

**HUBUNGAN ANTARA *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT*
DENGAN DISIPLIN KERJA DALAM MENGGUNAKAN ALAT PELINDUNG
DIRI PADA KARYAWAN PRODUKSI PT X**

Restyana Mahardika¹, Endah Mujiasih¹

¹Fakultas Psikologi, Universitas Diponegoro
Jalan Prof. Mr. Sunario, Tembalang, Semarang, Jawa Tengah 50275

restyanamahardika@gmail.com

ABSTRAK

Disiplin kerja dalam menggunakan alat pelindung diri (APD) merupakan salah satu faktor penting dalam penerapan keselamatan dan kesehatan kerja, khususnya di perusahaan manufaktur. Tingkat kedisiplinan karyawan dalam mematuhi prosedur penggunaan APD tidak hanya dipengaruhi oleh regulasi perusahaan, tetapi juga oleh persepsi karyawan terhadap dukungan yang diberikan oleh organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *perceived organizational support* dengan disiplin kerja dalam menggunakan APD pada karyawan produksi PT X. Populasi pada penelitian ini sebanyak 339 karyawan produksi yang telah memenuhi kriteria. Subjek penelitian melibatkan 183 karyawan yang dipilih menggunakan teknik *simple random sampling*. Data penelitian dihimpun menggunakan skala *perceived organizational support* (32 butir, $\alpha=0.943$) dan skala disiplin kerja (28 butir, $\alpha=0.924$). Hasil analisis data menggunakan analisis non parametrik korelasi *Spearman's Rho* menunjukkan adanya hubungan positif dan signifikan antara *perceived organizational support* dan disiplin kerja dalam menggunakan APD ($r_s=0.598$ dengan $p<0.001$). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semakin positif *perceived organizational support* pada karyawan maka semakin tinggi pula tingkat kedisiplinan karyawan dalam menggunakan APD.

Kata kunci: *perceived organizational support*; disiplin kerja; karyawan produksi; alat pelindung diri

RELATIONSHIP BETWEEN PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT AND WORK DISCIPLINE IN THE USE OF PERSONAL PROTECTIVE EQUIPMENT AMONG PRODUCTION EMPLOYEES AT PT X

Restyana Mahardika¹, Endah Mujiasih¹

¹Faculty of Psychology, Diponegoro University
Prof. Mr. Sunario Street, Tembalang, Semarang, Central Java 50275

restyanamahardika@gmail.com

ABSTRACT

Work discipline in using personal protective equipment (PPE) is a crucial factor in the implementation of occupational safety and health, particularly in manufacturing companies. Employees' level of discipline in adhering to PPE usage procedures is influenced not only by company regulations but also by their perception of organizational support. This study aims to examine the relationship between perceived organizational support and work discipline in using PPE among production employees at PT X. The research population comprised 339 production employees who fulfilled the predetermined inclusion criteria. A total of 183 employees were selected using a simple random sampling technique. Data were collected using the Perceived Organizational Support Scale (32 items, $\alpha = 0.943$) and the Work Discipline Scale (28 items, $\alpha = 0.924$). The data were analysed using Spearman's Rho non-parametric correlation, which revealed a statistically significant positive relationship between perceived organizational support and employees' work discipline in the use of personal protective equipment (PPE) ($r_s = 0.598$, $p \leq 0.001$). Therefore, it can be concluded that the more positive the employees' perceived organizational support, the higher their level of discipline in using PPE.

Keywords: perceived organizational support; work discipline; production employees; personal protective equipment

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Industri manufaktur khususnya pada sektor *Food and Beverage* (F&B) di Indonesia saat ini sedang dalam perkembangan yang pesat. Terbukti dari kontribusinya terhadap Pendapatan Domestik Bruto industri non migas mencapai 39.91% atau 6.47% dari total PDB Nasional pada Triwulan 1 tahun 2024 (Kemenperin, 2024). Adanya perkembangan yang pesat pada sektor industri, maka perusahaan dituntut untuk mampu beradaptasi akan perubahan yang terjadi di berbagai aspek. Salah satu aspek yang krusial bagi perusahaan adalah sumber daya manusia (SDM). Perusahaan perlu memberikan perhatian terhadap hubungan ketenagakerjaan, kesehatan, keselamatan, dan masalah keadilan yang mungkin akan dialami oleh karyawan (Dessler, 2020). Perusahaan yang tidak melakukan hal tersebut dengan baik nantinya akan berpengaruh pada motivasi kerja, loyalitas, kinerja, dan sikap disiplin karyawan (Nainggolan, 2022).

