

BAB 5

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

5.1 Sejarah dan Perkembangan PT.Trakindo Utama (PTTU)

PT.Trakindo Utama adalah perusahaan penyalur (*dealer*) resmi alat-alat berat produk **Caterpillar**, sebuah perusahaan produsen alat berat terkemuka di dunia asal Amerika, cakupannya meliputi industri pertambangan, minyak dan gas bumi, konstruksi, kehutanan dan pertanian, serta *power system*. Di samping itu sebagai dealer satu-satunya di Indonesia (di samping produk alat berat lain seperti Bitelli, Olympian, dll). PTTU juga menyediakan jasa *service* yang komprehensif baik *maintenance*, layanan purna jual, jaminan ketersediaan komponen dan penjualan komponen original **Caterpillar**. Produknya meliputi *dozers, excavators, wheel/track loader, off-highway trucks, articulated truck, graders, scrafers, compactors, industrial engines*, dan *generator sets*.

PTTU didirikan pada tanggal 23 Desember 1970 oleh **Ahmad Hadiat Kismet Hamami, Nugroho, SH, dan Drs.Utomo Josodirjo**, dengan *Head Office* di Jl.Cilandak KKO, Pasar Minggu, Jakarta Selatan. Selanjutnya pada 13 April 1971, secara resmi PTTU ditunjuk sebagai *dealer* resmi **Caterpillar** di Indonesia. Dalam perjalanan bisnisnya, kini PTTU berkembang pesat dengan dukungan lebih dari 50 cabang dan 7.000 karyawan, yang tersebar di seluruh Indonesia.

PTTU Jakarta merupakan salah satu cabang PTTU yang berada di bawah divisi **Java Area**. PTTU Jakarta bergerak secara spesifik pada unit bisnis konstruksi dan *oil&gas* sehingga merupakan langkah signifikan bagi perusahaan untuk menerapkan sistem manajemen keselamatan, kesehatan kerja dan lingkungan (SMK3L) di tengah tuntunan standar pengelolaan SMK3L yang tinggi dari para pelanggan.

5.2 Visi dan Misi Perusahaan

Visi PTTU adalah “*To Be World Class of Caterpillar Equipment Solutions.*” (Menjadi penyedia jasa peralatan Caterpillar dengan kualitas kelas dunia). Untuk mewujudkan visi dari perusahaan tersebut, misi dari perusahaan Caterpillar adalah sebagai berikut: **membangun perusahaan yang mampu menciptakan lapangan kerja berkualitas bagi sebanyak mungkin rakyat Indonesia**, dengan mengusung nilai-nilai : Pengembangan kompetensi karyawan secara berkelanjutan, mengupayakan pertumbuhan finansial, intelektual dan citra perusahaan yang konsisten serta melakukan investasi kembali kedalam bisnis yang dijalankan dan mempertahankan standar kode etik yang tinggi dalam aktivitas bisnis

5.3 Struktur Organisasi PTTU cabang Jakarta

PTTU Jakarta sebagai salah satu cabang yang memiliki pola organisasi serupa dengan kebanyakan cabang yang lain. Dengan dipimpin oleh seorang *Branch Manager*, cabang ini mengembangkan bisnisnya melalui 5 (lima) departemen yaitu: departemen *Customer Service*, departemen *Account*, departemen *Personnel*, departemen *Service Operation* dan departemen *Part Operation*. Di samping itu PTTU Jakarta mengendalikan tiga anak cabang lainnya yang dipimpin oleh supervisor cabang seperti Cilegon, Bandung dan Cirebon.

Pada struktur organisasi PTTU Jakarta, *Safety Health and Environment* (SHE). SHE berada di bawah *Service* Departemen. Bagian ini terdiri dari satu orang SHE Supervisor, dan satu orang SHE Admin.

Untuk mewujudkan apa yang menjadi komitmen manajemen puncak, dibentuklah Panitia Pembina Keselamatan dan Kesehatan Kerja (P2K3/*Safety Committee*) yang berfungsi membantu manajemen dalam merumuskan dan mengembangkan K3L, memantau pencapaian tujuan dan sasaran K3L melalui program yang telah disusun setiap tahunnya serta menghimpun dan mengolah data

5.4 Unit-unit Kerja

PTTU Jakarta mengikuti ketentuan pengelolaan yang ada di *Head Office*, dimana kegiatan utama dari cabang Jakarta adalah : *Service* yang dibagi atas *field operation* dan *workshop* dimana untuk *workshop* kegiatannya adalah *machine bay*,

workshop engine dan *workshop section* kemudian didukung oleh *accounting, engine sales, CSA cement* dan *aggregate, sales* serta *part service* dan *part operation*. Perusahaan dalam operasionalnya didukung oleh manajemen perusahaan yang cukup baik dan juga beberapa *tools* pengukuran seperti *balanced score card, six sigma* dan *competency based organization* untuk mendukung *human resources*.

PTTU Jakarta dengan segenap kegiatan operasinya memiliki beberapa aspek bahaya terhadap keselamatan, kesehatan kerja dan lingkungan (K3L) yang timbul dari karakter pekerjaan yang terlibat di dalamnya. Hal ini menuntut perhatian manajemen untuk menerapkan program pengendalian aspek K3L agar tidak sampai menimbulkan kecelakaan kerja, gangguan kesehatan maupun pencemaran lingkungan.

Lokasi PTTU Jakarta terdiri dari beberapa gedung dan area dengan peruntukan sebagai berikut :

a. **Bangunan kantor / Administrasi Utama**

Merupakan bangunan tunggal yang terdiri dari empat tingkat, dimana meliputi gedung kantor utama, seluas 160.370 m². Tersusun dari lima lantai yaitu *basement, ground, lantai 1, 2* dan *3*.

b. **Workshop**

Merupakan bangunan tunggal yang terdiri dari satu tingkat, dimana tergabung dengan gudang suku cadang, *workshop, toolstore*, dan ruang test *dynometer* berlokasi di bangunan ini.

Ada lantai *mezzanine* yang digunakan sebagai kantor administrasi untuk *service departemen*.

Workshop secara umum dibagi menjadi dua area utama:

1. **Engine Bay** dimana terdiri dari area *assembling* dan *disassembling burborharger, cylinder head & Crank Shaft* atau ruang *dynometer*.
2. **Machine Bay**, dimana terdiri dari *Transmission GP Section, Undercarriage Section, Hydraulic Cylinder Section* dan *Welding Section*

Komponen yang akan diperbaiki dikirim ke lokasi workshop. Proses service dimulai dengan membersihkan komponen di area pencucian dengan menggunakan *steam cleaner*, dilanjutkan dengan pembongkaran (*disassemble*) unit. Bagian yang telah dibongkar kemudian dikirim ke masing-masing *service section* di *workshop*. Setelah komponen direpair, lalu mereka akan disusun kembali dan diuji kemudian ditest bench dalam ruang pengujian transmisi, dan ada juga yang dikirim ke PT.Sanggar Sarana Baja yang merupakan group PTTU di Pulo Gadung.

Setelah komponen diuji, langkah berikutnya adalah pencucian kembali menggunakan *steam cleaner* dan cat ulang sesuai kebutuhan. Unit yang telah selesai diservice akan disimpan sementara, sampai pelanggan mengambilnya.

