

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Perusahaan didirikan untuk memproduksi suatu produk. Perusahaan membutuhkan karyawan untuk mencapai tujuan yang telah dibentuk oleh perusahaan, agar perusahaan tersebut dapat memiliki kualitas dalam mengembangkan produknya. Salah satunya yaitu pada perusahaan PT. BOKORMAS Mojokerto yang merupakan suatu perusahaan yang memproduksi rokok kretek. Agar tujuan yang dibentuk oleh perusahaan dapat tercapai maka karyawan harus bekerja secara maksimal. Pada awal bekerja karyawan akan mendapatkan jaminan kesehatan dan keselamatan saat dilakukannya tanda tangan kontrak. Saat bekerja terkadang karyawan masih mengalami kecelakaan dalam bekerja. Kecelakaan kerja ini dapat terjadi oleh berbagai faktor seperti kelalaian pekerja untuk memakai alat pengaman, mesin yang ada di perusahaan rusak, dan masih banyak lagi.

Kecelakaan kerja yang terjadi di Indonesia saat ini masih tinggi. Hingga akhir tahun 2015 angka kecelakaan kerja sebanyak 105.182 kasus. Kecelakaan kerja yang hingga mengakibatkan kematian ini tercatat sebanyak 2.375 kasus

dari total jumlah kecelakaan kerja. Bahkan setiap tahun kecelakaan kerja mengalami peningkatan hingga 5%. Sedangkan kecelakaan kerja berat mengalami peningkatan hingga 5%-10% (“BPJS Ketenagakerjaan,” 2016). Detikfinance menyatakan pada tahun 2017 saja kecelakaan kerja di Indonesia juga mengalami peningkatan sekitar 20% dibandingkan tahun 2016. Kecelakaan kerja di tahun 2017 ini sebanyak 123.000 kasus (Saut, 2018). Kecelakaan kerja yang terjadi di Jawa Timur juga masih mencapai angka yang tinggi. Pada tahun 2017 terjadi sebanyak 14.552 kecelakaan kerja yang terjadi di area perusahaan. Kecelakaan kerja yang terjadi di luar perusahaan mencapai angka 1.755 kasus. Karyawan yang mengalami kecelakaan di area perusahaan yang sampai meninggal dunia mencapai 101 karyawan, cacat sebanyak 768 karyawan, karyawan yang melakukan pengobatan mencapai angka 3.329 karyawan, dan karyawan yang sembuh dari kecelakaan kerja ini berjumlah 10.354 karyawan. Sedangkan kasus kecelakaan kerja di luar perusahaan mengakibatkan 48 karyawan meninggal dunia, karyawan yang cacat berjumlah 87 karyawan, dan karyawan yang mendapatkan pengobatan sebanyak 648 karyawan. Selain kecelakaan kerja yang terjadi didalam perusahaan dan diluar perusahaan, kecelakaan kerja juga dapat terjadi saat karyawan akan berangkat kerja atau pada saat kerja. Kecelakaan lalu lintas yang melibatkan karyawan ini

berjumlah 5.324 kasus. Kejadian tersebut menyebabkan 181 karyawan meninggal dunia, karyawan yang cacat berjumlah 194 karyawan, 2.497 karyawan menjalani pengobatan dan 2.452 karyawan yang sudah sembuh (Jajeli, 2018). Tri, 2014 (dalam Huda, dkk, 2016) menyatakan International Labor Organization (ILO) memiliki data bahwa di Indonesia rata-rata pertahun terdapat 99.000 kasus kecelakaan kerja. Jumlah tersebut 70 persennya mengakibatkan kematian dan cacat.

Kecelakaan kerja ini juga terjadi di perusahaan PT. BOKORMAS Mojokerto yang bergerak di bidang produksi rokok kretek. Seperti yang ditunjukkan oleh tabel berikut :