Karyawan produksi merupakan salah satu sumber daya manusia perusahaan yang memiliki peran krusial khususnya dalam memastikan kualitas, keamanan, dan efisiensi produksi. Perannya yang penting dalam kegiatan produksi membuat karyawan produksi juga memiliki risiko paling tinggi mengalami kecelakaan kerja (Pamungkas, 2018). Hal ini dikarenakan dalam pelaksanaan kerja, karyawan produksi bersinggungan secara langsung dengan mesin-mesin. Selain itu, terdapat faktor - faktor

lain yang dapat menyebabkan kecelakaan kerja seperti faktor fisik, kimia, ergonomi, dan psikososial. (Budianti, 2015). Selama periode Januari hingga Mei 2024, tercatat sebanyak 162,327 kasus kecelakaan kerja terjadi di Indonesia (Kemnaker, 2024). Angka yang tinggi tersebut seharusnya dapat menjadi perhatian oleh perusahaan untuk memastikan kembali terkait keselamatan dan kesehatan kerja karyawannya. Perusahaan perlu lebih tegas dalam menegakkan regulasi terkait K3 pada karyawan produksi.

Dalam mengurangi adanya kecelakaan kerja, pemerintah mengatur kebijakan terkait sistem manajemen kesehatan dan keselamatan kerja (SMK3) pada Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 50 Tahun 2012 tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan Dan Kesehatan Kerja. Dari sekian banyak regulasi yang ada, karyawan departemen produksi diharapkan dapat patuh terhadap regulasi tersebut. Ketika karyawan dapat mematuhi regulasi yang telah ada maka akan terbentuk kedisiplinan dalam bekerja (Saputra & M. Rizky, 2022; Azhar dkk., 2020; Ilhamalimy & Mahaputra, 2021).

Disiplin kerja dalam perusahaan bertujuan untuk menghindari adanya penyimpangan, kesalahan, dan kelalaian oleh karyawan (Lusri & Siagian, 2017). Menurut Habe (2020) disiplin kerja dapat diartikan sebagai sikap, tindakan, dan perilaku seorang individu dalam menaati peraturan tertulis maupun tidak tertulis yang telah ditentukan oleh perusahaan. Disiplin yang tinggi pada karyawan akan mengurangi risiko adanya kecelakaan saat kerja yang umumnya terjadi diakibatkan oleh kelalaian

karyawan (Azhar dkk., 2020). Upaya untuk mengurangi kecelakaan kerja dapat dilakukan dengan menerapkan hirarki pengendalian risiko. Hierarki tersebut terdiri dari substitusi, eliminasi, pengendalian administratif, pengendalian teknis, dan penggunaan alat pelindung diri (Ramli, 2010).

Perusahaan manufaktur akan berusaha untuk meminimalisir kerugian yang ditimbulkan dengan memperhatikan kedisiplinan karyawan khususnya dalam penggunaan Alat Pelindung Diri (APD) pada karyawan produksi. APD merupakan segala sesuatu yang dikenakan oleh seseorang untuk mengurangi risiko terhadap kesehatan dan keselamatan kerja (Andriyanto, 2017). Perilaku penggunaan APD sendiri terbagi dalam tiga faktor yaitu faktor *predisposing*, *reinforcing*, dan *enabling* (Notoatmodjo, 2012). Faktor predisposisi merupakan pengetahuan, sikap, dan keyakinan dari diri individu. Faktor pemungkin berkaitan dengan suatu hal yang memfasilitasi perilaku. Pada perilaku penggunaan APD, faktor pemungkin dapat digambarkan seperti ketersediaan APD dan pelatihan terkait K3 dari perusahaan. Kemudian yang terakhir merupakan faktor penguat yang berkaitan dengan sistem manajemen keselamatan di perusahaan, mencakup sistem poin pelanggaran keselamatan, pengawasan keselamatan, pelatihan keselamatan, aturan keselamatan, dan insentif keselamatan (Wong dkk., 2020).

