety, job satisfaction

**Abstrak** - PT. PLN Bandung merupakan perusahaan yang bergerak di bidang sumber daya listrik. Di dalam cakupan Area Pelayanan Jaringan, terdapat seksi Pekerjaan Dalam Keadaan Bertegangan (PDKB) yaitu suatu seksi yang bertugas dalam pendistribusian maupun pemeliharaan aliran listrik dengan tegangan 20 kV. Dengan pekerjaan yang beresiko tentu dibutuhkan alat-alat yang melindungi diri para pegawai. Budaya Keselamatan dan Kesehatan Kerja merupakan salah satu hal yang penting dalam berjalannya pekerjaan di seksi PDKB agar tetap berjalan dengan lancar dan tidak mengancam keselamatan para pegawai. Keselamatan para pegawai merupakan salah satu hal yang menjamin para pegawai dalam bekerja. Dengan jaminan yang pasti maka para pegawai akan merasa aman dan merasa puas dengan pekerjaan yang dilakukan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode korelasional terhadap 18 pegawai seksi PDKB. Alat ukur yang digunakan dikonstruksi oleh peneliti berdasarkan konsep Budaya K3 dari Cooper dan kepuasan kerja berdasarkan konsep teori diskrepansi dari Locke. Adapun teknik analisis statistik yang digunakan adalah Rank Spearman. Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya hubungan yang cukup kuat dengan nilai koefisien sebesar 0.628 dan nilai signifikansi 0.01 antara budaya K3 dan kepuasan kerja pada pegawai seksi PDKB PT. PLN Area Bandung. Hal ini berarti semakin tinggi frekuensi budaya K3 maka semakin tinggi pula kepuasan kerja yang dirasakan.

**Kata kunci:** PDKB, Budaya K3, keselamatan, kepuasan kerja

#### **A. Pendahuluan**

Budaya kerja merupakan cara pandang seseorang terhadap bidang yang ditekuninya dan prinsip-prinsip moral yang dimiliki, yang menumbuhkan keyakinan yang kuat atas dasar nilai-nilai yang diyakini, memiliki semangat yang tinggi. Berbagai macam jenis pekerjaan memiliki budaya masing-masing yang berbeda untuk setiap pekerjaannya, salah satunya adalah pekerjaan yang berbahaya dan beresiko mengancam nyawa. Untuk pekerjaan seperti ini dibutuhkan budaya kerja yang dapat membuat para pegawai memiliki keyakinan yang kuat atas dasar nilai-nilai yang diyakini dapat menjaga keselamatan mereka dalam bekerja. Perusahaan Listrik Negara (PLN) merupakan salah satu pekerjaan yang beresiko, perusahaan yang bergerak di bidang pemberdayaan energi terbesar di Indonesia. Perusahaan ini berada dibawah naungan Badan Usaha Milik Negara (BUMN), memberikan peranan penting bagi masyarakat Indonesia dalam pembangunan atau pergerakan roda ekonomi khususnya di bidang

industri dan manufaktur.

Setelah dilakukan prasurvey didapatkan bahwa Mengenai pekerjaan itu sendiri, pegawai beranggapan bahwa pekerjaan yang dilakukan di seksi PDKB ini sudah sesuai dengan minat mereka, kemampuan yang mereka miliki. Para pegawai merasa bahwa mereka sudah mengetahui jenjang karir mengenai peringkat golongan ketika bekerja di PT.PLN. Mengenai hal tersebut, pegawai beranggapan bahwa kenaikan jabatan selama ini sudah berlangsung sesuai dengan ketentuan. Pegawai mengatakan bahwa rekan kerja yang menjadi lingkungan sosial mereka dalam bekerja selalu bersifat kooperatif setiap kali melakukan pekerjaan yang dilakukan bersama. Dari beberapa hal yang dirasakan sudah sesuai dengan harapan para pegawai. Pengawasan dari atasan berupa sistem penilaian yang dilakukan setiap satu semester dianggap merugikan dan menjadi salah satu penghambat pegawai untuk mendapatkan peraih predikat *best employee* pegawai. Pegawai juga merasa bahwa ketika bekerja, mereka merasa aman, tidak takut dikeluarkan secara tiba-tiba atau tidak adanya jenjang karir yang pasti dalam bekerja. Selain itu, para pegawai juga merasa aman secara psikologis ketika bekerja, pegawai tidak merasa takut, para pegawai merasa aman dan terhindar dari ancaman-ancaman.

