

HUBUNGAN ANTARA JOB DEMANDS DENGAN PERSEPSI TERHADAP SAFETY PERFORMANCE PADA KARYAWAN DIVISI KAPAL PERANG PT PAL INDONESIA (PERSERO)

Achmad Sahron

Jurusan Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Surabaya,
achmadsahron160106664044@mhs.unesa.ac.id

Meita Santi Budiani

Jurusan Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Surabaya
meitasanti@unesa.ac.id

Abstrak

Safety performance karyawan menjadi salah satu faktor penting dalam keselamatan kerja di perusahaan, terutama bagi perusahaan yang bergerak dibidang konstruksi dan memiliki potensi kecelakaan kerja yang tinggi. Tuntutan pekerjaan yang tinggi terkadang membuat karyawan kurang fokus terhadap komponen keselamatan kerja yang ada. Metode penelitian yang dilakukan adalah metode kuantitatif. Instrumen penelitian dalam penelitian ini menggunakan koesioner dengan skala *Likert*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara job demands dengan persepsi terhadap safety performance pada karyawan di Divisi Kapal Perang PT PAL Indonesia (Persero). Penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling* dimana peneliti hanya melibatkan karyawan yang bekerja secara langsung di lapangan serta berstatus pekerja tetap. Penelitian ini melibatkan 73 orang dengan rincian 32 karyawan digunakan untuk tryout dan 41 karyawan digunakan untuk pengambilan data. Skala yang dibuat disusun berdasarkan teori masing-masing variabel dan dianalisis dengan menggunakan bantuan *software IBM SPSS 22 for windows*. Hasil penelitian ini dapat menunjukkan adanya hubungan yang positif dan signifikan antara *job demands* dengan persepsi terhadap *safety performance* pada karyawan Divisi Kapal Perang PT PAL Indonesia (Persero). Hubungan kedua variabel yang searah dapat diartikan bahwa semakin *tinggi job demands* maka semakin tinggi pula persepsi terhadap *safety performance* karyawan.

Kata Kunci: *job demands, safety performance, persepsi, karyawan*

Abstract

Employee safety performance is one of the important factors in work safety in companies, especially for companies engaged in construction and have a high potential for work accidents. High job demands sometimes make employees less focused on the existing work safety components. The research method used is a quantitative method. The research instrument in this study used a questionnaire with a Likert scale. This study aims to determine whether there is a relationship between job demands and perceptions of safety performance among employees in the PT PAL Indonesia (Persero) Warship Division. This study used a purposive sampling technique in which the researcher only involved employees who worked directly in the field and had permanent status. This study involved 73 people with details of 32 employees used for tryouts and 41 employees used for data collection. The scale made is compiled based on the theory of each variable and analyzed using the help of IBM SPSS 22 for windows software. The results of this study indicate that there is a positive and significant relationship between job demands and perceptions of safety performance in the PT PAL Indonesia (Persero) Warship Division employees. Unidirectional relationship between the two variables means that the higher the job demands, the higher the perception of employee safety performance.

Keyword: *Job demands, safety performance, perception, employees*

PENDAHULUAN

Persaingan industri di era globalisasi yang semakin hari semakin ketat membuat organisasi atau perusahaan dituntut untuk lebih kompetitif agar bisa bertahan. Persaingan tersebut tentunya harus didorong dengan pengoptimalan sumber daya

manusia yang di miliki perusahaan. Sedarmayanti (2009) menyatakan bahwa sumber daya manusia ialah hal-hal yang berkaitan dengan pembinaan, penggunaan, dan perlindungan sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan elemen

atau komponen utama dalam suatu organisasi apabila dibandingkan dengan elemen lain seperti modal, teknologi, dan uang (Hariandja & Marihot, 2002). Hal tersebut dikarenakan elemen - elemen lain dari organisasi yang mengendalikannya tidak lain adalah manusia itu sendiri.

Saat ini sudah banyak perusahaan yang menggunakan dan memanfaatkan mesin berteknologi tinggi dalam proses produksi guna meningkatkan produktifitas, efektivitas, dan efisiensi perusahaan. Penggunaan mesin berteknologi ini juga memiliki dampak yang tidak baik bagi karyawan apabila tidak mematuhi standart keamanan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Data dari BPJS Ketenagakerjaan tahun 2017 menunjukkan bahwa terdapat 80.392 kasus kecelakaan kerja di indonesia. Salah satu penyebab banyaknya kecelakaan kerja di indonesia ialah kurang optimalnya pengawasan, pelaksanaan, dan perilaku keselamatan dan kesehatan kerja (K3).

Salah satu organisasi yang memiliki resiko cukup tinggi ialah perusahaan yang bergerak di bidang konstruksi. Keselamatan kerja pada industri konstruksi merupakan hal yang sangat penting dan telah menjadi industri yang paling berbahaya terutama pada negara-negara berkembang (Cobley & Haupt, 1999; Ofori, 2000 dalam Mulyasari, 2013). Data Jamsostek pada tahun 2010 menunjukkan presentase sejumlah 32% dari total kecelakaan kerja yang terjadi di indonesia ialah pekerja yang berasal dari perusahaan yang bergerak pada bidang konstruksi. Tingginya angka statistik tentang kecelakaan kerja yang berasal dari industri konstruksi yang memiliki resiko yang cukup tinggi mengakibatkan pentingnya investigasi mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kecelakaan kerja agar dapat melindungi para pekerja (Abbe, Harvey, Laura, & Aghazeh, 2011).

Kecelakaan kerja sendiri dapat didefinisikan sebagai kejadian yang muncul akibat adanya serangkaian pekerjaan yang dapat menyebabkan kematian (berat) maupun luka-luka (ringan) (Mulyasari, 2013). Penanggulangan atau pencegahan secara dini terhadap kecelakaan kerja sangatlah penting. Salah satu penyebab timbulnya kecelakaan kerja ialah rendahnya iklim keselamatan (Vinodkumar & Bhasi, 2009).

Pemahaman karyawan terhadap aturan keselamatan kerja sangatlah penting karena akan mempengaruhi persepsi karyawan dalam hal keselamatan kerja. Persepsi tentang keselamatan kerja itulah yang nantinya akan di implementasikan

oleh karyawan ketika bekerja. Persepsi sendiri ialah proses yang digunakan oleh seseorang individu untuk memilih, mengorganisasi, serta menginterpretasi masukan-masukan informasi untuk menciptakan gambaran dunia yang memiliki suatu arti (Rangkuti, 2016). Reid dalam Nichols (2007) mendefinisikan persepsi sebagai operasi pikiran yang menjadikan tubuh pikiran independen dan kualitas-kualitas primer sebagai objek yang disengaja. Sementara Falkenstein (dalam Nichols, 2007) mendefinisikan persepsi sebagai kesan yang timbul pada subjek dihadapan objek. Sedangkan Rakhmat (dalam Sobur, 2003) menyatakan bahwa persepsi ialah pengalaman tentang objek, peristiwa, atau hubungan-hubungan yang diperoleh dengan menyimpulkan informasi dan menafsirkan pesan.

Peranan tenaga kerja sangat dibutuhkan untuk mendukung keberhasilan dalam pelaksanaan kecelakaan kerja serta untuk mengurangi kecelakaan kerja dengan cara menampilkan *safety performance* pada karyawan. *Safety performance* adalah performa pekerja yang mengutamakan keselamatan dalam bekerja dengan mengikuti kaidah-kaidah keselamatan dan kesehatan dalam bekerja yang berlaku (Saleh, 2017). *Safety performance* merupakan salah satu model perilaku keamanan kerja yang dikemukakan oleh Neal dan Griffin (1997 dalam Neal, Griffin, & Hart, 2000) yang didasarkan pada teori *job performance* (Borman & Motowidlo, 1993; Campbell, McCloy, Oppler, Sager, 1993 dalam Neal, Griffin, & Hart, 2000).

