

Efikasi Diri, Pusat Kendali, dan Persepsi Tenaga Kerja sebagai Prediktor Pencapaian Prestasi Kesehatan dan Keselamatan Kerja

Workers Self Efficacy, Locus of Control, and Perception as Predictor of Occupational Health Safety Performance Achievement

Iwan Muhamad Ramdan

Departemen Kesehatan dan Keselamatan Kerja Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Mulawarman

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah efikasi diri, pusat kendali, dan persepsi tenaga kerja dapat dijadikan prediktor yang akurat untuk memprediksi pencapaian prestasi kesehatan dan keselamatan kerja (K3), serta untuk menguji apakah model pencapaian prestasi K3 yang disusun dengan melibatkan interaksi tenaga kerja dengan lingkungannya cukup tepat. Dengan pendekatan *cross sectional*, penelitian dilakukan terhadap 200 orang responden pada perusahaan kayu di Kalimantan Timur. Variabel bebas terdiri dari efikasi diri, pusat kendali, dan persepsi tenaga kerja. Variabel tergantung yaitu prestasi K3, sedangkan variabel moderator adalah lingkungan fisik dan kimia kerja. Analisis data menggunakan *structural equation model* (SEM). Hasil penelitian menunjukkan efikasi diri dan persepsi tenaga kerja berhubungan positif signifikan dengan prestasi K3, merupakan prediktor yang paling akurat untuk memprediksi pencapaian prestasi K3 ($p=0,007$ dan $p=0,012$). Kedua variabel ini memberi sumbangan efektif terhadap prestasi K3 yaitu sebesar 20,2 % dan 17,3 %.

Kata kunci: Efikasi diri, pusat kendali, persepsi, prestasi kesehatan dan keselamatan kerja

Abstract

This research was focused on the relationship between worker's behavior with Occupational Health Safety (OHS) achievement. The purposes of the research is to identify whether worker's self-efficacy, locus of control and perception can predict OHS achievement, and to examine whether the OHS model engaging workers and work environment interaction are fit. This research was cross sectionally conducted towards 200 respondents in one of plywood plant in West Kalimantan. The independent variable were the worker's self efficacy, locus of control and perception, while the dependent variable was OHS performance. The moderator variables were physical and chemical work environment. Data analysis used structural equation model. Research findings showed that self efficacy and worker perception have significantly positive relationship with worker's OHS performance, and could be

an accurate predictor to predict OHS performance achievement ($p=0.007$ and $p=0.012$), and provided effective contribution to OHS performance as big as 20,2 % and 17,3 % as well.

Key word: Self efficacy, locus of control, perception, occupational health safety performance

Pendahuluan

Menurut *International Labour Organization* prestasi Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) Indonesia masih berada pada urutan ke -98 dari 100 negara yang disurvei. Angka kejadian kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja (PAK) yang merupakan indikator utama prestasi K3 di Indonesia belum baik dan tertinggi di ASEAN.¹

Keberhasilan prestasi K3 perusahaan ditentukan oleh faktor teknologi, manajemen K3, manusia, legislasi dan regulasi, serta faktor lingkungan kerja yang bervariasi sesuai jenis industri yang bersangkutan.²⁻⁴ Disamping faktor lain, faktor manusia dianggap paling penting karena manusia adalah sumber daya yang tidak dapat digantikan oleh teknologi apapun. Hasil penelitian di dalam dan luar negeri telah membuktikan faktor perilaku tenaga kerja sebagai penyebab utama terjadinya kecelakaan kerja dan PAK.⁵

Dalam organisasi dan olahraga, efikasi diri yang tinggi telah terbukti dapat memprediksi pencapaian prestasi individu. Beberapa penelitian menyimpulkan adanya hubungan efikasi diri dengan prestasi individu dan

Alamat Korespondensi: Iwan Muhamad Ramdan, Departemen K5 FKM Universitas Mulawarman, Gd. Perpustakaan Lt. 3 Jl. Kuaro Kampus Gn. Kelua, Samarinda, Hp.08125424118, e-mail: i_oneramdan@yahoo.co.id

penyesuaian diri.⁶ Efikasi diri disimpulkan lebih kuat (*robust*) dalam menjelaskan dan meramalkan kinerja akademik mahasiswa, efikasi diri berhubungan signifikan dengan prestasi akademik, pemecahan masalah, dan produktivitas kerja.⁷ Efikasi diri berhubungan sangat signifikan dengan sikap dan perilaku di tempat kerja, dan efikasi diri atlet berhubungan dengan pencapaian prestasinya.^{8,9} Dalam bidang K3, peran efikasi diri belum terbukti apakah dapat memprediksi pencapaian prestasi K3 tenaga kerja.