Penelitian yang dilakukan oleh Lestari (2020) disampaikan bahwa terdapat dua paradoks mengenai K3 pada perusahaan yaitu ketidaksesuaian antara praktik manajemen dengan komunikasi manajemen dan ketidaksesuaian antara kepedulian

karyawan terhadap keselamatan dengan rendahnya rasa tanggung jawab pribadi. Selanjutnya dikatakan bahwa manajer mendorong karyawan untuk patuh terhadap aturan, tetapi mereka sendiri mengabaikan aturan yang telah dibuat dan tidak memberikan dukungan yang baik terhadap karyawan. Sedangkan karyawan merasa mereka telah peduli dengan keselamatannya saat bekerja, tetapi mereka tidak merasa memiliki tanggung jawab pribadi untuk mengurangi risiko kecelakaan kerja. Karyawan merasa bahwa tanggung jawab keselamatan hanya ada pada manajemen atau pihak lain, bukan pada dirinya sendiri. Hasil dari penelitian ini memberikan gambaran mengapa kedisiplinan kerja karyawan khususnya dalam konteks kepatuhan penggunaan APD masih belum tinggi.

Dampak dari rendahnya kedisiplinan karyawan khususnya dalam penggunaan APD dapat mengakibatkan permasalahan terkait kecelakaan dan cedera di tempat kerja. Karyawan lebih rentan terhadap bahaya yang dapat menyebabkan cedera serius, munculnya penyakit karena terpapar bahan kimia, dan bahkan hingga kematian (Delhi dkk., 2020). Ketidakdisiplinan penggunaan APD dapat berdampak tidak hanya pada karyawan saja tetapi juga berdampak bagi perusahaan. Ketika karyawan tidak disiplin dalam menggunakan APD sesuai dengan standar operasional prosedur (SOP) yang ada maka akan meningkatkan kemungkinan adanya kecelakaan kerja. Hal tersebut kemudian dapat menciptakan budaya keselamatan yang buruk, di mana pekerja merasa penggunaan APD tidak penting (Delhi dkk., 2020). Lebih lanjut dikatakan bahwa kecelakaan akibat tidak disiplin dalam menggunakan APD dapat menambah biaya

perusahaan, termasuk kompensasi pekerja dan biaya perawatan medis. Selain itu, kecelakaan kerja di perusahaan yang dialami oleh karyawan juga dapat menimbulkan dampak pada kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian oleh Vallennia (2021) yang menghasilkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, dengan koefisien determinasi sebesar 21,9%. Penelitian yang dilakukan oleh Maizar, dkk (2023) juga menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan. Artinya, ketika karyawan memiliki disiplin kerja yang tinggi maka kinerjanya akan meningkat, begitu pun sebaliknya.

Beberapa faktor yang memiliki pengaruh terhadap disiplin kerja pada karyawan antara lain tujuan perusahaan yang jelas, peraturan yang dibentuk oleh perusahaan, perilaku kedisiplinan yang dicontohkan oleh atasan, perhatian dan pengarahan atasan, pengawasan, *reward* dan *punishment*, dan kompensasi (Tun Ganyang, 2018). Atasan memiliki peran dan keterlibatan dalam memberi contoh kepada karyawan agar karyawan sehingga karyawan akan terdorong untuk melakukan apa yang dicontohkan oleh atasan. Atasan yang memberikan perhatian dan dukungan kepada setiap karyawan dan memberikan pengarahan saat menghadapi kesulitan akan membuat karyawan merasa penting, memotivasi mereka untuk berusaha keras dan meningkatkan kedisiplinan kerja (Tun Ganyang, 2018). Oleh sebab itu, diperlukan kesadaran dari karyawan dan dukungan dari perusahaan itu sendiri agar tingkat disiplin kerja karyawan dapat meningkat.

