

## Hubungan Antara Karakteristik Individu, Pengetahuan Dan Sikap Operator Mesin Winding Unit Spinning VI Dengan Kepatuhan Terhadap Instruksi Kerja Di Perusahaan Tekstil Semarang

Herlinda Lidyawati<sup>\*)</sup>, Bina Kurniawan<sup>\*\*)</sup>, Ekawati<sup>\*\*)</sup>

<sup>\*)</sup> Alumnus FKM Undip

<sup>\*\*)</sup> Staf Pengajar Bagian K3 FKM Undip

### ABSTRACT

*Compliance is following standard or law that is set up with clear, published by competent institutions in a particular field. Factors that affect compliance are demographic variables such as age, gender, ethnicity, social economic status and education, psychosocial variables such as intelligence, attitude towards health acceptance or repudiation of the rules, religious beliefs, or culture and cost. Working guideline instruction is a document contented of step by step detailed activity from one working unit or divisional function on work in technical term. The individual behavior is affected by predisposition, possibility and transducer factors. Predisposition fact is antecedent factor toward behavior and fundamental or motivation to performer. This study is aimed to determine the relation between characteristics of individual, knowledge and working attitude with compliant tower working guideline instruction.*

*It was an observational research using cross sectional design, whereby dependent variable is observed in same time. The population on this observation is entire winding machine operators unit spinning VI at textile manufacture of Semarang city. The sample in this observation is 44 respondents. The sample was drawn by accidental techniques. The data consist of two types that were primary and secondary data. Data was analyzed using chi square test.*

*The result of this research showed that there was no relationship between characteristics of individual, knowledge, and attitude with compliant towards working guideline instruction.*

**Keywords:** Knowledge, attitude, compliant, working guideline instruction

### PENDAHULUAN

Kepatuhan adalah mengikuti suatu spesifikasi, standar atau hukum yang telah diatur dengan jelas yang biasanya diterbitkan oleh lembaga yang berwenang dalam suatu bidang tertentu. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepatuhan adalah variabel demografi seperti usia, jenis kelamin, suku bangsa, status sosio ekonomi dan pendidikan, variabel psikososial seperti intelegensia, sikap terhadap tenaga kesehatan, penerimaan, atau penyangkalan terhadap peraturan, keyakinan agama atau budaya dan biaya *financial* dan lainnya. Hal tersebut juga ditemukan oleh Bart Smet dalam psikologi kesehatan, pemahaman tentang intruksi, kualitas interaksi, isolasi sosial dan keluarga, keyakinan, sikap dan kepribadian.<sup>1)</sup>

Instruksi kerja penting diterapkan di perusahaan karena mempunyai aturan yang jelas. Instruksi kerja digunakan untuk mengomunikasikan sekaligus menyamakan persepsi antara berbagai pihak yang terlibat dalam rangkaian proses kerja dalam sebuah organisasi. Instruksi kerja juga digunakan sebagai media pengendalian dan pemantauan kualitas kinerja. Diharapkan aktivitas operasional akan lebih lancar

karena setiap tenaga kerja menjalankan fungsinya masing-masing dan mengetahui dengan jelas apa yang menjadi tanggungjawabnya. Dokumen yang digunakan sudah standar, sehingga memudahkan setiap tenaga kerja untuk mengingatnya. Terutama bila perusahaan tersebut besar dan memiliki banyak anak perusahaan kemungkinan seorang tenaga kerja yang dimutasi akan mudah untuk beradaptasi. Langkah kedepannya akan mempermudah perusahaan dalam memperoleh *ISO (International Organization for Standarization)*.<sup>2)</sup>

Pada saat ini masih banyak perusahaan yang beroperasi tanpa didukung dengan sebuah sistem yang baku. Mereka lebih banyak beroperasi berdasarkan kebiasaan apa yang sudah mereka jalankan bertahun-tahun dan akhirnya menjadi sebuah kebiasaan / budaya perusahaan tersebut.<sup>3)</sup> Perusahaan mengurangi tindakan tidak aman melalui seleksi dan penempatan, pelatihan, motivasi dengan penempatan poster, penghargaan keamanan serta inspeksi keamanan.<sup>4)</sup>

Pengetahuan khususnya mengenai instruksi kerja dianggap penting sebagai bekal dalam melaksanakan suatu proses dalam pekerjaan. Dengan mengetahui instruksi kerja dalam melakukan suatu

## Hubungan Antara Karakteristik ... (Herlinda L., Bina L., Ekawati)

proses kerja diharapkan agar tenaga kerja dapat melakukan pekerjaannya secara aman guna meningkatkan hasil kerja dan produktivitas kerja.<sup>5)</sup>

Sikap dan perilaku pekerja merupakan salah satu faktor penyebab terjadinya kecelakaan kerja dan rendahnya derajat kesehatan.<sup>6)</sup> Hal ini disebabkan karena pendidikan rendah dan mental keselamatan dan kesehatan kerja yang belum dihayati oleh tenaga kerja sehingga kurang mampu memahami potensi bahaya yang ada di lingkungan kerja yang membahayakan diri tenaga kerja sendiri.<sup>7)</sup>

