

PENILAIAN SAFETY CULTURE PADA PEKERJA WANITA DI INDUSTRI MANUFAKTUR BERBASIS ASSEMBLY DI KOTA BATAM

Shinta Wahyu Hati¹⁾, Nur Rahmah Andayani²⁾, Adhitomo Wirawan³⁾, Bambang Hendrawan⁴⁾, Fedia Restu⁵⁾

Jurusan Manajemen dan Bisnis, Politeknik Negeri Batam, Batam, 29461

E-mail: shinta@polibatam.ac.id

Abstract

Every company has a responsibility to build a safety culture and safety climate in its work environment. As workers in the production operator section, women workers interact with the production environment, physically in contact with production tools or machines. The work of women in production as operators can be vulnerable to the risk of accidents and long-term health disruption which can ultimately have implications for the quality of life of the working women themselves and their families. The company needs to make an organised effort to realise the behaviour of awareness on safety and health of working women which is expected to have implications for the performance of women in the workplace, so it is necessary to assess (evaluate) the extent of safety culture in Assembly-based manufacturing companies in Batam. The results showed that 1). Management Commitment to Worker Behaviour is positive and significant. So Management Commitment also has a direct effect on the performance of female employees. 2) Involvement (worker involvement) has a significant effect on worker behaviour and has a direct effect on the performance of female employees. 3), that Safety Competence has an effect on worker behaviour and performance of female employees. Simultaneous test results show that Management Commitment, Involvement, Safety competence and Worker behaviour have a positive and significant effect on the performance of female employees in assembly-based manufacturing companies in Batam. It can be said that assembly-based manufacturing companies have implemented safety culture for female workers in the production operator section.

Keywords: *Safety Culture, Gender, Perilaku pekerja dan Kinerja*

Abstrak

Setiap perusahaan punya tanggung jawab dalam membangun *safety culture* dan Iklim keselamatan di lingkungan kerjanya. Sebagai pekerja di bagian operator produksi, wanita pekerja berinteraksi dengan lingkungan produksi, bersentuhan secara fisik dengan alat-alat atau mesin produksi. Pekerjaan wanita di bagian produksi sebagai operator tersebut bisa rentan dengan resiko kecelakaan dan terganggunya kesehatan jangka panjang yang akhirnya bisa berimplikasi pada kualitas hidup wanita pekerja itu sendiri dan keluarga. Perusahaan perlu melakukan upaya yang teroganisir yaitu dengan mewujudkan perilaku kesadaran pada keselamatan dan kesehatan wanita yang bekerja yang harapannya bisa berimplikasi pada kinerja wanita di tempat kerja, maka perlu dilakukan penilaian (evaluasi) sejauh mana *safety culture* di perusahaan manufaktur berbasis Assembly di Batam. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1). *Management Commitment* terhadap Perilaku Pekerja positif dan signifikan. Begitu *Management Commitment* juga berpengaruh langsung pada kinerja karyawan wanita. 2) *Involvement* (keterlibatan pekerja) berpengaruh signifikan terhadap perilaku pekerja dan berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan wanita. 3), bahwa *Safety Competence* berpengaruh terhadap perilaku pekerja dan kinerja karyawan wanita. Hasil uji secara simultan menunjukkan bahwa *Management Commitment, Involvement, Safety competence* dan Perilaku pekerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan wanita pada perusahaan manufaktur berbasis assembly di Batam. Bisa dikatakan bahwa perusahaan manufaktur berbasis *assembly* sudah menerapkan *safety culture* bagi pekerja wanita di bagian operator produksi

Kata Kunci: *Safety Culture, Gender, Worker behaviour and Performance*

PENDAHULUAN

Kawasan Batamindo di Batam adalah tempat Kawasan bisnis yang fokus pada Perusahaan manufaktur elektronika, mulai dari pembuatan produk hingga perakitan. Perusahaan manufaktur di Kawasan tersebut dapat mempekerjakan sekitar 7500–1500 orang di bagian operator produksi, dengan rata-rata tenaga kerja wanita. Tenaga kerja wanita harus bekerja sama dengan tenaga kerja laki-laki di Perusahaan manufaktur bekerjasama dalam menyelesaikan proses produksi, memenuhi aturan perusahaan, dan mencapai produktivitas.

