



Faktor-Faktor Yang Berhubungan dengan Kepatuhan Pekerja Dalam Melaksanakan Standar Prosedur Kerja di PT Meiyume Indonesia 2019

Ramdan¹, Agustina²

Factors Related to Worker's Compliance In Implementing Standard Work Procedures At PT Meiyume Indonesia 2019

Abstrak

Kepatuhan adalah seberapa besar pekerja untuk mematuhi atau menjalani peraturan yang berlaku berkaitan dengan keselamatan kerja. Tujuannya untuk mengetahui faktor-faktor yang berhubungan dengan kepatuhan pekerja dalam melaksanakan standar prosedur kerja di PT Meiyume Indonesia 2019. Desain penelitian ini bersifat deskriptif dengan pendekatan kuantitatif menggunakan metode *cross sectional*. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 90 orang. Jumlah sampel yang diambil sebanyak 50 orang yang terpilih dengan menggunakan teknik *accident sampling*. Analisis data yang digunakan univariat dan bivariat menggunakan *Chi Square*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya hubungan yang signifikan antara motivasi (P-Value = 0,000), sikap (P-Value = 0,010), penghargaan dan sanksi (P-Value = 0,002). Sedangkan tidak ditemukan hubungan antara umur, pengetahuan dan lama kerja. Kesimpulan artinya bahwa motivasi harus lebih tinggi, sikap lebih banyak positif, penghargaan dan sanksi harus lebih ditetapkan. Pihak perusahaan disarankan untuk meningkatkan pelatihan secara terstruktur mengenai prosedur keselamatan kerja yang diberikan langsung kepada pekerja serta memantau aplikasinya dalam proses kerja.

Kata kunci: Kepatuhan, Hubungan, Umur, Pengetahuan, Lama Kerja

Abstract

Compliance is how much the worker has to obey or undergo the applicable regulations related to work safety. The aim is to find out the factors related to worker's compliance in implementing standard work procedures at PT Meiyume Indonesia in 2019. The design of this research is descriptive with quantitative approach using cross sectional method. The population in this study were 90 people. The number of samples taken was 50 people selected using accident sampling technique. Data analysis used univariate and bivariate using Chi Square. Study results showed a significant relationship between motivation (P-Value = 0,000), attitude (P-Value = 0.010), rewards and penalties (P-Value = 0.002). Whereas no relationship was found between age, knowledge and length of work. This concluded that there must be a higher motivation, a more positive attitude and rewards and penalties should be more established. The company is recommended to improve structured training on work safety procedures provided directly to workers and monitor their application in work processes.

Keywords: Compliance, Relationships, Age, Knowledge, Length Of Work

¹ Alumni Program Studi Kesehatan Masyarakat STIKes Persada Husada Indonesia

² Dosen Program Studi Kesehatan Masyarakat STIKes Persada Husada Indonesia

Pendahuluan

Era industrialisasi di Indonesia dewasa ini mengalami perkembangan dan pertumbuhan yang sangat pesat. Dengan adanya perkembangan yang pesat ini akan mendukung meningkatnya penggunaan peralatan kerja, mesin kerja serta bahan-bahan yang digunakan dalam proses produksi (Simanjuntak, 1991). Keberadaan industrialisasi ini mendatangkan beberapa keuntungan sekaligus kerugian. Keuntungan tersebut antara lain dengan industrialisasi akan meningkatkan devisa negara, dapat meningkatkan kesejahteraan dan kesempatan kerja serta meningkatkan taraf hidup rakyat.

Sedangkan kerugian yang biasa ditimbulkan diantaranya adalah: Gangguan terhadap lingkungan dan Gangguan terhadap tenaga kerja. Gangguan-gangguan terhadap lingkungan dapat dilihat dengan timbulnya pencemaran. Pencemaran yang berasal dari limbah-limbah industri dapat berupa sampah padat maupun limbah cair dan pencemaran udara yang disebabkan oleh gas-gas buangan, debu, abu terbang maupun sisa hasil pembakaran (Heryuni, 1991).

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) merupakan suatu upaya untuk menciptakan suasana bekerja yang aman, nyaman, dan tujuan akhirnya adalah mencapai produktivitas setinggi-tingginya. Maka dari itu K3 mutlak untuk dilaksanakan pada setiap jenis bidang pekerjaan tanpa kecuali. Upaya K3 diharapkan dapat mencegah dan mengurangi risiko terjadinya kecelakaan maupun penyakit akibat melakukan pekerjaan. Dalam pelaksanaan K3 sangat dipengaruhi oleh 3 faktor utama yaitu manusia, bahan, dan metode yang digunakan, yang artinya ketiga unsur tersebut tidak dapat dipisahkan dalam mencapai penerapan K3 yang efektif dan efisien. Sebagai bagian dari ilmu Kesehatan Kerja, penerapan K3 dipengaruhi oleh 4 faktor yaitu adanya organisasi kerja, administrasi K3, pendidikan dan pelatihan, penerapan prosedur dan peraturan di tempat kerja, dan pengendalian lingkungan kerja.

