

**PENGARUH PERSEPSI KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA
(K3) TERHADAP KETERIKATAN KERJA KARYAWAN TEKNIK
LAPANGAN DI PT. HALEYORA POWERINDO BANJARMASIN**
*THE EFFECT PERCEIVED OF OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY ON WORK
ENGAGEMENT AMONG TECHNICAL FIELD EMPLOYEES IN PT. HALEYORA
POWERINDO*

Ritli Rizqiana Maula¹, M. Syarif Hidayatullah², Firdha Yuserina³

*Program Studi Psikologi, Fakultas Kedokteran, Universitas Lambung Mangkurat, Jalan
Jendral A. Yani Km. 36.00, Banjarbaru, 70714, Indonesia*

Email: ritlirizqianamaula@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui apakah ada pengaruh persepsi kesehatan dan keselamatan kerja terhadap keterikatan kerja karyawan teknik lapangan di PT Haleyora Powerindo Banjarmasin. Penelitian ini menggunakan purposive sampling berjumlah 57 orang karyawan teknik lapangan yang dilaksanakan di PT. Haleyora Powerindo. Metode analisis data menggunakan regresi linier sederhana. Instrumen yang digunakan adalah skala persepsi kesehatan dan keselamatan kerja dan skala keterikatan kerja. Hasil uji regresi linier sederhana menunjukkan adanya pengaruh positif antara persepsi kesehatan dan keselamatan kerja dengan keterikatan kerja pada karyawan teknik lapangan PT. Haleyora Powerindo. Adapun sumbangan efektif persepsi kesehatan dan keselamatan kerja terhadap keterikatan kerja pada karyawan teknik lapangan PT. Haleyora Powerindo sebesar 15,5% sedangkan 84,5% sisanya merupakan sumbangan dari faktor lain selain persepsi kesehatan dan keselamatan kerja yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Persepsi Kesehatan dan Keselamatan Kerja, Keterikatan Kerja, Karyawan Teknik Lapangan

ABSTRACT

This study aims at finding out whether there is an effect of perceptions of occupational health and safety on the work engagement of field technical employees at PT Haleyora Powerindo Banjarmasin. This research uses purposive sampling were 57 field engineering employees carried out at PT. Haleyora Powerindo. The method of data analysis uses simple linear regression. The instruments used are the perception of occupational health and safety scale and work engagement scale. The results of a simple linear regression test showed that there was a positive effect between perceptions of occupational health and safety towards work engagement in field technical employees at PT. Haleyora Powerindo. The effective contribution of the occupational health and safety perceptions towards work engagement in field technical employees at PT. Haleyora Powerindo Banjarmasin was 15.5% while the remaining 84.5% was contributed from other factors not examined in this study.

Keywords: Perceptions of Occupational Health and Safety, Work Engagement, Field Engineering Employees

Suatu perusahaan yang dapat menjaga kondisi kerja yang aman dan baik yang mempertahankan kinerja karyawan dalam perusahaan agar tetap efektif sehingga akan mempengaruhi peningkatan keterikatan karyawan dalam perusahaan. Keterikatan kerja merupakan salah satu faktor dalam mengukur kekuatan sebuah perusahaan. Hal ini karena karyawan yang terikat akan merasakan hubungan yang kuat dan semangat dalam bekerja akan suatu perusahaan tersebut. Karyawan akan mampu berusaha lebih dalam bekerja yang dapat mendorong terciptanya inovasi yang memajukan perusahaan serta dapat berkomitmen di perusahaan. Dikarenakan karyawan yang memiliki keterikatan kerja akan mengerti tentang kemampuan yang mereka miliki dalam melakukan suatu pekerjaan (Aidina & Prihatsanti, 2017).

Menurut Chalofsky dan Krisna (dalam Aidina & Prihatsanti, 2017) menyatakan bahwa karyawan yang merasa tidak terikat, akan merasa tidak cocok dan tidak nyaman antara kemampuan yang mereka miliki dengan tugas-tugas yang diberikan, selain itu mereka juga menunjukkan ketidakbahagiaan dan tidak semangat terhadap pekerjaannya, lebih lanjut Whiteboard (dalam Aidina & Prihatsanti, 2017) menyatakan bahwa karyawan yang tidak terikat dapat menimbulkan pengaruh buruk bagi organisasi dan karyawan lain.