5.5 Komposisi dan Jumlah Karyawan

PT.Trakindo Utama cabang Jakarta mempekerjakan sekitar 245 tenaga kerja dengan komposisi 14 orang perempuan dan 231 laki-laki. Total pekerja bila digabungkan dengan penghuni gedung di *head office* bisa mencapai 1000 tenaga kerja. Para karyawan wajib masuk selama 5 hari kerja dari pukul 08.00-17.00 dan berlaku selama hari senin-jumat

5.6 Produk Yang Dihasilkan

PTTU menempati lokasi ini sejak 1990 dan menyediakan *service* berikut ini untuk pelanggan yang menggunakan produk *Caterpillar*:

- a. Menjual merk alat berat Caterpillar seperti *dozers, excavators, wheel/track loader, off-highway trucks, articulated truck, graders, scrafers, compactor, industrial engines*, dan *generator sets*.
- b. Penyewaan alat berat melalui Cipta Kridatama (group perusahaan Trakindo)
- c. Pelayanan purna jual dilakukan di lokasi *workshop* PTTU atau lokasi pelanggan. Dan penjualan langsung suku cadang alat berat.
- d. Penjualan langsung komponen yang telah direkomendasi seperti *Cylinder block, starting motor, governor*, dll.

BAB 6

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini akan dibahas secara sistematis mengenai hasil dan pembahasan tentang penelitian persepsi tentang bahaya psikososial, yaitu mulai dari uji validasi, gambaran lingkungan kerja di PT.Trakindo Utama, dan gambaran hasil serta analisis yang ditunjang dengan teori-teori yang ada.

6.1 Uji Validasi

Di dalam penelitian ini pengujian validitas dilakukan dengan melihat nilai r tabel dengan nilai r hitung. Uji validitas ini menggunakan SPSS 13, sehingga dalam menentukan nilai r hasil perhitungan dapat dilihat pada kolom "*Corrected Item Total Correlation*". Keputusan apabila r hasil $>$ r tabel, maka pertanyaan tersebut dikatakan valid. Sedangkan untuk uji reliabilitas dilakukan setelah mengetahui semua pertanyaan valid, lalu dengan melihat r hasil adalah nilai α , dengan ketentuan bila r $\alpha >$ r tabel, maka pertanyaan tersebut dikatakan reliable. Pengujian dilakukan pada setiap pertanyaan pada kuesioner.

Uji validasi dan reliabilitas ini menggunakan sampel 32 karyawan di *warehouse*, *indirect service*, dan *service support*, dengan karakteristik tidak jauh berbeda dengan responden yang akan diuji.

Dari hasil uji validitas diketahui bahwa dari 41 item pertanyaan yang terdapat dalam variabel bahaya psikososial kerja, 5 item diantaranya dinyatakan tidak valid, yaitu untuk pertanyaan dengan kode aa1, aa3, aa4, aa5 dan cc17. Untuk perhitungan selanjutnya lima item pertanyaan ini tidak diikutsertakan atau didrop.

Setelah kelima pertanyaan diatas dikeluarkan, kemudian dilakukan pengujian kembali. Hasil uji validitas dan realibilitas dari pertanyaan dalam kuesioner yang kini berjumlah 36 pertanyaan didapatkan nilai r hitung tidak ada yang kurang dari r tabel dan nilai α *Cronbach* = 0,96. Artinya kini pertanyaan-pertanyaan yang terkandung dalam kuesioner sudah reliable dan valid terhadap penelitian ini.

Tabel 6.1.

Hasil Uji Validasi Kuesioner PTTU Jakarta Tahun 2009

No.item	R hitung	R tabel	Keterangan
aa1	0.315	0.349	<i>didrop</i>
aa3	0.380	0.349	<i>didrop</i>
aa4	0.279	0.349	<i>didrop</i>
aa5	0.108	0.349	<i>didrop</i>
cc17	0.193	0.349	<i>didrop</i>

6.2 Hasil Penelitian

6.2.1 Distribusi Kuesioner

Penyebaran kuesioner penelitian ini dilakukan di bagian *direct service* PT.Trakindo Utama Cabang Jakarta yaitu pada empat *section* yang terdiri dari : *engine, machine, field, dan small component*. Pengambilan sampel ini selain memperhatikan *section* kerja, juga harus mempertimbangkan proporsi jumlah sampel tiap-tiap *section* agar tetap seimbang, semakin banyak populasi yang ada pada *section* tersebut maka semakin banyak sampelnya, begitu pula sebaliknya. Tabel 6.2. berikut ini adalah hasil pengambilan sampel yang dilakukan pada penelitian ini

Tabel 6.2.

Rincian Penyebaran Kuesioner PT Trakindo Utama Jakarta Tahun 2009

No.	Section	Jumlah Pekerja	Kuesioner tersebar	Kuesioner kembali	Kuesioner tidak kembali	Kuesioner rusak	Kuesioner yang diolah	(%)
1	<i>Engine</i>	15	13	13	0	1	12	80%
2.	<i>Machine</i>	23	22	21	1	1	20	87%
3.	<i>Field</i>	30	22	21	1	1	20	66,7%
4.	<i>Small Component</i>	16	15	14	1	0	14	87,5%
	TOTAL	84	72	66	3	3	66	78.5%

Dengan melihat hasil tabel 6.2, pada *section field* memiliki persentase terendah, hal ini dikarenakan pada saat penyebaran kuesioner banyak para pekerja yang berada di *field* atau *offshore*. Setelah kuesioner terkumpul dan diperiksa, ada tiga kuesioner dianggap rusak karena jawaban tidak lengkap dan tiga tidak kembali sehingga jumlah kuesioner yang lengkap dan dapat diolah lebih lanjut berjumlah 66 buah kuesioner.

6.2.2 Karakteristik Responden

Karakteristik responden dalam penelitian ini meliputi umur, lama bekerja, pendidikan dan status perkawinan.

6.2.2.1 Umur Responden

Tabel 6.3.

Distribusi Responden berdasarkan Umur

Usia	Engine	Machine	Field	Small Component	TOTAL
1. < 25	3	7	7	7	24
2. 25-34	8	6	7	7	28
3. 35-44	1	5	0	0	6
4. >44	0	2	6	0	8
TOTAL	12	20	20	14	66

Dari tabel 6.3. diatas dapat dilihat bahwa dari 66 orang responden, usia terbanyak berada pada usia 25 sampai 34 tahun yang berjumlah 28 orang (42.4%) dan usia yang paling sedikit berada pada usia 35-44 tahun dengan jumlah 6 orang (9.1%). Hal ini menunjukkan bahwa usia kerja yang ada di *direct service* PT.Trakindo Utama merupakan masa produktif untuk bekerja dimana usia ini adalah usia yang cukup matang atau dewasa.

Dilihat dari persepsinya yang memiliki persepsi lemah adalah juga terbanyak pada usia 25-34 tahun yaitu 18 orang (64,3%).

6.2.2.2 Lama Bekerja

Tabel 6.4.

Distribusi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Engine	Machine	Field	Small Component	TOTAL
1. < 5	7	8	7	8	30
2. 5-15	5	6	7	6	24
3. 16-25	0	6	2	0	8
4. >25	0	0	4	0	4
TOTAL	12	20	20	14	66

Berdasarkan data hasil penelitian, didapatkan bahwa dari 66 orang responden masa kerja yang terbanyak di PT.Trakindo Utama Jakarta ini adalah dengan masa kerja kurang dari lima tahun yaitu berjumlah 30 orang (45.5%), sedangkan masa kerja yang lebih dari 25 tahun berjumlah paling sedikit yaitu hanya 4 orang saja (6.1%). Dari keterangan di atas kita bisa melihat bahwa pekerja di *direct service* PT.Trakindo Utama Jakarta merupakan karyawan baru, hal ini dikarenakan Departemen *Service* PT.Trakindo Utama terus melakukan pencarian karyawan baru dari lulusan sekolah atau sekolah tinggi guna menambah sumber daya manusia dalam jumlah yang besar untuk dibina menjadi sumber daya manusia yang berkualitas di kemudian hari, yang jumlahnya tentu mampu melebihi karyawan lamanya.