Dalam Ilmu Kesehatan Kerja, faktor lingkungan kerja merupakan salah satu faktor terbesar dalam mempengaruhi kesehatan pekerja, namun demikian tidak bisa meninggalkan faktor lainnya yaitu perilaku. Perilaku seseorang dalam melaksanakan dan menerapkan K3 sangat berpengaruh terhadap efisiensi dan efektivitas keberhasilan K3.

Upaya untuk meminimalkan terjadinya kecelakaan kerja pada sektor industri maupun dunia kerja yang mempekerjakan tenaga kerja adalah dengan membentuk dan mengupayakan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) yang mengiringi proses kerja. Kemudian upaya pengendalian kecelakaan dapat dilakukan dengan memperhatikan hierarki control yang terdiri dari substitusi, eliminasi, engineering control, administrative control, dan alat pelindung diri. Tahapan administrative control diantaranya adalah menerapkan standar prosedur kerja yang merupakan petunjuk khusus dalam proses kerja dengan memperhatikan aspek keselamatan dan kesehatan kerja. Prosedur kerja atau yang dikenal dengan Standard Operational Procedure (SOP).

Tujuan dari dibuatnya SOP adalah memberikan pengertian kepada karyawan/pekerja untuk dapat melakukan proses kerja dengan baik. Namun terkadang pekerja masih mengabaikan prosedur kerja tersebut karena berbagai alasan, sehingga akan melakukan proses kerja tidak aman dan kemungkinan untuk terjadi kecelakaan akan lebih besar. Sehingga dibutuhkan pemahaman yang baik untuk menciptakan kepatuhan pekerja mengikuti prosedur kerja yang ada.

Kepatuhan merupakan bagian dari perilaku yakni melakukan sesuatu dengan tunduk dan terarah sesuai dengan petunjuk yang ada. Menurut Geller (2001), kepatuhan merupakan salah satu bentuk perilaku yang dipengaruhi oleh faktor internal maupun eksternal. Prosedur kerja merupakan perilaku keselamatan spesifik terhadap objek lingkungan kerja. Kepatuhan mengikuti prosedur kerja

memiliki peran penting dalam menciptakan keselamatan di tempat kerja. Pada dasarnya perilaku tidak patuh terhadap prosedur kerja atau operasi, seperti menjalankan mesin atau peralatan tanpa wewenang, mengabaikan peringatan dan keamanan, kesalahan, kecepatan pada saat mengoperasikan peralatan, tidak menggunakan APD dan memperbaiki peralatan yang sedang bergerak atau tidak mengikuti prosedur kerja yang benar.

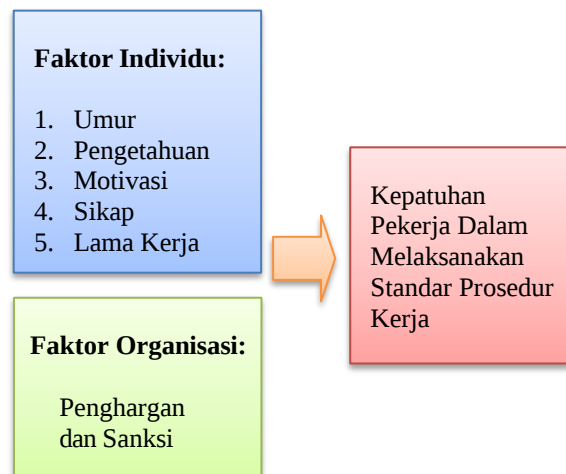
PT Meiyume Indonesia adalah sebuah perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa manufaktur. PT Meiyume Indonesia hanya memproduksi produk perusahaan pelanggan (*customer*) sesuai kebutuhan perusahaan pelanggan itu sendiri. PT Meiyume Indonesia memiliki dua pabrik produksi yaitu area Personal Care dan area Home Care.

Pada tahun 2018 di PT Meiyume Indonesia terdapat 10 pekerja yang diantaranya kurang patuh dalam melaksanakan pekerjaan sesuai prosedur kerja yang ada, seperti pekerja tidak menggunakan APD secara lengkap selama proses kerja. Sedangkan 5 pekerja patuh terhadap pelaksanaan prosedur kerja. Pekerja tidak mematuhi prosedur kerja menjadi salah satu alasan yang menyebabkan kecelakaan kerja karena tindakan tidak aman yang memiliki resiko tinggi jika diabaikan oleh pekerja. SOP (*Standard Operational Procedure*) di PT Meiyume Indonesia 2019.