Hasil penelitian Saks (dalam Pohan & Batubara, 2014) menemukan bahwa salah satu faktor yang dapat meningkatkan rasa keeterikatan dalam bekerja yaitu dengan meningkatkan penilaian karyawan terhadap dukungan organisasi yang mereka terima. Robinson, Perryman dan Hayday, (dalam Pohan & Batubara, 2014) juga mengatakan bahwa perasaab bernilai dan dilibatkan dengan perusahaan peduli terhadap kesehatan dan keselamatan karyawan dapat menjadi salah satu fakto penggerak yang paling kuat untuk menumbuhkan rasa keterikatan karyawan dalam bekerja.

Menurut Malthis dan Jackson (dalam Paramita & Wijayanto, 2012) keselamatan kerja menunjuk pada perlindungan fisik karyawan dengan tujuan mencegah terjadinya kecelakaan atau cedera terkait dengan pekerjaan. Kebutuhan dalam melaksanakan tugasnya perlu mendapat perlindungan keamanan dengan adanya lingkungan kerja yang aman, nyaman dan tenteram sehingga akan menimbulkan keinginan untuk bekerja dengan baik. Semakin tersedianya fasilitas keselamatan kerja semakin sedikit kemungkinan terjadinya kecelakaan kerja. Selain keselamatan kerja, kesehatan kerja juga merupakan faktor yang penting. Kesehatan kerja yang merupakan keadaan bebas dari gangguan fisik maupun mental yang berasal dari lingkungan kerja.

Keputusan karyawan dalam menggunakan peralatan perlindungan diri berpengaruh pada keselamatan dan kesehatan karyawan merupakan hal yang sangat penting. Keputusan menggunakan alat pelindungan diri ini dipengaruhi dari persepsi karyawan sebagai proses mengorganisasikan informasi yang didapat sehingga memandang pentingnya perlindungan diri dalam melakukan pekerjaan. Menurut Robbins (dalam Hafid & Hasanah, 2016) menyatakan persepsi merupakan cara individu atau kelompok dalam memandang sesuatu dan lingkungan yang dimaksudkan oleh persepsi adalah segala sesuatu atau kejadian yang ada di luar manusia. Kemudian persepsi terhadap keselamatan dan kesehatan kerja adalah cara pandangan karyawan terhadap apa yang diberikan oleh perusahaan yang bertujuan supaya karyawan terjaga dan terjamin keselamatan dan kesehatan kerjanya (Emilia & Heryadi, 2015).

Pengaruh persepsi kesehatan dan keselamatan kerja dapat dikaitkan dengan keterikatan kerja dimana akan sangat menentukan kemajuan perusahaan, karena kondisi pekerja yang maksimal akan mempengaruhi rasa keterikatan karyawan terhadap perusahaan, terlebih perusahaan dapat memberikan kenyamanan, jaminan keselamatan, dan fasilitas yang memadai sehingga membuat pekerja dengan tenang dan menganggap perusahaan peduli terhadap keselamatan dalam bekerja sehingga karyawan akan menimbulkan rasa terikat dalam mengerjakan tanggung jawabnya. Adanya dukungan dari perusahaan seperti perlindungan kesehatan dan keselamatan kerja, pengawasan keselamatan, dan komunikasi keselamatan kerja yang dipersepsikan baik oleh karyawan sehingga karyawan merasa terlindungi oleh tingginya resiko kerja yang dapat menghasilkan kualitas kerja yang optimal dan mempengaruhi keterikatan karyawan dengan perusahaannya (Pohan & Batubara, 2014).

Berdasarkan studi pendahuluan yang telah dilakukan peneliti di PT. Haleyora Powerindo Banjarmasin yang menjadi Salah satu tantangan mengancam kerugian dan memperburuk kondisi bisnis Haleyora Powerindo adalah ketika terjadi kecelakaan kerja, demonstrasi dan mogok kerja juga merupakan ancaman serius yang mengganggu pada pelayanan. Karyawan pelayanan teknik dianggap memiliki resiko kerja karena cakupan pekerjaan karyawan pelayanan teknik ini langsung berhubungan dengan kelistrikan dilapangan dan pekerjaan karyawan teknik ini sangat dipengaruhi oleh kondisi cuaca saat perbaikan jika kondisi cuaca perbaikan saat hujan maka resiko kecelakaan kerja lebih tinggi dan hal ini menghambat mereka untuk menyelesaikan perbaikan secepat mungkin. Data karyawan keluar PT. Haleyora Powerindo Cabang Banjarmasin pada tahun 2017 sekitar 11 orang karyawan berhenti, dan pada tahun 2018 ada 13 orang yang berhenti selama januari sampai juni