Efikasi diri itu sendiri adalah keyakinan tentang sejauh mana seseorang memperkirakan kemampuan dirinya dalam melaksanakan tugas atau melakukan suatu tindakan yang diperlukan untuk mencapai suatu hasil tertentu. Efikasi diri berkaitan dengan kapabilitas seseorang dalam memobilisasi motivasi, sumber daya kognitif, dan segala upaya yang dibutuhkan untuk memenuhi tujuan situasional yang dihadapi. Istilah efikasi diri di sini sebenarnya adalah persepsi efikasi diri, yaitu sejauh mana seseorang mempersepsikan dirinya memiliki kemampuan, potensi, dan kecenderungan untuk dipadukan menjadi tindakan tertentu.¹⁰

Penelitian tentang pusat kendali dalam hubungannya dengan pencapaian prestasi individu telah banyak dilakukan. Sebagian besar hasil penelitian menyimpulkan pusat kendali dapat memprediksi perilaku dan keberhasilan yang positif dari perilaku tersebut. Beberapa penelitian tersebut menemukan anak-anak dengan pusat kendali internal cenderung mudah beradaptasi dengan lingkungannya, memiliki kecemasan rendah, memiliki motivasi belajar yang tinggi, dan prestasi akademiknya tinggi.¹¹ Pusat kendali internal pada mahasiswa berhubungan signifikan dengan prestasi akademik yang lebih tinggi. Pusat kendali merupakan faktor penting untuk memprediksi pengendalian stres kerja, prestasi kerja, dan kepuasan kerja.¹² Di bidang K3 sendiri pengaruh pusat kendali terhadap pencapaian prestasi K3 belum diketahui.

Konsep pusat kendali pertama kali dirumuskan oleh Rotter,¹³ tentang keyakinan individu sebagai penentu perilakunya, berfungsi menentukan apakah seseorang yakin bahwa hasil yang diperoleh berkat kemampuan sendiri (faktor internal) atau pengaruh kekuatan dari luar dirinya (faktor eksternal). Individu yang mempunyai keyakinan nasib atau kejadian dalam kehidupannya berada di bawah kontrol dirinya dikatakan mempunyai pusat kendali internal atau disebut *internals*, sementara individu yang mempunyai keyakinan lingkungan yang mempunyai kendali dalam kehidupannya dikategorikan memiliki pusat kendali eksternal atau disebut *externals*. Individu dengan pusat kendali internal lebih bersikap aktif, ulet, dan berjuang keras untuk mengatasi situasi sulit, sementara yang lain (eksternal) mudah menyerah dan cenderung emosional dalam menghadapi situasi yang

sama.¹³

Faktor lain dalam diri individu yang dijadikan prediktor pencapaian prestasi K3 adalah persepsi tenaga kerja terhadap K3. Hal ini didasarkan atas beberapa pertimbangan, antara lain: persepsi tenaga kerja terhadap risiko kecelakaan kerja berpengaruh terhadap perilaku tenaga kerja dan oleh karenanya mereka dapat terpapar atau tidak terpapar risiko kecelakaan kerja. Perilaku pengambilan risiko sangat dipengaruhi oleh persepsi seseorang terhadap risiko, dan persepsi subjektif seseorang terhadap risiko luka dan kematian berpengaruh terhadap tingkah laku dalam bekerja.¹⁴

Pengertian persepsi itu sendiri adalah proses pengorganisasian dan penafsiran pola stimulus dalam lingkungannya, berkaitan dengan kemampuan interpretasi seseorang sehingga masing-masing memberikan interpretasi yang bersifat subjektif. Persepsi tidak hanya sekedar proses mendengar, melihat, dan merasakan sesuatu yang didapatkannya, tetapi lebih jauh disepakati sebelum persepsi melibatkan rangsangan internal dan eksternal. Persepsi bersama dengan informasi yang dimiliki dari pengalaman masa lalu dan proses belajar dapat menjadikan seseorang membuat keputusan dan membentuk fungsi kognitif sebagai respon terhadap lingkungan yang berubah.¹⁵

Berdasarkan uraian di atas, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah efikasi diri, pusat kendali, dan persepsi tenaga kerja dapat digunakan sebagai prediktor pencapaian prestasi K3. Sementara itu, tujuan khusus dari penelitian ini adalah untuk mengetahui antara lain: a) hubungan efikasi diri tenaga kerja dengan prestasi K3, b) hubungan pusat kendali tenaga kerja dengan prestasi K3, c) hubungan persepsi tenaga kerja dengan prestasi K3, d) besarnya sumbangan efektif prediktor efikasi diri, pusat kendali dan persepsi tenaga kerja terhadap prestasi K3, e) diantara efikasi diri, pusat kendali dan persepsi sebagai determinan pencapaian prestasi K3 tersebut, keefektifan dalam memprediksi pencapaian prestasi K3, f) model pencapaian prestasi K3 yang menggambarkan hubungan timbal balik (*reciprocal*) antara tenaga kerja dengan lingkungannya dalam mencapai prestasi K3.