Pada tahun 2016 dan 2017 PT.PLN Area Bandung berhasil memenangkan penghargaan *Zero Accident* yang diberikan oleh Menteri Ketenagakerjaan Indonesia Muhammad Hanif Dhakiri. Di dalam perusahaan terdapat 40 *Standard Operational Procedure* (SOP) yang harus ditaati apabila sedang melakukan pekerjaan dengan keadaan bertegangan. Para pegawai sudah bekerja dengan cara mengikuti peraturan yang telah ditentukan sesuai dengan SOP Kerja dan IK. Menurut pengawas K3, apabila ditengah-tengah pekerjaan ada salah satu pegawai yang tidak menggunakan perangkat K3 sesuai aturan, pekerjaan akan langsung dihentikan. Pengawas juga tidak mengizinkan pegawai untuk bekerja apabila pegawai sedang sakit atau sedang mengalami cedera.

Menurut pegawai, adanya program K3 ini merupakan sesuatu yang harus tertanam di dalam diri semua orang, tidak hanya tenaga kerja listrik saja, setiap kegiatan teknik atau konstruksi harus dilengkapi oleh perangkat kerja yang memproteksi diri guna mengurangi resiko pekerjaan yang mungkin terjadi.

Berdasarkan fenomena-fenomena di atas, peneliti ingin mengetahui “Bagaimana keeratan hubungan antara Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dengan Kepuasan Kerja Pegawai di PT.PLN Area Bandung bagian jaringan?”

## **B. Landasan Teori**

E.A. Locke (1976) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai keadaan emosional menyenangkan yang dihasilkan dari penilaian pekerjaan seseorang dalam mencapai atau memfasilitasi pencapaian nilai-nilai pekerjaan seseorang. Sebaliknya, ketidakpuasan kerja adalah keadaan emosional yang tidak menyenangkan yang dihasilkan dari penilaian pekerjaan seseorang dalam pencapaian nilai-nilai pekerjaan seseorang yang terhambat. Kepuasan dan ketidakpuasan dilihat sebagai fungsi dari hubungan yang dirasakan antara tercapainya atau tidaknya harapan yang diinginkan dari nilai-nilai pekerjaan seseorang. Adapun karakteristik pekerjaan dalam kepuasan kerja diantaranya kompensasi, pengawasan, pekerjaan itu sendiri, teman-teman kerja, jaminan kerja, kesempatan berprestasi.

Cooper, (2002) menyatakan bahwa, budaya keselamatan merupakan interelasi dari tiga elemen, yaitu organisasi, pekerja, dan pekerjaan. Budaya merupakan “hasil dari interaksi yang memiliki banyak tujuan antara manusia (psikologi), pekerjaan (tindakan) dan organisasi (situasi); sedangkan budaya keselamatan merupakan tingkat usaha yang

dapat diamati yang mana semua anggota organisasi mengarahkan perhatian dan tindakan mereka pada meningkatkan keselamatan dalam sesuatu yang biasa dilakukan. Hal ini menunjukkan bahwa budaya keselamatan harus dilaksanakan oleh seluruh sumber daya yang ada, pada seluruh tingkatan dan tidak hanya berlaku untuk pekerja saja. Indikator pelaksanaan budaya keselamatan tergantung dari visi dan misi organisasi. Indikator tersebut tidak dapat ditetapkan dengan paten karena budaya merupakan suatu hal yang abstrak, di mana di setiap organisasi memiliki budaya yang berbeda. Budaya keselamatan dibentuk oleh komitmen manajemen, peraturan dan prosedur, komunikasi, keterlibatan pekerja, kompetensi, dan lingkungan sosial pekerja yang dapat dilihat dari persepsi pekerja (Cooper, 2002).

Berdasarkan beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa budaya Keselamatan dan Kesehatan Kerja merupakan suatu kepercayaan, sikap, perilaku, kemampuan dan kemauan secara bersama untuk mencapai derajat performansi sehat dan selamat dalam suatu organisasi. Berdasarkan definisi-definisi budaya K3 diatas, peneliti memilih definisi yang dijelaskan oleh Cooper (2002) sebagai pendekatan untuk pembuatan alat ukur. Cooper (2002) melihat aspek-aspek budaya K3 merupakan interelasi dari beberapa faktor yaitu Person (safety climate), Job, Situation. Faktor-faktor tersebut dijadikan sebagai indikator dalam penelitian ini dalam skala budaya keselamatan dan kesehatan kerja.