berdasarkan data tersebut ada beberapa alasan untuk karyawan berhenti yakni karena mengundurkan diri dan kasus indisipliner. Disebutkan jika beberapa dari karyawan yang mengundurkan diri karena merasa belum maksimalnya penanganan tentang keselamatan dan kesehatan kerja dimana karyawan tersebut pernah terjadinya kecelakaan kerja dan lebih memilih untuk berhenti dan mencari pekerjaan lain yang resiko kerja lebih kecil. Selain itu, dalam kasus indisipliner tidak adanya kepatuhan dari beberapa karyawan tentang peraturan perusahaan tentang keselamatan kerja seperti penggunaan alat keselamatan yang lengkap saat bekerja dilapangan yang dapat meningkatkan resiko kecelakaan kerja dan perilaku melanggar karyawan lain yakni seperti memberikan jasa pencaloan untuk pengurusan pemasangan listrik diluar dari jasa PLN sehingga karyawan tersebut harus diberhentikan dari perusahaan. Beberapa dari karyawa teknisi lapangan menganggap perlindungan kesehatan dan keselamatan kerja dari karyawan masih belum optimal hal ini ditandai dengan masih ada beberapa karyawan yang tidak memakai alat keselamatan dengan lengkap dalam bekerja dan tidak ada teguran keras dari perusahaan. Adanya kondisi ini menunjukkan perlindungan kesehatan dan keselamatan PT. Haleyora Powerindo cabang Banjarmasin belum berjalan dengan baik dan optimal dengan yang ditetapkan perusahaan.

Berdasarkan paparan sebelumnya, peneliti menyadari pentingnya penelitian ini untuk mengetahui pengaruh persepsi kesehatan dan keselamatan kerja terhadap keterikatan kerja karyawan teknik lapangan PT. Haleyora Powerindo Banjarmasin. Penulis merasa tertarik untuk mengungkapkan pengaruh persepsi kesehatan dan keselamatan kerja dengan keterikatan kerja melalui penelitian ini.

METODE PENELITIAN

Metode dalam penelitian ini memakai pendekatan kuantitatif dengan teknik analisis yaitu regresi linier sederhana. Pendekatan kuantitatif dapat diartikan sebagai penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivism, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian analisis data bersifat kuantitatif, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2017). Dalam penelitian ini populasi berjumlah 57 karyawan teknik lapangan di area Banjarbaru sebanyak 29 karyawan teknik lapangan dan 28 karyawan teknik lapangan di area Martapura, sehingga jumlah total populasi yakni sebanyak 57 karyawan teknik lapangan PT. Haleyora Powerindo Banjarmasin.

Instrumen penelitian yang digunakan adalah skala yang meliputi persepsi kesehatan dan keselamatan kerja dan keterikatan kerja yang

disusun dari aspek persepsi kesehatan dan keselamatan kerja dan skala keterikatan kerja dengan menggunakan skala *Likert*. Skala persepsi kesehatan dan keselamatan kerja yang dibuat berdasarkan aspek persepsi yang dikemukakan oleh Allport (1951) terdiri dari kognitif, afektif, dan konatif kemudian aspek keselamatan dan kesehatan kerja (K3) yang dikemukakan oleh Anoraga (2005) yang terdiri dari lingkungan kerja, alat kerja dan bahan, dan cara melakukan pekerjaan. Skala keterikatan kerja yang dibuat berdasarkan adaptasi dan modifikasi skala UWES (*Unrect Work Engagement Scale*) dari tiga aspek keterikatan kerja yang dikemukakan oleh Leither dan Bakker (2010) yaitu *Vigor*(semangat), dedikasi, dan penghayatan. Teknik analisis data yang digunakan untuk melihat persepsi kesehatan dan keselamatan kerja dengan keterikatan kerja karyawan teknik lapangan PT. Haleyora Powerindo pada penelitian ini menggunakan teknik regresi linier sederhana.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengambilan data penelitian dilaksanakan pada tanggal 22 dan 29 Oktober 2018 di kantor karyawan teknik lapangan PT. Haleyora Powerindo yang berada di rayon Banjarbaru dan Martapura dengan menyear skala penelitian kepada subjek penelitian sebanyak 57 karyawan teknik lapangan. Proses pengambilan data secara langsung dan dibantu oleh salah satu koordinator karyawan untuk menyebarkan skala ke setiap karyawan tersebut. Dimulai pada pukul 08.00 WITA di kantor teknik lapangan masing-masing karyawan teknik lapangan, dilakukan dengan memberikan arahan terlebih dahulu mengenai instruksi pengerjaan dari angket tersebut secara langsung, setelah itu karyawan teknik lapangan mengisi angket dan ketika sudah terisi semua angket kemudian dikumpulkan secara kolektif kepada koordinator karyawan dan kemudian diserahkan kepada peneliti. pada saat skoring penelitian ini dilakukan dengan cara menentukan nilai tertinggi pada masing-masing pernyataan favorable, yakni nilai 4 untuk respon sangat setuju dan pada pernyataan unfavorable nilai 4 untuk respon jawaban sangat tidak setuju. Berikut ini katagorisasi data penelitian variabel persepsi kesehatan dan keselamatan kerja.