Dukungan dari perusahaan yang dirasakan oleh karyawan menjadi penting karena berpengaruh terhadap persepsi atau pandangan karyawan terhadap seberapa jauh organisasi dapat melihat dan menghargai kontribusi karyawan serta bagaimana organisasi peduli terhadap kesejahteraan karyawan (Rhoades & Eisenberger, 2002). Karyawan akan mengembangkan persepsi umum kepada perusahaan mengenai sejauh mana perusahaan memberikan kepedulian terhadap kesejahteraan mereka, persepsi ini dapat membentuk penilaian dari karyawan yang disebut dengan *perceived organizational support* (Eisenberger dkk., 2020; Eisenberger & Stinglhamber, 2011; Wayne dkk., 2002). POS dapat meningkatkan orientasi positif karyawan terhadap perusahaan dengan memberikan rasa kewajiban, kepercayaan, dan harapan bahwa upaya yang dilakukan atas nama perusahaan akan dihargai (Kurtessis dkk., 2017).

Rhoades & Eisenberger (2002) menjelaskan bahwa bentuk penghargaan dan kondisi pekerjaan yang dapat mempengaruhi POS pada karyawan adalah pengakuan, kompensasi, kesempatan promosi, hak otonomi, dan keamanan dalam bekerja. Selain itu, terdapat tiga bentuk intervensi yang dapat dilaksanakan oleh perusahaan terhadap karyawannya untuk meningkatkan POS yaitu bagaimana perusahaan bersikap adil kepada seluruh karyawan, adanya dukungan dari supervisor, dan penghargaan dari perusahaan serta kondisi dari pekerjaan (Rhoades & Eisenberger, 2002). Penelitian yang dilakukan oleh Caesens dkk. (2016) juga mengatakan bahwa POS dapat diasosiasikan dengan bagaimana perilaku karyawan dalam bekerja. POS yang tinggi pada karyawan dapat menciptakan perasaan bertanggung jawab atas tugas. Oleh sebab

itu, perusahaan perlu memberikan dukungan kepada karyawan untuk membuat karyawan merasa nyaman dan diterima sehingga tercipta rasa tanggung jawab pada pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan.

POS dalam konteks kesehatan dan keselamatan kerja mampu membentuk motivasi eksternal karyawan melalui kepatuhan terhadap aturan dan prosedur yang tepat terkait K3 (Hasibuan dkk., 2023). Dukungan organisasi yang diberikan pada karyawan dalam konteks K3 di perusahaan manufaktur dapat menghindari adanya kecelakaan kerja dari ketidakpatuhan karyawan. Perusahaan manufaktur yang setiap kegiatannya bersinggungan dengan mesin, penting bagi perusahaan untuk memperhatikan K3 dengan salah satu caranya adalah membentuk motivasi eksternal karyawan agar patuh terhadap K3. Namun, beberapa perusahaan mungkin tidak menyadari bahwa dukungan organisasi ternyata diperlukan untuk menghindari terjadi kecelakaan kerja yang dapat merugikan perusahaan.

Permasalahan terjadi di PT X yang merupakan perusahaan manufaktur bidang makanan dan minuman. Suatu perusahaan akan berupaya untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendorong karyawan bertindak sesuai standar sehingga dapat tercipta kedisiplinan dalam bekerja. Studi pendahuluan melalui observasi, wawancara, dan kuesioner singkat menghasilkan bahwa tingkat disiplin kerja karyawan produksi PT X masih rendah. Kondisi tersebut ditunjukkan dengan masih adanya karyawan produksi yang melanggar peraturan terkait K3 yaitu penggunaan APD. Berdasarkan data yang diperoleh, setiap harinya tercatat rata-rata kasus 3-8 kasus pelanggaran

