

## **Gambaran Persepsi Dukungan Organisasi terhadap Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) Karyawan di Perusahaan Logistik CV WPA**

### ***(Description of Perception of Organizational Support on Employee Health and Safety in CV WPA Logistics Company)***

WINNY ANGELICA WIWEKO<sup>1</sup>-BENEDICTA PRIHATIN DWI RIYANTI<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup> Fakultas Psikologi, Universitas Katolik Indonesia Atma Jaya, DKI Jakarta

Email: dwi.riyanti@atmajaya.ac.id

**Diterima 1 September 2023, Disetujui 13 September 2023**

**Abstrak:** Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) Karyawan sudah menjadi hak dan kewajiban yang harus dipenuhi perusahaan kepada Karyawannya. Dalam konteks ini, dukungan organisasi yang dipersepsikan, atau yang dikenal sebagai (POS), menjadi faktor penting yang dapat memberikan rasa dihargai kepada Karyawan dan mendorong kontribusi positif mereka terhadap perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi gambaran dari persepsi dukungan organisasi Karyawan pada perusahaan logistik CV WPA. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan pendekatan studi deskriptif. Penelitian ini juga melibatkan uji beda untuk mengidentifikasi perbedaan dalam dimensi *Perceived Organizational Support* berdasarkan faktor-faktor seperti usia, jenis kelamin, pendidikan, lama bekerja, dan jabatan Karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat POS telah cukup baik meskipun masih terdapat beberapa Karyawan yang mempersepsikan tingkat POS di CV WPA masih kurang. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan signifikan dalam seluruh dimensi POS. Uji beda usia, pendidikan, dan lama bekerja juga tidak menunjukkan perbedaan signifikan terkait POS, sementara terdapat perbedaan signifikan terkait POS berdasarkan jenis kelamin dan jabatan.

**Kata kunci:** kesehatan dan keselamatan kerja; logistik; *perceived organizational support*

**Abstract:** Occupational Health and Safety (K3) of Employees has become the rights and obligations that must be fulfilled by the company to its Employees. In this context, Perceived Organizational Support, otherwise known as (POS), is an important factor that can give Employees a sense of value and encourage their positive contribution to the company. This study aims to identify a description of the perceptions of Employee Organizational Support at the logistics company CV WPA. The method used in this research is quantitative with a descriptive study approach. This study also involved a differential test to identify differences in the dimensions of Perceived Organizational Support based on factors such as age, gender, education, length of service, and Employee position. The results of the study show that the POS level is quite good, although there are still some Employees who perceive the POS level at CV WPA as lacking. The results also show that there are no significant differences in all POS dimensions. Tests for differences in age, education and length of work also did not show significant differences related to POS, while there were significant differences related to POS based on gender and position.

**Key words:** logistics; occupational health and safety; *perceived organizational support*

## PENDAHULUAN

Karyawan merupakan individu yang secara resmi terdaftar dan bertugas untuk melakukan berbagai macam pekerjaan sesuai dengan prosedur yang berlaku di sebuah organisasi perusahaan (Sidharta & Zamralita, 2017). Karyawan memiliki hak dan kewajiban yang harus dipenuhi baik secara materil maupun moril termasuk juga yang menyangkut keselamatan jiwanya. Secara lebih spesifik, kesehatan dan keselamatan kerja Karyawan diatur dalam Peraturan Pemerintah (PP) No. 50 Tahun 2012 tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja, yang pada pokoknya menerangkan bahwa kesehatan kerja (K3) sebagai salah satu kunci penting dalam pekerjaan. Fungsi utamanya ialah untuk memberikan jaminan perlindungan terhadap keselamatan dan kesehatan tenaga kerja, yakni melalui upaya pencegahan kecelakaan kerja termasuk penyakit akibat kerja. Dari beberapa ketentuan tersebut dapat diketahui bahwa aspek keselamatan jiwa para Karyawan di Indonesia sangat diperhatikan oleh negara, maka sudah sepatutnya bagi pihak perusahaan untuk dapat memenuhinya.

Setiap industri memiliki risiko pekerjaan yang berbeda-beda. Menurut Rosih dkk. (2015) yang menganalisa risiko pekerjaan pada bagian operasional yang menunjukkan bahwa risiko pekerjaan tertinggi adalah pada bagian departemen logistik. Kesehatan dan keselamatan Karyawan yang terancam akan memberikan

persepsi negatif kepada perusahaan dan menghambat tercapainya tujuan perusahaan. Oleh karenanya, perhatian penuh terhadap kesehatan dan keselamatan kerja Karyawan menjadi penting untuk diberikan oleh perusahaan baik secara organisasional maupun personal melalui atasan. Salah satu bentuk perhatian yang dapat diberikan oleh pihak perusahaan ialah berupa dukungan atas kontribusi pekerjaan yang dilakukan Karyawan. Dengan adanya dukungan yang dipersepsikan secara positif oleh Karyawan maka dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuan yang ingin dicapai (Sidharta & Zamralita, 2017). Termasuk di antaranya mencegah terjadinya kecelakaan kerja yang dapat merugikan perusahaan terkait melalui dukungan yang dipersepsikan oleh Karyawan melalui dukungan organisasi (*Perceived Organizational Support*).