6.2.2.3 Pendidikan Formal Responden

Tabel 6.5.

Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan Formal

Pendidikan	<i>Engine</i>	<i>Machine</i>	<i>Field</i>	<i>Small Component</i>	TOTAL
1. SMP	0	0	0	0	0
2. STM/SMA	5	16	12	6	39
3. D3	5	3	8	6	22
4. S1	2	1	0	2	5
TOTAL	12	20	20	14	66

Berdasarkan data yang diperoleh melalui kuesioner, didapatkan pendidikan responden terbanyak yaitu 39 orang (59.1%) adalah dengan tingkat pendidikan STM/SMA. Dan tidak ada dari responden yang berlatar belakang SMP untuk penelitian ini. Hal ini dikarenakan banyaknya pekerja yang berasal dari program kerjasama dengan sekolah OJT (*On the Job Training*). Beberapa sekolah STM dan sekolah tinggi pernah menjalin kerjasama dalam program ini. Para siswa dan mahasiswa tersebut melakukan kerja praktek selama beberapa bulan di PT.Trakindo Utama, yang kemudian diadakan ujian untuk kompetensi.

6.2.2.4 Status Perkawinan

Berdasarkan data kuesioner, status responden terbanyak adalah kawin atau sudah menikah yaitu 41 orang (62.1%) dan sisanya 25 orang (37.9%) berstatus tidak kawin atau belum menikah. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 6.6

Tabel 6.6.

Distribusi Responden Berdasarkan Status Perkawinan

Pendidikan	<i>Engine</i>	<i>Machine</i>	<i>Field</i>	<i>Small Component</i>	TOTAL
1. Kawin	8	15	14	4	41
2. Tidak Kawin	4	5	6	10	25
TOTAL	12	20	20	14	66

6.2.3 Analisis Univariat

Melalui pengolahan data yang dilakukan dengan menggunakan *software* SPSS 13.0 terhadap variabel total nilai dan persentase total nilai, didapatkan nilai median dan *mean* (rata-rata) yaitu 67,7%. Berdasarkan uji normalitas tersebut, maka kategori untuk persepsi responden terhadap bahaya psikososial kerja persepsi lemah apabila persentase total nilai < 67,7%.

Berdasarkan data yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner, didapatkan hasil 36 orang (54,5%) dari 66 orang responden memiliki persepsi yang kuat terhadap bahaya psikososial kerja di PT.Trakindo Utama Cabang Jakarta. Sedangkan sisanya 30 orang (45,5%) memiliki persepsi yang lemah terhadap bahaya psikososial kerja. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 6.7 berikut.

Tabel 6.7.

Distribusi Persepsi Responden di Setiap *Section* Terhadap Bahaya Psikososial Kerja

Kategori		Persepsi Kuat ($\geq 67,7\%$)	Persepsi Lemah ($< 67,7\%$)	TOTAL
1. <i>Engine</i>	Frekuensi (f) (%) dari total	5 7,6%	7 10,6%	12 18,2%
2. <i>Machine</i>	Frekuensi (f) (%) dari total	12 18,2%	8 12,1%	20 30,3%
3. <i>Field</i>	Frekuensi (f) (%) dari total	11 16,7%	9 13,6%	20 30,3%
4. <i>Small Component</i>	Frekuensi (f) (%) dari total	8 12,1%	6 9,1%	14 21,2%
TOTAL	Frekuensi (f) (%) dari total	36 54,5%	30 45,5%	66 100,0%

Dari hasil perhitungan didapatkan nilai *Chi-Square* (0,442) yaitu lebih besar dari nilai r tabel (0,250-0,278) hal ini menunjukkan bahwa perbedaan tersebut adalah *signifikan* atau perbedaan ini memiliki arti, yaitu perbedaan persepsi yang terjadi pada penelitian ini karena ada perbedaan, tidak terdapat pada sampel saja tetapi juga pada populasi (seluruh pekerja *direct service* PTTU).

Tabel 6.8.

Analisis Deskriptif Persepsi Bahaya Psikososial pada Pekerja *Direct Service* PT.Trakindo Utama Jakarta Tahun 2009

Jumlah responden	Nilai Maksimum	Nilai Minimum	Mean	Standar Deviasi	Pearson Chi-Square	"r" tabel (5%) df =65
66	90,97	55,56	67,77	6,26	0,442	0,250 - 0,278

6.2.3.1 Variabel Penelitian

Dalam melihat bagaimana persepsi pekerja terhadap bahaya psikososial kerja ada dua hal yang dianalisis yaitu : *Context of Work* dan *Content of Work*. *Context of Work* terdiri atas lima faktor yaitu: Fungsi dan budaya perusahaan, peran di dalam perusahaan, pengembangan karir, pengambilan keputusan, hubungan interpersonal. Sedangkan *Content of Work* terdiri dari: Lingkungan dan peralatan kerja, desain tugas, beban kerja, jadwal kerja.

Tabel 6.9.

Distribusi Persepsi Responden Berdasarkan *Context* dan *Content of Work* di *Direct Service* PT.Trakindo Utama Cabang Jakarta tahun 2009

Kategori	Persepsi Kuat	Persepsi Lemah	TOTAL
<i>Context of Work</i>	61,82 %	38,18 %	100%
<i>Content of Work</i>	48,86%	51,14%	100%

Dari Tabel 6.9. di atas dapat kita lihat bahwa 51,14% responden menilai bahwa *content of work* lebih menjadi suatu beban dibandingkan dengan *context of work* yaitu sebesar 38,18%. Hal ini akan dijelaskan lebih lanjut dalam setiap variabel penelitian di pembahasan selanjutnya.

Untuk mengetahui gambaran lebih spesifik tentang persentase jumlah di setiap *section* untuk kategori *context* dan *content of work* ini dapat dilihat pada tabel 6.10 berikut :

Tabel 6.10

Distribusi Persepsi Responden Berdasarkan *Context* dan *Content of Work* di setiap *section direct service* PT.Trakindo Utama Cabang Jakarta tahun 2009

<i>Section</i>	Kategori	Persepsi Kuat	Persepsi Lemah	TOTAL
1. <i>Engine</i>	<i>Context of Work</i>	41,6 %	58,4%	100%
	<i>Content of Work</i>	56,3%	43,7%	100%
2. <i>Machine</i>	<i>Context of Work</i>	58 %	42%	100%
	<i>Content of Work</i>	62,5%	37,5%	100%
3. <i>Field</i>	<i>Context of Work</i>	70%	30%	100%
	<i>Content of Work</i>	58,75%	41,25%	100%
4. <i>Small Component</i>	<i>Context of Work</i>	72,85 %	27,15%	100%
	<i>Content of Work</i>	66,07%	33,93%	100%

Dari tabel di atas dapat kita lihat bahwa hanya *Section Engine* yang memiliki nilai *Context of Work* dengan persepsi lemah lebih tinggi yaitu sebesar 58,4%. Tiga *section* lainnya memiliki Persepsi Kuat yang lebih besar pada kategori *Context of Work* ini. Sedangkan untuk kategori *content of work* keempat *section* tersebut memiliki persepsi kuat hal ini dilihat dari nilai persentase lebih besarnya yang lebih besar dari 50%.