penggunaan APD di lingkungan produksi. Jenis pelanggaran yang paling sering terjadi meliputi tindakan melepas masker saat berada di ruang produksi serta tidak menggunakan sarung tangan sebagaimana diwajibkan dalam SOP. Kondisi tersebut menimbulkan permasalahan terkait K3 seperti meningkatnya risiko kecelakaan kerja atau gangguan kesehatan bagi karyawan. Permasalahan terkait K3 akan mengakibatkan konsekuensi serius baik bagi karyawan maupun perusahaan secara keseluruhan. Bagi karyawan yang tidak menggunakan APD sesuai SOP dapat meningkatkan risiko kecelakaan kerja serta paparan terhadap bahaya lingkungan kerja seperti debu, bahan kimia, atau partikel lain yang dapat memicu gangguan kesehatan. Bagi perusahaan, tingginya tingkat pelanggaran dapat menurunkan produktivitas karyawan sehingga dapat merugikan perusahaan. Padahal, kedisiplinan karyawan dalam mematuhi penggunaan APD memiliki tujuan untuk menjaga kesehatan dan keselamatan kerja karyawan itu sendiri. Sawada dkk., (2017) menyebutkan bahwa pendekatan manajemen kerja yang memanfaatkan APD dianggap sebagai cara alternatif dan signifikan untuk melindungi keselamatan dan kesehatan pekerja.

Salah satu upaya yang dilakukan oleh PT X untuk mengatasi permasalahan tersebut adalah dengan memberikan pemahaman terkait pentingnya penggunaan APD kepada karyawannya. Upaya pertama adalah dengan mengadakan pelatihan K3 kepada karyawan produksi pada saat induksi atau masa awal kerja. Organisasi dengan sistem K3 bersertifikasi cenderung memberikan dukungan yang lebih besar dibandingkan organisasi yang tidak memiliki sertifikasi tersebut (Jannah dkk., 2020). Tidak hanya

itu, dalam menjamin kepatuhan penggunaan APD sebagai bentuk kedisiplinan kerja karyawan produksi, PT X juga melakukan pengawasan melalui kamera pengawas dan menerapkan sanksi kepada karyawan yang tidak patuh pada penggunaan APD. Dukungan organisasi yang dirasakan dapat meningkatkan budaya keselamatan yang positif dengan membangun hubungan timbal balik antara perusahaan dengan karyawan (Bunner dkk., 2021). Ketika karyawan merasa mendapat dukungan yang kuat, karyawan akan lebih mudah mengakses sumber daya yang diperlukan untuk menjalankan tugasnya. Hal ini membuat mereka lebih termotivasi, bekerja lebih baik, dan lebih berkomitmen pada peran mereka (Kurtessis dkk., 2017; Rhoades & Eisenberger, 2002; Riggle dkk., 2009).

Studi pendahuluan dilakukan untuk melihat sejauh mana PT X memberi dukungan pada karyawan. Hasilnya menunjukkan bahwa PT X belum memberikan dukungan organisasi yang maksimal pada karyawan. Salah satunya ditunjukkan dengan belum adanya penghargaan yang diberikan dari perusahaan kepada karyawan yang menaati regulasi khususnya terkait K3 karena perusahaan menganggap bahwa hal tersebut merupakan kewajiban dan kompetensi yang memang harus dimiliki oleh karyawan produksi. Padahal, dukungan organisasi yang diberikan oleh perusahaan seharusnya dapat sampai pada tingkat karyawan yakin bahwa perusahaan akan memberi penghargaan kepada karyawan, misalnya dengan menghargai kontribusi dan peduli dengan kesejahteraan mereka (Robbins & Judge, 2018 & Wiweko, 2023). Perusahaan yang tidak mampu memberikan dukungan terhadap karyawannya akan

berdampak pada penurunan disiplin kerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Fata (2020) membuktikan hal tersebut dengan menunjukkan bahwa dukungan organisasi dan kontrol diri secara signifikan berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan.