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui faktor-faktor yang berhubungan dengan kepatuhan pekerja dalam melaksanakan standar prosedur kerja di PT Meiyume Indonesia 2019.

Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian analitik dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Desain penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan *cross sectional study*.



Gambar 1 Kerangka Konsep Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT Meiyume Indonesia Tahun 2019. Pengambilan data ini dilakukan selama kurang lebih 2 minggu dimulai pada tanggal 20 Mei s/d 1 Juni 2019..

Populasi pada penelitian ini adalah 50 pekerja. Sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *Random Sampling* dengan jumlah sampel sebanyak 50 pekerja, yang dihitung dengan Rumus (Notoatmojo):

$$n = \frac{N}{1 + N (dd)^2}$$

$$n = \frac{90}{1 + 90 (0,01)^2}$$

$$n = \frac{90}{1,9}$$

$$n = 48 \text{ Orang}$$

Jumlah sample dibulatkan menjadi **50** orang.

Keterangan:

N = Jumlah Populasi

n = Jumlah Sampel

d = Tingkat Ketepatan atau Kepercayaan yang diinginkan (0,05)

Analisis data dilakukan untuk mengetahui faktor-faktor yang berhubungan dengan kepatuhan pekerja dalam melaksanakan standar prosedur kerja di PT Meiyume Indonesia 2019. Analisa data dilakukan dua tahap yaitu Analisa Univariat dan Analisa Bivariat. Analisis bivariat menggunakan uji *chi-square* dengan derajat kepercayaan 95%. Jika

$P\text{-value} \leq 0,05$, maka perhitungan secara statistik menunjukkan bahwa adanya hubungan bermakna antara variabel bebas dengan terikat. Jika $P\text{-value} \geq 0,05$, maka perhitungan secara statistik menunjukkan bahwa tidak ada hubungan bermakna antara variabel bebas dengan terikat.

Hasil Penelitian

Gambaran Umum Lokasi Penelitian

PT Meiyume Indonesia adalah sebuah perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa manufaktur. PT Meiyume Indonesia hanya memproduksi produk perusahaan pelanggan (*customer*) sesuai kebutuhan perusahaan pelanggan itu sendiri. PT Meiyume Indonesia memiliki dua pabrik produksi yaitu area Personal Care dan area Home Care dengan jumlah 501 karyawan. PT Meiyume Indonesia beralamat Jl. Raya Jakarta- Bogor No. KM.28, RT.4/RW.7 Pekayon, Kec. Ps. Rebo, Kota Jakarta Timur, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 13710.

Analisis Univariat

Analisis univariat ini dilakukan untuk mendapatkan gambaran pada masing- masing variabel yang berkaitan dengan kepatuhan pekerja dalam melaksanakan standar prosedur kerja di PT Meiyume Indonesia. Variabel tersebut terdiri dari, variabel independen (variabel bebas) yaitu faktor individu (umur, pengetahuan, motivasi, sikap dan lama kerja), faktor organisasi (penghargaan dan sanksi), dan variabel dependen (terikat) kepatuhan pekerja dalam melaksanakan standar prosedur kerja di PT Meiyume Indonesia.

Tabel 1 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Umur

Umur	Frekuensi	Persentase (%)
20 – 30	45	90
31 – 40	5	10
Total	50	100

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa umur yang paling banyak rata-rata 20 - 30 tahun sebanyak 45 responden (90%) dan yang berumur 31 – 40 tahun berjumlah responden (10%).

Tabel 2 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Pengetahuan

Pengetahuan	Frekuensi	Persentase (%)
Baik	4	8
Kurang Baik	46	92
Total	50	100

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa pengetahuan responden yang baik ada 4 responden (8%) dan paling banyak terdapat di pengetahuan kurang baik berjumlah 46 responden (92%).

Tabel 3 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Motivasi

Motivasi	Frekuensi	Persentase (%)
Tinggi	23	46
Rendah	27	54
Total	50	100

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa responden yang motivasi tinggi ada 23 responden (46%), dan paling banyak berada pada motivasi rendah sebanyak 27 responden (54%).

Tabel 4 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Sikap

Sikap	Frekuensi	Persentase (%)
Positif	28	56
Negatif	22	44
Total	50	100

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa responden yang paling banyak berada pada sikap positif sebanyak 28 responden

(56%) dan responden yang sikap negatif ada 22 responden (44%).

