

HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI TERHADAP KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3) DENGAN SEMANGAT KERJA KARYAWAN BAGIAN PENGOLAHAN PABRIK GULA X

Fahmi Udin Hidayatulloh

Jurusan Psikologi, FIP, Unesa. Email: fahmihidayatulloh@mhs.unesa.ac.id

Meita Santi Budiani

Jurusan Psikologi, FIP, Unesa. Email: meitasanti@unesa.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara persepsi terhadap keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dengan semangat kerja karyawan bagian pengolahan Pabrik Gula X. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian pengolahan Pabrik Gula X. Subjek penelitian berjumlah 130 orang. Penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data angket kuesioner. Menggunakan teknik analisa data korelasi pearson product moment. Hasil menunjukkan terhadap hubungan yang cukup kuat antara persepsi terhadap keselamatan dan kesehatan kerja dengan semangat kerja, ditunjukkan dengan hasil r sebesar 0,470 dan nilai signifikansi korelasinya 0,000 atau ($p < 0,05$) mempunyai hubungan positif dan searah. Artinya semakin baik persepsi terhadap keselamatan dan kesehatan kerja maka semakin baik pula semangat kerja.

Kata kunci: Persepsi, Keselamatan dan kesehatan kerja, Semangat kerja

Abstract

This study aims to determine the relationship between Health dan Safety of Work Perception and Work Morale of processing staff in Pabrik Gula X. This study used quantitative method approach. The amount of staff in this study are 130 person or the entire population of processing division in Pabrik Gula X. Quisionare used in this study to gather responses from the subjects. The data analysis of this study are correlation product moment. The result of this study found significantly correlation between two variabels witch are health and safety of work perception and work morale, r value shown 0,470 and signification value at 0,000 or ($p > 0,05$) proved that the correlation were high and in linear direction. This translate into the better perception of helath and safety of work perception also means better work morale.

Keywords: Perception, Health and Safety of Work, Work Morale

PENDAHULUAN

Perusahaan menurut undang-undang nomor 3 tahun 1982 tentang wajib daftar perusahaan pasal 1 huruf b adalah setiap bentuk usaha yang tetap, terus menerus, didirikan, dan bekerja serta berpendudukan di Wilayah Negara Republik Indonesia memiliki tujuan untuk memperoleh keuntungan. Tujuan dari perusahaan tidak terlepas dari adanya faktor yang berpengaruh didalam perusahaan, baik berupa faktor non manusia dan faktor manusia. Faktor manusia biasa disebut sumber daya manusia, yang merupakan kunci penting dalam sebuah perusahaan. Manusia merupakan motor penggerak dan penentu segala aktivitas di dalam sebuah perusahaan. Berbagai aktivitas tersebut akan berjalan dengan baik ketika sumber daya manusia yang ada memiliki kualitas yang baik pula.

Ruky (2008) menyatakan bahwa sumber daya yang berkualitas dapat diberdayakan untuk merealisasikan visi misi dari perusahaan yang menaunginya. Sumber daya

yang berkualitas merupakan keunggulan kompetitif yang dapat diperoleh dari karyawan yang produktif, inovatif, loyal, dan bersemangat dalam menjalankan kerja. Karyawan didalam perusahaan perlu diperlakukan dengan baik agar karyawan tersebut tetap bersemangat dalam bekerja. Perusahaan dituntut untuk mengetahui, dan berusaha memahami apa yang dibutuhkan oleh karyawan, sehingga karyawan merasa nyaman dan dapat bekerja sesuai harapan perusahaan. Perusahaan yang dimaksud tidak terkecuali Pabrik Gula X.

Pabrik gula X atau disingkat PG X merupakan sebuah perusahaan yang memproduksi kebutuhan pokok bahan pangan berupa gula Kristal putih. PG X merupakan bagian dari BUMN yakni PT Perkebunan Nusantara X (Persero). Perusahaan ini memiliki berbagai bagian didalamnya seperti bagian akuntansi keuangan dan umum, bagian tanaman, bagian sumber daya manusia, bagian instalasi, dan bagian pengolahan. Masing-masing bagian memiliki tugas pokok yang berbeda. Penelitian ini

berfokus pada bagian pengolahan, yang mana didalamnya memiliki fungsi pokok untuk menjalankan proses produksi, dilakukan dengan bantuan alat dan bahan yang dijalankan oleh karyawan.