6.2.3.2 Budaya Perusahaan

Tabel 6.11

Distribusi frekuensi responden per *section* terhadap variabel budaya perusahaan

<i>Section</i>	Persepsi Kuat ($\geq 2,98$)	Persepsi Lemah ($< 2,98$)	TOTAL
1. <i>Engine</i>	4	8	12
2. <i>Machine</i>	13	7	20
3. <i>Field</i>	15	5	20
4. <i>Small Component</i>	11	3	14
TOTAL	43	23	66
% dari total	65,2%	34,8%	100%

Variabel budaya perusahaan yang diteliti terdiri atas empat faktor yaitu **tujuan perusahaan, komunikasi, budaya kerja** dan **prosedur kerja** yang ada di perusahaan. (Untuk mengetahui lebih jelas tentang hasil kuesioner dapat dilihat pada lampiran tabel 1.L).

Jika ditinjau dari hasil tabel 6.11, hanya *section engine* yang memiliki persepsi lemah dengan jumlah yang lebih besar yaitu 8 dari 12 orang responden di *section engine* atau sebesar **66,7%**. Hal ini dapat merupakan suatu indikasi adanya persepsi yang kurang baik terhadap faktor budaya perusahaan yang merupakan salah satu faktor bahaya psikososial kerja dimana faktor budaya kerja ini dianggap sebagai suatu hal yang membebani dalam pekerjaan mereka sehari-hari. Sedangkan bagi ketiga *section* lainnya responden memiliki persepsi yang kuat terhadap budaya perusahaan, hal ini berarti bahwa budaya perusahaan bagi responden di ketiga *section* tidaklah menjadi suatu beban dan bahaya secara psikososial.

Persepsi yang kuat itu merupakan salah satu hasil dari usaha yang dilakukan perusahaan untuk mensosialisasikan komitmen, visi dan misi serta tujuan perusahaan yang telah berlangsung secara terus menerus dan berkelanjutan. Kebijakan K3 secara tertulis senantiasa ditinjau secara kontinu dan disosialisasikan kesetiap pekerja melalui *toolbox meeting*, *safety talk* atau media lainnya. **Tujuan perusahaan** yang baik akan berbanding lurus dengan komitmen manajemen yang tinggi. Hal ini dapat menjadi suatu beban tanggung jawab dalam implementasi di lapangan bagi para pekerjanya, karena perusahaan akan menuntut penerapan sistem (misal : SMK3) dengan sungguh-sungguh.

Untuk faktor **komunikasi** pada *section engine(6)*, *machine(4)* dan *field(4)* masih ada responden yang menjawab tidak setuju dan ada seorang responden *engine* yang sangat tidak setuju. (lihat tabel 1.L pada lampiran). Hal ini mengindikasikan bahwa masih terdapat masalah dalam hal komunikasi di PT.Trakindo Utama yang harus diperbaiki. Penilaian yang kurang baik tentang faktor komunikasi ini disebabkan antara lain karena masih terdapatnya suatu anekdot bahwa bos / senior itu selalu benar. Dari hasil wawancara dengan seorang pekerja, didapatkan informasi bahwa ada sebuah contoh kasus (terkait masalah cuti kerja) yang hingga kini belum dapat diselesaikan dan para pekerja pun merasa dirugikan dengan keputusan yang diambil secara sepihak oleh pihak supervisor tersebut. Usaha untuk berkomunikasi

menyampaikan ketidaksetujuan pekerja sebenarnya telah dilakukan tapi hingga kini belum dapat terselesaikan, karena adanya anekdot tadi sehingga pekerja hanya dapat mengikuti dengan terpaksa dan menggerutu di belakang saja.

Sebaiknya masalah **komunikasi** seperti kasus di atas haruslah segera diselesaikan dan jangan dibuat berlarut-larut karena komunikasi merupakan faktor esensial untuk menghadapi tekanan dan mencapai kinerja puncak. Usaha yang dapat dilakukan untuk meningkatkan dan memperbaiki komunikasi agar lebih baik menurut Stephen William (1997) yaitu dengan cara memperjelas (*clarifying*), mengecek kebenaran (*checking*), menegaskan (*confirming*) atau menyatakan kembali kata-kata si pembicara (*restating*) sehingga orang lain tahu bahwa semua pesan telah bisa diterima dengan benar dan komunikasinya dapat terjalin dengan baik.

Untuk faktor **budaya kerja** umumnya responden memiliki persepsi yang baik, namun ada enam orang responden yang memiliki persepsi yang kurang baik. Baiknya penilaian karyawan terhadap budaya K3 dilihat dari praktek K3 ternyata jika dilihat dari karakteristik pekerja akan sangat bervariasi. Tingginya penilaian terhadap budaya tersebut dipengaruhi oleh faktor internal maupun eksternal. Faktor internal dapat berasal dari sikap, motif, pengalaman, kepentingan terhadap pekerja. Faktor eksternal antara lain seperti: keadaan tempat kerja, kondisi lingkungan, dukungan dari manajemen dan rekan kerja. Hal tersebut sesuai dengan yang dikatakan Cooper, bahwa budaya dapat dinilai dari psikologi seseorang, perilaku seseorang dan organisasi.

Faktor **prosedur kerja** dalam variabel ini terdapat sebelas orang responden yang memiliki persepsi kurang baik terhadap prosedur kerja yang ada. Dari hasil observasi dan wawancara peneliti melihat hal positif dan negatif. Seperti masih terlihat dan ditemukan beberapa pekerja yang kurang menyadari akan risiko keselamatan yang ada di tempat kerja antara lain kesalahan penggunaan dan tidak digunakannya APD, tidak mengertinya SOP (*Standard Operating Procedure*) pada beberapa orang pekerja dikarenakan masih kurang disiplin dalam menerapkan keselamatan pada diri mereka.

Kondisi di PT.Trakindo Utama, setiap *section* pasti mempunyai prosedur kerja masing-masing yang sesuai dengan pekerjaannya. Permasalahan yang

Budaya perusahaan itu dapat dilihat dari misi, visi, kebiasaan symbol, sikap, perilaku pekerja serta nilai-nilai yang diyakininya. Budaya perusahaan ini merupakan hal yang penting karena dapat meningkatkan *image* atau citra suatu perusahaan. Adapun kaitan antara budaya kerja dengan K3 yaitu bagaimana pada akhirnya tercipta suatu budaya keselamatan yang baik di perusahaan.

6.3.1.2 Peran di dalam Perusahaan

Tabel 6.12

Distribusi frekuensi responden per *section* terhadap variabel peran di dalam perusahaan

<i>Section</i>	Persepsi Kuat ($\geq 3,48$)	Persepsi Lemah ($< 3,48$)	TOTAL
1. <i>Engine</i>	6	6	12
2. <i>Machine</i>	13	7	20
3. <i>Field</i>	13	7	20
4. <i>Small Component</i>	8	6	14
TOTAL	40	26	66
% dari total	60,6%	39,4%	100%

Dari tabel 6.12. terlihat bahwa dalam variabel peran di dalam perusahaan ini umumnya keempat *section* memiliki persepsi yang kuat, hal ini mengindikasikan bahwa kelima faktor yang ditanyakan dalam kuesioner tidak dianggap sebagai suatu beban yang memberatkan responden dalam menjalankan pekerjaan sehari-hari. Lima faktor yang diteliti dalam variabel ini adalah **Tanggung jawab, konflik, kesesuaian tugas, kesesuaian dengan keyakinan, dan umpan balik**, (Untuk mengetahui lebih jelas tentang hasil kuesioner dapat dilihat pada lampiran tabel 2.L).