Tabel 5 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Lama Kerja

Lama Kerja	Frekuensi	Persentase (%)
≥ 5 tahun	18	36
< 5 tahun	32	64
Total	60	100

Berdasarkan tabel 5 dapat diketahui bahwa lama kerja yang ≥ 5 tahun ada 18 responden (36%) dan responden yang paling banyak berada pada lama kerja < 5 tahun sebanyak 32 responden (64%).

Tabel 6 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Penghargaan dan Sanksi

Penghargaan dan Sanksi	Frekuensi	Persentase (%)
Tidak Ada	27	54
Ada	23	46
Total	50	100

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui

bahwa responden yang menyatakan penghargaan dan sanksi tidak ada 27 responden (54%), dan yang menyatakan penghargaan dan sanksi ada 23 responden (46%).

Tabel 7 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Kepatuhan Pekerja

Kepatuhan	Frekuensi	Persentase (%)
Patuh	19	38
Kurang Patuh	31	62
Total	50	100

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa responden yang memiliki kepatuhan patuh ada 19 responden (38%) dan kepatuhan kurang patuh sebanyak 31 responden (62%).

Analisis Bivariat

Analisis bivariat dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara variabel independen (variabel bebas) yaitu faktor individu (umur, pengetahuan, motivasi, sikap dan lama kerja), faktor organisasi (penghargaan dan sanksi), dan variabel dependen (terikat) kepatuhan pekerja dalam melaksanakan prosedur kerja.

Tabel 8 Hubungan Umur Dengan Kepatuhan Pekerja Dalam Melaksanakan Standar Prosedur Kerja

Umur	Kepatuhan				Total		P – Value 0,05
	Patuh		Kurang Patuh				
	N	%	N	%	N	%	
20 – 30	17	37,8	28	62,2	45	100	0,923
31 – 40	2	40	3	60	5	100	
Total	19	38	31	62	50	100	

Pada tabel di atas memperlihatkan responden yang berumur 20 – 30 tahun yang kepatuhannya patuh ada 17 responden (37,8%) dan kurang patuh ada 28 responden (62,2%). Responden yang berumur 31 - 40 tahun kepatuhannya patuh ada 2 responden (40%) dan

kurang patuh ada 3 responden (60%). Hasil uji bivariat menyatakan nilai P- value sebesar 0,923 (> 0,05) yang artinya tidak ada hubungan yang signifikan antara umur dengan kepatuhan pekerja dalam melaksanakan standar prosedur kerja di PT Meiyume Indonesia.

Tabel 9 Hubungan Pengetahuan Dengan Kepatuhan Pekerja Dalam Melaksanakan Standar Prosedur Kerja

Pengetahuan	Kepatuhan				Total		P – Value 0,05
	Patuh		Tidak Patuh				
	N	%	N	%	N	%	
Tinggi	2	50	2	50	4	100	0,606
Rendah	17	37	29	63	46	100	
Total	19	38	31	62	50	100	

Pada tabel di atas memperlihatkan responden yang berpengetahuan tinggi yang kepatuhannya patuh ada 2 responden (50%) dan kurang patuh ada 2 responden (50%). Responden yang pengetahuan rendah kepatuhannya patuh ada 17 responden (37%) dan kurang patuh ada 29 responden (63%).

Hasil uji bivariat menyatakan nilai P-value sebesar 0,606 ($> 0,05$) yang artinya tidak ada hubungan yang signifikan antara pengetahuan dengan kepatuhan pekerja dalam melaksanakan standar prosedur kerja di PT Meiyume Indonesia.

Tabel 10 Hubungan Motivasi Dengan Kepatuhan Pekerja Dalam Melaksanakan Standar Prosedur Kerja

Motivasi	Kepatuhan				Total		P – Value 0,05
	Patuh		Tidak Patuh				
	N	%	N	%	N	%	
Tinggi	15	65,2	8	34,8	23	100	0,000
Rendah	4	14,8	23	85,2	27	100	
Total	19	38	31	62	50	100	

Pada tabel di atas memperlihatkan responden yang motivasi tinggi yang kepatuhannya patuh ada 15 responden (65,2%) dan kurang patuh ada 8 responden (34,8%). Responden yang motivasi rendah kepatuhannya patuh ada 4 responden (14,8%) dan kurang patuh ada 23 responden (85,2%). Hasil uji bivariat menyatakan nilai P-value sebesar 0,000

($< 0,05$) yang artinya ada hubungan yang signifikan antara motivasi dengan kepatuhan pekerja dalam melaksanakan standar prosedur kerja di PTMeiyume Indonesia. Dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi motivasi dalam bekerja maka pekerja cenderung akan semakin patuh dalam mengikuti prosedur kerja.