Berikut ini katagorisasi data penelitian variabel persepsi kesehatan dan keselamatan kerja:

Tabel 1. Kategorisasi Data Variabel Persepsi Kesehatan dan Keselamatan Kerja

Variabel	Rentan g Nilai	Katego ri	Freku ensi	Persent ase
Persepsi kesehata n dan keselama tan kerja	$X < 94$ $94 \leq X < 141$ $141 \leq X$	Rendah Sedang Tinggi	0 5 52	0% 8,7% 91,2%

Berdasarkan hasil kategori pada tabel 11 tersebut, dapat diketahui tidak terdapat karyawan teknik lapangan (0%) memiliki persepsi kesehatan dan keselamatan kerja rendah, 5 karyawan teknik lapangan (8,7%) memiliki persepsi kesehatan dan keselamatan kerja yang sedang dan 52 karyawan teknik lapangan (91,2%) memiliki tingkat persepsi kesehatan dan keselamatan kerja yang tinggi. Berikut ini katagorisasi data penelitian variabel keterikatan kerja :

Tabel 12. Kategorisasi Data Variabel Keterikatan Kerja

Variabel	Rentang Nilai	Kategori	Frekuensi	Persentase
Keterikatan kerja	$X < 84$	Rendah	0	0%
	$84 \leq X < 126$	Sedang	19	33,3%
	$126 \leq X$	Tinggi	38	66,6%

Berdasarkan hasil kategorisasi pada tabel 12 tersebut, dapat diketahui tidak terdapat karyawan teknik lapangan (0%) memiliki tingkat keterikatan kerja rendah, 19 karyawan teknik lapangan (33,3%) memiliki tingkat keterikatan kerja sedang dan 38 karyawan teknik lapangan (66,6%) memiliki tingkat keterikatan kerja yang tinggi.

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas Data Uji Linearitas Variabel Persepsi Kesehatan dan Keselamatan Kerja terhadap Keterikatan Kerja

Variabel	Uji Normalitas	Uji Linearitas
Persepsi Kesehatan dan Keselamatan Kerja terhadap Keterikatan Kerja	Normal (Asymp. Sig= 0,200)	Linear (p= 0,012)

Berdasarkan hasil uji normalitas, dapat dilihat untuk nilai p yaitu asymp.sig untuk skor persepsi kesehatan dan keselamatan kerja terhadap keterikatan kerja adalah 0,200. Berdasarkan nilai asymp.sig seluruh variabel bernilai 0,200 lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa residual telah memenuhi asumsi distribusi normal, sehingga populasi data persepsi kesehatan dan keselamatan kerja dengan keterikatan kerja berdistribusi normal. Berdasarkan hasil uji linearitas diperoleh bahwa antara variabel persepsi kesehatan dan keselamatan kerja dengan keterikatan kerja menunjukkan adanya hubungan linear dengan $F = 7,454$ dan $p = 0,012$ ($p < 0,05$). Analisis tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang linear antara variabel persepsi kesehatan dan keselamatan kerja dan keterikatan kerja.

Berikut hasil uji korelasi pada variabel persepsi kesehatan dan keselamatan kerja terhadap keterikatan kerja.