Sesuai dengan yang disampaikan oleh Kahn *et al*, (1964) bahwa peran individu dalam organisasi dapat berarti setiap tenaga kerja memiliki kelompok tugasnya yang harus dilakukan dan diharapkan oleh atasannya sesuai dengan aturan-aturan yang ada, namun ada kalanya tidak selalu berhasil untuk memainkan

perannya menimbulkan masalah, dimana kurang berfungsinya peran dan dapat menimbulkan peran konflik dan keambiguan peran.

Dari hasil observasi dan wawancara, banyak responden yang mendapatkan tugas dengan **tanggung jawab** besar baik itu di dalam ataupun diluar pekerjaan. Seperti pekerja yang ditunjuk sebagai relawan untuk bencana banjir, tanggung jawab ini diterima pekerja tergantung bagaimana individu tersebut. Ada yang dengan senang hati dan sukarela menerimanya, namun ada pula yang merasa terpaksa dan terbebani dengan adanya tambahan tanggung jawab di luar pekerjaannya itu.

Adanya **konflik** di tempat kerja merupakan hal yang selalu ada. Karena memang konflik itu ada pada setiap manusia yang hidup dan pada interaksi yang dilakukannya. Dari hasil kuesioner, sebanyak 72,7% merasa tidak pernah terjadi pertentangan antara pekerjaan yang harus dilakukan dengan tanggung jawab yang dimiliki. Dan sisanya 27,3% merasakan adanya pertentangan. Menurut Nurwitri Hardono (1986), dalam suatu lingkungan perusahaan seorang pekerja mungkin sering atau pernah mengalami suatu konflik, entah itu dengan atasan, rekan kerja bawahan, atau dengan dirinya sendiri. Konflik ini tidak bersifat merusak, dan manakala konflik ini tidak ditanggulangi bisa menyebabkan permusuhan abadi yang mendorong seseorang memusuhi orang lain dan mencari cara untuk menundukkan musuhnya, bukannya mencari cara untuk penyelesaian masalah. Manakala konflik itu semakin memburuk dan berlangsung lama, timbullah suasana saling mencurigai dan saling tidak mempercayai.

Untuk **kesesuaian tugas serta kesesuaian dengan keyakinan**, terdapat 80% lebih responden menjawab setuju dan sangat setuju (lihat lampiran tabel 3.L). Hal ini dapat mengindikasikan bahwa persepsi mereka kuat, dimana faktor ini tidaklah menjadi beban bagi mereka.

Namun untuk faktor **umpan balik**, sebanyak 30 responden (45,5%) merasa belum mendapatkan umpan balik atas pekerjaan yang dilakukan. (lihat Lampiran tabel.2L). Dari hasil pengamatan dan wawancara, budaya kerja di setiap perusahaan itu memang berbeda hal ini juga termasuk di dalamnya bagaimana umpan balik yang diberikan atasan kepada para pekerja. Seringkali jika pekerjaan itu dilaksanakan dengan baik dan sesuai dengan waktunya, terkadang lupa untuk sekedar mengucapkan terimakasih karena hal ini dianggap sudah menjadi suatu kewajiban

tugasnya, namun sebaliknya jika terjadi suatu kesalahan pekerja merasa sangat dipojokkan. Hal ini penting untuk diperhatikan karena terkait dengan kepuasan dan motivasi kerja para pekerja. Salah satu kebiasaan baik yang dapat ditiru dari perusahaan asing seperti eropa dan amerika salah satunya adalah mereka tidak sungkan untuk memberikan pujian atas sekecil apapun pekerjaan yang telah berhasil kita selesaikan. Ini merupakan suatu penghargaan kecil yang sering dianggap sepele oleh kita, namun sesungguhnya memiliki dampak psikologis yang besar dimana dapat meningkatkan motivasi kerja yang lebih baik lagi.

6.3.1.3 Pengembangan Karir

Tabel 6.13

Distribusi frekuensi responden per *section* terhadap variabel pengembangan karir

<i>Section</i>	Persepsi Kuat ($\geq 2,98$)	Persepsi Lemah (< $2,98$)	TOTAL
1. <i>Engine</i>	4	8	12
2. <i>Machine</i>	12	8	20
3. <i>Field</i>	16	4	20
4. <i>Small Component</i>	11	3	14
TOTAL	43	23	66
% dari total	65,2%	34,8%	100%

Dari tabel 6.13 dapat kita lihat bahwa hanya *section engine* yang memiliki persepsi yang lemah lebih besar yaitu 66,7% terhadap variabel ini. Sedangkan tiga *section* lainnya merasa bahwa pengembangan karir di PT.Trakindo Utama bukanlah menjadi beban bagi mereka. Adapun lima faktor yang diteliti dalam variabel pengembangan karir ini ialah **promosi, pengembangan keterampilan, kejelasan karir, penghasilan dan tunjangan.**

Karir didefinisikan sebagai rangkaian atau urutan posisi pekerjaan atau jabatan yang dipegang selama kehidupan kerja seseorang. Pengembangan karir sangatlah diharapkan oleh setiap pekerja, karena dengan pengembangan ini akan mendapatkan hak-hak yang lebih baik dari apa yang diperoleh sebelumnya baik

material maupun non material, misalnya kenaikan pendapatan, perbaikan fasilitas dan sebagainya.

Di PT.Trakindo Utama jenjang karir untuk bagian *direct service* terdiri dari : Mekanik, Tehnisi, dan Master Tehnisi. Di cabang Jakarta belum ada yang mencapai Master tehniisi karena untuk menjadi seorang master tehniisi pekerja tersebut harus mendapatkan uji dan penilaian langsung dari pihak Caterpillar.

Dalam usaha untuk pengembangan keterampilan di PT.Trakindo Utama terdapat program TDP (Tehchnical Development Program) dimana para pekerja harus memenuhi 30 *skill*. Jika 30 *skill* telah terpenuhi lalui diuji di Training Center, Cileungsi. Waktu yang dibutuhkan untuk memenuhi 3-5 *skill* adalah 3-4 bulan kerja.

Penghasilan yang diterima para pekerja dengan level mekanik yaitu berkisar 1,2 juta perbulan dengan tunjangan untuk daerah Jakarta yang berkisar 600ribu rupiah. Berdasarkan data kuesioner, hanya sebanyak 18 responden (27,3%) yang menyatakan penghasilan tersebut cukup. Sisanya sebanyak 48 orang menyatakan tidak cukup. Menurut Cooper dan Marshall (1978), bahwa jumlah dan kecukupan penghasilan dapat mempengaruhi tingkat stress kerja. Semakin tidak mencukupi penghasilan dan adanya ketidaksesuaian antara penghasilan dan tingkat kecukupannya terhadap beban kerja, maka akan menambah stress kerja pada tingkat tertentu.

6.3.1.4 Pengambilan Keputusan

Tabel 6.14

Distribusi frekuensi responden per section terhadap variabel pengambilan keputusan

<i>Section</i>	Persepsi Kuat ($\geq 1,90$)	Persepsi Lemah (<1,90)	TOTAL
1. <i>Engine</i>	5	7	12
2. <i>Machine</i>	8	12	20
3. <i>Field</i>	12	8	20
4. <i>Small Component</i>	11	3	14
TOTAL	36	30	66
% dari total	54,5%	45,5%	100%

Berdasarkan pengolahan data pada tabel 6.14 di atas terlihat bahwa terdapat dua *section* yaitu *engine* dan *machine* lebih banyak respondennya yang mempersepsikan variabel pengambilan keputusan ini lemah. Hal ini mengindikasikan bahwa faktor **keterlibatan pekerja, pengawasan dan penilaian** harus mendapat perhatian dari pihak manajemen untuk perbaikan yang berkelanjutan.