Safety performance memiliki komponen yang memperlihatkan dimensi-dimensi besar dari perilaku yang berkaitan dengan tugas yang telah diberikan (Brand, 2010). Model ini menggabungkan dua dimensi dari *safety performance* yakni kepatuhan dan partisipasi. Kepatuhan sendiri ialah keterlibatan dan kelekatan pada prosedur keselamatan serta melaksanakan pekerjaan dalam cara yang aman. Selain itu kepatuhan juga harus bisa mempersiapkan dan menggunakan peralatan pengamanan yang tepat dalam bekerja. Sedangkan partisipasi merupakan keterlibatan individu yang tidak langsung berhubungan dengan keselamatan individu saja, namun juga dapat mendukung terwujudnya lingkungan yang aman. Lingkungan yang aman ialah seperti menolong rekan kerja, meningkatkan program keselamatan dalam lingkungan kerja, menunjukkan inisiatif dalam hal keselamatan kerja, serta dapat memberikan usaha peningkatkan keselamatan kerja di dalam lingkungan pekerjaan,

ataupun hadir dalam pertemuan-pertemuan yang membahas tentang keselamatan kerja.

Pekerjaan dalam bidang membangun kapal (*shipbuilding*) merupakan salah satu pekerjaan konstruksi yang sangat rumit, dimana terdapat banyak sekali jenis pekerjaan yang harus dikerjakan secara sejajar. Proses dan *handling steel* membutuhkan fasilitas dan tempat yang luas baik untuk pembangunan kapal, penyimpanan peralatan material ataupun dalam proses produksi (Mulyasari, 2013). Baja (*Steel*) tidak hanya diterima, diinspeksi, disortir, ataupun disimpan, namun juga harus melalui proses peledakan (*blasting*), Pemotongan (*cutting*) dan pembentukan (*forming*) sesuai dengan desain yang telah dibuat. Selain itu baja (*steel*) kemudian melalui proses pengelasan (*welding*), fabrikasi panel (*panel fabrication*), perakitan blok (*block assembly*), pra-perlengkapan (*pre-outfitting*), perakitan besar (*grand assembly*), perutean pipa (*pipe routing*), AC (*air conditioning*), pemasangan kabel listrik (*electrical cable fitting*), persiapan permukaan (*surface preparation*) dan pelapisan (*coating*) (Sigit, 2016). Terdapat batas waktu antara *order* dan *delivery* sehingga apabila melewati batas waktu tersebut akan dikenai penalti yang sangat tinggi sehingga menekan setiap orang yang terlibat dalam industri pembangunan kapal agar bekerja sesuai target (Mulyasari, 2013). Karyawan yang sedang bekerja dalam kondisi tersebut, seringkali menyebabkan karyawan mengabaikan aspek-aspek keselamatan ketika bekerja, sehingga hal tersebut akan menyebabkan meningkatnya kecelakaan kerja di bidang industri konstruksi kapal (Barlas, 2012).

Salah satu perusahaan yang bergerak di bidang konstruksi perkapalan ialah galangan kapal yang berada di Ujung, Surabaya yakni PT. PAL Indonesia (Persero). PT. Penataran Angkatan Laut (PAL) Indonesia (Persero) adalah perusahaan milik Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak dibidang industri galangan kapal. Bisnis utama perusahaan ini adalah memproduksi kapal perang dan kapal niaga, memberikan jasa perbaikan dan pemeliharaan kapal, dan rekayasa umum dengan spesifikasi tertentu berdasarkan kebutuhan pelanggan. PT PAL INDONESIA (Persero) sebagai salah satu perusahaan strategis yang memproduksi alat utama sistem pertahanan Indonesia (alutsista) khususnya untuk TNI Angkatan Laut, keberadaan perusahaan ini tentu memiliki peranan penting dan strategis dalam mendukung pengembangan dan pemenuhan industri kelautan nasional.

Berdasarkan data kecelakaan kerja di PT PAL Indonesia (Persero) pada tahun 2017 sampai Oktober 2019, terdapat 30 kecelakaan kerja dengan rincian 9 karyawan tetap, 5 karyawan subkon, dan 16 karyawan kontrak. Sebagian besar kecelakaan kerja yang dialami oleh karyawan di PT PAL Indonesia (Persero) adalah pekerja yang berada di divisi produksi. Kecelakaan kerja yang terjadi pada divisi produksi diakibatkan karena adanya peralatan dan mesin-mesin yang berbahaya seperti benda-benda tajam, mesin untuk las, mesin untuk memotong baja, bahan kimia untuk cat dan lain-lain yang digunakan perusahaan untuk menunjang proses produksi. Oleh karena itu sangatlah penting bagi pekerja untuk melindungi diri dengan peralatan-peralatan keselamatan yang sudah ditentukan sesuai dengan standart yang ada.

Data kecelakaan kerja yang didapatkan oleh peneliti juga menunjukkan bahwa divisi kapal perang merupakan divisi produksi yang memiliki tingkat kecelakaan tertinggi antara tahun 2017 sampai Oktober 2019. Jenis-jenis kecelakaan yang terjadi di PT PAL Indonesia (Persero) khususnya di divisi-divisi produksi cukup beraneka ragam, seperti terkena listrik, sinar las, kecelakaan lalu lintas, tergores, terjepit, terjatuh, bahkan tertimpa peralatan konstruksi. Berdasarkan data assesment yang diberikan perusahaan kepada peneliti mengenai kecelakaan kerja yang terjadi di PT PAL Indonesia (Persero), sebagian besar faktor kecelakaan kerja diakibatkan oleh faktor *human error* atau faktor kesalahan pekerja. Berdasarkan data tersebut menunjukkan bahwa masih adanya kekurangan atas kesadaran karyawan dalam mematuhi aturan atau kaidah-kaidah keselamatan kerja yang berlaku.

PT PAL Indonesia (persero) sebagai salah satu perusahaan BUMN yang bergerak dibidang konstruksi kapal juga turut andil dalam pemenuhan alat utama sistem persenjataan (alutsista). TNI sendiri mempunyai program MEF (*Minimum Essential Force*) yang digagas oleh Presiden Susilo Bambang Yudhoyono pada tahun 2010 dan ditargetkan rampung tahun 2024 bertujuan untuk memenuhi dan mencapai kekuatan minimum TNI dalam menjaga kedaulatan negara. Dalam hal ini salah satu divisi di PT PAL Indonesia (Persero) yang turut andil pada pemenuhan MEF TNI khususnya dalam matra laut ialah Divisi Kapal Perang. Perusahaan ini sudah sejak lama memproduksi kapal perang untuk TNI Angkatan Laut. Berdasarkan wawancara dengan Staf SDM Divisi Kapal Perang PT PAL Indonesia (Persero) menyatakan bahwa

tahun ini dan tahun-tahun berikutnya akan banyak proyek yang dikerjakan oleh divisi kapal perang PT PAL Indonesia (Persero) yang dipesan oleh Kementerian Pertahanan. Selain mendapatkan pesanan dari Kementerian Pertahanan, PT PAL Indonesia (Persero) juga mendapatkan pesanan kapal perang dan kapal niaga dari berbagai negara.

Hasil wawancara dengan Staf K3LH Divisi Kapal Perang PT PAL Indonesia (Persero) menyatakan bahwa permasalahan yang dialami oleh pekerja yang pertama adalah keterlambatan pemberian APD (alat pelindung diri) yang wajib dipakai oleh pekerja terutama yang berada di bagian produksi seperti sarung tangan dan masker yang seharusnya setiap hari atau dua hari sekali harus diganti. APD sendiri terbagi menjadi menjadi APB Wajib (sepatu, helm, dan baju), APD Konsumable (sarung tangan, masker, dan lain-lain), dan NonKonsumable (cup gerindra, kacamata, dan lain-lain). Beliau juga menyatakan bahwa kebanyakan kecelakaan kerja terjadi karena *human error* dan karena karyawan meremehkan pekerjaan mereka seperti tidak memakai APD karena pekerjaan yang terbilang sebentar.

Hasil wawancara dengan Kepala Biro K3LH Divisi Kapal Perang mengatakan bahwa kecelakaan kerja yang terjadi diakibatkan oleh kurangnya kesadaran diri dari pekerja terhadap pemakaian APD dan prosedur keselamatan yang telah ditentukan perusahaan. Kepala Biro K3LH Divisi Kapal Perang PT PAL Indonesia (Persero) menyatakan bahwa setiap akan memulai bekerja, karyawan selalu diingatkan untuk mematuhi prosedur keselamatan kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan. Setiap satu atau dua bulan sekali perusahaan juga selalu memberikan sosialisasi tentang keselamatan dan kesehatan kerja pada seluruh karyawan, namun tetap saja masih ada karyawan yang kurang memiliki niat yang baik serta kesadaran diri tentang prosedur keselamatan kerja yang telah ditetapkan perusahaan sehingga bisa membuat kecelakaan kerja terjadi.