Metode

Jenis penelitian yang dilakukan adalah penelitian korelatif metode survei dengan menggunakan rancangan non-eksperimental. Data dikumpulkan secara *cross sectional*. Variabel bebas terdiri dari efikasi diri, pusat kendali dan persepsi, variabel terikat adalah prestasi K3 tenaga kerja, sedangkan variabel moderator yang turut dianalisis adalah faktor lingkungan kerja yang terdiri dari kebisingan, penerangan, debu, dan indeks suhu bola basah (ISBB). Prestasi K3 diukur berdasarkan 5 indika-

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia, Masa Kerja, Jenis Kelamin, dan Latar Belakang Keluarga

Variabel	Kategori	Frekuensi	%
Usia (tahun)	25 – 28	17 orang	8,5
	>28 – 36	67 orang	33,5
	>36 – 43	45 orang	22,5
	>43 – 49	51 orang	25,5
	>49 – 53	20 orang	10
Masa kerja (tahun)	25 – 28	17 orang	8,5
	>28 – 36	67 orang	33,5
	>36 – 43	45 orang	22,5
	>43 – 49	51 orang	25,5
	>49 – 53	20 orang	10
Jenis kelamin	Pria	99 orang	49,5
	Wanita	101 orang	50,5
Latar belakang keluarga	Buruh	31 orang	15,5
	Petani	91 orang	45,5
	PNS	42 orang	21,0
	TNI/POLRI	11 orang	5,5
	Wiraswasta	25 orang	12,5

tor yaitu pengetahuan K3, kepuasan kerja, angka kehadiran kerja, riwayat mengalami kecelakaan kerja, dan riwayat mengalami PAK.

Penelitian dilakukan di bagian produksi PT S. Samarinda, yakni sebuah perusahaan yang bergerak dalam industri perkebunan. Populasi adalah seluruh tenaga kerja pada bagian produksi di PT. S. Samarinda yang berjumlah 1.995 orang. Pemilihan sampel penelitian dilakukan dengan metode *proportioned stratified random sampling*. Penentuan jumlah sampel menggunakan tabel untuk penelitian-penelitian ilmu perilaku yang disusun oleh Cohen.¹⁶ Dengan menggunakan tingkat kepercayaan 95 % ($\alpha = 0,05$), *effect size* untuk r.30 (*medium*) dan *power* penelitian 0,99 maka sampel yang dipakai sebanyak 200 orang.

Cara pengumpulan data yang digunakan terdiri dari metode kuesioner, metode dokumentasi, dan pengukuran lingkungan kerja. Sedangkan, teknik analisis data yang digunakan adalah model persamaan struktural (*Structural equation model* atau SEM). SEM adalah teknik analisis multivariat yang memungkinkan peneliti untuk menguji hubungan antara variabel yang kompleks baik *recursive* maupun *non-recursive*, dan untuk memperoleh gambaran menyeluruh mengenai keseluruhan model.¹⁷

Hasil

Berdasarkan pengukuran terhadap 200 orang responden didapatkan hasil sebagian besar responden berada pada usia antara 36 – 43 tahun, namun demikian seluruh tenaga kerja yang dijadikan responden dalam penelitian ini masih termasuk usia produktif. Masa kerja responden sebagian besar berada pada kisaran antara

28 tahun sampai 49 tahun, jenis kelamin responden hampirimbang, sedangkan latar belakang keluarga responden mayoritas berasal dari keluarga petani (Lihat Tabel 1).

Hasil pengukuran lingkungan fisik dan kimia kerja membuktikan sebagian besar tidak memenuhi persyaratan yang ditentukan. Kondisi penerangan ruangan kerja 30% kurang dari persyaratan yang ditentukan, paparan kebisingan 51,5% telah melewati nilai ambang batas yang diperkenankan, kadar debu ruangan kerja 85,5% telah melewati nilai ambang batas yang diperkenankan dan ISBB 86% juga telah melewati nilai ambang batas yang diperkenankan (Lihat Tabel 2).

Hasil pengukuran prestasi K3, efikasi diri, pusat kendali, dan persepsi tenaga kerja memberi hasil yang bervariasi. Pada Tabel 3 terlihat prestasi K3 tenaga kerja 28,5% rendah; 40,5% sedang dan sisanya 31% tinggi. Efikasi diri tenaga kerja sebagian besar (61,5%) sangat tinggi, pusat kendali tenaga kerja hampirimbang antara internal dan eksternal, sedangkan persepsi K3 tenaga kerja sebagian besar (67%) sangat tinggi (Lihat Tabel 3).