Karyawan bagian pengolahan merupakan bagian penting dari perusahaan dalam upaya perusahaan untuk bergerak ditengah-tengah masyarakat menghadirkan produk yang dibutuhkan masyarakat. Perusahaan bukan hanya mengharapkan karyawan memiliki kemampuan yang baik, namun lebih dari itu adalah karyawan bersedia untuk bekerja lebih giat dan memiliki keinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. (Hasibuan, 2008) juga menyatakan, bahwa suatu badan usaha memiliki keinginan untuk tercapainya target usaha dan optimalisasi proses kerja dari karyawannya. Perusahaan jua menginginkan karyawan melakukan pekerjaannya dengan giat, dan efisien sehingga diharapkan lebih cepat selesai dan tidak membuang-buang tenaga yang berpotensi menimbulkan keletihan. Keadaan tersebut merupakan gambaran dari semangat kerja. Nitisemito (2015) mendefinisikan semangat kerja merupakan melakukan pekerjaan lebih giat, sehingga dengan demikian pekerjaan akan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik. Perusahaan memiliki karyawan dengan semangat kerja yang berbeda-beda. Kondisi semangat kerja dibagian pengolahan PG X diuraikan melalui hasil pengamatan sebagai berikut, karyawan dalam menghadiri jam kerjanya menunjukkan bahwa karyawan tidak pernah absen. Karyawan hadir sesuai jam kerjanya, adapun yang tidak hadir juga terdapat pemberitahuan yang jelas. Karyawan dalam bekerja disetiap shift masih ada yang tidak mengenakan alat pelindung diri seperti sarung tangan, masker, penutup telinga. Karyawan ada yang kurang puas dengan insentif, hingga mengambil barang-barang yang sebenarnya bagian dari perusahaan.

Peneliti juga melakukan wawancara dengan hasil bahwa, karyawan dalam mengikuti peraturan tidak sesuai, seperti tidak mengenakan alat pelindung diri atau disingkat APD. Berkenaan dengan kerjasama, masih terdapat kebingungan untuk bekerja dengan lainnya sesuai arahan. Perbedaan pemahaman dan bekerja sesuai keinginan masing-masing. karyawan lainnya menyatakan aturan penggunaan APD baik, namun APD sendiri membuat tidak nyaman dalam melakukan aktivitas. Karyawan juga menyatakan bahwa penempatan bagian kerja terkadang menjadi kendala dalam bekerja bersama, apalagi dengan orang-orang yang berbeda di shift yang lain. Karyawan juga menyatakan sebaiknya gaji ditambah lagi mengingat kebutuhan yang semakin meningkat. Karyawan menyatakan bahwa, ingin memberikan yang terbaik bagi perusahaan, namun hal itu juga terkendala berbagai hal salah satunya lelah, serta kondisi lingkungan. Hasil wawancara diatas menunjukkan

kurangnya semangat bekerja tidak sesuai dengan aspek semangat kerja yakni kedisiplinan, kerjasama, dan kepuasan kerja, menurut (Nitisemito, 2015).

Keadaan semangat kerja pada uraian diatas dipengaruhi berbagai faktor. Suradinata (1995) menuturkan beberapa faktor yang mempengaruhi semangat kerja salah satunya adalah ketenangan mental karena jaminan hukum, keselamatan dan kesehatan dalam bekerja. Jaminan terhadap keselamatan dan kesehatan kerja telah diatur dan ditetapkan pemerintah dalam berbagai upaya, salah satunya dengan hadirnya Undang-undang RI No. 1 tahun 1970 tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja. Peraturan Menteri Tenaga Kerja R.I No. Per.05/MEN/1996 tentang sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja. Peraturan tersebut juga dituangkan dalam Pabrik Gula X yang dicantumkan dalam buku perjanjian bersama antara pihak direksi dan karyawan. Bab IX tentang Keselamatan dan kesehatan kerja, pasal 49 terkait Perlengkapan keselamatan kerja dan Pasal 50 terkait upaya keselamatan dan kesehatan kerja.