Sebuah perusahaan tekstil di Semarang. Produk yang dihasilkan adalah *yarn* (benang), *greige* (kain putih), dan denim. Berdasarkan wawancara terhadap staf OHS (*Occupational Health and Safety*) yang dilakukan di perusahaan ini terdapat 20 kasus kecelakaan kerja selama bulan Januari hingga bulan Mei 2010. Delapan kasus kecelakaan kerja (2 kasus tangan terjepit mesin loom, tangan terkena mesin sisir, tangan terkena kawat *ball press*, 3 kasus jari tangan terkena mesin *carding* dan tangan terjepit gir mesin *blowing*) disebabkan oleh ketidakpatuhan terhadap instruksi kerja.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan karakteristik individu, pengetahuan dan sikap operator mesin *winding* Unit *Spinning* VI dengan kepatuhan terhadap instruksi kerja. Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah adanya wacana tentang hal-hal yang mempengaruhi instruksi kerja sehingga dapat digunakan sebagai bahan masukan bagi pihak terkait untuk meningkatkan kepatuhan terhadap instruksi kerja.

### MATERI DAN METODE

Penelitian ini menggunakan metode survei analitik dengan rancangan *cross sectional*. Populasi dalam penelitian ini adalah semua tenaga kerja bagian operator mesin *winding*, Unit *Spinning* VI sebanyak 88 orang. Dari populasi tersebut diambil sample minimal sebanyak 44 responden. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan metode *accidental sampling*.

Kriteria inklusi yang digunakan dalam pengambilan sample adalah responden yang bekerja sebagai operator mesin *winding* unit *spinning* VI, berada di bagian *winding* unit *spinning* VI saat penelitian dilakukan, sedang mengoperasikan mesin *winding*. Data hasil penelitian dianalisis dengan uji Chi Square dengan  $\alpha=0,05$ .

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### Karakteristik Responden

Usia merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi seseorang dalam melakukan pekerjaan atau kegiatan. Usia berhubungan langsung dengan fisik, daya pikir maupun produktivitas seseorang.<sup>8)</sup>

Umur seseorang menunjukkan tingkat kematangan dalam bekerja. Sebuah penelitian di Amerika menunjukkan mereka yang berusia tua umumnya lebih tanggungjawab, lebih teliti, lebih tertib, lebih bermoral serta lebih berbakti daripada usia muda.<sup>9)</sup> Semakin bertambah umur seseorang maka dalam melaksanakan tugas lebih terampil.<sup>10)</sup>

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar operator mesin *winding* unit *spinning* VI (80%) termasuk dalam kategori umur dewasa awal. Kategori umur dewasa awal sebesar 80% dan kategori umur pertengahan dewasa sebesar 20%. Pengkategorian umur yang digunakan dalam penelitian ini adalah menurut tingkat usia kepatuhan terhadap peraturan dan hukum.<sup>11)</sup>

Semakin bertambahnya umur tenaga kerja diharapkan akan semakin mempunyai kesadaran tentang keselamatan dan kesehatan kerja terutama dalam kepatuhan terhadap instruksi kerja untuk mengurangi risiko terjadinya kecelakaan kerja. Kesadaran tersebut muncul biasanya karena mereka yang berumur lebih tua cenderung lebih memperhatikan keselamatan sebab mereka merupakan tulang punggung keluarga. Salah satu cara untuk menjamin keselamatan mereka ketika bekerja adalah melakukan prosedur sesuai dengan instruksi kerja. Tingkat pendidikan seseorang juga menentukan orang untuk memahami pengetahuan. Tingkat pendidikan turut menentukan mudah tidaknya seseorang menyerap dan memahami pengetahuan yang mereka peroleh.<sup>12)</sup>

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar operator mesin *winding* unit *spinning* VI berpendidikan non kejuruan sebanyak 35 operator (80%). Responden yang berpendidikan kejuruan sebanyak 9 operator (20%). Semakin tinggi frekuensi tenaga kerja berpendidikan kejuruan diharapkan akan semakin memahami instruksi kerja untuk mengoperasikan mesin *winding*. Hal ini dikarenakan ilmu yang diperoleh dari sekolah kejuruan sudah memperkenalkan tentang keselamatan dan kesehatan kerja. Sedangkan ilmu yang diperoleh dari sekolah non kejuruan bersifat umum belum dikhususkan pada bidang tertentu.