Pengambilan data pendahuluan dengan metode wawancara yang dilakukan pada 5 orang bagian produksi di Divisi Kapal Perang menunjukkan bahwa mereka mengakui bahwa ketika dalam bekerja terkadang mereka lupa untuk memakai beberapa APD (Alat Pelindung Diri). Dua dari lima orang yang diwawancara menyatakan bahwa mereka tidak menampik bahwa ada pekerja yang suka meremehkan pekerjaan dengan tidak menggunakan APD saat bekerja seperti sarung

tangan dan helm. Mereka juga mengatakan bahwa ketika ada rekan kerja yang lupa memakai APD, mereka akan menegurnya, akan tetapi salah satu dari 5 orang yang diwawancarai menyebutkan bahwa ketika rekan kerja yang tidak menggunakan APD dengan lengkap tersebut ditegur, respon yang diberikan ialah ada yang patuh dan menuruti saat ditegur namun ada pula yang tidak menghiraukan teguran tersebut. Beberapa dari mereka juga menjelaskan bahwa ketaatan dalam mematuhi peraturan tentang keselamatan kerja di perusahaan tersebut bisa terjadi karena memang pekerja tersebut sadar dengan adanya lingkungan yang berbahaya bagi mereka dan ada pula yang mematuhi peraturan tentang keselamatan tersebut karena takut adanya sanksi dari atasan.

Dari studi pendahuluan dengan metode wawancara yang dilakukan pada pekerja bagian produksi tersebut juga didapatkan informasi bahwa mereka bersyukur dengan banyaknya proyek kapal perang yang di beli oleh Kementerian Pertahanan. Namun mereka juga menjelaskan bahwa konsekuensi dari banyaknya proyek tersebut membuat tuntutan kerja mereka juga semakin meningkat, peningkatan tuntutan pekerjaan tersebut meliputi menyelesaikan pesanan pelanggan secara tepat waktu namun tetap mempertahankan kualitas yang baik. Mereka juga menjelaskan bahwa tidak jarang pula *deadline* yang telah dibuat oleh perusahaan sebelumnya tiba-tiba dimajukan, sehingga para pekerja terkadang harus bekerja lembur untuk memenuhi target perusahaan.

Beberapa karyawan menganggap tuntutan yang diberikan oleh perusahaan cukup wajar dikarenakan banyaknya proyek yang sedang dikerjakan oleh perusahaan. Mereka menilai bahwa hal tersebut tidak menjadi masalah selama perusahaan bisa menghargai kinerja mereka dengan baik. Namun ada juga karyawan yang mempersepsikan tuntutan yang diberikan oleh perusahaan terkadang membuat mereka merasa terbebani, seperti *deadline* yang tiba-tiba dimajukan.

Tuntutan kerja yang harus tercapai tepat waktu dan bahkan terkadang berubah, akan memunculkan beban kerja yang harus ditanggung karyawan terutama pada karyawan bagian produksi. Hasil wawancara dengan karyawan bagian produksi menjelaskan bahwa tuntutan dan beban kerja yang mereka dapatkan ketika bekerja mau tidak mau harus mereka kerjakan, hal tersebut dikarenakan sudah menjadi tanggung jawab mereka dalam bekerja di perusahaan tersebut. Untuk mampu

melaksanakan tuntutan pekerjaan yang dibebankan, seorang karyawan haruslah tetap disiplin dan mengikuti aturan-aturan perusahaan yang ditetapkan agar nantinya karyawan bisa melaksanakan pekerjaan sesuai dengan keinginan dan tujuan perusahaan.

Tuntutan kerja atau *job demands* ialah aspek fisik, psikologis, sosial atau organisasi dari pekerjaan yang membutuhkan upaya fisik atau psikologis, kognitif atau emosional yang konstan dan yang terkait dengan biaya fisiologis dan psikologis masing-masing (Bakker & Demerouti 2007). Sementara Peeters, Jonge, dan Taris (2014) mendefinisikan *job demands* sebagai tugas yang berhubungan dengan pekerjaan yang menempatkan persyaratan singkat atau terus menerus pada pekerja, dan membutuhkan upaya fisik dan psikologis untuk memenuhi tugas. Contoh tuntutan pekerjaan adalah beban kerja yang tinggi, tekanan waktu, lingkungan fisik yang tidak menguntungkan (Kebisingan, panas) dan interaksi yang menuntut secara emosional dengan klien (Korunka & Kubicek, 2017). Tuntutan pekerjaan yang umum termasuk kelebihan pekerjaan, ketidakamanan pekerjaan, konflik antar pribadi dan lain-lain. Memenuhi tuntutan ini membutuhkan upaya keras dari karyawan dan dapat mengakibatkan kelelahan dan stres (Loi, Liu, Lam, & Xu 2016).

Berdasarkan fenomena yang telah diuraikan diatas, peneliti tertarik untuk mengkaji lebih lanjut untuk mengetahui hubungan antara *job demand* dengan persepsi terhadap *safety performance* pada karyawan Divisi Kapal Perang PT. PAL Indonesia (Persero).

METODE

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini ialah dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif. Sugiyono (2016) mengemukakan bahwa metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *positivisme*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Menurut Sugiyono (2016), sampel ialah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling*. Teknik ini ditentukan berdasarkan pertimbangan dan kriteria-kriteria tertentu sesuai dengan tujuan penelitian. Sampel

yang dipilih adalah sampel yang di dasarnya pada kriteria-kriteria yang telah ditentukan oleh peneliti. Kriteria tersebut seperti karyawan yang terlibat langsung dalam proses produksi serta karyawan yang sudah menjadi pekerja tetap di Divisi Kapal Perang PT PAL Indonesia (Persero).

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini ialah dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif. Berdasarkan analisis di atas, maka peneliti menetapkan bahwa jumlah sampel pada penelitian ini berjumlah 76 orang. Dari 76 sampel tersebut 38 diantaranya digunakan untuk pretest atau *tryout* dan 38 sisanya digunakan untuk menjadi subjek penelitian.

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan angket atau kuesioner yang disebarkan secara langsung melalui staff personalia di divisi kapal perang PT PAL Indonesia (Persero). Instrumen penelitian dalam penelitian ini menggunakan koesioner dengan skala *Likert*. Skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2016). Skala ini terbagi dalam dua jenis, yaitu pernyataan *favorable* (f) dan pernyataan *unfavorable* (uf). Terdapat dua skala ukur yaitu untuk variabel Persepsi terhadap *job demands* dan variabel *safety performance*. Terdapat empat pilihan jawaban dalam masing-masing koesioner yang digunakan yaitu sangat setuju (SS), setuju (S), tidak setuju (TS), dan sangat tidak setuju (STS).

Penelitian ini menggunakan uji validitas dengan menggunakan analisis item, yaitu mengkoreksi skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah dari tiap skor butir. Jika ada item pernyataan yang tidak dapat memenuhi syarat, maka item pernyataan tersebut tidak bisa diteliti lebih lanjut. Menurut Sugiyono (2013), ada syarat yang harus dipenuhi oleh item pernyataan untuk bisa diteliti lebih lanjut yaitu harus memiliki kriteria-kriteria sebagai yaitu jika data validitas $\geq 0,3$ maka item-item pertanyaan dari kuesioner dapat dikatakan valid, sementara sebaliknya jika data validitas menunjukkan $< 0,3$, maka item-item pertanyaan dari kuesioner dapat dikatakan tidak valid.

Berdasarkan hasil uji coba pada skala yang telah dibuat kepada 32 responden, didapatkan nilai validitas dan nilai reliabilitas pada masing-masing skala yang telah diujikan. Penelitian ini menggunakan uji validitas dengan menggunakan analisis item, yaitu mengkoreksi skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah dari tiap

skor butir. Jika ada item pernyataan yang tidak dapat memenuhi syarat, maka item pernyataan tersebut tidak bisa diteliti lebih lanjut.