Keterlibatan pekerja didefinisikan sebagai persepsi pekerja terhadap keikutsertaannya dalam mengambil keputusan baik di terkait ataupun di luar pekerjaan. Apabila terdapat indikasi bahwa keterlibatan ini dipersepsikan lemah oleh pekerja, maka kemungkinannya ada dua, *pertama* adalah karena kurangnya kesadaran pekerja untuk ikut memperhatikan hal-hal yang berkaitan dengan masalah pekerjaan / di luar pekerjaan dan faktor yang *kedua* adalah pekerja kurang dilibatkan oleh manajemen..

Melibatkan seluruh pekerja di dalam sistem kerja dapat diambil untuk mengembangkan budaya kerja yang baik misalnya budaya keselamatan yang efektif. Keuntungan melibatkan pekerja adalah akan meningkatkan kewaspadaan pekerja, menanamkan pemahaman yang baik untuk bekerja secara aman agar lebih komprehensif, dan membiarkan pekerja untuk memiliki bagian dari sistem kerja ini. Tujuan utama dari melibatkan pekerja adalah untuk memaksimalkan sumber daya perusahaan yang terbatas, memanfaatkan pengetahuan yang dimiliki pekerja serta menimbulkan rasa ‘memiliki’ di setiap pekerja.

Dari hasil observasi yang dilakukan, keterlibatan pekerja di dalam pekerjaan mereka sehari-hari, lebih bersifat kerja tim. Sedangkan yang terkait dengan hal-hal di luar pekerjaan dapat terlihat seperti perlombaan bulan K3, perayaan kemerdekaan RI ataupun olahraga *section field* menunjukkan angka tertinggi atas kurang keterlibatannya (lihat lampiran 4.L). Hal ini dikarenakan memang mereka seringkali harus bertugas di luar *workshop*, baik itu di *field customer* ataupun di *offshore*. Sehingga memang sulit untuk melibatkan mereka.

Setiap *section* memiliki pengawas yang terdiri dari *supervisor* dan *foreman*. Proses penilaian kinerja yang ada di PT.Trakindo Utama ini dilaksanakan setiap enam bulan sekali dengan form penilaian yang telah ditetapkan oleh *Head Office*. Dari hasil wawancara kepada beberapa pekerja, mereka merasa bahwa selama ini

tidak ada pengaruh apapun tentang penilaian kerja ini, merekapun tidak mengetahui bagaimana penilaiannya karena penilaian ini dilakukan oleh supervisor, seperti apa jika baik atau jika buruk karena memang selama ini tidak ada penghargaan atau *reward* dalam bentuk apapun yang diterima pekerja.

Dari observasi yang dilakukan, peneliti menemukan bahwa ada salah satu program yang dibuat oleh pihak manajemen yaitu pemberian penghargaan kepada pekerja yang dibuat setiap bulan dengan memberikan pin dan sertifikat penghargaan kepada mereka yang terpilih sebagai pekerja teladan. Hal ini dapat dinilai sebagai suatu bentuk penghargaan atas prestasi kerja mereka. Namun perlu lebih ditingkatkan lagi tentang sosialisasi penilaiannya agar para pekerja itu dapat merasa bahwa memang prestasi kerja mereka dinilai dan dihargai. Dengan adanya keterbukaan dan transparansi itu diharapkan para pekerja lebih dapat termotivasi untuk bekerja dengan baik lagi.

6.3.1.5 Hubungan Interpersonal

Tabel 6.15

Distribusi Frekuensi Responden Per *Section* Terhadap Variabel Hubungan Interpersonal

<i>Section</i>	Persepsi Kuat ($\geq 2,15$)	Persepsi Lemah ($< 2,15$)	TOTAL
1. <i>Engine</i>	6	6	12
2. <i>Machine</i>	12	8	20
3. <i>Field</i>	14	6	20
4. <i>Small Component</i>	10	4	14
TOTAL	42	24	66
% dari total	63,6%	36,4%	100%

Pada umumnya keempat *section* memiliki mempersepsikan bahwa hubungan interpersonal mereka di tempat kerja tidak ada masalah, dan tidak menjadi bahaya psikososial kerja. Namun jika kita lihat lebih lengkap pada lampiran tabel 5.L dapat kita lihat bahwa sebanyak 37 dari 66 orang responden merasa bahwa

hubungannya dengan atasan kurang baik. Dan 32 responden juga merasa hubungan dengan sesama rekan kerja kurang baik. Namun untuk dukungan sosial hanya *section field* saja yang lebih merasa kurang baik karena memang lingkungan kerja mereka yang berada di laut yang jauh dari lingkungan sosial.

Menurut Cooper & Payne, (1988) bahwa hubungan antara pekerja di tempat kerja adalah faktor yang potensial sebagai penyebab terjadinya stress. Kecurigaan antara pekerja, kurangnya komunikasi, ketidaknyamanan dalam melakukan pekerjaan merupakan tanda-tanda adanya stress akibat kerja. Tuntutan tugas yang harus bekerja di tempat terisolasi, seperti pekerja di *field section* yang bekerja di laut juga dapat merupakan pembangkit stress.

Dari hasil pengamatan, hubungan antar rekan kerja yang ada di PT.Trakindo Utama Jakarta ini terlihat kompak dan saling mendukung. Hal ini tercermin dari perilaku pekerja saat di *workshop*, saat rekan kerja membutuhkan bantuan maka rekan kerja yang lain tidak sungkan untuk membantu. Kekompakkan ini juga dijaga dengan kegiatan yang sering dibuat di luar jam kerja. Seperti aktivitas naik gunung, *touring*, *outbond* dan olahraga (futsal, tenis meja dll). Hal ini sesuai dengan yang dinyatakan Cooper (1981) tentang pentingnya bagi pekerja untuk memiliki hubungan baik dengan teman sekerja dalam perusahaan untuk membuat kondisi sehat bagi pekerja maupun perusahaan itu sendiri.

6.3.1.6 Lingkungan dan Peralatan Kerja

Tabel 6.16

Distribusi Frekuensi Responden Per Section Terhadap Variabel Lingkungan Dan Peralatan Kerja

Section	Persepsi Kuat (≥ 4)	Persepsi Lemah (< 4)	TOTAL
1. Engine	7	5	12
2. Machine	10	10	20
3. Field	10	10	20
4. Small Component	10	4	14
TOTAL	37	29	66
% dari total	56,1%	43,9%	100%

Pertanyaan mengenai variabel lingkungan dan peralatan kerja ini hanya tersisa enam pertanyaan karena pertanyaan mengenai bahaya fisik pekerjaan terkait dengan pencahayaan, kebisingan dan udara terpaksa *didrop* dikarenakan tidak memenuhi uji validitas. Sehingga penelitian ini tidak bisa melihat bagaimana respon responden tentang ketiganya terkait dengan bahaya psikososial kerja. Enam pertanyaan yang tersisa yaitu mengenai **lay-out, sarana penunjang, toolbox, ketepatan pekerjaan terkait dengan kerusakan alat, keluhan ergonomi, dan waktu pemenuhan Alat Pelindung Diri (APD).**

Pada tabel 6.16 di atas dapat kita lihat bahwa 50% pada *section machine* dan *field* merasa bahwa lingkungan kerja mereka cukup berpengaruh atau membebani mereka dalam menjalankan tugasnya sehari-hari.