Tabel 4. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Persepsi Kesehatan dan Keselamatan Kerja terhadap Keterikatan Kerja

Variable	t	Sig
Persepsi Kesehatan dan Keselamatan Kerja	3,176	0,002

Hasil analisis dapat menunjukkan bahwa taraf signifikansi persepsi kesehatan dan keselamatan kerja terhadap keterikatan kerja sebesar $0,002 < 0,05$. Nilai ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara variabel persepsi kesehatan dan keselamatan kerja dan keterikatan kerja. Berdasarkan hasil analisis regresi, diperoleh nilai a sebesar 67,317 dan nilai b sebesar 0,400 sehingga melalui rumus $\hat{Y} = a + bc$, maka $\hat{Y} + 67,317 + 0,400x$, maka dapat diartikan setiap kenaikan 1 point persepsi kesehatan dan keselamatan kerja maka keterikatan kerja mengalami peningkatan sebesar 0,400.

Untuk menguji persepsi kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh terhadap keterikatan kerja, maka dapat diperoleh dari nilai t hitung. persepsi kesehatan dan keselamatan kerja (variabel X) memiliki pengaruh terhadap keterikatan kerja (variabel Y) jika $-t \text{ hitung} < -t \text{ tabel}$ atau $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$. Pada tabel koefisien pada persepsi kesehatan dan keselamatan kerja diperoleh t hitung sebesar 3,176. Nilai t tabel diperoleh dari nilai $df = n - k - 1$ berdasarkan rumus tersebut maka $df = 57 - 2 - 1 = 54$, diperoleh nilai t tabel sebesar 2,002 menggunakan signifikansi $\alpha = 5\%$. Dengan demikian ditemukan bahwa $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ ($3,176 > 2,002$), maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh positif antara persepsi kesehatan dan keselamatan kerja terhadap keterikatan kerja.

Untuk mengetahui seberapa besar persepsi kesehatan dan keselamatan kerja terhadap keterikatan kerja dapat dilihat dari nilai R square pada tabel 5, berikut ini :

Tabel 5. Koefisien Determinasi Regresi

Variable	R square
Persepsi kesehatan dan keselamatan kerja	.155

Dari data tersebut didapatkan nilai R square sebesar 0,155. Nilai ini menunjukkan bahwa pengaruh persepsi kesehatan dan keselamatan kerja terhadap keterikatan kerja adalah 15,5%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini

PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh persepsi kesehatan dan keselamatan kerja terhadap keterikatan kerja. Berdasarkan hasil uji asumsi, penelitian ini memiliki data yang

terdistribusi normal dan memiliki hubungan yang linier antara variabel persepsi kesehatan dan keselamatan kerja dengan keterikatan kerja. Berdasarkan hasil uji hipotesis menggunakan teknik regresi linier sederhana, diperoleh taraf signifikansi sebesar 0,002 yang artinya lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan variabel persepsi kesehatan dan keselamatan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel keterikatan kerja. Hasil uji hipotesis juga mendapatkan t hitung sebesar 3,176. Untuk mengetahui hipotesis pada penelitian ini diterima atau tidak maka berdasarkan nilai dari t tabel dan t hitung dengan ketentuan hipotesis diterima jika t hitung $>$ t tabel. Berdasarkan hasil analisis data penelitian didapatkan nilai t hitung sebesar 3,176 dan t tabel sebesar 2,002, artinya t hitung $>$ t tabel ($3,176 > 2,002$). Nilai ini menunjukkan bahwa hipotesis pada pengaruh persepsi kesehatan dan keselamatan kerja terhadap keterikatan kerja pada karyawan teknik lapangan PT. Haleyora Powerindo Banjarmasin diterima.

Berdasarkan analisis data menunjukkan persepsi kesehatan dan keselamatan kerja memiliki pengaruh terhadap keterikatan kerja pada karyawan PT Haleyora Powerindo Banjarmasin yang artinya semakin tinggi persepsi kesehatan dan keselamatan kerja maka semakin tinggi keterikatan kerja yang terjadi pada karyawan teknik lapangan. sebaliknya semakin rendah persepsi kesehatan dan keselamatan kerja maka akan semakin rendah keterikatan kerja yang dimiliki oleh karyawan teknik lapangan. Hal ini sejalan dengan Junaedi, Swasto, dan Utami (2013) mengungkapkan bahwa persepsi kesehatan dan keselamatan karyawan yang tinggi berkaitan dengan keselamatan kerja seperti pemberian jaminan kepada karyawan, kondisi lingkungan kerja yang nyaman, serta pemberian pelayanan kesehatan yang baik dapat mendorong karyawan untuk dapat terus mengabdikan pada perusahaan, dan terikat secara emosional dengan perusahaan.