Tabel 11 Hubungan Sikap Dengan Kepatuhan Pekerja Dalam Melaksanakan Standar Prosedur Kerja

Sikap	Kepatuhan				Total		P – Value 0,05
	Patuh		Tidak Patuh				
	N	%	N	%	N	%	
Positif	15	53,6	13	46,4	28	100	0,010
Negatif	4	18,2	18	81,8	22	100	
Total	19	38	31	62	50	100	

Pada tabel di atas memperlihatkan responden yang sikap positif kepatuhannya patuh ada 15 responden (53,6%) dan kurang patuh ada 13 responden (46,4%). Responden yang sikap negatif kepatuhannya patuh ada 4 responden (18,2%) dan kurang patuh ada 18 responden (81,8%). Hasil uji bivariat menyatakan nilai P-value sebesar 0,010 ($< 0,05$)

yang artinya ada hubungan yang signifikan antara sikap dengan kepatuhan pekerja dalam melaksanakan standar prosedur kerja di PT Meiyume Indonesia. Dapat disimpulkan bahwa semakin positif sikap pekerja maka cenderung akan semakin patuh dalam mengikuti prosedur kerja.

Tabel 12 Hubungan Lama Kerja Dengan Kepatuhan Pekerja Dalam Melaksanakan Standar Prosedur Kerja

Lama Kerja	Kepatuhan				Total		P – Value 0,05
	Patuh		Tidak Patuh				
	N	%	N	%	N	%	
≥ 5 tahun	9	50	9	50	18	100	0,190
< 5 tahun	10	31,3	22	68,8	32	100	
Total	19	38	31	62	50	100	

Pada tabel di atas memperlihatkan responden lama kerja ≥ 5 tahun yang kepatuhannya patuh ada 9 responden (50%) dan kurang patuh ada 9 responden (50%). Responden lama kerja < 5 tahun kepatuhannya patuh ada 10 responden (31,3%) dan kurang patuh ada 22 responden (68,8%). Hasil uji bivariat menyatakan nilai P-value sebesar

0,190 ($> 0,05$) yang artinya tidak ada hubungan yang signifikan antara lama kerja dengan kepatuhan pekerja dalam melaksanakan standar prosedur kerja di PT Meiyume Indonesia. Berarti pekerja yang lama kerjanya lebih dari 5 tahun maka tingkat kepatuhan dalam melaksanakan prosedur kerja lebih tinggi.

Tabel 13 Hubungan Penghargaan dan Sanksi Dengan Kepatuhan Pekerja Dalam Melaksanakan Standar Prosedur Kerja

Penghargaan dan Sanksi	Kepatuhan				Total		P – Value 0,05
	Patuh		Tidak Patuh				
	N	%	N	%	N	%	
Tidak Ada	5	18,5	22	81,5	27	100	0,002
Ada	14	60,9	9	39,1	23	100	
Total	19	38	31	62	50	100	

Pada tabel di atas memperlihatkan responden yang menyatakan tidak adanya penghargaan dan sanksi, yang patuh ada 5 responden (18,5%) dan kurang patuh ada 22 responden (81,5%). Responden yang menyatakan adanya penghargaan dan sanksi ada, yang patuh ada 14 responden (60,9%) dan kurang patuh ada 9 responden (39,1%). Hasil uji bivariat menyatakan nilai P-value sebesar 0,002

($< 0,05$). yang artinya ada hubungan yang signifikan antara penghargaan dan sanksi dengan kepatuhan pekerja dalam melaksanakan standar prosedur kerja di PT Meiyume Indonesia. Dapat disimpulkan bahwa semakin baik penghargaan dan sanksi, maka pekerja cenderung akan semakin patuh dalam mengikuti prosedur kerja.

Pembahasan

Hubungan Umur Dengan Kepatuhan Pekerja Dalam Melaksanakan Standar Prosedur Kerja di PT Meiyume Indonesia

Tabel frekuensi memperlihatkan responden yang berumur 20 – 30 tahun yang kepatuhannya patuh ada 17 responden (37,8%) dan kurang patuh ada 28 responden (62,2%). Responden yang berumur 31 - 40 tahun kepatuhannya patuh ada 2 responden (40%) dan kurang patuh ada 3 responden (60%). Hasil uji bivariat menyatakan nilai P- value sebesar 0,923 ($> 0,05$) yang artinya tidak ada hubungan yang signifikan antara umur dengan kepatuhan pekerja dalam melaksanakan standar prosedur kerja di PT Meiyume Indonesia.