Mangkunegara (2017) menguraikan keselamatan kerja menunjukkan kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan dan kerugian kerja. Kesehatan kerja menunjukkan kondisi bebas dari gangguan fisik, mental, emosi atau rasa sakit yang disebabkan lingkungan kerja. Winarsunu (2008) menyatakan bahwa, keselamatan disegala aspek kehidupan serta mencapai kesejahteraan hidup sejalan dengan nilai-nilai kemanusiaan. Keselamatan dan kesehatan dalam lingkungan kerja pun juga hal-hal yang ingin dicapai oleh masing-masing manusia yang ada didalamnya. Keselamatan dan kesehatan kerja harus dijadikan patokan karyawan dalam rangka memenuhi kewajibannya dalam bekerja serta menghindari kemungkinan tidak baik yang timbul akibat kegiatan kerja.

Kondisi keselamatan dan kesehatan kerja dibagian pengolahan PG X dari hasil wawancara dalam studi pendahuluan menyatakan, bahwa terjadinya kecelakaan kerja bersumber dari human error, hal itu terlihat dengan tidak sesuainya karyawan yang menjadi korban kecelakaan kerja dalam melakukan aktivitas kerjanya. Karyawan kurang mengerti pentingnya bekerja sesuai K3 yang sudah ditetapkan. Wawancara tambahan menyatakan bahwa untuk mencapai K3 harus sesuai tahapannya mulai dari pengecekan dan pemakaian alat pelindung diri atau disingkat APD, menjalankan berbagai mesin produksi sesuai dengan standar, dan lain lain. Prosedur tersebut membuat bingung, dan lupa, ditambah belum secara menyeluruh ditampilkan petunjuk penggunaan mesin produksi dilingkungan kerja. Karyawan juga menyatakan penggunaan APD membuat kurang leluasa dalam bergerak atau melakukan aktivitas,

hal itu membuat kurang nyaman. Karyawan juga menyatakan bahwa pelatihan rutin berkenaan dengan K3 yang diadakan kurang.

Kondisi keselamatan dan kesehatan kerja di perusahaan masih belum tercapai, dibuktikan dengan perilaku yang belum mengarah pada keselamatan dan kesehatan kerja. Data terjadinya kecelakaan kerja pada bagian pengolahan pabrik gula X diuraikan mulai tahun 2014 terdapat 15 kasus, menurun menjadi 7 kasus pada tahun 2015. Tahun 2016 menjadi 5 kasus. Tahun 2017 masih terdapat 5 kasus kecelakaan kerja. Tahun 2018 terdapat 6 kasus. Kasus-kasus diatas menunjukkan masih belum tercapainya kondisi selamat dan sehat pada pelaksanaan kerja dibagian pengolahan. Pencapaian keselamatan dan kesehatan kerja juga perlu diimbangi dengan proses pengorganisasian informasi, pemahaman dan mengaplikasikannya. Rakhmat (2007) menyatakan, proses pengorganisasian dan pemahaman individu terhadap informasi yang diterima berpengaruh pada tindakan individu dalam mengambil keputusan secara nyata. Informasi yang di organisasikan dan dipahami karyawan dalam hal ini merupakan keselamatan dan kesehatan kerja.

Berdasarkan fenomena di atas, peneliti tertarik untuk mengkaji lebih dalam tentang apakah terdapat hubungan antara persepsi terhadap keselamatan dan kesehatan kerja dengan semangat kerja karyawan bagian pengolahan Pabrik Gula X.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Sugiyono (2012) menyatakan, penelitian kuantitatif adalah penelitian yang dilakukan melalui pengumpulan data berupa angka yang di analisis secara statistika. Jenis penelitian ini adalah korelasional, penelitian korelasional bertujuan untuk mengetahui sejauh mana hubungan antara dua atau lebih variabel yang diteliti, (Azwar, 2014). Tujuan dari penelitian korelasional ini untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara persepsi terhadap keselamatan dan kesehatan kerja dengan semangat kerja karyawan bagian pengolahan pabrik gula X. partisipan dalam penelitian ini berjumlah 130 karyawan bagian pengolahan. Peneliti mengumpulkan data dengan menggunakan skala persepsi terhadap keselamatan dan kesehatan kerja dan skala semangat kerja. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah uji korelasi “*product moment*”.