Jumlah aitem pada skala persepsi terhadap *safety performance* ialah sebanyak 36 butir aitem pernyataan. Berdasarkan uji validitas yang telah dilakukan variabel ini menghasilkan 23 pernyataan valid serta 13 pernyataan tidak valid. Sementara jumlah aitem pada skala *job demands* ialah terdiri dari 54 aitem, kemudian setelah dilakukan uji validitas menghasilkan sebanyak 28 butir pernyataan valid dan 26 pernyataan tidak valid.

Banyaknya aitem pernyataan tidak valid disebabkan karena banyaknya jumlah aitem yang ada. Banyaknya aitem yang ada juga membuat beberapa hasil kuesioner dari responden tidak valid dikarenakan menjawab dengan asal-asalan atau mencontoh rekan kerja yang lain. Hal ini diketahui ketika peneliti menyusun tabulasi data dapat terlihat pola jawaban yang sama dengan responden lain serta pola jawaban yang asal-asalan. Sebagian besar aitem yang gugur adalah aitem unfavorable. Aitem yang dibuat sudah mewakili setiap indikator dari masing-masing variabel, hal itu karena masih terdapat aitem yang valid pada setiap indikator.

Uji reliabilitas pada penelitian ini menggunakan teknik analisa *Alpha Cronbach* dengan bantuan SPSS 22.00 for Windows. Reliabilitas sendiri merupakan sebuah pengertian untuk menunjukkan bahwa instrument yang digunakan cukup dapat dipercaya sebagai alat pengumpul pada penelitian (Arikunto, 2006). Pada skala persepsi terhadap *safety performance* diperoleh nilai reliabilitas dengan *alpha cronbach* sebesar 0,855 sehingga variabel ini dapat dikatakan sangat reliabel karena nilai *alpha cronbach* (α) \geq 0,60. Kemudian pada skala *job demands* diperoleh nilai reliabilitas dengan *alpha cronbach* sebesar 0,810 dan dapat diartikan variabel ini juga sangat reliabel karena nilai *alpha cronbach* (α) \geq 0,60.

Ketentuan-ketentuan dalam mengukur reliabilitas juga perlu diperhatikan yaitu ketika nilai *Alpha Cronbach* $>$ 0,60 dapat diartikan bahwa susunan dari pernyataan atau pertanyaan yang diturunkan dari dimensi variabel adalah reliabel. Sementara sebaliknya ketika nilai *Alpha Cronbach* $<$ 0,60 dapat dikatakan bahwa susunan dari pernyataan atau pertanyaan yang diturunkan dari dimensi variabel dapat diartikan tidak reliabel.

Teknik analisis data diperlukan untuk bisa menentukan penerimaan atau penolakan dari hipotesis yang telah dikemukakan. Analisis data

sendiri ialah proses mengolah data yang didapatkan oleh peneliti untuk diartikan atau diterjemahkan menjadi hasil yang sesuai dengan kaidah ilmiah (Siyoto, Sandu & Sodik, 2015). Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis koefisien korelasi dengan menggunakan analisis *product moment correlation* dengan tahapan uji normalitas, uji linieritas, dan uji hipotesis. Analisis ini bertujuan untuk mengetahui hubungan atau korelasi antara dua variabel dengan sampel lebih dari 30 orang. Menurut Periantalo (2016), korelasi diartikan sebagai hubungan antar variabel yang memiliki skor yang bergerak dari 0 s.d. 1 yang menunjukkan bahwa nilai yang semakin mendekati 1, maka hubungan antara dua variabel semakin kuat dan sebaliknya, jika nilai mendekati 0, maka hubungan antara dua variabel semakin lemah.

Uji normalitas dilakukan untuk dapat melihat normalitas distribusi atas penyebaran data. Uji normalitas juga dilakukan untuk dapat mengetahui apakah data berasal dari populasi yang berdistribusi normal atau tidak (Noor, 2011). Penelitian ini menggunakan uji normalitas dengan menggunakan analisis *komogrov smirnov test*, dimana analisis ini memiliki syarat yaitu data dapat dikatakan berdistribusi normal apabila signifikan atau nilai probabilitasnya lebih dari 0,5 ($p > 0,05$) (Sugiyono, 2013).

Kemudian ialah uji linieritas, uji linieritas dibutuhkan oleh peneliti untuk dapat melihat korelasi atau hubungan antar variabel. Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang linear antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) (Siregar, 2014). Penelitian ini menggunakan uji linieritas menggunakan bantuan *software* SPSS versi 22.00 for windows. Sebaran data dapat dikatakan linier apabila hasil uji linieritasnya memiliki nilai signifikansi $>$ 0,05 dan sebaliknya data dikatakan tidak linier jika nilai signifikansi atau probabilitasnya $<$ 0,05 (Santoso, 2014). Uji linieritas pada penelitian menyatakan bahwa apabila *job demands* baik maka akan tercipta persepsi terhadap *safety performance* yang baik juga, begitupun sebaliknya apabila *job demands* buruk atau tidak baik maka akan tercipta persepsi terhadap *safety performance* yang buruk juga.

Uji hipotesis adalah suatu prosedur yang dilakukan dengan tujuan memutuskan apakah menerima atau menolak hipotesis nol. Dalam pengujian hipotesis keputusan bisa benar atau salah, sehingga menimbulkan resiko (Payadnya & Jayantika, 2018). Uji hipotesis pada penelitian ini

menggunakan teknik korelasi statistik yaitu korelasi *Product moment* dari Carl Pearson dengan bantuan program SPSS 22.00 for windows. Teknik korelasi *Product moment* ini digunakan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara variabel persepsi terhadap *safety performance* (X) dengan *job demands* (Y).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Deskripsi Data Penelitian

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui bagaimana hubungan antara *Job Demands* dengan Persepsi Terhadap *Safety Performance* pada subjek yang telah diteliti. Metode penelitian dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif ialah pendekatan penelitian yang lebih menekankan analisis pada data-data penelitian yang berbentuk angka dimana pengumpulan datanya dilakukan dengan menggunakan prosedur pengukuran yang kemudian diolah menggunakan metode statistika. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada 41 karyawan PT. PAL Indonesia (Persero), peneliti mendapatkan data yang sudah diolah menggunakan bantuan *software IBM SPSS Statistic 22 for windows* berupa statistik deskriptif sebagai berikut :

Tabel 1. Statistik Deskriptif

Variabel	N	Data Empirik			
		Min	Max	Mean	SD
Job Demands	41	70	241	87.78	7.502
Persepsi Terhadap Safety Performance	41	60	88	75.15	6,799

Pengolahan data diatas dapat dilakukan dengan cara melihat deskripsi data yang telah diperoleh dengan melihat pada nilai *mean*, nilai minimum, nilai maksimum, dan nilai standar deviasi. Berdasarkan tabel hasil diatas dapat diperoleh nilai terendah dari variabel *job demands* ialah 70 dan nilai tertingginya sebesar 103. Dari data tersebut didapatkan nilai *mean* atau nilai rata-rata hasil penelitian untuk variabel *job demands* sebesar 87,78, dimana nilai tersebut dapat diartikan bahwa karyawan menganggap tuntutan kerja di perusahaan tersebut terbilang cukup tinggi. Variabel *job demands* mempunyai nilai standar deviasi 7,502 dimana nilai standar deviasi tersebut jauh lebih kecil

dari nilai *mean*. Standar deviasi sendiri merupakan cerminan data dari nilai *mean*. Dari data tersebut mengindikasikan bahwa nilai mean dapat digunakan sebagai representasi keseluruhan data karena lebih besar daripada nilai standar deviasi, serta dapat menggambarkan seberapa besar variasi data, dimana pada penelitian ini data dari variabel *job demands* bervariasi. Selain itu nilai standar deviasi yang lebih kecil dari nilai *mean* juga menunjukkan hasil yang normal dan tidak menimbulkan bias.

Variabel persepsi terhadap *safety performance* mempunyai nilai terendah 60 dan nilai tertinggi ialah 88. Dari data diatas didapatkan nilai *mean* atau rata-rata variabel *safety performance* sebesar 75.15 yang dapat diartikan bahwa karyawan pada divisi perusahaan tersebut memiliki persepsi terhadap *safety performance* yang cukup tinggi. Variabel ini mempunyai nilai standart deviasi sebesar 6.799 dimana nilai tersebut juga jauh lebih kecil daripada nilai *mean*. Hal tersebut juga dapat diartikan bahwa nilai mean pada variabel ini dapat merepresentasikan keseluruhan data, dimana nilai tersebut menunjukkan data dari variabel persepsi terhadap *safety performance* yang bervariasi, dan juga menunjukkan hasil yang normal serta tidak menimbulkan bias.