Faktor yang mempengaruhi kemampuan seseorang antara lain adalah pengalaman dari masa kerja yang lebih lama maka pengalaman dalam praktik akan lebih banyak dan lebih baik. Semakin lama masa kerja tenaga kerja kemungkinan semakin mudah menerapkan atau mempratikkan tugas-tugasnya, karena tenaga kerja tersebut sudah mempunyai pengalaman yang lama bekerja di bidangnya tersebut.<sup>8)</sup> Semakin lama masa kerja seseorang, semakin banyak pengalaman kerjanya dan lebih mengetahui seluk beluk pekerjaannya sehingga kemampuan untuk menanggulangi bahaya yang mungkin terjadi akan lebih baik.<sup>13)</sup>

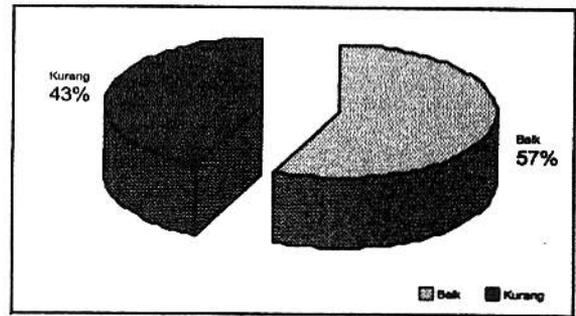
Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar operator mesin *winding* unit *spinning* VI (57%) memiliki masa kerja yang baru. Operator mesin *winding* unit *spinning* VI yang masa kerjanya lama sebanyak 19 operator (43%). Teori menyebutkan bahwa semakin lama masa kerja tenaga kerja diharapkan akan semakin terampil dalam mengoperasikan mesin sesuai dengan instruksi kerja yang ada. Keterampilan tersebut muncul karena mereka yang masa kerjanya lebih lama maka lebih hafal dan memahami instruksi kerja mengoperasikan mesin *winding*. Hal ini disebabkan tenaga kerja yang masa kerjanya lebih lama maka akan lebih lama pula mengoperasikan mesin.

Masa kerja dapat berpengaruh positif ataupun negatif. Adapun yang mempengaruhi hal positif adalah seorang tenaga kerja akan semakin terampil dalam melakukan pekerjaannya, sedangkan yang berpengaruh negatif bagi seorang tenaga kerja adalah semakin lama melakukan pekerjaan rutin mengakibatkan pekerja melakukan cara-cara yang praktis tanpa mematuhi instruksi kerja yang disediakan oleh perusahaan.

#### Pengetahuan

Pengetahuan atau kognitif merupakan domain yang sangat penting untuk terbentuknya suatu tindakan seseorang (*overt behaviour*). Sebelum seseorang mengadopsi perilaku baru harus tahu terlebih dahulu apa arti atau manfaat perilaku tersebut bagi dirinya ataupun keluarganya.<sup>8)</sup> Hasil penelitian dan pengalaman ternyata perilaku yang didasari oleh pengetahuan akan lebih langgeng daripada perilaku yang tidak didasari oleh pengetahuan.<sup>14)</sup> Menurut Tulus, pengetahuan dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu faktor sosial ekonomi, pendidikan, lingkungan, budaya atau kultur dan sumber informasi.<sup>10)</sup> Pengetahuan termasuk salah satu faktor yang berperan dalam proses persepsi.<sup>15)</sup>

Pengetahuan tenaga kerja tentang instruksi kerja menjadi faktor yang penting dalam memperkecil risiko kecelakaan kerja. Pengetahuan responden tidak hanya dari pendidikan formal tetapi informasi tentang keselamatan dan kesehatan kerja dapat diperoleh melalui pengarahan dari departemen OHS (*Occupational Health and Safety*), atasan (manajer), supervisor lapangan (*leader*), teman kerja dan dari griya pelatihan yang dimiliki perusahaan.<sup>16)</sup>



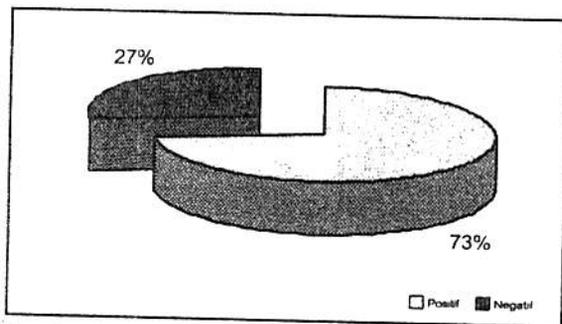
Gambar 1. Diagram Kategori Pengetahuan Operator Mesin Winding

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar operator mesin *winding* unit *spinning* VI (57%) memiliki pengetahuan yang baik. Persentase operator mesin *winding* unit *spinning* VI yang pengetahuannya kurang sebesar 43%. Pengetahuan operator mesin *winding* unit *spinning* VI yang baik diharapkan akan lebih memperhatikan aspek keselamatan dalam bekerja. Operator mesin *winding* unit *spinning* VI yang berpengetahuan baik maka akan mengetahui risiko kecelakaan kerja yang mungkin terjadi apabila melaksanakan proses kerja tidak sesuai dengan instruksi kerja. Oleh karena itu, operator mesin *winding* unit *spinning* VI akan bertindak dan berperilaku patuh terhadap instruksi kerja agar dalam bekerja responden merasa aman dan nyaman.