Dengan adanya dukungan ini, Karyawan akan merasa lebih dihargai dan diakui sebagai aset sumber daya yang sangat penting bagi perusahaan dimana mereka memiliki kontribusi yang positif. Menurut studi yang dilakukan Rhoades dan Eisenberger (2002) dalam POS terdapat tiga dimensi yaitu keadilan, dukungan Supervisor, penghargaan organisasi dan kondisi pekerjaan.

Melalui dimensi yang ada ditemukan beberapa masalah pada CV WPA yang berkaitan dengan POS seperti pada dimensi keadilan pada CV WPA yang terkesan belum maksimal, notabene Karyawan yang berasal dari suku dan latar belakang berbeda dan pengklasifikasian divisi sesuai dengan tingkat pendidikan

menciptakan pembagian sekat-sekat tertentu antara Karyawan. Sekat antara Karyawan semakin terasa dengan adanya pembagian kelompok dalam perusahaan yang meliputi tim lapangan dan tim *office*. Tim lapangan terdiri atas Sales, Driver, dan *Helper* sedangkan tim *office* terdiri atas Admin, *Opreational*, Manager, Supervisor, dan Tim Direksi. Sejalan dengan belum maksimalnya dimensi keadilan, dimensi dukungan Supervisor menjadi dimensi yang penting untuk diperhatikan.

Dimensi dukungan Supervisor didukung dengan teori Eisenberger dkk. (2002) yang dikenal dengan PSS (*Perceived Supervisor Support*) mengenai persepsi Karyawan dapat melihat sejauh mana dukungan yang diberikan oleh atasan untuk memperkuat pentingnya nilai aktivitas pembelajaran dan pengembangannya di lingkungan perusahaan termasuk kesiapan perusahaan tersebut dalam memberikan bantuan saat dibutuhkan. PSS yang memuat tiga dimensi di dalamnya yaitu komunikasi, *mutual reward theory*, dan kehadiran emosi yang dijelaskan dalam studi Bacharach dan Bamberger (2007) memiliki kaitan erat dengan pola hubungan interaksi yang terjalin antara atasan (Supervisor) dengan bawahan (Karyawan). Namun pada CV WPA masih ditemukan beberapa masalah mengenai dukungan Supervisor. Supervisor yang cenderung diktator dalam memimpin disetiap divisi menciptakan interaksi yang terkesan satu arah saja sehingga masih berlaku adanya supremasi atasan dimana aspirasi Karyawan masih kurang didengar atau cenderung diabaikan

(wawancara dengan Thio (komunikasi pribadi, 7 Desember 2022).

Hal ini berdampak pada komunikasi Karyawan yang cenderung takut menyampaikan aspirasi, keluhan, maupun pengalaman yang mereka dapati di lapangan. Sehingga Karyawan akan menolak beberapa pekerjaan yang berisiko. Penolakan ini berkenaan dengan siklus jam kerja tim lapangan dimana waktu tempuh ke lokasi tujuan yang cukup beragam dengan kisaran waktu 2 hingga 9 jam. Dengan begitu, untuk beberapa lokasi tujuan, Karyawan harus berangkat dari kantor pada tengah malam atau dini hari.

Dimensi terakhir dari POS yang tidak kalah penting yaitu penghargaan organisasi dan kondisi pekerjaan yang juga terindikasi masalah, pemberian gaji yang mengikuti standar UMR setempat tidak sebanding dengan risiko yang akan dihadapi oleh Karyawan terutama bagi tim lapangan. Menurut keterangan informan dalam komunikasi pribadinya dengan penulis mengatakan bahwa pernah terjadi kecelakaan kerja seperti terjatuh, tabrakan, atau cacat barang muatan karena jalanan yang medan lapangan yang tidak mendukung.