HASIL PENELITIAN

Hasil penelitian pada 130 karyawan diperoleh data yang diolah menggunakan bantuan IBM *SPSS Statistics 24 for windows* berupa statistik deskriptif sebagai berikut:

Tabel 1. Deskripsi Statistik

	N	Min	Max	Mean	S. Dev
Persepsi terhadap keselamatan dan kesehatan kerja	130	80	123	99,13	8,389
Semangat kerja	130	105	160	128,85	12,834
Valid N (listwise)	130				

Tabel 1 statistik deskriptif diatas menjelaskan bahwa penelitian ini menggunakan 130 subjek yang ditunjukkan dengan N=130. Variabel persepsi terhadap keselamatan dan kesehatan kerja mempunyai nilai rata-rata sejumlah 99,13 dengan nilai terendah 80 dan nilai tertinggi 123, serta standar deviasi 8,389. Variabel semangat kerja mempunyai nilai rata-rata 128,85 dengan nilai terendah 105 dan nilai tertinggi 160, serta standar deviasi 12,834. Langkah selanjutnya peneliti melakukan uji normalitas data kedua variabel penelitian menggunakan *test of normality Kolmogorov-Smirnov* dengan bantuan SPSS versi 24.0 *for windows* sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas Data

Variabel	Nilai Signifikansi(p)	Keterangan
Persepsi terhadap keselamatan dan kesehatan kerja	0,058 (p>0,05)	Berdistribusi normal
Semangat kerja	0,065 (p>0,05)	Berdistribusi normal

Tabel hasil uji normalitas data menunjukkan bahwa nilai signifikansi dari uji Kolmogorov-Smirnov sebesar 0,058 untuk variabel persepsi terhadap keselamatan dan kesehatan kerja, dan 0,065 untuk variabel semangat kerja. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kedua data memiliki nilai signifikansi lebih dari 0,05 (p>0,05) sehingga dapat dikatakan bahwa kedua variabel berdistribusi normal. Langkah selanjutnya peneliti melakukan uji linieritas data, dilakukan untuk mengetahui kedua variabel variabel yang diukur memiliki hubungan yang linear atau tidak. Uji linieritas dalam penelitian ini menggunakan bantuan SPSS versi 24.0 *for windows*. Hasil uji linieritas penelitian ini digambarkan sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Linieritas Data

	Nilai signifikansi	Keterangan
Semangat kerja * Persepsi terhadap keselamatan dan kesehatan kerja	0,00 (p<0,05)	Linear

Berdasarkan tabel uji linieritas data, dapat diketahui bahwa nilai signifikansi linieritas antara variabel persepsi terhadap keselamatan dan kesehatan kerja, serta variabel semangat kerja sebesar 0,00. Hasil tersebut menunjukkan

bahwa nilai signifikansi kurang dari 0,05 ($p < 0,05$), sehingga dapat dikatakan bahwa terdapat hubungan yang linier dari kedua variabel. Langkah selanjutnya peneliti melakukan uji hipotesis menggunakan korelasi *product moment*. Tujuan dilakukannya uji hipotesis adalah untuk mengetahui hasil pengukuran data yang memiliki asumsi parametric. Uji hipotesis menggunakan bantuan IBM SPSS Statistics 24 for windows dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Hipotesis

		Persepsi terhadap keselamatan dan kesehatan kerja	Semangat kerja
Persepsi terhadap keselamatan dan kesehatan kerja	Pearson Correlation	1	.470**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	130	130
Semangat kerja	Pearson Correlation	.470**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	130	130