Menurut Hati dan Ira (2015) produktivitas tenaga kerja tidak hanya diperuntukan bagi laki-laki saja tapi Wanita yang notabene adalah pekerja operator bagian produksi. Pekerja operator sangat mendominasi di Batam terutama untuk pekerja wanita. Kesenjangan kesetaraan gender juga terjadi pada usia tenaga kerja operator bagian produksi yaitu pekerja operator produksi yang dipekerjakan pada usia 18-25 saja. Wanita bekerja untuk memenuhi kebutuhan fisiologis yaitu untuk kelangsungan hidupnya. Kebutuhan fisiologi ini terpenuhi barulah wanita tersebut itu bisa memenuhi kebutuhan-kebutuhan hidup lainnya seperti aktualisasi diri. (Hati, Ira dan Wirangga 2014)

Keselamatan kerja merupakan proses merencanakan dan mengendalikan situasi yang berpotensi menimbulkan kecelakaan kerja melalui persiapan prosedur operasi standar yang menjadi acuan dalam bekerja (Hadiguna, 2009). Sedangkan kesehatan kerja merupakan kondisi bebas dari gangguan fisik, mental, emosi atau rasa sakit yang disebabkan lingkungan kerja (Mangkunegara, 2005).

Pengawasan dapat membantu menentukan apakah tugas manajemen dilaksanakan dengan baik. Setelah dilakukan pengawasan, maka organisasi dapat melakukan tindakan koreksi yang diperlukan untuk menjamin tujuan organisasi dapat tercapai (Supriadi et al, 2022). Menurut Busyairi dkk (2014) mengemukakan bahwa perusahaan yang baik adalah perusahaan yang benar - benar menjaga keselamatan dan kesehatan karyawannya dengan membuat aturan tentang keselamatan dan kesehatan kerja yang dilaksanakan oleh seluruh karyawan dan pimpinan perusahaan. Kepemimpinan keselamatan, budaya keselamatan, dan perilaku keselamatan juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja keselamatan (Atikasari. et al, 2022).

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis hasil evaluasi (penilaian) *safety culture* pada tenaga kerja wanita di perusahaan manufaktur berbasis assembly, untuk mengetahui hubungan dan pengaruh langsung *safety culture* terhadap perilaku pekerja wanita di perusahaan manufaktur berbasis *assembly*, untuk mengetahui sejauh mana *safety climate* di perusahaan manufaktur berbasis *assembly*.

METODE PENELITIAN

Rancangan penelitian yang digunakan adalah penelitian *explanatory research*. Menurut Sarwono dan Martadiredja (2008), riset eksplanatori adalah riset awal yang dilakukan untuk mengklarifikasi dan mendefinisikan suatu masalah.

Operasionalisasi Variabel Penelitian dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 1 Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Sub Variabel	Indikator
Variabel Eksogen: Safety Culture (X)	Variabel Management commitment (X1)	a. the priority given to health and safety b. the resources allocated to health & safety c. the visibility and accessibility of management
	Variable Involvement (X2)	a. Active participation b. Co-operation c. Communication
	Variabel Safety competence (X3)	a. Trust between staff at all levels b. Effective and integrated job and safety training c. The existence of realistic and workable safety procedures, systems and rules
Variabel Endogen: Perilaku pekerja(Y)	Perilaku Pekerja	a. Kesadaran keselamatan b. Material dan pelindung c. Prosedur keselamatan d. Gerakan bahaya
Endogen Kinerja Tenaga Kerja Wanita (Z)	Kinerja Wanita	a. Bekerja sesuai target b. Prestasi kerja tidak ada resiko kecelakaan c. Kedisiplinan dan tanggung jawab d. Kejururan e. Kerjasama

Populasi dan sampel penelitian ini adalah tenaga kerja wanita dibagian operator produksi pada Perusahaan Manufaktur berbasis assembly. Sedangkan penarikan sampel menurut Zikmund dalam Sarwono dan Martadiredja (2008) adalah suatu praktik statistik yang berhubungan dengan pemilihan observasi individual yang ditujukan untuk memahami populasi yang terkait. Teknik sampling yang akan digunakan adalah *purposive sampling* yaitu penarikan sample dengan kriteria tertentu. Kriteria penelitian adalah Tenaga Kerja Wanita bagian operator dan bekerja di perusahaan manufaktur berbasis *Assembly*.

Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner, pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada

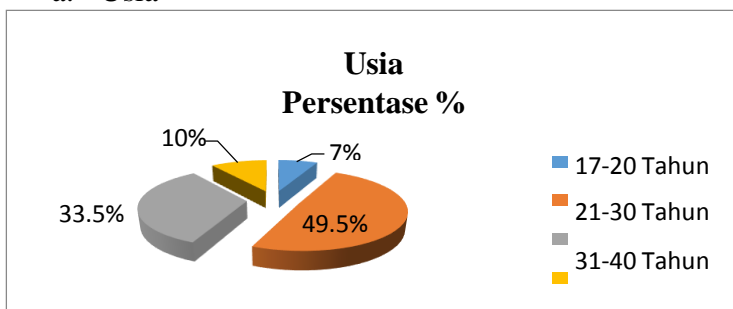
responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2011). Peneliti menggunakan kuesioner dengan jenis pertanyaan tertutup. Variabel diukur dengan menggunakan 5 skala likert dikarenakan penilaian berdasarkan pada persepsi pekerja operator wanita

Teknik analisis dalam penelitian kuantitatif menggunakan Analisis Statistik Deskriptif dan statistik inferensial. Analisis statistik deskriptif memberikan gambaran atau deskripsi suatu data. Analisis Statistik Inferensial menurut Sugiyono (2011) menyatakan analisis inferensial adalah teknik statistik yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya diberlakukan untuk populasi. Teknik analisis inferensial menggunakan Analisis *Jalur-Path*. Menurut Pribadiyono (2002), *Spider Plot (metode jaring laba-laba)* merupakan metode alternatif penilaian performance individu yang lebih mudah diimplementasikan

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Karakteristik Responden

a. Usia



Gambar 1 Usia

Berdasarkan Tabel 5.1 dan grafik persentase usia responden di atas menunjukkan bahwa usia pekerja wanita rata-rata dalam usia produktif yang masih memiliki semangat dalam bekerja.

b. Berdasarkan Pekerjaan yang dijalani

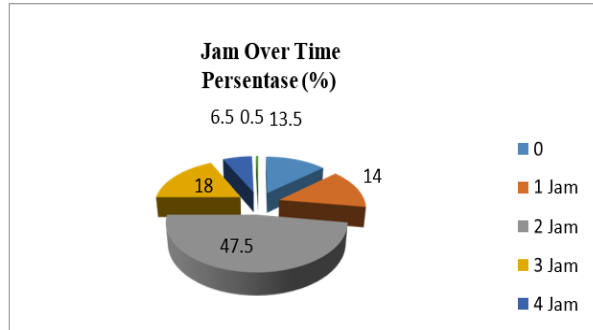


Gambar 2 Pekerjaan

Rata-rata pekerja wanita menjalani dan pernah mendapatkan jadwal shift pagi dan sore, tergantung dari informasi jadwal yang diberikan bagian produksi. Semua pekerja wanita harus siap mengikuti ketentuan lembur dari perusahaan. Kegiatan produksi di perusahaan manufaktur bisa

dilakukan 24 bila perusahaan tersebut memiliki target proyek dari pelanggan.

c. Jam Over Time



Gambar 3 Over time

Pada table di atas menunjukkan bahwa rata-rata jam *over time* pekerja wanita adalah 2 jam (47,5%) pekerja lembur 3 jam adalah 36 orang (18,00%) dan over time rata-rata 1 jam sebanyak 28 orang (14%). Sedangkan rata-rata 4 jam (6,5%) dan lebih dari 4 jam sebanyak 0,5%, Bisa dikatakan bahwa over time tidak melebihi 3-4 jam.

2. Hasil Analisis Jalur pertama: Koefisien Jalur Pertama *Management Commitmen, Involvement, Safety Competence* , Perilaku Pekerja dan Kinerja Karyawan

Tabel 2 Hasil Analisis Jalur pertama

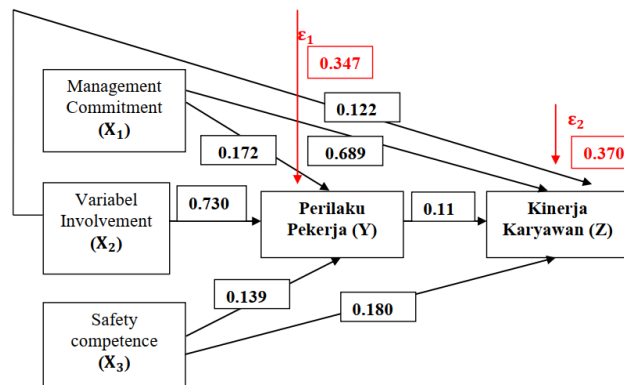
Variabel Endogen	Variabel Eksogen	Beta	T	Sig	Pengaruh
Y Perilaku Pekerja	X1 Management Commitment	0.172	2.989	0.010	Positif dan signifikan
	X2 Involvement	0.730	14.633	0.000	Positif dan signifikan
	X3 Safety Competence	0.139	2.239	0.001	Positif dan signifikan
R Kritis	= 0.808				Nilai
R Square	= 0.653			t tabel = 1.97214	
Adjusted R Square	= 0.648			F tabel = 3.04	
F Hitung	= 122.863				