Tidak hanya kendala dalam mengalokasikan Karyawan lapangan dengan tujuan luar kota, hal lain juga disampaikan oleh direktur CV WPA yang mengatakan bahwa Karyawan di perusahaan logistik CV WPA sangat sulit terlibat dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya di lapangan. Hal ini dirasakan oleh Direktur setelah beberapa kali mendapatkan

keluhan dari pihak *customer* yang mengatakan bahwa Sumber Daya Manusia (SDM) CV WPA sangat lamban dalam membongkar muatan. Menanggapi keluhan ini, perusahaan memutuskan untuk melakukan konfirmasi langsung dengan tim yang bersangkutan dan diketahui hal ini terjadi karena medan lokasi pembongkaran terdapat di lantai 2 (dua) sedangkan beberapa *Helper* tidak ingin mengambil peran di lantai 2 (dua) karena khawatir jika mengalami kecelakaan yang dapat mengakibatkan beberapa kerugian yang diantaranya adalah mengganti barang yang pecah akibat terjatuh dan cedera di lapangan. Salah satu narasumber yaitu *Helper* dari CV WPA juga mengatakan bahwa Ia tidak ingin cedera di lapangan yang mengakibatkan kakinya retak menimpa dirinya lagi (wawancara dengan Agustinus (komunikasi personal, 4 Agustus 2022)).

Melihat adanya permasalahan tentang tingginya tingkat risiko yang dapat membahayakan kesehatan dan keselamatan kerja para Karyawan sebagaimana diuraikan sebelumnya, peneliti melakukan studi deskriptif untuk mengetahui gambaran yang komprehensif tentang populasi atau sampel yang diteliti. Studi deskriptif juga penting dilakukan untuk mengidentifikasi pola dan variasi dalam dukungan organisasi yang diterima oleh Karyawan dan dapat digunakan untuk mengevaluasi efektivitas dukungan organisasi yang diberikan. Melalui pemaparan fenomena maka peneliti melakukan penelitian untuk mengetahui bagaimana gambaran

persepsi Karyawan terhadap dukungan Organisasi di perusahaan logistik CV WPA.

Berdasarkan penjabaran dari latar belakang masalah, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gambaran *Perceived Organizational Support* di perusahaan logistik CV WPA.

## METODE

**Responden Penelitian.** Populasi penelitian ini adalah seluruh Karyawan CV WPA yang berjumlah 64 orang Karyawan yang terbagi dalam lima posisi yaitu *Operational Manager*, *Administrasi*, *Supir*, *Helper*, *Supervisor* atau *Sales*, dan *Logistik*. Oleh karena itu, teknik sampling pada penelitian ini menggunakan sampel jenuh dimana keseluruhan populasi digunakan sebagai sampel. Sampel jenuh digunakan untuk menggeneralisasi hasil penelitian dengan kesalahan yang sangat kecil.

**Desain Penelitian.** Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif merupakan suatu metode penelitian yang menggunakan data secara numerik untuk menjawab pertanyaan penelitian (Sugiyono, 2018). Penelitian ini memuat angka-angka yang dikumpulkan dan diolah sehingga mampu memberikan gambaran persepsi Karyawan terhadap dukungan organisasi.

**Instrumen Penelitian.** Pengambilan data pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang disebar secara langsung kepada responden penelitian. Pengukuran variabel *Perceived Organizational Support* dan *Perceived*

*Supervisor Support* diadaptasi dari dimensi yang dikembangkan oleh Rhoades dan Eisenberger (2002). Variabel *Perceived Organizational Support* diukur menggunakan 3 dimensi yaitu keadilan prosedural, dukungan Supervisor dan penghargaan organisasi yang berjumlah total 9 indikator. Sedangkan variabel *Perceived Supervisor Support* diukur menggunakan 3 dimensi yaitu kondisi pekerjaan, komunikasi, *mutual reward* dan kehadiran emosi yang berjumlah 15 indikator.

**Prosedur Penelitian.** Penelitian ini dilakukan dengan survei secara langsung pada CV WPA terhadap seluruh Karyawan yang bekerja. Kuesioner yang disebar sebelumnya telah dilakukan uji *expert* pada tiga ahli dibidang psikologi begitu juga dengan pengujian validitas dan reliabilitas.

**Analisis Data.** Data pada penelitian ini dianalisa dengan beberapa metode analisa, seperti analisa deskriptif dan analisa uji beda.

## HASIL

Hasil penyebaran kuesioner menunjukkan bahwa partisipan dalam penelitian ini didominasi oleh laki-laki yang berjumlah 44 partisipan atau sebesar 70% dari total partisipan. Sedangkan jumlah partisipan perempuan adalah sebanyak 20 partisipan atau sebesar 30% dari total partisipan, yang yang berusia pada rentang 24 – 44 tahun dengan jumlah sebanyak 46 partisipan atau sebesar 73% dari total partisipan. Disusul oleh partisipan dengan usia dibawah 24 tahun

sebanyak 14 partisipan atau sebesar 21% dan terakhir partisipan yang berusia lebih dari 44 tahun sebanyak 4 partisipan atau sebesar 6%.