Hubungan Efikasi Diri, Pusat Kendali, dan Persepsi dengan Prestasi K3

Untuk menjawab hipotesis penelitian dilakukan analisis data menggunakan metode SEM dengan bantuan program AMOS versi 6,0. Hasil analisis regresi pada Tabel 4 didapatkan hasil efikasi diri berhubungan signifikan dengan prestasi K3 ($p=0,007$), pusat kendali tidak berhubungan dengan prestasi K3 ($p=0,775$), persepsi berhubungan signifikan dengan

Tabel 2. Hasil Pengukuran Lingkungan Kerja

Kategori	Lingkungan Kerja							
	Kebisingan		Debu		ISBB		Penerangan	
	Σ Tenaga Kerja yang Terpapar	%						
> NAB	103 orang	51,5	171 orang	85,5	172 orang	86,0	140 orang (cukup)	70,0
< NAB	97 orang	48,5	29 orang	14,5	28 orang	14,0	60 orang (kurang)	30,0
Jumlah	200 orang	100						

Tabel 3. Prestasi K3, Efikasi Diri, Pusat Kendali, dan Persepsi Tenaga Kerja

Variabel	Kategori	Frekuensi	%
Prestasi K3	Rendah	57 orang	28,5
	Sedang	81 orang	40,5
	Tinggi	62 orang	31,0
Efikasi Diri	Sangat rendah	16 orang	8,0
	Rendah	23 orang	11,5
	Sedang	7 orang	3,5
	Tinggi	31 orang	15,5
Pusat Kendali	Sangat tinggi	123 orang	61,5
	Internal	90 orang	45,0
	Eksternal	110 orang	55,0
Persepsi	Sangat rendah	6 orang	3,0
	Rendah	25 orang	12,5
	Sedang	9 orang	4,5
	Tinggi	25 orang	12,5
	Sangat tinggi	135 orang	67,5

prestasi K3 ($P=0,012$) dan lingkungan kerja tidak berhubungan dengan prestasi K3 ($P=0,586$). Hasil analisis jalur didapatkan semua variabel bebas tidak mempunyai efek tidak langsung terhadap variabel tergantung (nilai 0,000). Hal ini mengindikasikan efikasi diri, pusat kendali, dan persepsi mempengaruhi prestasi K3 tanpa diperantarai oleh variabel lain (Lihat Tabel 4).

Walaupun semua variabel bebas tidak mempunyai efek tidak langsung terhadap variabel tergantung (nilai 0,000), namun demikian pada Tabel 5 dapat dilihat pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap komponen prestasi K3 secara terpisah. Sebagai contoh, efikasi K3 mempengaruhi pengetahuan sebesar 0,207 dan seterusnya (Lihat Tabel 5).

Berdasarkan *output* program AMOS versi 6,0 besarnya kontribusi variabel bebas terhadap variabel tergantung secara simultan adalah bahwa efikasi diri berkontribusi terhadap prestasi K3 sebesar 20,2%, pusat kendali berkontribusi terhadap prestasi K3 sebesar 17,8%, persepsi berkontribusi terhadap prestasi K3 sebesar 17,3% dan lingkungan kerja berkontribusi

negatif terhadap prestasi K3 sebesar (-)36,4%. Variabel lingkungan kerja, menunjukkan nilai estimasi yang negatif yang berarti adanya hubungan yang tidak searah antara lingkungan kerja dengan prestasi K3 tenaga kerja.

Hasil Pengujian Model Persamaan Struktural

Hasil analisis model persamaan struktural dengan menggunakan program AMOS versi 6,0 dapat disimpulkan walaupun terdapat salah satu indikator (yaitu indeks AGFI) bernilai marginal atau mendekati baik, model efikasi diri, pusat kendali, dan persepsi dengan melibatkan variabel lingkungan kerja (penerangan/pencahayaannya, kebisingan, suhu ruangan, dan debu) secara umum dapat disimpulkan tepat. Secara ringkas indikator-indikator statistik untuk *Goodness of Fit Index* dapat dilihat pada Tabel 6.

Pembahasan

Pengaruh Efikasi Diri terhadap Prestasi K3

Penelitian ini menemukan efikasi diri berpengaruh secara positif signifikan terhadap prestasi K3, merupakan

Tabel 4. Evaluasi Bobot Regresi Uji Kausalitas

Hubungan Variabel	Estimasi	SE	CR	p	Keterangan
Efikasi Diri → Prestasi K3	0,202	0,075	2,684	0,007	Signifikan
Pusat Kendali → Prestasi K3	0,178	0,569	0,312	0,755	Tidak Signifikan
Persepsi → Prestasi K3	0,173	0,069	2,502	0,012	Signifikan
Lingkungan kerja → Prestasi K3	-0,310	0,569	-0,545	0,586	Tidak Signifikan