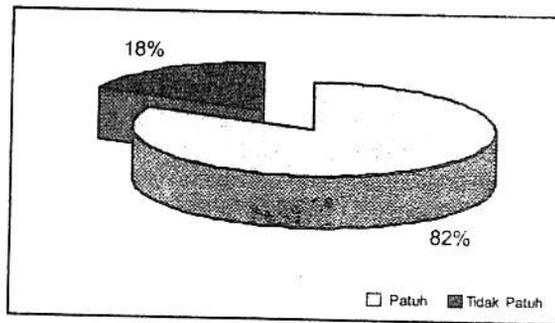
Sikap merupakan reaksi atau respon seseorang yang masih tertutup terhadap stimulus atau objek. Sikap merupakan organisasi pendapat, keyakinan seseorang mengenai suatu objek atau situasi yang relatif ajeg, yang disertai adanya perasaan tertentu dan memberikan dasar kepada orang tersebut untuk berperilaku dalam cara yang dipilihnya. Manifestasi sikap tidak dapat langsung dilihat, tetapi hanya dapat ditafsirkan terlebih dahulu dari perilaku yang tertentu. Sikap secara nyata menunjukkan konotasi adanya kesesuaian reaksi terhadap stimulus tertentu. Dalam kehidupan sehari-hari merupakan reaksi yang bersifat emosional terhadap stimulus sosial.<sup>14)</sup>

Newcomb menyatakan bahwa sikap merupakan kesiapan atau kesediaan untuk bertindak dan bukan merupakan pelaksanaan motif tertentu. Sikap belum merupakan tindakan atau aktivitas, akan tetapi adalah predisposisi tindakan atau perilaku.<sup>15)</sup> Suatu sikap dapat terbentuk pada individu karena adanya keyakinan akan akibat suatu perilaku. Sikap yang terbentuk ini dapat bersifat positif ataupun negatif tergantung dari besarnya pengetahuan. Jadi semakin tinggi tingkat pengetahuan seseorang akan mempengaruhi terbentuknya sikap.<sup>8)</sup>

## Hubungan Antara Karakteristik ... (Herlinda L., Bina L., Ekawati)



Gambar 2. Diagram Kategori Sikap Operator Mesin Winding



Gambar 3. Diagram Kategori Kepatuhan Operator Mesin Winding

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar operator mesin *winding* unit *spinning* VI (73%) mempunyai sikap yang positif. Sedangkan operator mesin *winding* unit *spinning* VI yang mempunyai sikap negatif sebanyak 12 orang (27%). Sikap tenaga kerja tergantung dari tingkat pengetahuannya. Seperti yang telah dijabarkan di atas bahwa pengetahuan tenaga kerja sebagian besar termasuk dalam kategori baik, sehingga hal tersebut yang menyebabkan sebagian besar sikap tenaga kerja terhadap instruksi kerja termasuk dalam kategori positif.

Sikap operator mesin *winding* unit *spinning* VI yang baik diharapkan akan mempunyai perilaku yang baik pula, dalam hal ini perilaku patuh terhadap instruksi kerja. Berdasarkan ilmu pendidikan dan perilaku kesehatan, orang yang mempunyai sikap positif terhadap sesuatu maka akan cenderung bertindak dan berperilaku positif pula.

Perilaku adalah reaksi psikis atau kejiwaan (berpendapat, bersikap dan sebagainya) pada seseorang terhadap lingkungannya atau sebagainya, suatu reaksi respon dari suatu organisme terhadap lingkungannya. Pada dasarnya perilaku dapat diamati melalui sikap dan tindakan, tetapi dapat juga bersifat potensial yaitu dalam bentuk pengetahuan, motivasi dan persepsi.<sup>8)</sup> Perilaku juga dapat didefinisikan sebagai apa yang dikerjakan oleh organisme, baik yang diamati secara langsung ataupun secara tidak langsung. Secara lebih operasional, perilaku dapat diartikan sebagai suatu respon organisme atau seseorang terhadap rangsangan (stimulus) dari luar subjek tersebut. Apabila penerimaan perilaku baru didasari oleh pengetahuan, kesadaran dan sikap yang positif, maka perilaku tersebut akan bersifat langgeng (*long lasting*). Sebaliknya apabila perilaku itu tidak didasari oleh pengetahuan dan kesadaran akan tidak berlangsung lama.<sup>14)</sup>

Berdasarkan hasil observasi selama 5 hari menunjukkan bahwa sebagian besar operator mesin *winding* unit *spinning* VI (82%) patuh terhadap instruksi kerja dalam mengoperasikan mesin *winding*. Operator mesin *winding* unit *spinning* VI yang tidak patuh terhadap instruksi kerja sebanyak 8 orang (18%). Kepatuhan operator mesin *winding* unit *spinning* VI terhadap instruksi kerja dalam mengoperasikan mesin *winding* diharapkan akan memperkecil risiko terjadinya kecelakaan kerja dan proses produksi dapat berjalan dengan lancar.