Partisipan dalam penelitian ini didominasi oleh partisipan yang memiliki latar belakang pendidikan SD-SMA sebanyak 40 partisipan atau sebesar 62,5% dari keseluruhan partisipan. Disusul oleh partisipan yang berlatar belakang pendidikan sarjana S1 sebanyak 24 partisipan atau sebesar 37,5%. Menurut bagian pekerjaan, partisipan yang bekerja sebagai tim lapangan yaitu sebanyak 37 partisipan atau sebesar 59%, sedangkan tim *office* yang terdiri dari Operational Manager, Admin dan Staf Logistik adalah sebanyak 27 partisipan atau sebesar 41%.

Berdasarkan lama bekerja, diketahui bahwa partisipan dalam penelitian ini didominasi oleh partisipan yang telah bekerja pada rentang waktu 1 – 3 tahun yaitu sebanyak 35 partisipan atau sebesar 56% partisipan, disusul oleh partisipan yang bekerja kurang dari 1 tahun sebanyak 17 partisipan atau sebesar 26%, 8 partisipan atau sebesar 12% bekerja pada rentang waktu 3 – 6 tahun, dan 4 partisipan atau sebesar 6% bekerja lebih dari 6 tahun. Partisipan dalam penelitian ini didominasi oleh partisipan yang memiliki BPJS ketenagakerjaan dan BPJS kesehatan sebanyak 24 partisipan atau sebesar 38% dari total partisipan, 17 partisipan atau sebesar 26% hanya memiliki BPJS kesehatan, dan sisanya 23 partisipan atau sebesar 36% belum memiliki BPJS kesehatan dan BPJS ketenagakerjaan.

Sedangkan data yang diperoleh terkait dengan persepsi dukungan organisasi adalah sebagai berikut :

**Tabel 1. Statistik Deskriptif Dimensi *Perceived Organizational Support***

Keterangan	mean	Std	min	max
Keadilan Prosedural	3,09	1,04	1	5
Dukungan Supervisor	2,90	1,04	1	5
Penghargaan	2,86	0,85	1	5
Komunikasi	2,59	0,86	1	5
<i>Mutual Reward</i>	2,56	0,84	1	5
Kehadiran Emosi	2,52	0,72	1	5

Berdasarkan analisa data yang dilakukan menurut dimensi dari variabel *Perceived Organizational Support*, diketahui bahwa dimensi keadilan prosedural memperoleh nilai *mean* 3,09, nilai std deviasi 1,04, dilanjutkan pada dimensi dukungan Supervisor memperoleh nilai *mean* 2,90, nilai std deviasi 1,04, Kemudian dimensi penghargaan memperoleh nilai *mean* 2,86, nilai std deviasi 0,85, dengan nilai minimal 1, dan nilai maksimal 5. Dimensi komunikasi memperoleh nilai *mean* 2,59, nilai std deviasi 0,86, dilanjutkan pada dimensi *mutual reward* memperoleh nilai *mean* 2,56, nilai std deviasi 0,84, kemudian pada dimensi kehadiran emosi memperoleh nilai *mean* 2,52, nilai std deviasi 0,72 dengan nilai minimal 1, dan nilai maksimal 5.

Pada pengujian deskriptif, peneliti mengkategorikan jawaban berdasarkan kategorisasi yang telah ditentukan yaitu menggunakan *mean teoritik* dan *mean empiric* dengan perhitungannya yang dapat dilihat pada

lampiran. Kemudian pembagian kategori juga dilakukan untuk mengetahui tingkat dari setiap dimensi pada variabel *Perceived Organizational Support*. Berdasarkan kategorisasi yang telah ditentukan, data partisipan yang dikumpulkan pada penelitian ini terkait dimensi *Perceived Organizational Support* dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 2. Sebaran Skor Dimensi *Perceived Organizational Support***

Dimensi		Jumlah	%
Keadilan Prosedural	Tinggi	21	33%
	Sedang	28	44%
	Rendah	15	23%
Dukungan Supervisor	Tinggi	6	9%
	Sedang	51	79%
	Rendah	7	12%
Penghargaan Organisasi dan Kondisi Pekerjaan	Tinggi	8	12%
	Sedang	47	74%
	Rendah	9	14%
Komunikasi	Tinggi	2	3%
	Sedang	48	76%
	Rendah	14	21%
<i>Mutual Reward Theory</i>	Tinggi	0	0%
	Sedang	55	86%
	Rendah	9	14%
Kehadiran Emosi	Tinggi	0	0%
	Sedang	57	89%
	Rendah	7	11%