Budaya K3 dapat dilihat dari tiga komponen utama budaya keselamatan yaitu bersifat psikologis, situasional dan perilaku Cooper (2000), (dalam Vu & Cieri, 2015) yaitu:

1. Safety Climate, yaitu aspek psikologis pekerja terhadap K3 (psychological aspects, what people feel, what is believe);
2. Safety behavior Dimension, yaitu aspek perilaku K3 pekerja (behavioral aspects, what people do, what is done);
3. Safety Management System, yaitu aspek situasi atau organisasi yang berkaitan dengan K3 (situational aspects, what organizational has, what is said).

Menurut Cooper (2000 h,118) (dalam Vu & Cieri, 2015) ketiga komponen berinteraksi atau berhubungan secara timbal balik satu dengan yang lainnya dalam suatu interaksi dinamis secara terus menerus. Cooper (2000 h,121) menyarankan bahwa mungkin dilakukan dalam pengukuran budaya keselamatan dengan cara mengukur salah satu komponennya secara independen ataupun mengukur secara keseluruhan kombinasi komponen.

Menurut Cooper (2002) Secara rinci, iklim keselamatan menggambarkan bagaimana persepsi dan sikap para pekerja terhadap keselamatan kerja, mencerminkan budaya keselamatan di tempat kerja dan dapat diukur dengan menggunakan kuesioner.

Perilaku pekerja dapat diukur menggunakan behavioral checklist dengan cara mengobservasi perilaku kerja, dan organisasi dapat diukur melalui audit yang dilakukan oleh badan khusus yang mengatasi masalah sistem manajemen K3

Menurut Kurniasih dan Rachmadita (2013) Dalam konteks K3, istilah budaya hadir pada level yang lebih tinggi, sebagian berhubungan dengan kebijakan dan tujuan (input). Sedangkan istilah iklim perusahaan sering dipakai untuk menerangkan hasil (output) budaya keselamatan yang lebih terukur. Pengukuran tentang iklim keselamatan sendiri sebenarnya mengukur dimensi-dimensi budaya keselamatan dalam batas-batas tertentu.

Dari Cooper's Reciprocal Safety Culture Model dari dimensi safety climate dapat dijabarkan menjadi 11 dimensi, dimensi berikut ini menjadi fokus utama untuk memastikan keselamatan iklim organisasi saat ini. Masing-masing telah terbukti secara

jelas berkaitan dengan budaya keselamatan yang efektif. Dimensi yang dimaksud tersebut diantaranya : Komitmen manajemen, Tindakan manajemen, Komitmen pribadi terhadap keselamatan, Akibat dari kebutuhan kecepatan kerja, Persepsi terhadap level resiko, Keyakinan tentang penyebab kecelakaan, Pengaruh tekanan kerja, Efektifitas komunikasi keselamatan di dalam organisasi, Efektifitas prosedur darurat, Pentingnya pelatihan keselamatan orang dan komite keselamatan dalam suatu organisasi.

### C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Pada bab ini akan diuraikan hasil pengolahan data secara statistik dan pembahasan mengenai bagaimana hubungan antara Budaya Keselamatan dan Kesehatan Kerja dengan Kepuasan Kerja pegawai seksi Pekerjaan Dalam Keadaan Bertegangan (PDKB) PT.PLN Area Bandung. Pengolahan data yang dilakukan menggunakan korelasi Rank Spearman. Koefisien korelasi ( $r$ ) menunjukkan derajat korelasi antara variabel X dan variabel Y.

Hubungan antara Budaya K3 dengan Kepuasan Kerja pegawai seksi PDKB PT.PLN Area Bandung.

**Table 1.** Koefisien korelasi Budaya K3 dengan Kepuasan Kerja

Correlations				
			Budaya K3	Kepuasan Kerja
Spearman's rho	K3	Correlation Coefficient	1.000	.628**
		Sig. (2-tailed)	.	.005
		N	18	18
	Kepuasan Kerja	Correlation Coefficient	.628**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.005	.
		N	18	18

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan hasil tabel diatas, hasil analisis menunjukkan bahwa besarnya korelasi antara variabel Budaya K3 dengan Kepuasan Kerja pada pegawai seksi PDKB PT.PLN Area Bandung adalah  $r_s = 0.628$ . Berdasarkan tabel koefisien tingkat hubungan antar variabel dari Guilford hasil tersebut menunjukkan terdapat hubungan yang kuat antara Budaya K3 dengan Kepuasan Kerja pada pegawai seksi PDKB PT.PLN Area Bandung.