### Hubungan antara Umur dengan Kepatuhan terhadap Instruksi Kerja

Tenaga kerja muda umumnya mempunyai fisik yang lebih kuat, dinamis, dan kreatif. Namun, lebih cepat bosan, kurang bertanggung jawab dan cenderung absensi. Tenaga kerja yang umumnya lebih tua biasanya bekerja lebih ulet, tanggung jawabnya besar, serta absensinya rendah.<sup>17)</sup>

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan bahwa kategori umur dewasa awal sebanyak 27 operator mesin (75%) patuh terhadap instruksi kerja, sebanyak 8 operator mesin (100%) tidak patuh terhadap instruksi kerja. Kategori umur pertengahan dewasa (35-45 tahun) seluruh operator yang berjumlah 9 orang (25%) patuh terhadap instruksi kerja. Persentase tertinggi ketidakpatuhan operator mesin pada kategori umur dewasa awal (23-34 tahun). Uji statistik menunjukkan bahwa  $p\text{-value} (0,113) > \alpha (0,05)$  sehingga tidak ada hubungan antara umur operator mesin dengan perilaku kepatuhan terhadap instruksi kerja.

Persentase ketidakpatuhan pada kategori usia dewasa awal lebih tinggi daripada persentase ketidakpatuhan pada kategori pertengahan dewasa sesuai dengan Teori Perkembangan Moral Kohlberg tingkat dua mengenai penalaran konvensional. Pada tahap awal masa dewasa, kepatuhan didasarkan atas standar-standar internal yang ada dalam dirinya, sesuatu yang dianggap sebagai kebenaran. Pada usia dewasa awal tidak menaati standar-standar eksternal, dalam hal ini berupa peraturan untuk melaksanakan

proses kerja sesuai dengan instruksi kerja. Persentase ketidakpatuhan pada kategori usia pertengahan dewasa lebih rendah daripada persentase ketidakpatuhan pada usia dewasa awal karena tenaga kerja yang umumnya lebih tua cenderung ulet dan mempunyai tanggung jawab yang besar sehingga rasa tanggung jawabnya ini terwujud dalam bentuk perilaku patuh terhadap instruksi kerja. Teori perkembangan moral Kohlberg tingkat tiga tentang penalaran pascakonvensional menyebutkan bahwa tahap usia pertengahan dewasa, seseorang telah mengembangkan suatu standar moral yang didasarkan pada hak-hak manusia yang universal, termasuk hak orang lain mendapatkan keselamatan dalam bekerja.<sup>1)</sup>

#### Hubungan antara Masa Kerja dengan Kepatuhan terhadap Instruksi Kerja

Faktor yang mempengaruhi kemampuan seseorang antara lain adalah pengalaman dari masa kerja yang lebih lama maka pengalaman dalam praktik akan lebih banyak dan lebih baik. Semakin lama masa kerja seseorang kemungkinan semakin mudah menerapkan atau mempraktikkan tugas-tugasnya, karena pekerjaan tersebut sudah mempunyai pengalaman yang lama bekerja di bidangnya tersebut.<sup>8)</sup>

Masa kerja akan memberi pengaruh positif pada kinerja apabila dengan semakin lamanya masa kerja personal semakin berpengalaman dan terampil dalam melaksanakan tugasnya. Sebaliknya akan memberikan pengaruh negatif apabila dengan semakin lamanya masa kerja akan timbul perasaan terbiasa dengan keadaan dan menyepelkan pekerjaan.<sup>10)</sup>

Berdasarkan hasil penelitian, persentase ketidakpatuhan tertinggi pada operator yang memiliki masa kerja baru sebesar 75%, sedangkan persentase ketidakpatuhan operator yang memiliki masa kerja lama sebesar 25%. Persentase kepatuhan pada operator yang masa kerjanya lama sebesar 47,2 % dan persentase kepatuhan operator yang masa kerjanya baru sebesar 52,8%. Uji statistik menunjukkan bahwa tidak ada hubungan antara masa kerja dengan kepatuhan terhadap instruksi kerja karena  $p\text{-value} (0,251) > \alpha (0,05)$ .

Menurut Tulus MA, dalam bukunya yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia menyebutkan bahwa semakin lama masa kerja seseorang, mempunyai dampak positif yaitu semakin terampil dalam mengoperasikan mesin dan hafal terhadap instruksi kerja sehingga tidak ada kesulitan dalam menerapkan instruksi kerja dalam setiap aktivitas pekerjaannya. Sebaliknya dengan operator mesin yang masa kerjanya belum lama, kesulitan dialami karena belum terampil dalam mengoperasikan mesin. Salah satu penyebabnya adalah operator mesin belum hafal instruksi kerja. Hal ini menjadi salah satu penyebab bias penelitian karena ketidakpatuhan

operator mesin terhadap instruksi kerja bukan disebabkan oleh masa kerjanya, akan tetapi disebabkan oleh instruksi kerja yang tidak tertempel pada mesin. Apabila intruksi kerja untuk mengoperasikan mesin *winding* tertempel pada mesin, maka operator mesin yang belum hafal instruksi kerja dapat mengikuti petunjuk yang ada di instruksi kerja.