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

Berdasarkan tabel hasil uji hipotesis diketahui bahwa nilai signifikansi antara variabel persepsi terhadap keselamatan dan kesehatan kerja serta variabel semangat kerja adalah sebesar 0,000 ($p < 0,05$) dan nilai tersebut berada dibawah 0,05. Nilai signifikansi tersebut menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki hubungan yang signifikan, sehingga H1 diterima. Tabel uji hipotesis juga menunjukkan nilai koefisien korelasi sebesar 0,470 ($r = 0,470$) yang mempunyai arti variabel persepsi terhadap keselamatan dan kesehatan kerja dengan variabel semangat kerja memiliki korelasi yang cukup kuat dan nilai koefisien yang positif menunjukkan bahwa semakin baik persepsi terhadap keselamatan dan kesehatan kerja yang dimiliki karyawan bagian pengolahan pabrik gula X, maka semakin baik pula semangat kerja yang dimiliki.

PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara persepsi terhadap keselamatan dan kesehatan kerja dengan semangat kerja karyawan bagian pengolahan Pabrik Gula X. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada 130 pegawai di lokasi penelitian, diperoleh hasil analisis data menggunakan rumus korelasi *product moment*. Hasilnya adalah nilai signifikansi korelasi antara variabel persepsi terhadap keselamatan dan kesehatan kerja dengan semangat kerja adalah 0,00 ($p < 0,05$) yang memiliki arti bahwa kedua variabel memiliki hubungan yang signifikan. Berdasarkan hasil

tersebut hipotesis yang berbunyi “terdapat hubungan antara persepsi terhadap keselamatan dan kesehatan kerja dengan semangat kerja karyawan bagian pengolahan Pabrik Gula X” dapat diterima.

Hasil analisis korelasi lainnya yang dapat diungkap adalah koefisien korelasi antara kedua variabel dalam penelitian ini sebesar 0,470 yang memiliki arti bahwa tingkat hubungan antara kedua variabel berarti cukup, serta memiliki pola hubungan yang searah. Pola hubungan searah dalam penelitian ini memiliki arti apabila variabel persepsi terhadap keselamatan dan kesehatan kerja memiliki nilai yang tinggi maka variabel semangat kerja juga memiliki nilai yang tinggi begitupun sebaliknya. Hasil analisis korelasi menunjukkan bahwa persepsi terhadap keselamatan dan kesehatan kerja memiliki kontribusi yang cukup kuat kaitannya dengan semangat kerja karyawan bagian pengolahan Pabrik Gula X. Berbagai hal yang dapat menyebabkan cukup kuatnya korelasi kedua variabel berkenaan dengan berbagai faktor lainnya berdasarkan teori yang digunakan dalam variabel terikat semangat kerja.

Korelasi yang cukup terhadap kedua variabel dapat disebabkan berbagai macam faktor. Anoraga (2005) mengungkapkan faktor-faktor yang berkaitan dengan semangat kerja lainnya berupa job security, kesempatan untuk maju, rekan kerja, pimpinan dan kompensasi. Job security merupakan penempatan posisi jabatan yang aman dan tidak mudah tergeser yang memungkinkan individu dalam bekerja lebih semangat dan cenderung tidak cemas dalam bekerja. Jabatan yang aman dan sesuai akan meningkatkan semangat kerja individu dalam organisasi, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik (Sudiana, 2018). *Job security* karyawan bagian pengolahan yang dominan pada penelitian ini masih sebatas karyawan kontrak, sehingga posisinya sewaktu-waktu bisa tergeser apabila dirasa penelitian perusahaan menyatakan karyawan tersebut tidak baik, dan berkaitan dengan kesempatan untuk maju yang dimiliki karyawan. Kesempatan untuk maju karyawan yang statusnya masih karyawan kontrak cenderung belum pasti dan tidak menentu. Putra (2013) dalam penelitiannya mengungkapkan kepemimpinan yang ditunjukkan atasan berkaitan erat dengan semangat kerja karyawan dalam mencapai target produksi. Selain itu kompensasi yang diberikan perusahaan memiliki pengaruh signifikan pada semangat kerja. Kompensasi yang sesuai diharapkan dapat mencegah perpindahan karyawan. Kondisi kompensasi yang ada pada karyawan bagian pengolahan dirasa masih kurang oleh sebagian karyawan. Kompensasi yang kurang ini berkaitan dengan semangat kerja yang ada pada karyawan Pabrik Gula X.