### Tabulasi Silang Budaya K3 dan Kepuasan Kerja

**Table 2.** Tabulasi silang budaya K3 dan Kepuasan Kerja

			Kepuasan Kerja		Total
			Rendah	Tinggi	
Budaya K3	Positif	Count	0	10	
		% of Total	0%	55,56%	55.56%
	Negatif	Count	8	0	
		% of Total	44,44%	0%	44.44%
Total		Count			
		% of Total	44,44%	55,56%	100.0%

Berdasarkan tabel diatas di dapatkan data bahwa sebanyak 8 pegawai merasakan kepuasan kerja yang rendah dan budaya K3 yang tidak sesuai, dan ada sebanyak 10 pegawai merasakan kepuasan kerja yang tinggi dan budaya K3 yang sesuai.

## **Pembahasan**

Berdasarkan hasil perhitungan statistika pada tabel di atas, diperoleh bahwa koefisien korelasi Rank Spearman antara Budaya K3 dengan kepuasan kerja terdapat hubungan sebesar  $rs = 0,628$ . Berdasarkan hasil tersebut dalam tabel Guilford yang menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki hubungan yang kuat. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan searah yang signifikan antara Budaya K3 dengan kepuasan kerja pada pegawai seksi PDKB PT.PLN Area Bandung karena angka korelasi bersifat positif (+). Artinya semakin positif Budaya K3 yang dipersepsikan oleh pegawai, maka semakin tinggi kepuasan kerja pada pegawai.

Hasil data menunjukkan bahwa pegawai seksi PDKB PT.PLN Area Bandung memiliki persepsi dan sikap yang sesuai dengan Budaya K3 menurut Cooper. Para pegawai menggambarkan persepsi mereka bahwa Sistem Manajemen K3 yang diterapkan di perusahaan telah menjamin keselamatan mereka dalam bekerja. Selain itu, alat pelindung diri juga tersedia lengkap di perusahaan.

Para pegawai menganggap bahwa tindakan-tindakan manajemen yang diberikan dirasakan dapat menjamin keselamatan mereka dalam bekerja. Para pegawai juga sudah memiliki komitmen didalam diri sendiri untuk tetap menjaga keselamatan dalam bekerja, dengan memahami penyebab-penyebab kecelakaan yang mungkin muncul dan perilaku apa saja yang harus dilakukan dan harus dihindari. Pegawai mengetahui setiap level resiko dari setiap pekerjaan yang dilakukan. Tekanan kerja untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dengan waktu yang cepat merupakan salah satu hal yang dirasakan mengancam keselamatan pegawai, namun dengan komitmen diri yang baik untuk menjaga keselamatan dan sistem manajemen K3 dari perusahaan dapat dijalankan dengan baik sehingga para pegawai dapat tetap bekerja tanpa mengalami kecelakaan yang merugikan.

Dengan adanya pengawas K3 yang berfungsi sebagai komite keselamatan di perusahaan, para pegawai menjadi lebih aman. Sarana dan prasarana dari perusahaan, seperti alat transportasi, alat komunikasi juga membuat para pegawai menjadi lebih mudah dalam bekerja sehingga tidak mengalami kesulitan ketika bekerja dan terhindar dari perilaku kerja yang beresiko mengancam keselamatan para pegawai.

Dengan Budaya K3 yang sesuai ini, para pegawai menjadi merasa terjamin dan merasa selalu aman dengan pekerjaan yang di lakukan saat ini. Terjamin artinya merasa aman dan terjauh dari bahaya yang dapat mengancam para pegawai. Para pegawai juga merasa aman dikarenakan adanya pengawas dan sistem manajemen yang mengatur jalannya pekerjaan agar tetap aman dan terhindar dari resiko yang berbahaya. Sebanyak 10 orang pegawai yang memiliki persepsi dan sikap terhadap budaya K3 yang sesuai juga mencapai kepuasan kerja yang tinggi, dan 8 pegawai yang memiliki persepsi dan sikap terhadap budaya K3 yang tidak sesuai, mencapai kepuasan kerja yang rendah.