Faktor dukungan organisasi menjadi penting dalam menegakkan disiplin kerja karyawan khususnya dalam penggunaan APD. Karyawan yang mendapatkan dukungan atasan dapat meningkatkan disiplin kerja mereka (Sutrisno dkk., 2023). Sejumlah penelitian terkait disiplin kerja dalam kepatuhan penggunaan APD dan K3 juga telah dilakukan. Penelitian mengenai POS dalam konteks kepatuhan penggunaan APD pernah dilakukan dengan menggabungkan POS sebagai variabel X dan *safety climate* sebagai variabel Y. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa POS memiliki pengaruh positif terhadap *safety climate* (Bunner dkk., 2021). Kedua variabel memiliki hubungan positif dimana ketika POS meningkat maka *safety climate* juga meningkat (Bunner dkk., 2021). *Safety climate* memiliki dua bentuk perilaku yaitu kepatuhan dan partisipasi karyawan terhadap regulasi K3 (Casey, 2017). Ketika *safety climate* telah terbentuk di lingkungan kerja, maka dapat meningkatkan kepatuhan karyawan terhadap regulasi K3 termasuk dalam penggunaan APD. Penelitian oleh Wiweko (2023) mengenai gambaran POS terhadap K3 menghasilkan bahwa tingkat POS yang baik telah dimiliki oleh beberapa karyawan, beberapa lainnya belum mempersepsikan POS dengan maksimal. Kemudian terdapat penelitian yang dilakukan oleh Guo dkk. (2016) menghasilkan bahwa dukungan organisasi merupakan hal penting dalam menciptakan

lingkungan yang mendukung karyawan untuk selalu menerapkan disiplin kerja khususnya pada konteks K3.

Berdasarkan tinjauan literatur, sebagian besar penelitian terkait kepatuhan terhadap penggunaan Alat Pelindung Diri (APD) masih difokuskan pada tenaga kesehatan, khususnya dalam konteks rumah sakit atau fasilitas medis (Bunner dkk., 2021; Beedholm & Frederiksen, 2020). Sementara itu, penelitian yang secara spesifik membahas perilaku penggunaan APD pada karyawan produksi di sektor manufaktur, terutama industri makanan dan minuman (F&B), masih sangat terbatas. Keterbatasan kajian dalam konteks tersebut menunjukkan adanya kesenjangan penelitian yang penting untuk ditindaklanjuti. Penelitian ini dilakukan untuk mengisi celah tersebut dengan mengkaji hubungan antara *perceived organizational support* dan disiplin kerja dalam penggunaan APD di lingkungan kerja produksi perusahaan manufaktur F&B. Selain itu, penelitian ini juga memiliki nilai kebaruan karena hingga saat ini belum banyak studi yang secara langsung menguji hubungan antara POS dan disiplin kerja, khususnya dalam konteks kepatuhan terhadap penggunaan APD. Oleh karena itu, peneliti berupaya menguji secara empiris apakah terdapat hubungan antara *perceived organizational support* dan disiplin kerja dalam kepatuhan penggunaan APD pada karyawan produksi PT.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, diajukan rumusan masalah sebagai berikut “Apakah terdapat hubungan antara *Perceived Organizational Support* dengan Disiplin Kerja dalam menggunakan Alat Pelindung Diri pada Karyawan Produksi PT X”

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara *Perceived Organizational Support* dengan Disiplin Kerja dalam menggunakan Alat Pelindung Diri pada Karyawan Produksi PT X.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberi kontribusi pada bidang ilmu psikologi khususnya psikologi industri dan organisasi mengenai *perceived organizational support* dan disiplin kerja. Selain itu, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi para profesional, peneliti, dan mahasiswa dalam memahami dinamika psikologi dalam lingkup perusahaan.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi subjek penelitian

Hasil penelitian ini dapat memberi informasi mengenai hubungan antara *perceived organizational support* dengan disiplin kerja khususnya dalam menggunakan alat pelindung diri pada karyawan produksi.

b. Bagi perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi dasar pertimbangan bagi perusahaan untuk menumbuhkan *perceived organizational support* dalam rangka meningkatkan disiplin kerja dalam penggunaan APD.

c. Bagi penelitian selanjutnya

Hasil dari penelitian ini dipakai sebagai bahan rujukan dan referensi bagi peneliti selanjutnya dalam memahami dan mengkaji topik mengenai *perceived organizational support* dan disiplin kerja dalam menggunakan alat pelindung diri pada karyawan produksi.