#### Hubungan antara Pendidikan dengan Kepatuhan terhadap Instruksi Kerja

Tingkat pendidikan adalah suatu proses jangka panjang yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir, yang mana tenaga kerja manajerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan-tujuan umum. Demikian pula Hariandja menyatakan bahwa tingkat pendidikan seorang tenaga kerja dapat meningkatkan daya saing perusahaan dan memperbaiki produktivitas perusahaan.

Tingkat keterampilan dan pendidikan seseorang mempengaruhi cara berpikir dalam menghadapi pekerjaan dan menerima latihan kerja baik praktik maupun teori termasuk juga cara pencegahan kecelakaan.<sup>18)</sup>

Berdasarkan pengolahan data diketahui bahwa operator mesin yang berpendidikan kejuruan dan patuh terhadap instruksi kerja sebesar 22,2%, sedangkan operator mesin yang tidak patuh sebesar 12,5%. Operator mesin yang berpendidikan non kejuruan dan patuh terhadap instruksi kerja sebesar 77,8%, operator mesin yang tidak patuh sebesar 87,5%.  $p\text{-value} (0,537) > \alpha (0,05)$  sehingga tidak ada hubungan antara pendidikan dengan kepatuhan terhadap instruksi kerja.

Operator mesin yang berpendidikan non kejuruan menunjukkan persentase yang tinggi untuk ketidakpatuhan disebabkan oleh ilmu yang diperoleh pada saat berada di bangku sekolah tidak secara spesifik diterapkan pada pekerjaannya saat ini yaitu mengoperasikan mesin *winding*. Jika operator mesin pada saat mengenyam pendidikan mempelajari tekstil atau mesin pada sekolah kejuruan sehingga operator paham akan mesin tekstil dan apa yang harus dilakukan ketika bekerja dengan mesin agar aspek keselamatan dalam proses kerjanya terjaga. Hal ini disebutkan dalam Teori Psikologi Kognitif mengenai pendidikan. Pendidikan akan bernilai transfer positif jika ilmu yang diperoleh selama mengenyam pendidikan diterapkan dalam melakukan pekerjaan, sedangkan akan bernilai transfer negatif jika ilmu yang didapatkan tidak diterapkan secara spesifik dalam melakukan aktivitas pekerjaannya.

#### Hubungan antara Pengetahuan dengan Kepatuhan terhadap Instruksi Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa 21 operator mesin (58,3%) mempunyai pengetahuan yang baik dan patuh terhadap instruksi kerja. Operator

mesin yang mempunyai pengetahuan baik tetapi tidak patuh terhadap instruksi kerja sebesar 50%. Operator mesin yang memiliki pengetahuan kurang tetapi patuh terhadap instruksi kerja ada 15 operator (41,7%). Operator mesin yang berpengetahuan kurang dan tidak patuh terhadap instruksi kerja sebesar 50%. Dari 25 operator mesin yang berpengetahuan baik, persentase operator yang patuh terhadap instruksi kerja lebih tinggi (58,3%) dibandingkan dengan persentase operator mesin yang tidak patuh (50%). Sedangkan operator mesin yang berpengetahuan kurang, persentase yang tidak patuh lebih tinggi (50%) dibandingkan dengan persentase yang patuh (41,7%). Berdasarkan uji *Chi-Square* diperoleh  $p$ value (0,667)  $> \alpha$  (0,05) sehingga tidak ada hubungan antara pengetahuan dengan kepatuhan terhadap instruksi kerja.

Peningkatan pengetahuan tidak selalu menyebabkan perubahan perilaku. Pengetahuan tertentu, dalam hal ini pengetahuan mengenai instruksi kerja dalam mengoperasikan mesin *winding* penting sebelum melakukan pekerjaan (mengoperasikan mesin *winding*), tetapi kepatuhan terhadap instruksi kerja tidak akan terjadi kecuali apabila tenaga kerja mendapat motivasi yang kuat untuk bertindak atas dasar pengetahuan yang dimilikinya.<sup>16)</sup>

Merujuk pada teori yang telah disebutkan di atas bahwa kepatuhan terhadap instruksi kerja dapat terwujud karena adanya motivasi yang kuat. Berdasarkan wawancara terhadap operator mesin, motivasi kuat yang mendasari kepatuhan melaksanakan proses kerja sesuai dengan instruksi kerja adalah adanya hukuman (*punishment*) berupa surat peringatan (SP) yang diberikan kepada setiap operator yang melanggar ketentuan, dalam hal ini melaksanakan prosedur kerja tidak sesuai dengan instruksi kerja. Operator mesin yang tidak patuh terhadap instruksi kerja selama tiga kali (mendapatkan surat peringatan sebanyak tiga kali), maka sanksinya adalah PHK (Pemutusan Hubungan Kerja). Hal inilah yang memotivasi tenaga kerja sehingga sebagian besar tenaga kerja patuh terhadap instruksi kerja.