Berdasarkan Tabel di atas, data yang diperoleh dari dimensi keadilan prosedural 64 partisipan menunjukkan bahwa sebanyak 28 partisipan atau sebesar 44% merasa bahwa perusahaan telah memberikan keadilan prosedural yang sedang, 21 partisipan atau sebesar 33% merasa bahwa perusahaan telah memberikan keadilan prosedural yang tinggi, sedangkan 15 partisipan atau sebesar 23% merasa bahwa

perusahaan telah memberikan keadilan prosedural yang rendah. Data yang diperoleh dari dimensi dukungan Supervisor 64 partisipan menunjukkan bahwa sebanyak 51 partisipan atau sebesar 79% merasa bahwa dukungan Supervisor berada pada tingkat yang tinggi, 6 partisipan atau sebesar 9% merasa bahwa dukungan Supervisor berada pada tingkat yang tinggi, sedangkan 7 partisipan atau sebesar 12% merasa bahwa dukungan Supervisor berada pada tingkat yang rendah. Data dari dimensi penghargaan organisasi dan kondisi pekerjaan 64 partisipan menunjukkan bahwa sebanyak 47 partisipan atau sebesar 74% merasa bahwa penghargaan organisasi terhadap dirinya berada pada tingkat yang sangat tinggi, 8 partisipan atau sebesar 12% merasa bahwa penghargaan organisasi terhadap dirinya berada pada tingkat yang tinggi, sedangkan 9 partisipan atau sebesar 14% merasa bahwa penghargaan organisasi terhadap dirinya berada pada tingkat yang rendah.

Data di atas juga menunjukkan nilai yang diperoleh dari dimensi komunikasi, dari 64 partisipan sebanyak 48 partisipan atau sebesar 76% merasa bahwa Supervisor telah melakukan komunikasi yang sedang, 2 partisipan atau sebesar 3% merasa bahwa Supervisor telah melakukan komunikasi yang yang tinggi, sedangkan 14 partisipan atau sebesar 21% merasa bahwa Supervisor telah melakukan komunikasi yang yang rendah atau masih kurang. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat ketidaksempurnaan komunikasi di perusahaan sehingga beberapa

informasi penting seperti aturan kerja perusahaan, sistem BPJS ketenagakerjaan dan BPJS kesehatan tidak tersampaikan secara merata kepada Karyawan sehingga muncul keengganan bagi Karyawan lapangan mengambil pekerjaan yang menurut Karyawan memiliki risiko. Data dimensi *Mutual reward theory* dari 64 partisipan menunjukkan bahwa sebanyak 55 partisipan atau sebesar 86% merasa bahwa Supervisor telah memberikan *mutual reward* yang sedang, 9 partisipan atau sebesar 14% merasa bahwa Supervisor telah memberikan *mutual reward* yang rendah. Data dimensi kehadiran emosi dari 64 partisipan menunjukkan bahwa sebanyak 57 partisipan atau sebesar 89% merasa bahwa kehadiran emosi dari Supervisor sudah sedang, 7 partisipan atau sebesar 11% merasa bahwa kehadiran emosi dari Supervisor berada pada tingkat rendah.

Uji beda kedua dilakukan berdasarkan gambaran umum partisipan yang meliputi usia, jenis kelamin, pendidikan, lama bekerja, dan jabatan. Dari kelima gambaran responden tersebut terdapat dua kategori yang memiliki perbedaan signifikan antara lain jenis kelamin dan jabatan.

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, diketahui bahwa data partisipan secara umum lebih banyak laki-laki sebanyak 44 partisipan dan partisipan perempuan sebanyak 20 partisipan. Hal ini dikarenakan Karyawan pada CV. WPA lebih banyak tim lapangan yaitu

sebanyak 59%.

Diketahui bahwa *Perceived Organizational Support* yang dirasakan oleh partisipan yang merupakan Karyawan dari CV WPA mayoritas berada pada kategori sedang, meskipun demikian masih terdapat sebagian kecil Karyawan yang berada pada kategori rendah dan masih sedikit Karyawan yang merasakan POS yang tinggi. Hal ini dapat menjadi pertimbangan perusahaan untuk meningkatkan kembali dukungan yang diberikan kepada Karyawan agar tidak ada Karyawan yang enggan untuk terlibat dalam pekerjaan yang diberikan. Dengan dukungan yang maksimal juga dapat membangun hubungan yang baik antara Supervisor dan Karyawan sehingga dapat meningkatkan motivasi dan keterlibatan Karyawan yang akan berdampak positif bagi perusahaan.

Salah satu dimensi dari variabel *Perceived Organizational Support* yaitu dimensi keadilan prosedural dan komunikasi merupakan dimensi yang memiliki kategori jawaban rendah terbanyak diantara dimensi lainnya. Hal ini perlu mendapatkan perhatian perusahaan karena keadilan prosedural khususnya dalam Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) pada Karyawan CV.WPA masih minim atau rendah sehingga belum terciptanya persepsi yang sama antar Karyawan.