Tabel 5. Efek Langsung Variabel Bebas Terhadap Komponen-komponen Prestasi K3

Variabel	Prestasi K3				
	Kepuasan kerja	Pengetahuan	Absen	PAK	Kecelakaan Kerja
Efikasi diri	0,169	0,207	0,184	0,174	0,196
Pusat Kendali	0,129	0,158	0,141	0,133	0,149
Persepsi	0,136	0,167	0,148	0,140	0,157
Lingkungan kerja	-0,225	-0,276	-0,245	-0,232	-0,261

Tabel 6. Ringkasan Goodness of Fit Index Model Persamaan Struktural

Indeks	Cut off value	Hasil	Evaluasi Model
CMIN/DF	≤ 5,00	1,298	Baik
GFI	≥ 0,90	0,918	Baik
RMSEA	≤ 0,08	0,039	Baik
AGFI	≥ 0,90	0,888	Marginal
TLI	≥ 0,90	0,972	Baik
CFI	≥ 0,90	0,977	Baik

prediktor pencapaian prestasi K3 yang paling kuat (dengan nilai $p=0,007$) dan berpengaruh langsung terhadap prestasi K3 dengan sumbangan efektif terbesar yaitu 20,2%. Hasil penelitian ini telah membuktikan efikasi diri dalam bidang K3 juga dapat memprediksi pencapaian prestasi K3. Hasil penelitian ini melengkapi penelitian-penelitian terdahulu di dalam dan luar negeri yang telah membuktikan efikasi diri seseorang terbukti berpengaruh terhadap prestasi akademik, prestasi atlit, pemecahan masalah, sikap di tempat kerja, kinerja, dan produktivitas kerja.^{7-9,18}

Berkaitan dengan efikasi diri, Bandura,¹⁰ menegaskan individu dengan efikasi diri tinggi akan lebih berhasil dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan hasil lebih baik daripada individu yang memiliki efikasi diri rendah. Temuan penelitian ini menggambarkan variabel efikasi diri berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi K3 dan dapat dijelaskan dari segi proses kognitif. Keyakinan efikasi diri mempengaruhi pola-pola pikiran yang dapat meningkatkan atau mendasari tingkah laku. Pola-pola pikiran memiliki berbagai bentuk. Individu yang memiliki efikasi diri tinggi memiliki pers-

pektif masa depan dan mempunyai motivasi serta penghargaan diri yang tinggi.

Tenaga kerja dengan efikasi diri tinggi ternyata memperoleh prestasi K3 lebih tinggi, hal ini dapat dijelaskan dari pendapat Betz & Taylor,¹⁹ bahwa mekanisme efikasi diri memainkan peranan penting dalam pengaturan diri individu yang dilakukan melalui latihan pengendalian diri terhadap pikiran, tindakan, dan afek. Model orientasi pikiran ditujukan dalam pengaturan keadaan emosional dengan mendorong serangkaian tindakan yang efektif. Model orientasi afek ditujukan untuk memperbaiki keadaan emosi yang tidak diinginkan. Keberhasilan mengendalikan pikiran, tindakan, dan afek mengakibatkan mereka bertingkah laku sesuai dengan yang diinginkan. Sebaliknya, ketidakberhasilan mengakibatkan tingkah laku menghindar.

Aplikasi dalam penelitian ini berarti tenaga kerja yang mempunyai efikasi diri tinggi berhasil dalam mengendalikan pikiran, tindakan, dan afek. Tenaga kerja ini mampu memecahkan setiap masalah yang berhubungan dengan tuntutan kerja tanpa mengabaikan kesehatan dan keselamatannya. Bekerja tanpa mengabaikan aspek-aspek kesehatan dan keselamatan kerja dan mereka berhasil mencapai tuntutan kerja tanpa mengalami kecelakaan kerja dan atau PAK dimana hal ini merupakan indikator penting pencapaian prestasi K3.

Efikasi diri tenaga kerja (efikasi K3) terbukti sangat menentukan prestasi K3, hal ini sesuai dengan teori Bandura,²¹ yang mengatakan efikasi diri yang dihayati individu berkaitan dengan seberapa baiknya seseorang dalam melakukan suatu tindakan yang diperlukan dalam situasi tertentu. Ia berasumsi harapan mengenai

melakukan tindakan yang diperlukan itu menentukan apakah orang yang bersangkutan akan berusaha melakukannya, seberapa tekun ia melakukannya dan pada akhirnya akan menentukan seberapa keberhasilan yang diperolehnya, asalkan ia memang memiliki kemampuan dan memperoleh insentif yang layak. Norwich,¹³ melengkapi bahwa keyakinan terhadap efikasi diri merupakan faktor individu yang memperantarai interaksi antara perilaku dengan lingkungan. Keyakinan tersebut akan mempengaruhi individu dalam memilih perilaku yang tepat dalam situasi tertentu. Individu akan merasa takut dan cenderung untuk menghindari dari situasi yang menurut individu melebihi kemampuan perilaku pengatasannya, kecuali jika individu tersebut mempunyai keyakinan efikasi diri yang tinggi.