Berbeda dengan dugaan awal peneliti, yang menduga karyawan teknik lapangan di PT Haleyora Powerindo Banjarmasin memiliki tingkat keterikatan kerja yang rendah dan persepsi kesehatan dan keselamatan kerja karyawan teknik lapangan PT Haleyora Powerindo Banjarmasin yang negatif. Dugaan tersebut diperoleh peneliti berdasarkan permasalahan yang ditemui pada saat studi pendahuluan, dimana karyawan teknik lapangan merasa kurangnya perlindungan terhadap dirinya saat bekerja dan tidak merasa maksimal dalam penanganan yang diberikan perusahaan pada saat terjadinya kecelakaan kerja. adanya pengakuan karyawan yang menyatakan bahwa belum optimalnya penanganan pencegahan kecelakaan kerja dimana manajemen perusahaan tidak memberikan teguran kepada pegawai yang melakukan pelanggaran dari segi keselamatan kerja

dengan kondisi kerja karyawan teknik lapangan ini berkaitan langsung dengan kelistrikan dan gardu-gardu listrik dan jika ada kesalahan sedikit atau kurangnya pengamanan dalam keselamatan kerja pada saat proses maka akan kemungkinan adanya kecelakaan kerja cenderung tinggi. sehingga dari alasan-alasan tersebut beberapa karyawan lebih memilih berhenti bekerja dan mencari pekerjaan yang kemungkinan kecelakaan kerja rendah. Beberapa hal tersebut membuat peneliti menduga bahwa PT Haleyora Powerindo Banjarmasin memiliki persepsi kesehatan dan keselamatan kerja yang rendah sehingga rasa keterikatan kerja karyawan teknik lapangan juga rendah. Namun berdasarkan hasil analisis dan hasil kategorisasi menyatakan persepsi kesehatan dan keselamatan kerja yang dimiliki PT Haleyora Powerindo Banjarmasin termasuk dalam kategori tinggi sedangkan keterikatan kerja yang dimiliki karyawan teknik lapangan PT Haleyora Powerindo Banjarmasin termasuk dalam kategori tinggi.

Berdasarkan hasil kategorisasi data dalam penelitian ini persepsi kesehatan dan keselamatan kerja diketahui bahwa ada 0 karyawan teknik lapangan (0%) memiliki tingkat persepsi kesehatan dan keselamatan kerja pada kategori rendah, 5 karyawan teknik lapangan (8,7%) memiliki tingkat persepsi kesehatan dan keselamatan kerja pada kategori sedang, dan 52 karyawan teknik lapangan (91,2%) memiliki tingkat persepsi kesehatan dan keselamatan kerja yang tinggi. Penggolongan persepsi karyawan yang sedang dan tinggi disebabkan adanya perbedaan persepsi yang dimiliki oleh masing-masing karyawan dimana menurut Wahyuningsih & Wahyuni, (2018) pada setiap karyawan memiliki perbedaan persepsi individu dalam melihat target dan mencoba menafsirkan apa yang dilihatnya, maka interpretasi itu akan kuat terpengaruh oleh karakteristik pribadi individu pembuat persepsi. Dimana perbedaan persepsi ini yang berkaitan dengan persepsi terhadap keselamatan dan kesehatan kerja, merupakan cara pandangan karyawan terhadap apa yang diberikan perusahaan yang bertujuan agar karyawan terjaga dan terjamin keselamatan dan kesehatan kerjanya (Emilia dan Heriyadi, 2015). Hal ini menunjukkan bahwa persepsi kesehatan dan keselamatan kerja yang dimiliki oleh karyawan teknik lapangan di PT. Haleyora Powerindo Banjarmasin tergolong tinggi, yang dimana karyawan teknik lapangan memiliki persepsi yang positif terhadap bentuk dukungan yang diberikan perusahaan yakni jaminan perlindungan kesehatan dan keselamatan karyawan. Perusahaan yang memberikan perlindungan kesehatan dan keselamatan yang baik dapat mempengaruhi penilaian karyawan sehingga dapat meningkatkan kualitas kerja karyawan dan karyawan semakin merasa terikat bekerja pada PT. Haleyora Powerindo Banjarmasin.