3. Hasil Analisis Jalur ketiga: Koefisien Jalur Kedua *Kualitas Management Commitment, Involvement, Safety competence Terhadap Kinerja Karyawan*

Tabel 3 Hasil Analisis Kedua

Variabel Endogen	Variabel Eksogen	Beta	T	Sig	Pengaruh
(Z) Kinerja Karyawan	X1 Management Commitment	0.689	13.687	0.000	Positif dan signifikan
	X2 variabel Involvement	0.122	2.460	0.015	Positif dan signifikan
	X3 Safety competence	0.180	2.917	0.004	Positif dan signifikan
	Y perilaku pekerja wanita	0.113	1.978	0.029	Positif dan signifikan
R	= 0.794				Nilai Kritis :
R Square	= 0.630			t tabel = 1.97220	
Adjusted R Square	= 0.622			F tabel = 2.65	
F Hitung	= 82.945				

4. Hasil Analisis Koefesien Jalur Keseluruhan:



Gambar 6 Hasil Analisis Jalur Keseluruhan

5. Hipotesis Penelitian

1.) Pengujian Hipotesis 1

Pengujian H1 menyatakan terdapat pengaruh langsung yang signifikan dari Safety Culture terhadap perilaku pekerja dengan menggunakan teknik analisis jalur. Hal ini dibuktikan dari nilai t hitung = 2.989 yang lebih besar dari t tabel = 1.97214. Jadi dapat disimpulkan, bahwa *Management Commitment* berpengaruh terhadap Perilaku Pekerja.

2) Pengujian Hipotesis 2

Pada pengujian H2 nilai t hitung = 14.633 yang lebih besar dari t tabel = 1.97214 atau nilai $\text{sig } t = 0.000$ yang lebih kecil dari $\alpha = 0.05$, sehingga dapat dikatakan bahwa hipotesis 2 yang diajukan dalam penelitian ini diterima, pengujian variabel *Involvement* terhadap perilaku pekerja positif dan signifikan. Jadi dapat disimpulkan, bahwa variabel *Involvement* berpengaruh signifikan terhadap perilaku pekerja.

3).Pengujian Hipotesis 3

Pengujian H3 menyatakan nilai t hitung = 2.239 yang lebih besar dari t tabel = 1.97214 atau nilai $\text{sig } t = 0.000$ yang lebih kecil dari $\alpha = 0.05$, sehingga dapat dikatakan bahwa hipotesis 3 yang diajukan dalam penelitian ini diterima, pengujian variabel *Safety competence* terhadap perilaku pekerja positif dan signifikan. Jadi dapat disimpulkan, bahwa variabel Safety competence berpengaruh terhadap perilaku pekerja.

4).Pengujian Hipotesis 4

Pengujian H4 menyatakan nilai t hitung = 13.687 yang lebih besar dari t tabel = 1.97220 atau nilai $\text{sig } t = 0.000$ yang lebih kecil dari $\alpha = 0.05$, sehingga dapat dikatakan bahwa hipotesis 4 yang diajukan dalam penelitian ini diterima, pengujian variabel *Management Commitment* terhadap kinerja karyawan positif dan signifikan.

5).Pengujian Hipotesis 5

Pengujian H5 menyatakan nilai t hitung = 2.460 yang lebih besar dari t tabel = 1.97220 atau nilai sig t = 0.015 yang lebih kecil dari $\alpha = 0.05$, sehingga dapat dikatakan bahwa hipotesis 5 yang diajukan dalam penelitian ini diterima. Jadi dapat disimpulkan, bahwa variabel *involvement* berpengaruh terhadap kinerja karyawan wanita

6).Pengujian Hipotesis 6

Pengujian H6 menyatakan nilai t hitung = 2.917 yang lebih besar dari t tabel = 1.99444 atau nilai sig t = 0.004 yang lebih kecil dari $\alpha = 0.05$, sehingga dapat dikatakan bahwa hipotesis 6 yang diajukan dalam penelitian ini diterima, pengujian variabel *Safety Competence* terhadap kinerja karyawan positif dan signifikan.