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk dapat melihat normalitas distribusi yang berhubungan dengan penyebaran data. Uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah data berasal dari populasi yang berdistribusi normal atau tidak (Noor, 2011). Penelitian ini menggunakan uji normalitas menggunakan analisis *kolmogorov smirnov test*, dimana analisis ini memiliki syarat bahwa data dapat dikatakan berdistribusi normal apabila signifikan atau nilai probabilitasnya lebih dari 0,5 ($p > 0,05$) (Sugiyono, 2013).

Tabel 2. Ketentuan Distribusi Normalitas Data

Nilai Signifikansi	Keterangan
Sig > 0,05	Distribusi Data Normal
Sig < 0,05	Distribusi Data Tidak Normal

Hasil dari uji normalitas dengan menggunakan analisis dari *kolmogrov-Smirnov* menggunakan bantuan *software SPSS* versi 22.00 for windows

terhadap variabel *job demands* dengan persepsi terhadap *safety performance* adalah sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

<i>Job Demands</i>		
N		41
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	87.78
	Std. Deviation	7.502
Most Extreme Differences	Absolute	.122
	Positive	.122
	Negative	-.110
Test Statistic		.122
Asymp. Sig. (2-tailed)		.126 ^c
<i>Persepsi Terhadap Safety Performance</i>		
N		41
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	75.15
	Std. Deviation	6.799
Most Extreme Differences	Absolute	.117
	Positive	.117
	Negative	-.085
Test Statistic		.117
Asymp. Sig. (2-tailed)		.174 ^c

Berdasarkan tabel data uji normalitas diatas nilai signifikansi data variabel *job demands* adalah 0,126 atau $p = 0,126$. Sedangkan variabel persepsi terhadap *safety performance* nilai signifikansi data sebesar 0,174 atau ($p > 0,174$). Data tersebut menunjukkan bahwa data penelitian dari kedua variabel berdistribusi normal karena lebih dari 0,05 ($p > 0,05$).

Uji Linearitas

Peneliti membutuhkan uji linearitas untuk melihat korelasi atau hubungan. Tujuan uji linearitas sendiri ialah untuk mengetahui apakah terdapat hubungan linear antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) (Siregar, 2014). Uji linearitas digunakan untuk syarat menganalisis korelasi diantara dua variabel. Uji linearitas dalam penelitian ini menggunakan bantuan *software SPSS* versi 22.00 *for windows*. Data dapat dikatakan linier apabila sebaran data pada hasil uji linieritasnya memiliki nilai signifikansi $> 0,05$ serta dikatakan tidak linier jika nilai signifikansi atau probabilitasnya $< 0,05$

(Santoso, 2014). Dimana dapat dikatakan pula bahwa apabila *job demands* baik maka akan tercipta persepsi terhadap *safety performance* yang baik pula dan sebaliknya apabila *job demands* buruk maka akan tercipta persepsi terhadap *safety performance* yang buruk juga.

Tabel 4. Hasil Uji Linearitas

Variabel	Nilai Signifikansi	Keterangan
<i>Job Demands*Persepsi terhadap safety performance</i>	0,230	Linear

Berdasarkan data table diatas dapat dilihat nilai signifikansi linieritas antara variabel *job demands* dengan persepsi terhadap *safety performance* sebesar 0,230. Hal ini menunjukkan bahwa nilai signifikansi dari data diatas lebih dari 0,05 ($p > 0,05$). Sehingga hasil dari perhitungan linieritas antara variabel *job demands* dengan persepsi terhadap *safety performance* dengan menggunakan bantuan *software IBM SPSS Statistic 22 for windows* dinyatakan linier karena $p > 0,05$.

Uji Hipotesis

Uji Hipotesis dalam penelitian ini bertujuan untuk mencari hubungan antara dua variabel yang diteliti yaitu *job demands* sebagai variabel bebas dan persepsi terhadap *safety performance* sebagai variabel terikat. Pada pengujian hipotesis, keputusan bisa benar atau salah, sehingga dapat menimbulkan resiko (Payadnya & Jayantika, 2018). Hipotesis yang akan dibuktikan dalam penelitian ini ialah "Terdapat hubungan antara *job demands* dengan persepsi terhadap *safety performance* pada karyawan divisi kapal perang PT PAL Indonesia (Persero)".

Penelitian ini menggunakan uji hipotesis dengan menggunakan teknik korelasi *pearson product moment*. Teknik ini bertujuan untuk mengetahui seberapa erat hubungan antara dua variabel yang diteliti setelah melakukan uji normalitas dan uji linearitas. Uji hipotesis yang dilakukan pada penelitian ini menggunakan bantuan *software SPSS* versi 22.00 *for windows*. Signifikansi korelasi antara dua variabel dapat dilihat pada bagian Sig (2-tailed).

Korelasi yang signifikan antar dua variabel yang dimaksud ialah apabila nilai Sig. (2-tailed) $< 0,05$ maka dapat dikatakan terdapat korelasi antar variabel yang dihubungkan. Sebaliknya, apabila nilai Sig. (2-tailed) $> 0,05$ maka tidak terdapat

hubungan antara kedua variabel. H_1 bisa diterima apabila nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Sebaliknya, apabila nilai signifikansi pada data yang telah diolah lebih besar dari 0,05 maka H_0 diterima.

Hubungan yang kuat antar kedua variabel dapat diartikan dengan melihat besaran nilai korelasi (r) yang rentang nilainya berada pada 0 sampai 1 (Sugiyono, 2017). Berikut adalah ketentuan interpretasi dalam koefisien korelasi :

Tabel 5. Skor Uji Hipotesis

Interpretasi Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00-0,199	Sangat rendah
0,20-0,399	Rendah
0,40-0,599	Sedang
0,60-0,799	Kuat
0,80-1,000	Sangat kuat

Hasil penelitian dengan menggunakan analisis korelasi *pearson product moment* dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 6. Hasil Uji Hipotesis

		Job Demands	Persepsi Terhadap Safety Performance
Job Demands	Pearson Correlation	1	.571**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	41	41
Persepsi Terhadap Safety Performance	Pearson Correlation	.571**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	41	41

Jika nilai Sig. (2-tailed) < 0,05 maka dapat diartikan terdapat korelasi antara kedua variabel yang dihubungkan. Kemudian jika nilai Sig. (2-tailed) > 0,05 maka dapat dikatakan tidak terdapat korelasi pada kedua variabel. Berdasarkan data pada tabel korelasi diatas yang menggunakan analisis *product moment correlation* terdapat nilai signifikansi pada variabel *job demands* dan *persepsi terhadap safety performance* sebesar 0.000 yang berarti nilai signifikan kurang dari 0,05 ($p < 0,05$). Dari data diatas dapat menjelaskan bahwa variabel *job demands* dan variabel persepsi terhadap *safety performance* memiliki hubungan yang signifikan.

Dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak, sehingga hasil hipotesis dari penelitian ini adalah “Terdapat Hubungan Antara *Job Demands* Dengan Persepsi Terhadap *Safety Performance* Pada Karyawan PT PAL Indonesia (Persero)”.

Pembahasan

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan bantuan *software IBM Statistic SPSS 22.0* dengan menggunakan metode analisis *pearson product moment correlation* penelitian tentang hubungan antara *job demands* dengan persepsi terhadap *safety performance* pada karyawan Divisi Kapal Perang PT PAL Indonesia (Persero), menyatakan bahwa “terdapat hubungan antara *job demands* dengan persepsi terhadap *safety performance* pada karyawan Divisi Kapal Perang PT PAL Indonesia (Persero)” dapat diterima. Hal tersebut dibuktikan berdasarkan hasil pengolahan data diatas yang dapat menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000 dan nilai hubungan sebesar 0,571 yang dapat diartikan terdapat hubungan antara variabel *job demands* dengan variabel persepsi terhadap *safety performance* pada karyawan di divisi kapal perang pada perusahaan tersebut.