Pada penelitian ini sejalan dengan pernyataan Mulyanti 2008, yang menyatakan bahwa umur tidak memiliki hubungan terhadap kepatuhan pekerja. Perbedaan umur belum tentu berbeda terhadap keinginannya maupun kebiasaan jadi, tidak selalu benar bahwa semakin tua umur seseorang semakin matang dan bijaksana terhadap kepatuhan seseorang. Menurut Nursalam 2011, semakin cukup umur tingkat kematangan dan kekuatan seseorang akan lebih matang dalam berpikir dan bekerja dari segi kepercayaan masyarakat yang lebih dewasa akan lebih percaya dari pada orang yang belum cukup tinggi kedewasaannya. Hal ini sebagai akibat dari pengalaman jiwa.

Hubungan Pengetahuan dengan Kepatuhan Pekerja Dalam Melaksanakan Standar Prosedur Kerja di PT Meiyume Indonesia

Tabel frekuensi memperlihatkan responden yang berpengetahuan tinggi yang kepatuhannya patuh ada 2 responden (50%) dan kurang patuh ada 2 responden (50%). Responden yang pengetahuan rendah kepatuhannya patuh ada 17 responden (37%) dan kurang patuh ada 29 responden (63%). Hasil uji bivariat menyatakan nilai P-value sebesar 0,606 ($> 0,05$) yang artinya tidak ada

hubungan yang signifikan antara pengetahuan dengan kepatuhan pekerja dalam melaksanakan standar prosedur kerja di PT Meiyume Indonesia.

Berdasarkan penelitian ini sejalan dengan penelitian Nurvita Puspa Dewi yang dilakukan di PT Suzuki Indo Mobil Plant Tambun yang menyatakan bahwa tidak ada hubungan pengetahuan dengan kepatuhan pekerja dalam melaksanakan standar prosedur kerja.

Menurut Meliono (2007) pengetahuan adalah informasi yang diketahui atau disadari oleh seseorang. Berbagai gejala yang ditemui dan diperoleh manusia melalui pengamatan panca indera juga merupakan pengetahuan. Pengetahuan muncul ketika seseorang menggunakan indera atau akal budinya untuk mengenali benda atau kejadian tertentu yang belum pernah dilihat.

Hubungan Motivasi dengan Kepatuhan Pekerja Dalam Melaksanakan Standar Prosedur Kerja di PT Meiyume Indonesia

Tabel frekuensi memperlihatkan responden yang motivasinya tinggi yang kepatuhannya patuh ada 15 responden (65,2%) dan kurang patuh ada 8 responden (34,8%). Responden yang motivasi rendah kepatuhannya patuh ada 4 responden (14,8%) dan kurang patuh ada 23 responden (85,2%). Hasil uji bivariat menyatakan nilai P-value sebesar 0,000 ($< 0,05$) yang artinya ada hubungan yang signifikan antara motivasi dengan kepatuhan pekerja dalam melaksanakan standar prosedur kerja di PT Meiyume Indonesia. Berarti semakin tinggi motivasi dalam bekerja maka semakin tinggi tingkat kepatuhannya.

Berdasarkan penelitian ini sejalan dengan penelitian nurvita puspa dewi yang dilakukan di PT Suzuki Indo Mobil Plant Tambun yang menyatakan bahwa ada hubungan motivasi dengan kepatuhan pekerja dalam melaksanakan standar prosedur kerja.

Motif atau dalam bahasa Inggrisnya *motive*, diartikan sebagai gerakan atau sesuatu yang bergerak, yaitu dalam hal ini adalah

gerakan yang dilakukan manusia atau disebut juga perbuatan atau tingkah laku. Sedangkan dalam psikologi diartikan sebagai rangsangan, dorongan, atau pembangkit tenaga bagi mereka yang melakukan suatu tingkah laku (Azwar, 1996).

Hubungan Sikap Dengan Kepatuhan Pekerja Dalam Melaksanakan Standar Prosedur Kerja di PT Meiyume Indonesia

Tabel frekuensi memperlihatkan responden yang sikap positif kepatuhannya patuh ada 15 responden (53,6%) dan kurang patuh ada 13 responden (46,4%). Responden yang sikap negatif kepatuhannya patuh ada 4 responden (18,2%) dan kurang patuh ada 18 responden (81,8%). Hasil uji bivariate menyatakan nilai P- value sebesar 0,010 ($< 0,05$) yang artinya ada hubungan yang signifikan antara sikap dengan kepatuhan pekerja dalam melaksanakan standar prosedur kerja di PT Meiyume Indonesia. Berarti semakin tinggi sikap positif pekerja maka semakin tinggi tingkat kepatuhan dalam mengikuti standar prosedur kerja.