Keterikatan kerja pada karyawan teknik lapangan di PT. Haleyora Powerindo Banjarmasin dapat digolongkan bahwa ada 0 karyawan (0%) yang memiliki tingkat keterikatan kerja yang rendah, 19 karyawan teknik lapangan (33,3%) yang memiliki tingkat keterikatan kerja pada kategori sedang, dan 38 karyawan teknik lapangan (66,6%) yang memiliki tingkat keterikatan kerja pada kategori tinggi. Hasil penelitian di PT. Haleyora Powerindo Banjarmasin ini menunjukkan bahwa karyawan teknik lapangan memiliki persentase 66,6% memiliki keterikatan kerja yang masuk kategori tinggi, seperti memiliki semangat yang tinggi, optimis dalam bekerja, mental yang kuat dalam situasi apapun, merasa, Merasa tertantang dengan suatu tugas dalam pekerjaan, Berkonsentrasi penuh terhadap suatu tugas, Dapat bertahan dalam waktu yang lama serta kesulitan memisahkan diri dari tugas kerja dan ketika bekerja merasa waktu cepat berlalu. Hal ini sesuai dengan Kusendi dan Ispurwanto (2017) menyatakan keterikatan kerja yang tinggi mampu membuat karyawan lebih terikat secara psikologis yang pada akhirnya karyawan akan lebih termotivasi dalam bekerja serta memiliki komitmen, antusias tinggi, dan bersemangat dalam bekerja.

Usaha penguatan persepsi terhadap dukungan yang diberikan organisasi salah satunya dapat dilakukan dengan memberikan jaminan terhadap kesehatan dan keselamatan kerja yakni melalui program-program kesehatan dan keselamatan kerja. Adanya program kesehatan dan keselamatan kerja dapat menjadi sarana bagi organisasi untuk menunjukkan kepedulian organisasi terhadap kesehatan dan kesejahteraan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya dengan demikian, karyawan dapat menilai bahwa organisasi memang peduli terhadap kesehatan dan kesejahteraan mereka sehingga mereka akan membalasnya dengan lebih terikat terhadap pekerjaannya. Pohan dan Batubara (2014) menyatakan bahwa karyawan yang memiliki persepsi terhadap kesehatan dan keselamatan kerja yang positif maka akan dapat meningkatkan rasa keterikatan karyawan dalam bekerja.

Pengaruh persepsi kesehatan dan keselamatan kerja terhadap keterikatan kerja adalah sebesar 15,5%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Hal ini dikarenakan bahwa faktor yang mempengaruhi keterikatan kerja tidak hanya di persepsi kesehatan dan keselamatan kerja, namun banyak faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi keterikatan kerja. Hal ini sesuai dengan Pohan dan Batubara (2014) alasan lain yang dapat mempengaruhi keterikatan kerja karyawan yakni kualitas hubungan kerja seperti hubungan yang baik antar sesama pekerja maupun dengan atasan, kemudian adanya faktor pendidikan juga mempengaruhi rasa keterikatan dalam bekerja

dimana perbedaan tingkat pendidikan akan mempengaruhi penilaian terhadap suatu organisasi, hal ini disebabkan oleh adanya perbedaan pengetahuan sejalan dengan pendidikan yang dimiliki.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat ditarik kesimpulan bahwa ada pengaruh antara persepsi kesehatan dan keselamatan kerja terhadap keterikatan kerja pada karyawan teknik lapangan. Ditemukan pada penelitian ini bahwa semakin tinggi persepsi kesehatan dan keselamatan kerja maka semakin tinggi keterikatan karyawan teknik lapangan. Sumbangan efektif persepsi kesehatan dan keselamatan kerja terhadap keterikatan kerja diketahui sebesar 15,5% dengan demikian 84,5% lainnya merupakan sumbangan faktor-faktor diluar persepsi kesehatan dan keselamatan kerja seperti masa kerja, struktur gaji, pendidikan, dan kualitas lingkungan kerja. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa persepsi kesehatan dan keselamatan kerja bukan merupakan satu-satunya faktor yang memiliki peranan terhadap keterikatan kerja pada karyawan teknik lapangan di PT Haleyora Powerindo Banjarmasin.

Saran bagi karyawan teknik lapangan PT. Haleyora powerindo banjarmasin yang memiliki keterikatan kerja yang tinggi diharapkan mampu mempertahankan kondisi kerja aman dan persepsi positif terhadap lingkungan kerja sehingga karyawan lebih optimis dan termotivasi meningkatkan kualitas kerja, sedangkan karyawan teknik lapangan yang memiliki tingkat keterikatan kerja yang sedang diharapkan dapat mengelola kondisi psikologis terkait persepsi kesehatan dan keselamatan kerjanya dan dapat memajemen tugas serta keselamatannya dalam bekerja agar tidak mengalami kecelakaan kerja yang mengarah untuk berhenti atau *resign*.