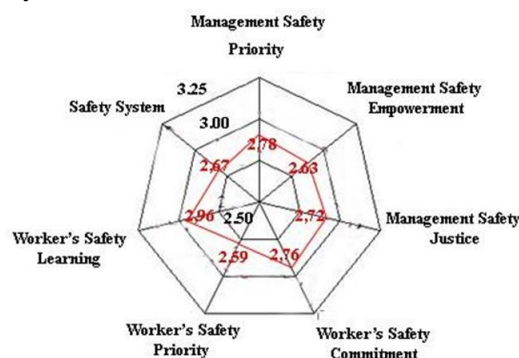
7).Pengujian Hipotesis 7

Pengujian H7 menyatakan nilai t hitung = 1.978 yang lebih besar dari t tabel = 1.97220 atau nilai sig t = 0.029 yang lebih kecil dari $\alpha = 0.05$, sehingga dapat dikatakan bahwa hipotesis 7 diterima. Jadi dapat disimpulkan, perilaku pekerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan wanita.

8).Pengujian hipotesis 8

Pengujian H8 menyatakan terdapat pengaruh secara simultan yang signifikan dari *Management Commitment, Involvement, Safety Competence*, dan perilaku pekerja terhadap perilaku pekerja dan dampaknya terhadap kinerja karyawan wanita perusahaan manufaktur berbasis assembly dengan menggunakan teknik analisis jalur. Hal ini dibuktikan uji F dengan tingkat signifikansi 0.000, diperoleh nilai F hitung = 82.945 yang lebih besar dari F tabel = 2.65.

6). Hasil Penilaian Safety Climate



Gambar 7 Hasil Safety Climate

Hasil olah data *safety climate* berdasarkan NOSACQ 50 rata-rata terbesar dimensinya adalah Worker's Safety Learning sebesar 2,96 dan sementara rata-rata terendah dimensinya adalah

Worker's Safety Priority. Hal ini membuktikan bahwasannya kualifikasi, *skill* dan pengetahuan (kompetensi) menjadi poin terbesar dalam karakteristik pekerja Wanita. Dari ke tujuh dimensi tersebut, tidak ada dimensi yang menunjukkan angka *safety climate* yang tertinggi (di atas poin 3).

SIMPULAN

Terdapat pengaruh langsung yang signifikan dari variabel *Management Commitment* terhadap perilaku pekerja dan kinerja karyawan. Terdapat pengaruh langsung yang signifikan dari variabel *involvement* terhadap perilaku pekerja wanita. Terdapat pengaruh langsung yang signifikan dari variabel *safety competence* terhadap perilaku pekerja wanita. Terdapat pengaruh langsung yang signifikan dari variabel Perilaku Pekerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dari nilai t hitung = 1.978 yang lebih besar dari t tabel = 1.97220. Terdapat pengaruh secara simultan pada penilaian *safety culture* antara variabel *Management Commitment*, variabel *Involvement*, *safety culture* dan perilaku pekerja wanita terhadap kinerja karyawan wanita.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Asamani, L. (2020). Promote Safety Culture and Enhance Safety Performance through Safety Behaviour. 5(4), 1–11. July 2020. *EJBMR, European Journal of Business and Mangement research*. Volume 5(4), Hal 1–11
- Atikasari dkk (2020) The effect of safety leadership, safety culture, and safety behavior on safety performance after a company merger: a case study. *Jurnal Sistem dan Manajemen Industri* Volume 6 No 2, Hal 187-199
- Budianto, Fendy. (2014). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan pada Bagian Produksi PT. Sumber Kencana di Bojonegoro. *Jurnal AGORA*. Vol. 2, No. 1. ISSN 2303-1174.
- Busyairi, M., Tosungku, L. O. A. S., & Oktaviani, A. (2014). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan. *Jurnal Ilmiah Teknik Industri*, 13(2), 112–124. <https://doi.org/10.23917/jiti.v16i1.3862>
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2007). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Mohamed, S., (2002). Safety Climate in Construction Site Environments”, *Journal of Construction Engineering and Management*, 8, 5.
- Sekaran, Uma. (2006). *Research Methods for Business: Metodologi Penelitian untuk Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Notoatmodjo. (2007). *Promosi Kesehatan dan Ilmu Perilaku*, Jakarta: PT, Rineka Cipta
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.
- Supriadi dkk (2022). Implementasi Budaya Keselamatan Kerja dan Efektivitas Program Terhadap Pencapaian Kinerja Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja. *Jurnal Kesehatan Volume 13 No 3*, Hal 001 – 009.
- Suyono, Karina Zain dan Nawawinetu, Erwin Dyah. (2013). Hubungan antara Faktor Pembentuk Budaya Keselamatan Kerja dengan Safety Behaviour di PT DOK dan Perkapalan Surabaya Unit Hull Construction. *Jurnal Seminar IV*. 2 (2), 67-74. ISSN 1978-01-76.