Berdasarkan penelitian ini sejalan dengan penelitian Nurvita Puspa Dewi yang dilakukan di PT Suzuki Indo Mobil Plant Tambun yang menyatakan bahwa ada hubungan sikap dengan kepatuhan pekerja dalam melaksanakan standar prosedur kerja.

Sikap adalah pernyataan evaluatif terhadap objek, orang atau peristiwa. Hal ini mencerminkan perasaan seseorang terhadap sesuatu. Sikap mungkin dihasilkan dari perilaku tetapi sikap tidak sama dengan perilaku. Menurut Fishbein (2006) "Sikap adalah predisposisi emosional yang dipelajari untuk merespons secara konsisten terhadap suatu objek".

Hubungan Lama Kerja Dengan Kepatuhan Pekerja Dalam Melaksanakan Standar Prosedur Kerja Di PT Meiyume Indonesia

Tabel frekuensi memperlihatkan responden lama kerja ≥ 5 tahun yang kepatuhannya patuh ada 9 responden (50%) dan kurang patuh ada 9 responden (50%). Responden lama kerja < 5 tahun kepatuhannya patuh ada 10 responden (31,3%) dan kurang patuh ada 22 responden (68,8%). Hasil uji bivariate menyatakan nilai P-value sebesar 0,190 ($> 0,05$) yang artinya tidak ada hubungan yang signifikan antara lama kerja dengan kepatuhan pekerja dalam melaksanakan standar prosedur kerja di PT Meiyume Indonesia. Berarti pekerja yang lama kerjanya lebih dari 5 tahun maka tingkat kepatuhan dalam melaksanakan prosedur kerjanya lebih tinggi.

Berdasarkan penelitian ini sejalan dengan penelitian Nurvita Puspa Dewi yang dilakukan di PT Suzuki Indo Mobil Plant Tambun yang menyatakan bahwa tidak ada hubungan lama kerja dengan kepatuhan pekerja dalam melaksanakan standar prosedur kerja.

Menurut (Notoatmodjo, 2003) lama kerja adalah lamanya seseorang bekerja atau mempunyai pengalaman di bidang pekerjaannya. Lama bekerja akan berpengaruh terhadap perilaku pekerja. Seseorang yang sudah lama bekerja mempunyai wawasan yang lebih luas dan pengalaman yang lebih banyak sehingga memegang peranan dalam pembentukan perilaku pekerja.

Hubungan Penghargaan Dan Sanksi Dengan Kepatuhan Pekerja Dalam Melaksanakan Standar Prosedur Kerja Di PT Meiyume Indonesia

Tabel frekuensi memperlihatkan responden yang menyatakan penghargaan dan sanksi tidak ada kepatuhan patuhnya ada 5 responden (18,5%) dan kurang patuh ada 22 responden (81,5%). Responden yang menyatakan penghargaan dan sanksi ada kepatuhannya patuh ada 14 responden (60,9%) dan kurang patuh ada 9 responden (39,1%). Hasil uji bivariate menyatakan nilai P-value sebesar 0,002 ($< 0,05$) yang artinya ada

hubungan yang signifikan antara penghargaan dan sanksi dengan kepatuhan pekerja dalam melaksanakan standar prosedur kerja di PT Meiyume Indonesia. Berarti semakin tinggi tidak adanya penghargaan dan sanksi maka ketidak patuhan pekerja dalam melaksanakan standar prosedur kerja semakin tinggi.

Menurut (Hayati, 2004) Salah satu bentuk perlakuan untuk mendorong pekerja dalam melaksanakan pekerjaan secara aman atau sesuai prosedur adalah dengan memberikan penghargaan dan hukuman. Dimana keduanya harus diterapkan secara seimbang. Cara ini juga berguna untuk menstimulus perilaku kerja, agar dalam aktivitas pekerjaannya sesuai dengan aturan normatif yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Aturan ini dijelaskan dalam kebijakan perusahaan.

Usaha untuk meningkatkan kesadaran akan melakukan pekerjaan sesuai dengan prosedur kerja dimana salah satunya adalah menggunakan alat pelindung diri dalam proses kerja. Penggunaan APD pada pekerjaannya dapat dilakukan dengan membuat kebijakan atau aturan yang didalamnya mengandung ketentuan dari penggunaan APD dilengkapi dengan sanksi dan penghargaan kepada pekerja dalam penggunaan APD pada proses kerja. Karena penerapan kedisiplinan tentang penggunaan APD dan pelaksanaan prosedur kerja yang aman tersebut hendaknya di dorong oleh berbagai pihak, diantaranya adalah kerjasama antara perusahaan dengan pekerja dan pihak terkait lainnya untuk memberlakukan sanksi kepada pihak yang tidak mematuhi peraturan yang ada dan memberikan penilaian baik atau penghargaan bagi pekerja yang disiplin dalam penggunaan alat pelindung diri tersebut. (Budiono, 2003).