Pengaruh Pusat Kendali terhadap Prestasi K3

Penelitian ini menemukan pusat kendali tenaga kerja tidak mempengaruhi pencapaian prestasi K3. Hipotesis penelitian yang berbunyi ada hubungan yang signifikan antara pusat kendali K3 dengan pencapaian prestasi K3, subjek dengan pusat kendali internal cenderung memperoleh prestasi K3 lebih tinggi ditolak. Hasil penelitian justru menemukan semakin eksternal pusat kendali tenaga kerja, semakin tinggi prestasi K3-nya.

Hasil penelitian ini sama dengan penelitian dalam negeri lainnya seperti yang dilakukan oleh Kusumowhardani,²⁰ yang menyimpulkan pusat kendali berhubungan negatif dengan komitmen organisasi. Persepsi dukungan organisasi dan komitmen organisasi pada seseorang yang tergolong pusat kendali eksternal malah memiliki hubungan yang lebih kuat daripada seseorang yang tergolong pusat kendali internal. Padahal, secara teoritis harusnya seseorang dengan pusat kendali internal memiliki persepsi dukungan organisasi dan komitmen organisasi yang lebih kuat. Temuan penelitian ini juga sesuai dengan hasil penelitian Hehanussa,²¹ yang menyimpulkan pusat kendali internal tidak berhubungan dengan kinerja dan kepuasan kerja pada manajer perusahaan manufaktur di Jakarta dan Semarang.

Pusat kendali internal tidak berhubungan secara signifikan dengan prestasi K3 tenaga kerja dalam penelitian ini disebabkan beberapa hal, antara lain: pusat kendali merupakan dimensi kepribadian yang berupa kontinum dari internal menuju eksternal, oleh karenanya tidak satupun orang yang benar-benar internal atau yang benar-benar eksternal. Kedua tipe pusat kendali ada pada setiap individu, hanya saja terdapat kecenderungan untuk lebih memiliki salah satu tipe pusat kendali tertentu. Disamping itu, pusat kendali tidak bersifat statis tapi dapat berubah (dinamis), individu yang berorientasi pusat kendali internal dapat berubah menjadi individu yang berorientasi pusat kendali eksternal dan sebaliknya, hal

tersebut disebabkan karena situasi dan kondisi yang menyertainya.²²

Jika dihubungkan dengan karakteristik tenaga kerja yang sebagian besar tenaga kerja perempuan, sangat dimungkinkan secara psikologis tenaga kerja yang bersangkutan lebih mengerahkan upaya untuk menghindari konflik dan persaingan, dan lebih memilih sikap kooperatif terhadap setiap arahan dari supervisor kerjanya. Dengan demikian, dalam penelitian ini tenaga kerja dengan pusat kendali eksternal merasa tidak memiliki kendali atas situasi kerja yang dihadapinya, sehingga mereka cenderung menuruti setiap perintah atasannya dan mengharapkan dukungan serta pemenuhan dukungan dari pihak lain (dalam hal ini supervisor kerjanya) untuk menampilkan perilaku kerja yang aman dan selamat serta perilaku lain yang mendukung peningkatan prestasi K3-nya. Hal ini sesuai dengan pendapat Spector,¹³ yang menyimpulkan tenaga kerja dengan pusat kendali eksternal cenderung mencari penilaian yang baik dari pihak lain yang lebih berkuasa, dan berusaha bertindak dengan cara yang dapat diterima secara sosial.

Pengaruh Persepsi terhadap Prestasi K3

Penelitian ini menemukan persepsi (persepsi terhadap K3 perusahaan) berpengaruh secara positif signifikan prestasi K3, merupakan prediktor pencapaian prestasi K3 yang paling kuat kedua setelah efikasi K3 (dengan nilai $p=0,012$) dan berpengaruh langsung terhadap prestasi K3 dengan sumbangan efektif sebesar 17,3%. Hasil penelitian ini melengkapi hasil penelitian sebelumnya yang menyimpulkan persepsi K3 tenaga kerja berhubungan positif signifikan dengan produktivitas kerja (semakin tinggi persepsi K3 semakin tinggi pula produktivitas kerjanya), dan penelitian di luar negeri oleh Yule,²³ yang menyimpulkan persepsi tenaga kerja sangat berpengaruh terhadap penurunan kecelakaan kerja. Selanjutnya, persepsi tenaga kerja ini akan berperan dalam menentukan sikap dan perilaku tenaga kerja selama bekerja yang pada akhirnya akan berpengaruh terhadap budaya K3 perusahaan.