Semangat kerja merupakan sebuah bentuk perilaku yang dimunculkan serta dapat diamati. Semangat kerja

karyawan bagian pengolahan Pabrik Gula X berhubungan dengan beberapa faktor, salah satunya berupa keselamatan dan kesehatan lingkungan kerja. Anoraga (2005) menyatakan bahwa dengan terpenuhinya keselamatan dan kesehatan atas suatu pekerjaan, maka dalam bekerja tidak akan ada lagi perasaan ragu-ragu. Terpenuhinya keselamatan dan kesehatan disini berupa keamanan dan perlindungan yang diperoleh oleh pekerja, serta terbebas dari berbagai hal yang tidak sehat. Sejalan dengan hal tersebut, Mangkunegara (2007) memaparkan pula tujuan dari adanya keselamatan dan kesehatan kerja salah satunya untuk meningkatkan kegairahan, semangat kerja serta partisipasi kerja dalam diri seorang pegawai terhadap apa yang dilakukan didalam mengerjakan suatu tugasnya. Semangat kerja yang muncul bersamaan dengan persepsi terhadap keselamatan dan kesehatan kerja menimbulkan seseorang bekerja secara optimal. Keselamatan dan kesehatan kerja dapat diperoleh dengan memperhatikan beberapa sumber antara lain, memberikan peralatan perlindungan diri bagi karyawan, mengatur suhu, kelembaban, kebersihan udara, penerangan yang cukup, memelihara kebersihan serta memberikan perawatan terhadap timbulnya penyakit, serta memberikan pemahaman terhadap individu.

Semangat kerja yang rendah dihubungkan dengan keadaan yang kurang aman, selamat serta sehat dalam melakukan pekerjaan. Hal ini sejalan dengan yang diungkapkan Nitisemito (2015), bahwa semangat kerja yang menurun merupakan bagian yang tidak dapat dipisahkan dari tidak tercapainya keselamatan dan kesehatan karyawan dalam bekerja. Mencapai keadaan tersebut memerlukan berbagai sarana penunjang dan pengelolaan yang baik guna memastikan bahwa karyawan terpenuhi berbagai haknya untuk senantiasa selamat dan selalu dalam keadaan sehat. Sarana penunjang dan pengelolaan tersebut meliputi perawatan mesin dan alat kerja, kebersihan lingkungan, dan penyediaan alat pelindung diri. Pemenuhan prasarana penunjang dan pengelolaan tersebut juga sejalan dengan penelitian dari Rusmayani (2017) yang menyebutkan bahwa kurangnya pemenuhan dan pengelolaan dalam mencapai keselamatan dan kesehatan kerja menimbulkan turunnya semangat kerja. Permasalahan keselamatan dan kesehatan kerja terlihat dari peralatan dan perlengkapan kerja yang ada diperusahaan belum terpenuhi dan terjaga dengan baik. Karyawan menjadi sangat mudah terkena penyakit, serta sering terjadi kecelakaan kerja seperti terpeleset dan terkena mesin yang panas. Semangat kerja yang rendah juga dihubungkan dengan kekecewaan, keengganan, serta kurangnya dorongan serta hasil kerja yang kurang baik. Keadaan semangat kerja yang menurun dapat berdampak pada keterlibatan karyawan pada pekerjaan yang instansinya. Faktor-faktor lain yang

berhubungan dengan munculnya semangat kerja diharapkan dapat digali lebih dalam pada penelitian selanjutnya. Demikian juga dengan tujuan keselamatan dan kesehatan kerja yang dipaparkan oleh Mangkunegara (2017) selain untuk meningkatkan semangat kerja, juga masih terdapat tujuan yang tidak kalah dominan yang ingin dicapai seperti : pencapaian jaminan keselamatan dan kesehatan kerja fisik, sosial, maupun psikologis, penggunaan seefektif mungkin perlengkapan kerja, mencapai target produksi, serta karyawan merasa aman, nyaman dan terlindungi dalam bekerja.