Kesimpulan

1. Berdasarkan hasil penelitian univariat, mayoritas pengetahuan rendah berjumlah 46 responden (92%), motivasi rendah sebanyak 27 responden (54%), sikap positif sebanyak

28 responden (56%), lama kerja < 5 tahun sebanyak 32 responden (64%), penghargaan dan sanksi tidak ada 27 responden (54%) dan kepatuhan tidak patuh sebanyak 31 responden (62%).

2. Hasil bivariat tidak menemukan adanya hubungan yaitu, umur dengan nilai P-Value sebesar 0,923, pengetahuan dengan nilai P-value sebesar 0,606, dan lama kerja dengan nilai P-value sebesar 0,190, yang artinya tidak ada hubungan yang signifikan antara yang dilakukan dengan kepatuhan pekerja dalam melaksanakan standar prosedur kerja.
3. Hasil uji bivariat menemukan adanya hubungan yang signifikan antara motivasi dengan kepatuhan pekerja dalam melaksanakan standar prosedur kerja P-value 0,000 ($<0,05$). Dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi motivasi dalam bekerja maka pekerja cenderung akan semakin patuh dalam mengikuti prosedur kerja.
4. Hasil uji bivariat menemukan adanya hubungan yang signifikan antara sikap dengan kepatuhan pekerja dalam melaksanakan standar prosedur kerja nilai P-value 0,010 ($<0,05$). Dapat disimpulkan bahwa semakin positif sikap pekerja maka cenderung akan semakin patuh dalam mengikuti prosedur kerja.
5. Hasil uji bivariat menemukan adanya hubungan yang signifikan antara penghargaan dan sanksi dengan kepatuhan pekerja dalam melaksanakan standar prosedur kerja P-value sebesar 0,002 ($<0,05$). Dapat disimpulkan bahwa semakin baik penghargaan dan sanksi, maka pekerja cenderung akan semakin patuh dalam mengikuti prosedur kerja.

Saran

Disarankan kepada PT Meiyume Indonesia agar lebih memberikan motivasi untuk pekerja yang lama kerjanya masih baru agar lebih mengetahui pengetahuan tentang

kepatuhan standar prosedur kerja yang diterapkan. Pihak perusahaan disarankan untuk meningkatkan motivasi dan sikap positif pekerja terhadap standar prosedur kerja dengan memberikan stimulus/rangsangan baik berupa sanksi dan penghargaan rutin selama proses kerja berlangsung.

Daftar Pustaka

- Arbidin Zaenal. Dkk. 2008. *Hubungan Perilaku Keselamatan dan Kesehatan Kerja*. Jurnal Sekolah Tinggi Teknologi Nuklir. Batan.
- Atmoko, Tjipto, 2012. *Standar Operasional Prosedur (SOP) dan Akuntabilitas Kinerja Pemerintah*.
- Depkes RI, 2014. *1 Orang Pekerja di Dunia-Meninggal Setiap 15 Detik Karena Kecelakaan Kerja*. <http://www.depkes.go.id/article/print/201411030005/> diakses tanggal 31 Januari 2019.
- Heryuni, 1991. *Pemeriksaan Kadar Debu dalam Udara Lingkungan Kerja* : Pusat Hiperkes dan Keselamatan Kerja, Jurnal Higiene Perusahaan, Kesehatan dan Keselamatan Kerja, Vol. XXVI, No. 2 (www.detiknews.com)
- Notoatmodjo, Soekidjo. (2010). *Metode Penelitian Kesehatan*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Priyadi, G, 1996. *Menerapkan SNI Seri 9000: ISO 9000 (Series) Produk Manufakturing*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simanjuntak. 1991. *Kelestarian Usaha dan Pengembangan Potensi Ekonomi dari Investasi Melalui Perlindungan Tenaga Kerja*. Pusperkes dan Depnaker RI, Jakarta.
- Suma'mur, P.K. 1997. *Byssinosis: Pusat Hiperkes Departemen Tenaga Kerja Republik Indonesia*. Jurnal Higiene Perusahaan, Kesehatan dan Keselamatan Kerja. Volume XII, No.3 dan 4.
- Wijaya C. 1993. *Deteksi Dini Penyakit Akibat Kerja*. Buku Kedokteran Indonesia, Jakarta.