Hasil penelitian ini melengkapi penelitian sebelumnya oleh Abdullah,²⁴ yang menemukan persepsi dan sikap terhadap K3 sangat berbeda antar masing-masing tenaga kerja, persepsi dan sikap berhubungan signifikan dengan komitmen organisasi tenaga kerja dan perilaku kerja. Begitu pula hasil penelitian Arezes,²⁵ yang menyimpulkan persepsi tenaga kerja adalah prediktor yang sangat kuat untuk memprediksi penggunaan alat pelindung pendengaran, dan persepsi terhadap risiko K3 merupakan hal yang sangat berpengaruh terhadap pelaksanaan program K3.

Tenaga kerja dengan persepsi K3 yang tinggi cenderung memperoleh prestasi K3 yang tinggi, hal ini dapat dijelaskan dari pendapat Sitkin dan Weingart,¹⁴ yang

menjelaskan persepsi terhadap risiko K3 akan berpengaruh terhadap motivasi individu untuk menghadapi risiko, mengendalikan risiko atau menerima risiko secara keseluruhan, dan merupakan determinan perilaku yang berhubungan dengan K3. Namun demikian, untuk menjaga stabilitas persepsi K3 agar tetap baik perlu diperhatikan beberapa kemungkinan terjadinya bias/penyimpangan yang akan berpengaruh terhadap pemilihan perilaku berikutnya.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Prestasi K3

Hasil analisis variabel moderator dalam penelitian ini yang terdiri dari kondisi penerangan, paparan kebisingan, paparan debu, dan ISBB menunjukkan tidak berhubungan secara signifikan dengan prestasi K3 tenaga kerja. Sementara, hasil analisis regresi menunjukkan arah hubungan yang negatif atau tidak searah. Hasil ini mengindikasikan jika kondisi lingkungan kerja naik malah akan menurunkan prestasi K3.

Hasil penelusuran lebih lanjut terhadap hasil pengukuran lingkungan fisik kerja ternyata membuktikan sebagian besar lingkungan fisik dan kimia kerja tidak memenuhi persyaratan yang ditentukan. Kondisi penerangan ruangan kerja 30% kurang dari persyaratan yang ditentukan, paparan kebisingan 51,5% telah melewati nilai ambang batas yang diperkenankan, kadar debu ruangan kerja 85,5% telah melewati nilai ambang batas yang diperkenankan dan ISBB 86% juga telah melewati nilai ambang batas yang diperkenankan. Adanya hubungan yang tidak searah antara lingkungan kerja dengan prestasi kerja dapat dibenarkan jika melihat sebagian besar kondisi lingkungan kerja buruk ini.

Kesimpulan

Efikasi diri berhubungan dengan prestasi K3, dapat dipergunakan sebagai prediktor pencapaian prestasi K3, memberikan sumbangan efektif terbesar terhadap prestasi K3 sebesar 20,2% dan merupakan prediktor pencapaian prestasi K3 yang paling kuat (dengan nilai $p=0,007$); pusat kendali tenaga kerja tidak berhubungan dengan prestasi K3, bukan merupakan prediktor yang kuat untuk memprediksi pencapaian prestasi K3, namun berpengaruh secara positif langsung terhadap prestasi K3 dengan sumbangan efektif sebesar 17,8%; persepsi terhadap K3 berhubungan dengan prestasi K3, dapat dipergunakan sebagai prediktor pencapaian prestasi K3, memberikan sumbangan efektif terhadap prestasi K3 tenaga kerja sebesar 17,3% dan merupakan prediktor pencapaian prestasi K3 yang kuat (kedua) setelah efikasi K3 (dengan nilai $p=0,012$).

Penelitian ini menyimpulkan model pencapaian prestasi K3 yang menggambarkan interaksi faktor manu-

sia dengan faktor lingkungan kerja telah terbukti cukup tepat dan selanjutnya dapat digunakan untuk memprediksi pencapaian prestasi K3 tenaga kerja.

Saran

Peneliti menyarankan pihak perusahaan untuk melakukan pemeliharaan atau peningkatan efikasi diri tenaga kerja dengan cara memfasilitasi tenaga kerja untuk meraih prestasi dalam pekerjaannya, untuk lebih banyak berinteraksi dengan rekan sekerja agar penyelia kerja lebih banyak mengarahkan secara verbal agar tenaga kerja lebih termotivasi untuk berprestasi dalam bidang K3, dan mengurangi atau meniadakan kondisi-kondisi kerja yang dapat mengganggu kondisi psikologis tenaga kerja, melakukan pengukuran persepsi K3 secara berkala dan analisis hubungannya dengan pencapaian prestasi K3, meningkatkan persepsi K3 tenaga kerja dengan cara membuat program pelatihan yang lebih spesifik mengenai K3 industri perkayuan, memperbaiki kondisi lingkungan fisik dan kimia kerja sehingga dapat berkontribusi positif terhadap pencapaian prestasi K3, meningkatkan kepuasan kerja tenaga kerja sehingga *turnover* menurun.