Hasil uji hipotesis pada penelitian ini menggunakan metode analisis *pearson product moment* menghasilkan nilai koefisien korelasi (r) yang dapat menunjukkan nilai sebesar 0,571 ($r=0,571$). Berdasarkan kategori tingkat hubungan yang dikemukakan oleh Sugiyono (2017) nilai koefisien korelasi yang diperoleh dari analisis data tersebut berada di rentan sedang atau cukup kuat. Nilai koefisien korelasi (r) pada uji hipotesis yang telah dilakukan juga dapat menunjukkan tanda negatif maupun tanda positif. dimana kedua variabel memiliki nilai koefisien korelasi searah. Kedua variabel yang memiliki koefisien korelasi yang searah dapat diartikan bahwa semakin tinggi *job demands* maka semakin tinggi pula persepsi terhadap *safety performance* pada karyawan Divisi Kapal Perang PT PAL Indonesia (Persero).

Teori utama pada variabel *safety performance* ialah teori yang dikemukakan oleh Neal dan Griffin (2004). Burke, sarpy, tesluk, dan Smith-Crowe (2002, dalam Chan dan Hon, 2016) mendefinisikan *safety performance* sebagai tindakan atau perilaku evaluatif yang ditunjukkan oleh individu di hampir semua pekerjaan untuk meningkatkan kesehatan dan keselamatan pekerja, klien, masyarakat, dan lingkungan kerjanya. Burke, Sarpy, Tesluk, Smith-

Crowe (2002) mendefinisikan *safety performance* dan memberikan justifikasi pengukuran kinerja keselamatan dengan mengacu pada Neal dan Griffin (2004). Sementara Neal dan Griffin (2004) sendiri mendefinisikan *safety Performance* sebagai perilaku karyawan yang terdiri dari komponen-komponen keselamatan kerja. Komponen tersebut ialah *safety compliance* dan *safety participation*.

Hasil penelitian diatas menunjukkan bahwa aspek atau komponen dari variabel persepsi terhadap *safety performance* cukup tinggi. Aspek atau komponen variabel persepsi terhadap *safety performance* yang memiliki rata-rata paling tinggi ialah komponenn *safety participation*. Partisipasi keselamatan kerja sendiri diartikan oleh Neal dan Griffin (2004) sebagai perilaku karyawan yang berkontribusi terhadap keselamatan kerja. Data diatas menunjukkan bahwa partisipasi karyawan disaat bekerja terbilang cukup tinggi, hal tersebut dapat dilihat dari nilai *mean* pada tabel statistik deskriptif yang cukup tinggi pula. Bentuk partisipasi karyawan dalam hal keselamatan kerja di aplikasikan dalam berbagai bentuk seperti mengikuti kegiatan yang berhubungan tentang keselamatan kerja dan saling mengingatkan satu sama lain dengan rekan kerja tentang tingginya resiko pekerjaan dan pentingnya penerapan protokol keselamatan kerja disaat melaksanakan pekerjaan untuk meminimalisir kecelakaan kerja.

Sementara untuk komponen lainnya dari persepsi terhadap *safety performance* yaitu *safety compliance*, komponen ini memiliki rata-rata yang lebih rendah daripada *safety participation*. Meskipun memiliki rata-rata lebih rendah dari komponen *safety participation*, *safety compliance* menunjukkan bahwa karyawan di divisi perusahaan tersebut memiliki *safety compliance* atau kepatuhan keselamatan kerja yang cukup tinggi pula, hal itu dikarenakan semakin ditingkatkannya pengawasan dan penerapan aturan keselamatan kerja di perusahaan tersebut pasca kecelakaan kerja yang terjadi pada tahun-tahun sebelumnya. Karyawan pada divisi perusahaan tersebut sadar bahwa pekerjaan mereka dalam bidang konstruksi kapal memiliki resiko yang sangat tinggi dan potensi terjadinya kecelakaan kerja cukup besar. Bentuk kepatuhan karyawan pada divisi kapal perang di perusahaan tersebut ialah seperti memakai kelengkapan alat pelindung diri yang sesuai dengan standart keselamatan yang telah ditetapkan perusahaan serta bekerja sesuai dengan standart operasional dalam bekerja yang sudah ditentukan

oleh perusahaan sehingga apabila dipatuhi dengan baik oleh karyawan maka akan meminimalisir terjadinya kecelakaan kerja di perusahaan tersebut.

Penerapan komponen *safety performance* oleh karyawan dapat dikonseptualisasikan sebagai perilaku karyawan ditempat kerja yang berkaitan dengan keselamatan kerja organisasi (Griffin & Hu, 2013). Performa karyawan terhadap organisasi secara keseluruhan meliputi perilaku patuh karyawan terhadap keselamatan kerja termasuk dalam subsistem dari *safety performance* (Wu, Chen & Li 2008). Tindakan-tindakan atau perilaku evaluatif yang dilakukan oleh karyawan pada hampir semua pekerjaan dengan tujuan untuk meningkatkan kesehatan dan keselamatan pekerja, klien, masyarakat, dan lingkungan kerjanya merupakan bentuk dari *safety performance* itu sendiri (Burke, sarp, tesluk, dan Smith-Crowe, 2002).

Persepsi karyawan tentang keselamatan kerja bisa dipengaruhi oleh pengetahuan karyawan terhadap prosedur keselamatan kerja yang diterapkan atau diberikan oleh perusahaan dimana karyawan tersebut bekerja. Persepsi tersebut berkaitan dengan bagaimana individu memahami lingkungan dan sensasi yang mengacu pada stimulasi dasar organ-organ indera (Rookes & Willson, 2000). Perlindungan keselamatan kerja karyawan berupa penerapan aturan keselamatan kerja pada perusahaan dapat mewujudkan produktifitas yang lebih optimal (Suma'mur, 1989).

Pengetahuan karyawan mengenai keselamatan kerja akan meningkatkan performa karyawan terhadap organisasi secara keseluruhan yang meliputi perilaku patuh karyawan terhadap keselamatan kerja, dimana hal tersebut ialah subsistem dari *safety performance* (Wu, Chen & Li 2008). Dengan adanya pengetahuan tentang keselamatan kerja, karyawan akan lebih waspada dengan potensi-potensi bahaya di tempat kerja yang kemungkinan terjadi, sehingga karyawan dapat terhindar dari kecelakaan kerja.

Banyaknya faktor-faktor yang menyebabkan potensi bahaya di lingkungan kerja membuat kecelakaan kerja sendiri tidak dapat diprediksi secara tepat. Interaksi sesama karyawan juga mempunyai dampak langsung pada hasil keselamatan seperti kecelakaan kerja di dalam perusahaan (Neal dan Griffin, 2002). Selain itu tingkat pendidikan juga mempengaruhi pemahaman karyawan dalam memahami aturan keselamatan kerja yang disampaikan perusahaan. Hal ini bisa dilihat pada penelitian sebelumnya yang juga

meneliti variabel *safety performance* yakni berjudul “Hubungan Antara *Safety Climate* dengan *Safety Performance*”, penelitian tersebut diteliti oleh Wicaksono dan Agung (2005). Hasil penelitian yang diperoleh pada penelitian ialah ($r = 0.444$, $p = 0.007$) yang dapat diartikan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara *safety climate* dengan *safety performance*. Hal tersebut juga dapat diartikan bahwa semakin baik aspek-aspek yang ada pada *safety climate* (*management values*, *safety communication*, *safety training*, dan *safety system*) maka semakin baik pula aspek-aspek pada *safety performance* (yakni *safety compliance* dan *safety participation*).

Penelitian terdahulu lainnya yang berkaitan dengan variabel *safety performance* ialah penelitian yang dilakukan oleh Gusfahri (2017) yang berjudul “Hubungan antara *safety climate* dengan *safety performance* pada karyawan pabrik kelapa sawit PTPN-V Kabupaten Kampar”. Penelitian tersebut memperoleh hasil nilai korelasi (r) sebesar 0.640 dan nilai signifikansi $p = 0.000$ yang dapat diartikan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara *safety climate* dengan *safety performance*. Hubungan antar kedua variabel kekuatannya berada pada taraf *moderate*, dan nilai sumbangsih (Rsq) *safety climate* terhadap *safety performance* adalah sebesar 0,41 yang artinya *safety climate* mempunyai kontribusi sebesar 41% pada munculnya *safety performance* karyawan. *Safety performance* sendiri dapat dipertahankan apabila penerapan iklim keselamatan bisa tepat. Penelitian tersebut membuktikan bahwa iklim keselamatan kerja cukup mempengaruhi performa keselamatan kerja di perusahaan tersebut.