Dimensi komunikasi yang mengacu pada PSS juga perlu mendapatkan perhatian perusahaan karena kurangnya komunikasi mengenai aturan kerja, fasilitas dan kompensasi perusahaan tentang

keselamatan dan kesehatan kerja tidak tersampaikan dengan baik sehingga terdapat perbedaan persepsi dari setiap Karyawan terkait aturan perusahaan, fasilitas dan kompensasi yang diberikan. Perbaikan komunikasi antara Karyawan dan Supervisor juga diperlukan untuk menghadirkan emosi antara Karyawan dan atasan serta membangun hubungan yang baik dengan Karyawan.

Jika dilihat dari hasil uji beda berdasarkan gambaran umum partisipan, diketahui bahwa usia, lama responden bekerja dan pendidikan tidak memiliki perbedaan signifikan, sedangkan pada kategori jenis kelamin dan jabatan memiliki perbedaan yang signifikan, partisipan merasa bahwa tingkat POS perusahaan logistik CV WPA terhadap tingkat kesehatan dan keselamatan kerja dominan dirasakan oleh Karyawan dengan jenis kelamin perempuan dan Karyawan yang menjabat sebagai tim *office*.

## DISKUSI

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara keseluruhan partisipan merasa bahwa tingkat *Perceived Organizational Support* telah cukup baik, meskipun terdapat beberapa Karyawan yang merasa perusahaan belum secara maksimal memberikan dukungan. Hal ini juga dapat terlihat dari dimensi penghargaan organisasi yang menunjukkan bahwa dukungan organisasi yang paling dirasakan Karyawan adalah dalam hal penghargaan yang diberikan perusahaan. Penghargaan yang dirasakan Karyawan dalam hal



ini adalah mengenai penghargaan ketika menyelesaikan tugas yang sulit dan juga dengan memberikan insentif, tunjangan dan kompensasi. Hal ini sesuai dengan Robbins (2008) yang mengatakan bahwa dukungan organisasional yang dirasakan adalah tingkat sampai dimana Karyawan merasa yakin terhadap organisasi yang menghargai kontribusi mereka dan peduli dengan kesejahteraan mereka.

Persepsi dukungan organisasi dalam diri Karyawan juga berkaitan erat dengan keadilan yang dirasakan oleh Karyawan tersebut. Eisenberger dan Rhiades (2002) dalam Yih dan Htaik (2011) menyatakan bahwa banyaknya kasus yang berhubungan dengan keadilan dalam distribusi sumber daya memiliki efek kumulatif yang kuat pada *Perceived Organizational Support* dimana hal ini menunjukkan bahwa organisasi memiliki kepedulian terhadap kesejahteraan Karyawan. Dimensi keadilan organisasi dalam penelitian ini memiliki nilai rata-rata yang tinggi meskipun terdapat beberapa responden yang menjawab ragu-ragu.

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa secara keseluruhan partisipan merasa bahwa dimensi dukungan *Supervisor* memiliki tingkat yang cukup baik, meskipun terdapat beberapa Karyawan yang merasa Supervisor belum secara maksimal memberikan dukungan. Menurut Eisenberger dkk (2002) dimensi dukungan *Supervisor* mengacu pada pendapat yang dimiliki pekerja tentang apakah Manajer mereka menghargai kontribusi mereka dan peduli

terhadap kesejahteraan mereka. Sehingga *Perceived Supervisor Support* yang dirasakan para Karyawan yang bekerja di CV WPA sangat bergantung pada sikap atasan.

Hal ini juga dapat terlihat dari dimensi kehadiran emosi yang memiliki nilai rata-rata tertinggi. Kehadiran emosi dalam penelitian ini bergantung pada sikap Atasan dalam menghargai Karyawan ketika bekerja dengan baik. *Perceived Supervisor Support* sangat penting karena ketika ketika *Supervisor* memiliki empati dan simpati terhadap Karyawan-nya, maka dukungan *Supervisor* yang dirasa Karyawan akan mengurangi ketidakhadiran Karyawan dan meningkatkan kepuasan kerja, komitmen, kinerja, dan produktivitas Karyawan (Dasgupta dkk., 2012).