Pengetahuan tidak dapat menghasilkan perubahan dalam semua hal. Perspektif yang tepat untuk diambil adalah perspektif pertengahan, yakni pengetahuan merupakan faktor penting namun tidak memadai dalam perubahan perilaku kesehatan, dalam hal ini perilaku kepatuhan terhadap instruksi kerja.<sup>16)</sup> Bias dalam variabel pengetahuan ini karena pengetahuan bukan faktor utama dalam kepatuhan, akan tetapi masih ada faktor lain yang mempengaruhi, sebagai contoh faktor dorongan (motivasi) untuk mematuhi aturan yang berlaku. Selain itu, pengetahuan operator mesin sebagian besar sudah baik.

### Hubungan antara Sikap dengan Kepatuhan terhadap Instruksi Kerja

Mucchielli menguraikan sikap sebagai suatu kecenderungan jiwa atau perasaan yang relatif tetap terhadap kategori tertentu dari objek, orang atau situasi. Kirscht menyebutkan bahwa sikap menggambarkan suatu kumpulan keyakinan yang selalu mencakup aspek evaluatif sehingga sikap selalu dapat diukur dalam bentuk baik dan buruk atau positif dan negatif. Sikap juga didefinisikan sebagai perasaan yang lebih tetap yang ditujukan terhadap suatu objek baik itu seseorang, suatu tindakan atau gagasan dan melekat ke dalam struktur sikap itu adalah evaluasi dalam dimensi baik-buruk.<sup>16)</sup>

Berdasarkan hasil pengolahan data didapatkan operator yang bersikap positif dan patuh terhadap instruksi kerja memiliki persentase sebesar 84,4%, persentase operator mesin yang tidak patuh sebesar 15,6%. Persentase operator yang bersikap negatif dan patuh sebesar 75%, sedangkan persentase yang tidak patuh sebesar 25%.  $p$ value (0,473)  $> 0,05$  sehingga  $H_0$  diterima. Hal ini menunjukkan tidak ada hubungan antara sikap dengan kepatuhan. Hasil pengolahan data statistik tersebut menunjukkan bahwa tidak ada hubungan antara sikap dengan kepatuhan karena antara operator yang bersikap positif dan operator yang bersikap negatif persentasenya lebih tinggi pada kepatuhan. Hal ini menunjukkan tidak ada pengaruh antara operator mesin yang bersikap positif maupun negatif karena keduanya mempunyai persentase kepatuhan yang lebih tinggi daripada persentase operator yang tidak patuh terhadap instruksi kerja.

Hubungan antara sikap dengan perilaku tidak sepenuhnya bernilai positif. Artinya sikap yang positif tidak selalu disertai dengan perilaku yang mendukung (kepatuhan). Sikap merupakan faktor predisposisi (yang ada dalam setiap individu) yang mengawali terjadinya perilaku, walaupun belum tentu perilaku yang dihasilkan bernilai positif (patuh).<sup>16)</sup>

Postulat konsistensi tergantung *consistency contingent* menyatakan bahwa hubungan antara sikap dan perilaku sangat ditentukan oleh faktor-faktor situasional tertentu. Norma-norma, peranan, keanggotaan kelompok, kebudayaan dan sebagainya, merupakan kondisi ketergantungan yang dapat mengubah hubungan antara sikap dan perilaku. Demikian pula pada sikap operator mesin *winding* yang negatif, dapat terjadi tingkat kepatuhan terhadap instruksi kerja yang tinggi disebabkan oleh beberapa hal, yaitu peraturan yang berlaku, jika operator tidak mematuhi instruksi kerja maka akan mendapat sanksi (PHK) dan denda sejumlah uang, peranan *leader* di lapangan sebagai pengawas operator mesin dalam melakukan proses produksi. Sikap yang bernilai positif bisa didapatkan melalui pelatihan dan

pembelajaran dari griya pelatihan yang ada di perusahaan sebelum praktik kerja di unit produksi.