Budaya K3 menurut Cooper (2002) menyatakan bahwa, budaya keselamatan merupakan interelasi dari tiga elemen, yaitu pekerja, pekerjaan dan organisasi. Berdasarkan penjelasan diatas para pegawai sudah memberikan persepsi dan sikap yang sesuai dengan budaya K3. Budaya K3 yang sesuai tersebut akan membuat para pegawai merasa terjamin, merasa aman dan merasa diawasi yang menimbulkan perasaan

emosional menyenangkan karena terfasilitasi pencapaian nilai-nilai yang diinginkan.

E.A. Locke (1976) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai keadaan emosional menyenangkan yang dihasilkan dari penilaian pekerjaan seseorang dalam mencapai atau memfasilitasi pencapaian nilai-nilai pekerjaan seseorang.

Berdasarkan penjelasan diatas, pada pegawai seksi PDKB PT.PLN Area Bandung ini , apabila para pegawai memberikan persepsi dan sikap terhadap Budaya K3 yang sesuai, maka akan menghadirkan kepuasan kerja yang tinggi pula bagi para pegawainya. Para pegawai merasa puas dikarenakan mereka merasa terjamin, merasa aman dan merasa terawasi ketika sedang melakukan pekerjaan, hal-hal tersebut termasuk ke dalam aspek kepuasan kerja menurut Locke. Berdasarkan hasil data tabel 4.2 tabulasi silang budaya K3 dengan kepuasan kerja menunjukkan bahwa sebanyak 8 pegawai atau sebesar 44% dari keseluruhan subjek penelitian menunjukkan sikap terhadap Budaya K3 yang negatif dan menunjukkan pula kepuasan kerja yang rendah. Selain itu, sebanyak 10 pegawai atau sebesar 55,56% menunjukkan sikap terhadap budaya K3 yang positif, menunjukkan juga kepuasan kerja yang tinggi. Kedua hal tersebut semakin memperkuat korelasi antara budaya K3 dengan kepuasan kerja

#### **D. Kesimpulan dan Saran**

##### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap pegawai seksi PDKB PT.PLN Area Bandung, dapat ditarik beberapa kesimpulan bahwa:

1. Terdapat hubungan yang positif dan kuat antara Budaya K3 dan Kepuasan Kerja pada pegawai seksi PDKB PT.PLN Area Bandung. Hubungan ini mengandung arti bahwa pegawai yang memiliki sikap Budaya K3 yang positif, akan merasakan kepuasan kerja yang tinggi.

##### **Saran**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, peneliti mengajukan beberapa saran sebagai berikut:

1. Saran untuk pengembangan penelitian  
Disarankan bagi peneliti lain yang berminat untuk melakukan penelitian mengenai budaya K3 dan Kepuasan kerja secara lebih mendalam dengan mengkaitkan dengan faktor-faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai. Dalam hal ini diharapkan jangkauan penelitian diperluas dan menjaring ukuran subjek penelitian yang lebih besar sehingga hasil cakupan penelitian lebih luas.
2. Saran untuk pegawai seksi PDKB PT.PLN Area Bandung  
Bagi pegawai seksi PDKB untuk meningkatkan serta mempertahankan Budaya K3 yang positif dengan cara mengikuti sistem manajemen K3 yang sudah ditetapkan oleh perusahaan berdasarkan keputusan pemerintah.
3. Saran untuk perusahaan  
Bagi perusahaan untuk meningkatkan serta mempertahankan budaya K3 dengan cara memperketat sistem manajemen K3 bagi pegawai agar keselamatan pegawai tetap terjaga. Untuk Area Pelayanan Jaringan lainnya agar menjadikan APJ Bandung sebagai model dalam bersikap Budaya K3 yang positif guna meningkatkan kepuasan kerja para pegawai seksi PDKB.

### **Daftar Pustaka**

- Cooper, D. (2000). Towards a model of safety culture. *Safety Science*, 36(2), (111-136).
- Cooper, D. (2002). *Safety Culture (A Model For Understanding and Quantifying Difficult Concept*. Hull: Applied Behaviour Sciences. (30-36)
- Locke, E. A. (1976). *The nature and causes of job satisfaction*. New York: John Wiley and Sons Hill.
- Nancy E. And Tyson. F Diana (2009). *Parental involvement in Middle School:*