Pada hasil pengujian uji beda berdasarkan demografi, partisipan dengan jenis kelamin wanita memiliki tingkat persepsi dukungan organisasi tertinggi dibandingkan dengan partisipan yang berjenis kelamin laki-laki. Hasil ini menunjukkan bahwa dukungan organisasi lebih banyak dirasakan oleh partisipan wanita sedangkan dukungan organisasi yang dirasakan partisipan laki-laki lebih kecil. Pada hasil uji beda jabatan menunjukkan bahwa tingkat dukungan organisasi lebih dirasakan oleh tim *office* dibandingkan dengan tim lapangan. Hal ini dikarenakan komunikasi yang lebih dekat dengan *Supervisor* lebih mudah dilakukan oleh tim *office* sehingga dukungan organisasi lebih tinggi dirasakan oleh tim *office*. Hal ini menunjukkan bahwa

komunikasi yang diberikan kepada tim lapangan masih rendah sehingga perlu adanya peningkatan interaksi antara *Supervisor* dengan tim lapangan.

Hasil pengumpulan data juga menunjukkan bahwa cukup banyak partisipan yang belum memiliki layanan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS). Beberapa alasan dari para partisipan rata-rata adalah karena merasa berat ketika dilakukan pemotongan gaji, tidak tau cara mengurusnya dan terutama tidak memahami manfaat dari BPJS tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa kesadaran partisipan mengenai kesehatan dan keamanan kerja masih kurang. *Work health and safety awareness* dapat dikatakan sebagai persepsi atau pengetahuan akan kondisi dan faktor yang berdampak pada keselamatan dan kesehatan para ketenagakerjaan maupun orang lain yang menyangkut atau yang berada di sekitar lingkungan pekerjaan tersebut. Kesadaran tersebut menjadi penting untuk dimiliki oleh perusahaan maupun tenaga kerja agar dapat menciptakan tempat kerja yang aman dan nyaman bagi semua orang yang terlibat.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Andriani, B. S., & Sudibjo, N. (2022). Pengaruh job embeddedness , job satisfaction , dan perceived organizational support terhadap affective commitment. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 10(2), 208–220
- Arikunto, S. (2002). *Metodologi Penelitian Suatu Pendekatan Proposal*. PT. Rineka Cipta
- Bacharach, S. B., & Bamberger, P. A. (2007). 9/11 and new york city firefighters' post hoc unit support and control climates: A context theory of the consequences of involvement in traumatic work-related events. *Academy of Management Journal*, 50(4), 849-868
- Baihaqie, M. I., Andesta, D., & Priyana, E. D. (2022). Identifikasi dan evaluasi risiko operasional logistik dengan metode failure mode and effect analysis (Studi Kasus : PT. ABC Gresik). *Jurnal Serambi Engineering*, 7(4). <https://doi.org/10.32672/jse.v7i4.4631>
- Basuki, A. T., & Nazaruddin, I. (2016). Analisis statistik dengan SPSS. *Analisis Statistik Ekonomi Dan Bisnis Dengan SPSS*, 100–105
- Buntarta. (2015). *Panduan Praktis Keselamatan & Kesehatan Kerja untuk Industri*. Pustaka Baru Press
- Dasgupta, P. (2012). Effect of role ambiguity, conflict and overload in private hospitals' nurses' burnout and mediation through self efficacy. *Journal of Health Management*, 14(4), 513-534
- Djatmiko, R. D. (2016). *Keselamatan dan Kesehatan Kerja*. Deepublish
- Eisenberger, R, et al. (2002). Perceived supervisor support: Contributions to perceived organizational support and employee retention. *Journal of Applied Psychology*, 87, 565-573
- Ghozali. (2016). *pplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. Universitas Diponegoro