## SIMPULAN

1. Sebagian besar operator mesin *winding* unit *spinning* VI (80%) termasuk dalam kategori umur dewasa awal (35-45 tahun), berpendidikan non kejuruan (80%) dan merupakan operator dengan masa kerja baru (57%).
2. Pengetahuan tentang instruksi kerja yang baik dimiliki oleh sebagian besar operator mesin *winding* unit *spinning* VI (57%), begitu pula dengan sikap positif terhadap instruksi kerja sebesar (73%).
3. Sebanyak 36 operator mesin *winding* unit *spinning* VI (82%) patuh terhadap instruksi kerja.
4. Tidak ada hubungan antara umur operator mesin *winding* unit *spinning* VI dengan kepatuhan terhadap instruksi kerja ( $p\text{-value} = 0,113$ ).
5. Masa kerja operator mesin *winding* unit *spinning* VI tidak berhubungan dengan kepatuhan terhadap instruksi kerja ( $p\text{-value} = 0,251$ ).
6. Tidak ada hubungan antara pendidikan operator mesin *winding* unit *spinning* VI dengan kepatuhan terhadap instruksi kerja ( $p\text{-value} = 0,537$ ).
7. Tidak ada hubungan antara pengetahuan dengan kepatuhan terhadap instruksi kerja ( $p\text{-value} = 0,667$ ).
8. Sikap operator mesin *winding* unit *spinning* VI dengan kepatuhan terhadap instruksi kerja tidak berhubungan karena berdasarkan hasil pengolahan data didapatkan  $p\text{-value} = 0,473$ .

## SARAN

1. Bagi Responden  
Melaksanakan proses kerja sesuai dengan instruksi kerja demi keselamatan saat bekerja. Instruksi kerja yang seringkali tidak dipatuhi adalah mengambil benang yang terjatuh di bawah mesin, operator diharapkan mengambil setiap ada benang yang terjatuh di bawah mesin.
2. Bagi Perusahaan  
Perlu diadakan *safety talk* setiap sebelum melakukan pekerjaan. Masalah keselamatan harus dijelaskan kepada tenaga kerja sebelum mereka melakukan pekerjaan dan bimbingan pada hari-hari permulaan bekerja. Terutama bagi tenaga kerja baru yang kurang berpengalaman sehingga sering mendapat kecelakaan. *Safety talk* dapat mengingatkan kembali tenaga kerja, khususnya tenaga kerja baru tentang instruksi kerja yang harus dilakukan selama melakukan pekerjaan.

## DAFTAR PUSTAKA

1. Syakira, Ghana. *Konsep Kepatuhan*. Diakses tanggal 18 Juni 2010. Diunduh dari : <http://psikologi.com>
2. Artadi, Fajar. *Mengenal Instruksi Kerja*. Diakses tanggal 9 Oktober 2009. Diunduh dari : <http://jantooktavia.wordpress.com>
3. Hadi Suprpto. *Kecelakaan Kerja Capai 54.398 Kasus*. Diakses tanggal 17 Maret 2010. Diunduh dari : <http://www.seputarforex.com>
4. Astri Yuliani. *Bagaimana Behaviour Safety Mengurangi Angka Kecelakaan Kerja. 1 September 2009*. Diakses tanggal 10 Oktober 2009. Diunduh dari : <http://inparametric.com>.
5. Tarwaka. *Keselamatan dan Kesehatan Kerja Manajemen dan Implementasi di Tempat Kerja*. Surakarta : Harapan Press , 2008.
6. Arief, Rachman. *Standar Operasi Prosedur*. Diakses tanggal : 29 Maret 2009. Diunduh dari : <http://safety4abipraya.wordpress.com>.
7. Andi. *Semua Perusahaan Membutuhkan Instruksi Kerja*. Diakses tanggal 5 Maret 2010. Diunduh dari : <http://bataviase.co.id/>
8. Notoatmodjo, Soekidjo. *Pendidikan dan Ilmu Perilaku Kesehatan*. Yogyakarta : Andi Offset , 2003.
9. Azwar Saifudin. *Sikap Manusia Teori dan Pengukurannya*. Yogyakarta : Liberty ;1988.
10. Tulus MA. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Balai Pustaka ; 1992.
11. Hurlock B Elizabeth. *Psikologi Perkembangan Suatu Pendekatan Sepanjang Rentang Kehidupan*. Edisi Kelima. Jakarta : Erlangga ; 1997.
12. Green Lawrence. *Health Education Planning A Diagnosis And Approach*. California : Masfiela Publishing Co ,1991.
13. Suma'mur. *Keselamatan Kerja dan Pencegahan Kecelakaan*. Jakarta : PT Toko Gunung Agung;1996.
14. Notoatmodjo, Soekidjo. *Ilmu Kesehatan Masyarakat. : Prinsip-Prinsip Dasar*. Jakarta : Rineka Cipta ; 1997.
15. Walgito, Bimo. *Psikologi Sosial : Suatu Pengantar*. Yogyakarta : Andi Offset ; 2002.
16. Green, LW, Marshal W. Kreuter, Sigrid G. Deeds, Kay B. Patridge. *Perencanaan Pendidikan Kesehatan, Sebuah Pendekatan Diagnostik*. Jakarta : Departemen Pendidikan dan Kebudayaan RI ; 1980.
17. Hasibuan Malayu SP. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara ; 2002.