Para pekerja yang berada di lapangan akan menghadapi cukup banyak tekanan yang berasal dari berbagai hal seperti aspek kimiawi, fisik, biologis, dan psikis. Lingkungan kerja yang didalamnya ada tekanan dalam bekerja menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi persepsi terhadap *safety performance* karyawan pada divisi kapal perang di perusahaan tersebut. Neal dan Griffin (2004) menyatakan bahwa tekanan kerja yang diterima seseorang disaat bekerja menjadi salah satu faktor bagaimana *safety performance* individu terbentuk. Hal tersebut juga selaras pada hasil penelitian ini yang menunjukkan bahwa tuntutan kerja dapat mempengaruhi performa keselamatan kerja pada karyawan.

Faktor lain yang mempengaruhi *safety performance* ialah faktor dari diri individu seperti

sikap dan komitmen ketika bekerja. Dari data yang telah dijabarkan diatas, karyawan pada perusahaan tersebut memiliki sikap dan komitmen dalam bekerja yang cukup tinggi. Hal tersebut bisa dilihat dari jawaban pada aitem pernyataan mengenai keterlibatan karyawan untuk mendukung program keselamatan kerja, dimana data dalam penelitian ini menunjukkan bahwa karyawan di divisi perusahaan tersebut memiliki nilai rata-rata yang terbilang tinggi dalam hal keterlibatan karyawan dalam mendukung keselamatan kerja di lingkungan perusahaan. meskipun mereka juga mengetahui bahwa tuntutan pekerjaan yang diberikan perusahaan juga cukup tinggi.

Tekanan atau tuntutan bekerja dalam penelitian ini bisa tergambarkan pada variabel *job demands*. Teori utama dalam variabel ini menggunakan teori yang dikemukakan oleh Peeters, Jonge, dan Taris (2014). Tokoh tersebut mengemukakan bahwa *Job demands* atau tuntutan pekerjaan adalah elemen atau bagian-bagian dari lingkungan kerja yang memperhatikan jumlah serta kecepatan pekerjaan yang harus dilaksanakan oleh pekerja, dan membutuhkan upaya fisik dan psikologis. Pada penelitian ini hasil data statistik deskriptif *Job Demands* memiliki rata-rata sebesar 87,78 dengan nilai tertinggi sebesar 103, nilai terendah dari variabel *job demands* ialah 70.

Nilai *mean* dari data tersebut menunjukkan bahwa karyawan pada divisi tersebut menganggap bahwa tuntutan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan tergolong cukup tinggi. *Deadline* pekerjaan yang dimajukan adalah salah satu bentuk tuntutan kerja yang sering dialami oleh karyawan. Hal tersebut sejalan dengan apa yang dikemukakan oleh Peeters, Jonge, dan Taris (2014), dimana tuntutan pekerjaan memerlukan kecepatan dan upaya fisik yang lebih dalam bekerja untuk memenuhi target yang telah ditentukan. Love, Irani, Standing, dan Themistocleous (2007) juga mengemukakan bahwa bekerja secara terus menerus dalam waktu yang lama, kelebihan beban kerja dan memiliki waktu yang terbatas dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan, serta memiliki konflik pada tuntutan pekerjaan yang juga harus diselesaikan merupakan bentuk dari *job demands* yang bisa saja menimbulkan *psychological stressor*.

Walaupun karyawan mengatakan bahwa tuntutan pekerjaan yang diberikan cukup tinggi, hal tersebut dirasa sepadan oleh karyawan karena perusahaan menghargai kinerja mereka dengan diberikannya timbal balik berupa terbentuknya

tempat kerja yang aman dan nyaman dengan memperketat prosedur keamanan yang ada untuk menjamin keselamatan karyawan dalam bekerja serta upah yang sepadan dengan tingginya keselamatan kerja. Keselamatan yang dimaksud ialah suatu situasi yang mempunyai ciri kontrol fisik, material, ataupun ancaman moral yang cukup, dan berkontribusi terhadap persepsi terlindung dari bahaya (Nilsen, 2004). Hal tersebut dapat diartikan bahwa tuntutan kerja yang diberikan haruslah sebanding dengan kesejahteraan karyawan yang diberikan oleh perusahaan.

Pentingnya kesejahteraan bekerja yang sebanding dengan tuntutan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan tergambar dari penelitian sebelumnya yang mengangkat hubungan antara variabel *job demands* dengan variabel *workplace wellbeing* atau kesejahteraan dalam bekerja yang dilakukan oleh Chiesa Augustin Salsabila dan Maya Puspasari di tahun 2019 yang berjudul peran *job demands* terhadap *workplace well being* pada karyawan di minimarket X Palembang. Hasil menunjukkan bahwa *job demands* memiliki peran yang signifikan terhadap *workplace well-being*. Sumbangan efektif *job demands* terhadap *workplace well-being* sebesar 4,6%.

Penelitian lainnya yang juga memakai variabel *job demands* ialah penelitian yang dilakukan oleh Wulan dan Putri di tahun 2016 yang berjudul *job demands* dan *workplace well-being* pada guru sekolah luar biasa negeri. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dari variabel *job demands* terhadap variabel *workplace well being* pada guru SLB negeri. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara tuntutan kerja terhadap kesejahteraan kerja pada guru SLB negeri sebesar 20,8%. Penelitian ini juga menunjukkan pentingnya kesejahteraan karyawan dalam bekerja yang sebanding dengan tuntutan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

Aspek tuntutan kognitif adalah aspek yang memiliki rata-rata paling tinggi diantara aspek yang lain pada variabel *job demands*. Aitem pada aspek ini menggambarkan bagaimana karyawan melakukan *problem solving* ketika bekerja serta seberapa besar konsentrasi atau fokus dalam bekerja dapat mempengaruhi keselamatan kerja. Sementara aspek yang memiliki rata-rata terendah dari variabel *job demands* ialah aspek tuntutan fisik kemudian diikuti aspek tuntutan emosional.

Berdasarkan hasil penelitian diatas menunjukkan bahwa tuntutan-tuntutan pekerjaan yang ada pada lingkungan dimana karyawan diatas bekerja, sejalan dengan faktor yang dapat mempengaruhi *safety performance* yang dikemukakan oleh Neal dan Griffin (2004), yakni faktor lingkungan kerja. Neal dan Griffin menjelaskan bahwa faktor lingkungan kerja didalamnya termasuk seberapa besar tuntutan pekerjaan diberikan oleh karyawan terhadap perusahaan, hal tersebut dalam penelitian ini dapat tergambar dalam variabel *job demands*.

Berdasarkan uraian yang telah dijabarkan diatas, hasil uji korelasi dalam penelitian ini menyatakan terdapat hubungan antara variabel *job demands* dengan persepsi terhadap *safety performance* pada karyawan Divisi Kapal Perang PT PAL Indonesia (Persero),

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian diatas dapat disimpulkan bahwa hubungan *job demands* dengan persepsi terhadap *safety performance* disebabkan karena adanya tuntutan kerja dari lingkungan kerja karyawan yang semakin meningkat, hal itu dikarenakan karena semakin banyaknya proyek-proyek baru dari konsumen. Semakin meningkatnya tuntutan kerja karyawan, mengharuskan karyawan untuk juga mengimbangnya dengan meningkatkan konsentrasi ketika bekerja. Hal tersebut dikarenakan konsentrasi karyawan dalam bekerja bisa mempengaruhi penerapan *safety performance* pekerja agar tetap memaksimalkan pekerjaan serta mengedepankan keselamatan kerja pada saat karyawan tersebut bekerja. Hal ini didukung dengan tingginya rata-rata aspek tuntutan kognitif dalam variabel *job demands* dibandingkan aspek lainnya.