Pembahasan yang telah dipaparkan menunjukkan bahwa persepsi terhadap keselamatan dan kesehatan kerja yang positif diperlukan untuk meningkatkan semangat kerja para karyawan dalam menjalankan pekerjaannya, guna tercapainya target perusahaan. Persepsi terhadap keselamatan dan kesehatan kerja yang positif juga membantu mengurangi berbagai kecemasan dan keraguan yang muncul dalam situasi kerja yang berdampingan erat dengan berbagai peralatan dan mesin kerja yang memiliki potensi bahaya bagi karyawan. Sehingga dengan adanya persepsi positif terhadap keselamatan dan kesehatan kerja, karyawan akan lebih bersemangat dalam menghadapi berbagai keadaan yang dihadapi dilingkungan kerjanya.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka hipotesis yang ada pada penelitian ini dapat diterima, yakni terdapat hubungan antara persepsi terhadap keselamatan dan kesehatan kerja dengan semangat kerja karyawan bagian pengolahan Pabrik Gula X. hal tersebut dikarenakan nilai koefisien korelasinya 0,470 dengan nilai signifikansi korelasi 0,00. Apabila dideskripsikan berarti hubungan antara kedua variabel berada di tingkat cukup dan bernilai positif. Hubungan yang bernilai positif menunjukkan bahwa semakin tinggi persepsi terhadap keselamatan dan kesehatan kerja, maka semangat kerja juga semakin tinggi, begitupun sebaliknya.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dianjurkan saran-saran terkait, yaitu:

1. Bagi perusahaan

Perusahaan disarankan untuk memberikan perhatian terhadap aspek keselamatan dan kesehatan kerja, khususnya yang berkaitan dengan terpenuhinya kebutuhan secara memadai untuk kenyamanan dan keamanan tempat kerja sehingga diharapkan mampu menunjang tercapainya semangat kerja karyawan bagian pengolahan.

2. Bagi penelitian selanjutnya

Penelitian selanjutnya disarankan untuk meneliti variabel lain yang berkaitan dengan semangat kerja, baik dengan setting penelitian yang sama maupun dengan setting penelitian yang berbeda. Penelitian selanjutnya yang menggunakan variabel lain diharapkan akan mampu menambah pengetahuan di bidang ilmu psikologi, khususnya psikologi industri dan organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, P. (2005). Psikologi kerja. Jakarta: Rineka Cipta.
- Azwar, Saifuddin. (2014). Penyusunan skala psikologi. Yogyakarta: Pustaka belajar.
- Hasibuan, M. (2008). Manajemen, dasar, pengertian dan masalah. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Anwar P. (2017). Manajemen sumber daya manusia perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Nitisemito, A. S. (2015). Manajemen personalia. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Putra. I.G.D. Agus A. (2013). Pengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap semangat kerja karyawan dan kinerja karyawan pada PT. United Indobali Denpasar. Jurnal Manajemen. 2(1). 1-16.
- Rakhmat, J. (2007). Persepsi dalam proses belajar mengajar. Jakarta: Rajawali Pers.
- Ruky, A. S. (2008). SDM berkualitas mengubah visi menjadi realitas. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Rusmayani. (2017). Pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja terhadap semangat kerja dan prestasi kerja karyawan Dipt. Ramajaya Pramukti Kabupaten Kampar. JOM Fekon, 4(1), 140-152.
- Sudiana, Dana. (2018). Pengaruh penempatan jabatan terhadap semangat kerja pegawai pada organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Ciamis. Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Negara. 5(3). 20-27.
- Sugiyono. (2012). Statistika untuk penelitian. Bandung: CV. Alfabeta.
- Suradinata, E. (1995). Psikologi kepegawaian dan peraturan pimpinan dalam motivasi kerja. Bandung: Ramadhan.
- Winarsunu, T. (2008). Psikologi keselamatan kerja. Malang: UMM Press.