- Gunawan, M. A. (2015). *Statistik Penelitian Bidang Pendidikan, Psikologi dan Sosial: Dilengkapi dengan Contoh Secara Manual dan SPSS*
- Haerani, R., Nurtjahjono, G. E., & Rahardjo, K. (2014). *Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Tetap PT. Perkebunan Nusantara X (Persero) Pabrik Gula Toelangan Sidoarjo)*. Brawijaya University
- Hasibuan, A., Purba, B., Marzuki, I., Mahyuddin, M., Sianturi, E., Armus, R., & Jamaludin, J. (2020). *Teknik Keselamatan dan Kesehatan Kerja*. Yayasan Kita Menulis
- Judge, R. d. (2007). *Manajemen Edisi Kedelapan Jilid 1*. PT Macanan Jaya Cemerlang
- Kim, H. J., Hur, W. M., Moon, T. W., & Jun, J. K. (2017). Is all support equal? The moderating effects of supervisor, coworker, and organizational support on the link between emotional labor and job performance. *BRQ Business Research Quarterly*, 20(2), 124–136. <https://doi.org/10.1016/j.brq.2016.11.002>
- Kurniawan, B. B. (2021). Analisa Pengaruh *Perceived supervisor support* terhadap efikasi diri mahasiswa magang universitas kristen petra. *Jurnal Hospitality dan Manajemen Jasa*
- Kurniawidjaja, D. D. L. M., & Ok, S. (2012). *Teori dan Aplikasi Kesehatan Kerja*. Universitas Indonesia Publishing.
- Kuswana. (2014). *Ergonomi dan K3 Kesehatan Keselamatan Kerja*. PT. Remaja Rosdakarya Offset
- Mangkunegara, A. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosda Karya
- Meiyanto, S. d. (2015). Pengaruh job enrichment terhadap employee engagement melalui psychological meaningfulness sebagai mediator. *Gadjah Mada Journal of Psychology*
- Mujiasih. (2015). Hubungan antara persepsi dukungan organisasi (perceived organizational support) dengan keterikatan karyawan (employee engagement). *Jurnal Psikologi Undip*
- Nurhidayah, S., Handaru, A. W., & Parimita, W. (2021). Pengaruh persepsi dukungan organisasional dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada karyawan bagian produksi industri keramik di kabupaten bogor. *Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents*, 3(2), 6
- Ormance in hotel industry. *The 11 International DSI And The 16<sup>th</sup> APDSI Joint Meeting, Taipei, Taiwan, July 12-16, 2011*
- Palupiningdyah, U. D. (2016). Pengaruh kepuasan kerja, budaya organisasi dan keterlibatan kerja pada organizational citizenship behavior. *Management Analysis Journal*
- Patras. (2017). Pengaruh perilaku kepemimpinan, keadilan organisasi dan keterlibatan kerja terhadap organizational citizenship behavior dosen. *Jurnal Ilmiah Pendidikan*

- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2008). *Perilaku Organisasi*, Buku 1, Edisi 12. Penerbit Salemba Empat
- Peraturan Pemerintah (PP) No. 50 Tahun 2012 tentang penerapan Sistem Manajemen Kesehatan dan Keselamatan Kerja. <https://peraturan.bpk.go.id/Home/Details/5263/pp-no-50-tahun-2012>
- Priyatno, D. (2013). *Mandiri Belajar Analisis Data dengan SPSS*. Mediakom
- Purnomo, A. (2020). Analisis risiko transportasi dangerous goods dengan metode house of risk (HOR) di PT Samudera Indonesia Logistik Kargo (SILK). *Jurnal Logistik Bisnis*,10(1),105.<https://doi.org/10.46369/logistik.v10i1.847>
- Ramadhani, R., & Bina, N. S. (2021). *Statistika Penelitian Pendidikan: Analisis Perhitungan Matematis dan Aplikasi SPSS*. Kencana
- Rejeki, S. (2016). Kesehatan dan keselamatan kerja.
- Robbins, S.P., & Judge, T.A. (2013). *Organizational Behavior*. 15th ed. Pearson Education
- Rosih, A. R., Choiri, M., & Yuniarti, R. (2015). Analisis risiko operasional pada departemen logistik dengan menggunakan metode fmea operational risk analysis in department logistik using fmea method. *Jurnal Rekayasa dan Manajemen Sistem Industri*, 3(3), 580–591
- Rusdin, R. (2013). *Sanitasi dan HACCP*. Graha Ilmu
- Santoso. (2017). Analisis risiko kesehatan dan keselamatan kerja pada pekerja divisi mill boiler (studi kasus di Pt Laju Perdana Indah Pg Pakis Baru, Pati). *Jurnal Teknik Industri*.
- Sanusi, A. (2012). *Metode Penelitian Bisnis*. Salemba Empat
- Sari, S. D. R., Susilo, E. A., & Brimantyo, H. (2017). Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kepuasan kerja. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 4(2)
- Smoak, E. d. (2008). The human resource craze: Human performance improvement and employee engagement. *Organizational Development Journal; Spring*
- Sucipto, C. D. (2014). *Keselamatan dan Kesehatan Kerja*. Gosyen Publishing
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&B*. Alfabeta
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan R&D*. Alfabeta
- Triwibowo. (2018). *Kesehatan Lingkungan dan K3*. Nuha Medika
- Tahun, UU. (2011). *Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS)*
- Wann Yih, W., & Htaik, S. (2011). The impact of perceived organizational support, job satisfaction, and organizational commitment on job performance. *The 11th International DSI and the 16th APDSI Joint Meeting, Taipei, Taiwan, July 12 – 16, 2011*

- Wahyuningrum, S. R., & Muhlis, A. (2020). *Statiska Pendidikan Edisi Kedua*. Media Publishing
- Wulandari, R. D., & Iskandar, D. A. (2018). Pengaruh citra merek dan kualitas produk terhadap keputusan pembelian pada produk kosmetik. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 3(1), 11–18