Faktor lingkungan kerja yang nyaman sangat dibutuhkan oleh pekerja untuk dapat bekerja secara optimal dan produktif. Oleh karena itu lingkungan kerja harus ditangani atau didesain sedemikian rupa sehingga kondusif terhadap pekerja untuk melaksanakan kegiatan dalam suasana yang aman dan nyaman. Berikut ini adalah gambaran lingkungan kerja di workshop PT.Trakindo Utama Jakarta Tahun 2009.

Dari hasil pengamatan, memang di *area workshop* PT.Trakindo Utama *section machine* memiliki kondisi lingkungan yang tak terlepas dari bahaya fisik.

(lihat gambar 6.1). Misalnya pada saat pengetesan unit yang akan atau telah diperbaiki, di area *machine* ini tingkat kebisingannya bisa mencapai lebih dari 90 dBA. Selain kebisingan, bahaya fisik yang dihasilkan dari pengetesan unit itu adalah asap pembuangan dan panas yang bisa membuat sesak para pekerja yang ada di sekitar area tersebut. Karena mereka menganggap pengetesan itu hanya sebentar dan sudah terbiasa, sehingga tak jarang didapati pekerja yang tidak menggunakan Alat Pelindung Telinga pada proses itu berlangsung. Disinilah peran sang pengawas *foreman* dan *supervisor* dibutuhkan untuk mengingatkan mereka. Agar mereka dapat terus bekerja dengan sehat dan selamat.



Gambar 6.1

Kondisi lingkungan kerja di *Machine bay* PT.Trakindo Utama Tahun 2009

Area *Machine bay* dan *Small component* berdasarkan hasil pengukuran yang peneliti lakukan pada saat magang didapatkan data tentang pencahayaan yaitu berada dibawah 200 lux (dikarenakan pengukuran dilakukan pada saat mendung setelah hujan) Sedangkan untuk kebisingan pada area saat tidak ada pengetesan unit adalah 68,5 dBA untuk *machine bay* dan 72 dBA untuk area kerja *small component* atau *cylinder head*, sehingga kedua area kerja itu masih berada di bawah Nilai Ambang Batas. Untuk aliran udara di kedua area dibantu dengan penambahan beberapa unit kipas angin untuk membantu sirkulasi udara di area tersebut. Secara lebih lengkap lihat lampiran pengukuran pencahayaan dan kebisingan.

Pada area *Engine bay*, terdiri atas *small engine disassemble*. dan *large engine assemble* Berdasarkan hasil pengukuran yang peneliti lakukan pada saat magang didapatkan data tentang pencahayaan pada gambar 1 berada dibawah 100

lux (dikarenakan pengukuran dilakukan pada saat mendung setelah hujan) sedangkan pada no.2 pencahayaannya lebih dari 200 lux dikarenakan mendapat tambahan dari cahaya alami yaitu sinar matahari. Sedangkan untuk kebisingan pada area *engine 1 & 2* ini yaitu 67-72 dBA, yaitu masih berada di bawah Nilai Ambang Batas. Untuk aliran udara di kedua area dibantu dengan penambahan beberapa unit kipas angin untuk membantu sirkulasi udara di area tersebut. Lihat gambar 6.2



Gambar 6.2

Kondisi lingkungan kerja di *Engine* PT.Trakindo Utama Tahun 2009

Terkait dengan peralatan kerja yang digunakan, keluhan pernah terlontar dari para *small component section*. Hal ini dikarenakan meja yang digunakan dirasa terlalu rendah. Sehingga posisi tubuh harus membungkuk untuk melakukan pekerjaan seperti pembongkaran, pembersihan *cylinder head*. Hal ini jika di biarkan dalam waktu yang lama akan menimbulkan *Muskuloskeletal Disorders (MSDs)*. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar 6.3 berikut :



Gambar 6.3

Kondisi lingkungan kerja di *Small Component* PT.Trakindo Utama Tahun 2009

Dari variabel lingkungan dan peralatan kerja, dapat kita lihat pada lampiran tabel 6.L pada *section engine* 7 dari 12 responden serta 12 dari 20 responden *field* merasa bahwa kerusakan alat itu dapat mengganggu waktu penyelesaian pekerjaan. Hal ini dapat menjadi beban yang bisa menimbulkan stress terlebih lagi jika pekerja *field section* berada di laut.

Dari hasil kuesioner, untuk faktor sarana penunjang seperti makan, minum dan beristirahat / *locker* 12 dari 20 orang responden. *section field* merasa kurang puas. Berdasarkan hasil wawancara dan pengamatan, salah satu ketidakpuasan mereka adalah dikarenakan mereka tidak memiliki *locker*, sehingga pada saat mereka sedang tidak bekerja ke *field* mereka merasa susah untuk beristirahat. Padahal tempat untuk beristirahat adalah hal yang penting untuk para pekerja *direct service* ini karena mereka bekerja dengan lebih banyak menggunakan kekuatan fisik. ketidakpuasan ini harus diperhatikan karena dapat memicu stress kerja. Hal ini sejalan dengan yang dikatakan oleh Fraser bahwa pekerjaan yang menuntut kekuatan fisik itu lebih banyak menimbulkan stress dibandingkan dengan pekerjaan yang terutama menuntut keterampilan atau kemahiran (pekerjaan dengan keterampilan).

6.3.1.7 Desain Tugas

Tabel 6.17

Distribusi Frekuensi Responden Per *Section* Terhadap Variabel Desain Kerja

<i>Section</i>	Persepsi Kuat ($\geq 2,15$)	Persepsi Lemah ($< 2,15$)	TOTAL
1. <i>Engine</i>	5	7	12
2. <i>Machine</i>	9	11	20
3. <i>Field</i>	13	7	20
4. <i>Small Component</i>	11	3	14
TOTAL	38	28	66
% dari total	57,6%	42,4%	100%

Dari tabel 6.17 di atas dapat kita lihat bahwa persepsi responden terhadap variabel desain tugas ini dianggap membebani mereka terutama pada *section engine*

(58,3%) dan *machine* (55%). Ada empat faktor yang dianalisis pada variabel desain kerja ini, yaitu : **keahlian dan keterampilan kerja, pekerjaan yang monoton, dateline pekerjaan, dan job desk pekerjaan.**

Menurut Cox (1985:61) dalam *Research on Work-Related Stress* telah membahas kembali tentang pengaruh desain kerja terhadap efek kesehatan dari segi fisik dan psikologi pekerjaan. Paparan pada pekerjaan yang berulang dan monoton sering dikaitkan dengan pengalaman yang membosankan dan pada akhirnya menjadi tertekan dan gelisah, cepat marah dan secara umum dan secara umum kesehatan secara psikologi menjadi berkurang (Kornhauser, 1965; Gardell, 1971; Laville & Teiger, 1976; Caplan dkk, 1975; Broadbent & Gath, 1981; O'Hanlon, 1981; Smith, 1981:61) dalam *Research on Work-Related Stress* memberitakan bahwa kebanyakan pekerja bagian produksi pada sebuah pabrik manufaktur di Amerika, di bawah kemampuan rata-rata sehingga diperkirakan kesehatan secara psikologis akan berkurang pada pekerja. Hal tersebut dapat menyebabkan terjadinya masalah pada postur tubuh dan tulang belakang termasuk pekerjaan yang berhubungan dengan otot bagian atas (Kuorinka,1979; Chatterjee, 1987, 1992; *Health and Safety Executive*, 1990 : 61) dalam *Research on Work-Related Stress*.