Oleh karena itu hipotesis kerja dalam penelitian ini mengenai “terdapat hubungan antara *job demands* dengan persepsi terhadap *safety performance* pada karyawan PT PAL Indonesia (Persero)” dapat diterima dan hubungan bernilai signifikan. Hal tersebut dapat dibuktikan dari pengolahan data diatas yang menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000 dan nilai hubungan sebesar 0,571 yang dapat diartikan terdapat hubungan antara variabel *job demands* dengan *safety performance* yang memiliki hubungan yang searah.

Dapat disimpulkan pula bahwa semakin tinggi tingkat *job demands* maka semakin tinggi pula tingkat persepsi terhadap *job demands* pada karyawan Divisi Kapal Perang PT PAL Indonesia (Persero).

Saran

1. Bagi Perusahaan

Diharapkan perusahaan selalu memprioritaskan, mensosialisasikan, dan mengawasi terkait keselamatan kerja karyawan, baik dengan selalu terjaminnya ketersediaan alat pelindung diri maupun dengan memastikan penerapan standar operasional bekerja yang dikerjakan atau dilakukan oleh karyawan bisa sesuai dengan aturan keselamatan kerja yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Hal tersebut dirasa penting agar keselamatan kerja karyawan selalu terjamin dan meminimalisir terjadinya kecelakaan kerja. Selain itu diharapkan pihak perusahaan dapat memantau para pekeja dan memastikan apakah karyawan merasa terbebani atau tidak terhadap pekerjaan yang telah diberikan oleh perusahaan, hal tersebut juga dirasa penting karena akan mempengaruhi kinerja dan produktifitas karyawan tersebut dalam bekerja.

2. Bagi Peneliti selanjutnya

Diharapkan penelitian selanjutnya dapat lebih menggali faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi *safety performance*, serta diharapkan penelitian selanjutnya yang berhubungann dengan variabel penelitian ini dapat diperbanyak serta disempurnakan agar dapat memperkaya referensi pada penelitian-penelitian selanjutnya. Hal tersebut dikarenakan variabel *job demands* maupun variabel *safety performance* pada penelitian ini sangatlah minim referensi dan masih banyak kekurangan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abbe, O.O., Harvey, C.M., Laura, H.I., & Aghazeh, F. (2011). A survey on optimization. *International Journal of Industrial Ergonomic*, 41, 106-117
- Arikunto, S. (2006). *Prosedur Penelitian: Suatu pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The job demands-resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22, 309–328.
- Barlas, & Baris. (2012). Shipyard fatalities in Turkey. *Safety Science*, 1247-1252.
- Brand, L. M. (2010). *Exploring a model of psychological fitness for work: are individual difference variables relevant in a model of safety performance?*. Doctoral dissertation. James Cook University.
- Burke, M. J., Sarpy, S. A., Tesluk, P. E., & Smith-Crowe, K. (2002). General safety performance: A test of a grounded theoretical model. *Personnel Psychology*, 55, 429-457.
- Chan, A.P.C., & Hon, C.K.H. (2016). *Safety of repair, maintenance, minor alteration, and addition (RMAA) Works: a new focus of construction safety*. New york: Routledge.
- Clarke. S., Probst, T.M., Guldenmund, F., & Passmore, J. (2016). *The wiley blackwell handbook of the psychology of occupational safety and workplace health*. Chichester, West Sussex, UK: John Wiley & Sons.
- Griffin, M. A., & Hu, X. (2013). How leaders differentially motivate safety compliance and safety participation: The role of monitoring, inspiring, and learning. *Safety Science*, 60, 196–202.
- Gusfahri, D. (2017). *Hubungan antara safety climate dengan safety performance pada karyawan pabrik kelapa sawit ptpn-v kabupaten kampar*. Skripsi, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
- Hariandja, Marihot T.E. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Korunka, C., & Kubicek, B. (2017). *Job demands in a changing world of work: impact on workers healt and performance and implications for research and practice*. Cham: Springer International Publishing.
- Loi, R., Liu, Y., Lam, L.W. & Xu, A.J. (2016). Buffering emotional job demands: the interplay between proactive personality and team potency. *Journal of Vocational Behavior*. 95, 128-137.
- Love, P. E. D., Irani, Z., Standing, C & Themistocleous, M. (2007). Influence of job demands, job control and social support on information systems professionals' psychological well-being. *International Journal of Manpower*, 28(6), 513-528.
- Mulyasari, W. (2013). Pengembangan model iklim keselamatan terhadap kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja (pak). *Prosiding Seminar Nasional Manajemen Teknologi XVIII*. Surabaya: 27 Juli 2013. Hal 1-9.
- Neal, A., Griffin, M. A., & Hart, P. M. (2000). The impact of organizational climate on safety climate and individual behavior. *Safety science*, 34(1-3), 99-109.

- Neal, A., & Griffin, M. A. (2002). Safety Climate and Safety Behaviour Australian. *Journal of Management*, 27, 67.
- Neal, A., & Griffin, M. A. (2004). *Safety climate and safety at work*. In J. Barling & M. R. Frone (Eds.), *The psychology of workplace safety* (p. 15–34).
- Nichols, R. (2007). *Thomas reid's theory of perception*. New York: OXFORD UNIVERSITY PRESS.
- Nilsen, P. (2004). Making Sense of Safety. *British Medical Journal*, 71-73.
- Noor, J. (2011). *Metodologi Penelitian*. Jakarta. Kencana Prenada Media Group.
- Payadnya, I Putu A.A., & Jayantika, I Gusti A.N.T. (2018). *Panduan Penelitian Eksperimen Beserta Analisis Statistik dengan SPSS*, Yogyakarta : DEEPUBLISH.
- Peeters, M.C.W., Jonge, D.C., & Taris, T.W. (2014). *An introduction to contemporary work psychology*. UK: Wiley Blackwell.
- Periantalo, Jelpa. (2016). *Penelitian kuantitatif untuk psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Rahman, A.F., Anwar, S., & Sumari, A.D. (2015). Analisis minimum essential force (mef) dalam rangka pembangunan cyber-defense. *Jurnal Pertahanan*, 5(3), 63-85.
- Ranguti, F. (2016). *Customer care excellence: meningkatkan kinerja perusahaan melalui pelayanan prima plus analisis kasus jasa raharja*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Rookes, P., & Willson, J. (2000). *Perception: theory, development and organisation*. London: Roudledge modular psychology.
- Santoso, S. (2014). *Statistik Non Parametrik*. Jakarta: Elex Media Komputindo
- Saleh, L. M. (2017). *K3 Penerbangan sebuah kajian keselamatan dan kesehatan kerja pada karyawan Air Traffic Controller (ATC)*. Yogyakarta: DEEPUBLISH.
- Salsabila, C.A., & Puspasari, M. (2019). *Peran job demands terhadap workplace well-being pada karyawan di minimarket x*. Skripsi. Universitas Sriwijaya Indralaya.
- Sedarmayanti. (2009). *Manajemen sumber daya manusia: reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Sigit, N. (2016). *Pengaruh budaya organisasi dan aspek kelembagaan terhadap perilaku keselamatan di shipbuilding industries*. Thesis. Institute Teknologi Sepuluh Nopember.
- Siregar, Sofyan. (2014). *Statistik Parametrik Untuk Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Bumi Aksara
- Siyoto, Sandu & Sodik, A. (2015). *Dasar Metodologi Penelitian*. Sendangtirto Sleman : Penerbit Literasi Media Publishing
- Sobur, A. (2003). *Psikologi umum dalam lintas sejarah*. Bandung: Pustaka Setia.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan r&d*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Suma'mur, P.K. (1989). *Keselamatan Kerja dan Pencegahan Kecelakaan*. PT. Gunung Agung, Jakarta.
- Vinodkumar, M.N., Bhasi, M. (2009). Safety Climate factor and its relationship with accident and personal attributes. *safety science*, 47, 659-667.
- Wicaksono, & Agung, A. (2005). *Hubungan antara safety climate dengan safety performance*. Thesis. Universitas Surabaya.
- Wulan, D.K., & Putri, M. (2016). Job demands dan woekplace well-being pada guru sekolah luar biasa negeri. *Jurnal Penelitian dan Pengukuran Psikologi*, 5(1), 28-38.
- Wu, T.S., Chen, C.H., Li, C.C. (2008). A correlation amon safety leadership, safety climate and safety performance. *Journal of Loss Prevention in the Process Industries*, 21(3), 307-318.