Saran bagi PT Haleyora Powerindo Banjarmasin diharapkan mempertahankan program kesehatan dan keselamatan kerja agar terus berlaku dan meminimalisir karyawan yang merasa keselamatannya kurang terjamin dalam bekerja. Perusahaan diharapkan meningkatkan penanganan keselamatan dan kesehatan kerja serta mempertimbangkan sistem penghargaan karyawan yang dapat mengikuti peraturan yang berlaku sehingga mengurangi pelanggaran-pelanggaran yang terjadi selama proses kerja. Perusahaan juga diharapkan lebih mengoptimalkan budaya kerja yang selama ini berlangsung agar memunculkan rasa keterikatan dan kenyamanan karyawan ditempat kerja.

Saran bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat meneliti faktor-faktor lain seperti katakarakteristik pekerjaan, kepemimpinan, fasilitas dan pergaulan dengan rekan kerja. selain itu diharapkan untuk memperhatikan waktu penelitian pada saat

pengambilan data dengan menyesuaikan waktu kerja dan kondisi fisik dan psikologis karyawan teknik lapangan, memperhatikan pengawasan saat pengerjaan angket, serta memperluas ruang lingkup subjek yang terlibat dalam penelitian jumlahnya lebih besar.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, P. (2005). *Psikologi kerja cetakan ketiga*. Jakarta: PT.Rineka Cipta.
- Bakker A.B. & Leiter M.P., (2010). *Work engagement : a handbook of essential theory and research* (adobe digital edition version). Doi: 10.1111/j.1744-6570.2011.01242_2.x
- Wahyuningsih, B. D., & Wahyuni, L. (2018). The relationship of employee perception about implementation of k3 with the use of ppe (personal protection equipment). *International journal of nursing and midwifery science (ijnms)*. 2(2). 189-196. doi: <https://doi.org/10.29082/ijnms.v2i02.145>
- Paramita, C.C.P., & Wijayanto, A. (2012). Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada pt. Pln (persero) apj semarang. *Jurnal Administrasi Bisnis*. 1(1). Retrieved From: <https://ejournal.undip.ac.id/index.php/janis/article/view/4313>.
- Emilia,. & Heryadi, A. (2015). Persepsi terhadap keselamatan dan kesehatan kerja (k3) terhadap komitmen karyawan sekolah tinggi psikologi yogyakarta.. *Jurnal Psikologi "Mandiri"*. 1(3), 1-13. Retrieved From: https://nanopdf.com/download/1-persepsi-terhadap-keselamatan-dan-kesehatan-kerja_pdf
- Hafid, M. & Hasanah, U. (2016). Persepsi lingkungan kerja psikologik terhadap kepuasan kerja. *Jurnal An-Nafs*. 1(2), 269-290. Retrieved From: <http://ejournal.iaitribakti.ac.id/index.php/psikologi/article/view/294>.
- Junaedi, D., Swasto, B., & Utami, H.N. 2013. pengaruh gaya kepemimpinan, keselamatan dan kesehatan kerja, kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional (studi pada karyawan pg. kebet baru malang). *Jurnal Profit* 7 (1), 127-136. <http://dx.doi.org/10.9876/10.9876/VOL1ISSN1978-743X>
- Kusendi, R.& Ispurwanto, W.(2018). Pengaruh kondisi lingkungan kerja dengan keterikatan kerja pada P.MCD. Retrieved From: https://www.researchgate.net/publication/323827031_Pengaruh_lingkungan_kerja_dan_Keterikatan_kerja_di_PT_MC_D_JOURNAL
- Pohan, V. G. R., & Batubara, R. R. A. (2014). Hubungan persepsi terhadap program kesehatan dan keselamatan kerja dengan *employee engagement*. *Psikologia*. 9(1), 9-14, Retrieved From: <http://www.e-journal.com/2014/12/hubungan-persepsi-terhadap-program.html>.
- Aidina, N. R., & Prihatsanti, U. (2017). Hubungan antara kepercayaan terhadap pemimpin dengan keterikatan kerja pada karyawan pt telkom witel semarang. *Jurnal Empati*. 6(4), 137-142. Retrieved From: <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/empati/article/view/20002>.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian & pengembangan*. Bandung: Alfabeta.