Dari hasil pengamatan dan wawancara, keluhan pekerjaan yang monoton lebih banyak pada *section small component*. Pada *section* memang menangani *parts* yang kecil sehingga dibutuhkan ketekunan, ketelitian yang lebih dalam mengerjakannya. Pekerjaan ini berulang-ulang dan monoton sehingga menimbulkan kejenuhan pada pekerja. Mereka merasa bahwa pekerjaan pada bagian *small component* ini termasuk kedalam kategori pekerjaan yang sederhana, dimana banyak terjadi pengulangan gerak akan dapat menimbulkan rasa bosan, dan rasa monoton. Kebosanan dalam kerja rutin sehari-hari, sebagai hasil dari terlampau sedikitnya tugas yang harus dilakukan, dapat menghasilkan berkurangnya perhatian. Jika perhatian pekerja berkurang tentu akan berpengaruh terhadap keselamatan mereka. Salah satu cara yang telah dilakukan perusahaan untuk mengatasinya adalah dengan melakukan rotasi pekerja pada bagian *part section* ini.

Untuk faktor *jobdesk* dan *dateline* pekerjaan, mereka telah memiliki prosedur yang jelas sehingga hal ini bagi sebagian besar responden tidaklah menjadi suatu beban. Kendala yang terjadi adalah jika sedang banyak pekerjaan dan *dateline*-nya

bersamaan, maka dibutuhkan waktu lembur untuk menyelesaikannya. Terlebih jika ada kesalahan komunikasi antara pihak perusahaan dengan *customer* tentang tanggal penyelesaian, maka pekerja *direct service* lah yang lebih banyak terkena imbasnya. Pekerjaan jadi terburu-buru, omelan dari pihak *customer* dan lain sebagainya. Hal tentu dapat meningkatkan tingkat risiko terjadinya stress kerja pada pekerja *direct service* PT.Trakindo Utama ini.

6.3.1.8 Beban Kerja

Tabel 6.18

Distribusi frekuensi responden per *section* terhadap variabel beban kerja

<i>Section</i>	Persepsi Kuat ($\geq 2,07$)	Persepsi Lemah ($< 2,07$)	TOTAL
1. <i>Engine</i>	10	2	12
2. <i>Machine</i>	18	2	20
3. <i>Field</i>	13	7	20
4. <i>Small Component</i>	10	4	14
TOTAL	51	15	66
% dari total	77,3%	22,7%	100%

Variabel tentang beban kerja ini memiliki empat faktor yang diteliti yaitu **jumlah pekerjaan, tingkat kesulitan, ketenangan dan konsentrasi kerja, serta perasaan terbebani pada diri pekerja.**

Dari tabel 6.18 di atas dapat kita lihat bahwa 77,3% responden menganggap bahwa beban kerja yang ada di *direct service* ini bukanlah menjadi suatu beban bagi mereka. Nilai persentase tertinggi untuk *section* yang merasa terbebani adalah *field section* yang berjumlah 7 orang (35%). Hal ini dapat dibandingkan dengan ketiga *section* lainnya yang lebih banyak berada di workshop sedangkan lokasi kerja *field section* lebih berat yaitu di lokasi *field customer* atau *offshore*. Para pekerja *field section* dituntut untuk dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan atau kurang dari itu dimana mereka bekerja pada lingkungan yang

terisolasi (*offshore*) dan mereka terlebih dahulu harus dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan atau lokasi kerja tersebut.

Jika dibandingkan, kondisi di field *section* dan kegiatan yang ada di area *workshop* sangat berbeda. Sejak awal tahun 2009, jumlah pekerjaan yang terlihat di *workshop* PT.Trakindo Utama sangat sedikit sekali. Hal ini merupakan salah satu dampak dari krisis ekonomi global yang melanda dunia sejak pertengahan tahun 2008 lalu. Waktu yang kosong itu, dimanfaatkan untuk melakukan perbaikan pada lingkungan kerja masing-masing seperti melakukan pengecatan (garis kuning) pada area kerja, serta merapihkan atau merubah posisi meja kerja yang ada di sekitar area kerja (*workshop*).

Hal ini sesuai dengan yang dikatakan oleh Ashar (2001) bahwa beban kerja atau jumlah pekerjaan yang terlalu sedikit dapat mempengaruhi kesejahteraan psikologis seseorang.

6.3.1.9 Jadwal Kerja

Gambar 6.19

Distribusi Frekuensi Responden Per Section Terhadap Variabel Jadwal Kerja

<i>Section</i>	Persepsi Kuat ($\geq 2,15$)	Persepsi Lemah (<2,15)	TOTAL
1. <i>Engine</i>	5	7	12
2. <i>Machine</i>	13	7	20
3. <i>Field</i>	11	9	20
4. <i>Small Component</i>	6	8	14
TOTAL	35	31	66
% dari total	53,0%	47,0%	100%

Dari data tabel 6.19 di atas dapat kita lihat bahwa ketiga *section* yaitu *engine*, *field* dan *small component* merasa memiliki tuntutan untuk bekerja lebih cepat dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari.

Dengan melihat hasil kuesioner di lampiran tabel 9.L faktor penyumbang terbesar terhadap bahaya psikososial kerja adalah pada faktor kecepatan kerja. Untuk faktor lembur para responden sebagian besar tidak merasa terbebani, melainkan mereka mengharapkan adanya kerja lembur untuk dapat menambah pemasukan mereka. Dari hasil wawancara, belakangan ini kerja lembur jarang dilakukan karena memang pekerjaan saat ini sedikit sejak adanya krisis ekonomi global sejak awal tahun 2009 ini. Berkurangnya jumlah pekerjaan, berarti tidak ada pemasukan yang didapat dari lembur (*overtime*). Hal ini dikeluhkan oleh beberapa pekerja karena tidak ada lagi pemasukan yang didapat di luar gaji bulanannya.

Pada sebagian responden menganggap lembur ini adalah hal yang membahagiakan namun ada juga yang menganggap ini sebagai beban bagi mereka. Terlebih jika lembur itu diberitahukan secara mendadak (beberapa menit sebelum jam kerja berakhir).

PT.Trakindo Utama cabang Jakarta ini tidak memberlakukan adanya sistem *flexi-time* dan sistem *shift* kerja melainkan hanya waktu kerja biasa saja yaitu dari jam 08.00 pagi sampai dengan 17.00 sore hari. Sistem ini dapat mengurangi adanya gangguan kesehatan akibat dari sistem *shift kerja*, seperti gangguan kesehatan dan risiko lainnya.

Untuk faktor kecepatan kerja atau tuntutan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, dirasakan oleh responden sebagai salah satu beban terlihat dari hasil kuesioner yang mereka menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju terutama pada *field section* dan *small component*. (lebih jelas lihat lampiran tabel 9.L).

Menurut Cooper (2002), terdapat hubungan antara tingkat kecelakaan dengan stress yang diakibatkan oleh tuntutan waktu / pekerjaan. Meskipun stress dengan derajat tertentu dapat meningkatkan kinerja seseorang, namun apabila stress yang selalu tinggi akan menimbulkan kemungkinan seseorang untuk mengalami kecelakaan akan lebih tinggi.

Selain dapat dirasakan sebagai suatu beban kerja yang berat, tuntutan kecepatan kerja untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dapat mendorong pekerja tidak mematuhi SOP (*Standar Operating Prosedur*) yang berlaku. Karena merasa terburu-buru sehingga hanya target penyelesaian yang diutamakan dan faktor *safety* pun dinomorduakan. Akibatnya terjadilah pelanggaran dalam pengimplementasi prosedur kerja aman, yang menyebabkan pekerja mengambil jalan pintas demi tercapainya suatu target operasional.