Hasil penelitian ini juga disarankan pengukuran efikasi K3 dan persepsi K3 dengan menggunakan alat ukur yang telah tersusun dan teruji sahih dan reliabel dapat dijadikan alternatif tes psikologis tenaga kerja untuk keperluan rekrutmen tenaga kerja baru maupun pemindahan bagian kerja. Pengukuran ini dapat dilakukan setelah pemeriksaan kesehatan tenaga kerja.

Daftar Pustaka

1. Markanen PA. Kesehatan dan keselamatan kerja di Indonesia. Manila, Philippines: ILO, Subregional office for South-East Asia and The Pacific; 2004.
2. Wijayanuddin JH, Ahmad AM, Kamsah MZ. Effective occupational health and safety performance measurements. J.ICCBPE/SOMChE. 2005: 702-8.
3. Organization for Economic and Development Center/OEDC. Safety performance indicators, guidance for industry, public authorities and communities for developing SPI programmes related to chemical accident prevention, preparedness and response. France: OEDC Publications Paris Cedex; 2005.
4. Suma'mur PK. Keselamatan kerja dan pencegahan kecelakaan. Jakarta: CV Haji Masagung; 1989.
5. Heinrich HW, Petersen, Nestor R. Industrial accident prevention. New York: McGraw-Hill Book Company; 1980.
6. Bandura A, Schunk DH. Cultivating competence, self efficacy, and intrinsic interest through proximal self motivation. J Per Soc Psych. 1981; 41 (3): 586-98.
7. Partino. Hubungan efikasi diri dengan unjuk kerja, suatu studi meta analisis. Psikologika J Pemikiran dan Penelitian Psikologi. 1999; 8 : 53-68.
8. O'neil BS, Mone MA. Investigating equality sensitivity as a moderator of

- relations between self efficacy and work place attitudes. *J Appl Psych.* 1998; 85: 805-16.
9. Feltz DL, Lirgg CD. Perceived team and player efficacy in hockey. *J App Psych.* 1998; 83: 557-64.
 10. Bandura A. Social fundation of though and action. *A Social Theory.* New York: Prentice Hall, Englewoods Cliffs; 1986.
 11. Von-Boxtel HW, Monks FJ. General, social, and academic self-concepts of gifted adolescents . *J Youth and Adolesc.* 1992; 21 : 169-86.
 12. Chen CJ, Silverthorne C. The impact of locus of control on job stress, job performance and job satisfaction in Taiwan. *J Lead & Org Dev.* 2008; 29 (7): 572-82.
 13. Spector PE. Behavior in organization as a function of employees locus of control. *Psychological Bulletin.* 1982; 91: 482-97.
 14. Sitkin SB, Weingart. Determinant of risky decision making behavior: a test of mediating role of risk perception propensity. *Acad Manag J.* 1995; 38 (3): 1573-92.
 15. Pritchard MJ. *Medicine and the behavioral sciences health and allied profesional.* London: Edward Arnold; 1986. p.60-73.
 16. Cohen J. *Statistical power analysis for the behavioral sciences.* New York: Academic Press; 1977.
 17. Ghozali I. *Model persamaan struktural, konsep dan aplikasi dengan program AMOS versi 16,0.* Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro; 2008.
 18. Erickson JA. Corporate culture: the key to safety performance. *J Occup Haz.* 2000; 62 (4): 45-50.
 19. Betz NE, Taylor KM. *Manual for the career decision self efficacy scale and career decision scale self efficacy short form.* Columbus: Department of Psychology, The Ohio State University; 2001.
 20. Kusumowardhani RPA. *Locus of control sebagai moderator hubungan antara persepsi dukungan organisasi dan kepercayaan terhadap pemimpin dengan komitmen organisasi [tesis].* Yogyakarta: Universitas Gadjah Mada; 2005.
 21. Hehanussa SJ. *Pengaruh locus of control terhadap hubungan antara partisipasi penyusunan anggaran dengan kepuasan kerja dan kinerja managerial [tesis].* Semarang: Universitas Diponegoro; 2001.
 22. Kreitner R, Sinichi A. The role of locus of control. *J Bus Ethics.* 2001; (45): 65-76.
 23. Yule S, Flin R, Murdy A. The role of management and safety climate in preventing risk taking behavior at work. *Int J Risk Assess and Manag.* 2007; (7): 137-51.
 24. Abdullah NAC, Spickett JT, Krassi BR, Dhaliwal SS. *Assesing employes perception on health and safety management in public hospitals.* *Int J Risk Asses and Manag.* 2008; 8 (1): 99-129.
 25. Arezes PM. Individual perception of noise exposure and hearing pretection in industry. *J Hum Fac and Erg Soc.* 2005; 47 (4): 683-92.