Tabel 1.1  
Data Kecelakaan Kerja PT. BOKORMAS  
Mojokerto

2014	2015	2016	2017
3	3	3	2

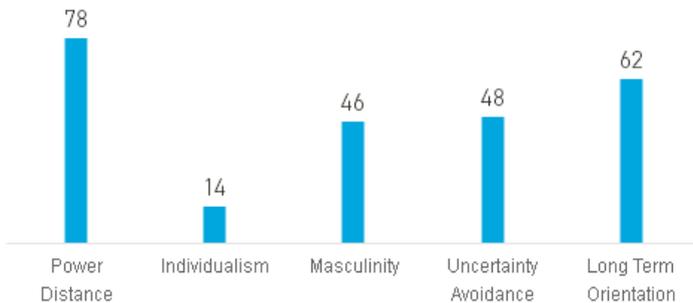
Sumber: data dari PT.Bokormas Mojokerto

Data kecelakaan kerja tersebut terjadi setiap tahunnya. Kecelakaan kerja yang dialami oleh PT. BOKORMAS Mojokerto itu masih tergolong tinggi hal ini dikarenakan sudah adanya ISO yang dimiliki oleh perusahaan. Kecelakaan kerja yang dialami oleh karyawan tersebut sampai mengakibatkan karyawan menjadi cacat.

Kecelakaan kerja yang terjadi di PT. BOKORMAS Mojokerto ini dialami oleh karyawan bagian produksi. Hal ini dikarenakan karyawan yang bekerja di bagian produksi berhubungan dengan mesin yang terdapat benda tajam. Kecelakaan kerja yang terjadi di perusahaan tidak hanya dikarenakan faktor kesalahan dari perusahaan atau teknologi yang digunakan oleh perusahaan. Kecelakaan kerja ini juga dapat dipengaruhi oleh karyawannya sendiri yang memiliki perilaku kurang peduli pada keselamatannya. Ginting (dalam Huda, dkk, 2016) menyatakan bahwa 73 persen yang terjadi pada kecelakaan kerja ini disebabkan oleh faktor perilaku kerja yang tidak selamat.

Perilaku yang ada pada karyawan ini dapat dipengaruhi oleh budaya yang ada. Terutama budaya nasional yang ada di Indonesia. Budaya nasional ini menggunakan dimensi budaya dari Hofstede. Budaya dimensi Hofstede memiliki 5 dimensi yang terdiri dari *power distance*, *individualism versus collectivism*, *masculinity versus femininity*, *uncertainty avoidance*, dan *long term orientation versus short term orientation*.

Dimensi budaya Hofstede yang ada di negara lain memiliki perbedaan. Seperti halnya di Indonesia memiliki dimensi budaya Hofstede yang berbeda dengan negara tetangga atau negara lainnya. Lima dimensi budaya Hofstede yang ada di Indonesia sebagai berikut :



Grafik 1.1. Dimensi Budaya Hofstede

Sumber : Hofstede Insights (2017)

Dimensi pertama budaya Hofstede yang ada di Indonesia ini yaitu dimensi *power distance*. Dimensi *power distance* ini didefinisikan sebagai sejauh mana anggota institusi dan organisasi yang kurang kuat disuatu negara tersebut mengharapkan dan menerima bahwa kekuasaan tersebut didistribusikan secara tidak adil. *Power distance* yang ada di Indonesia ini menunjukkan nilai tertinggi sebanyak 78 dibandingkan dengan dimensi budaya Hofstede lainnya yang berarti bahwa karakter dari *power distance* adalah ciri khas gaya Indonesia bergantung pada hak yang tidak setara antara pemegang kekuasaan dan yang bukan pemegang kekuasaan, seorang pemimpin merupakan pemberi perintah. Kekuasaan dipusatkan pada manajer yang mengandalkan ketaatan dari anggota tim mereka. *High Power Distance* memiliki arti bahwa karyawan yang ada di

Indonesia diharapkan dapat diarahkan secara jelas oleh atasan atau manajer. Hal ini dapat terjadi karena budaya yang sudah lama ada di Indonesia yang terjadi. Seperti, antara guru dan siswa yang dimana guru selalu mengajarkan dan memberikan perintah untuk siswa apa saja yang harus dilakukan dan kapan hal itu harus dilakukan oleh siswa.

Dimensi *collectivism versus individualism* merupakan dimensi perbedaan antara karyawan yang *individualism* dan karyawan yang *collectivism*. Karyawan yang *individualism* adalah karyawan yang lebih menjaga dirinya sendiri dan tidak suka berkelompok. Sedangkan karyawan *collectivism* lebih suka tergabung dalam kelompok. Data yang terdapat pada Grafik 1.1 pada *collectivism versus individualism* tersebut, *individualism* yang ada di Indonesia memiliki angka rendah yang bernilai 14. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang ada di Indonesia merupakan karyawan *collectivism*, maka karyawan di Indonesia lebih suka berkelompok, dan apabila ada seseorang yang memiliki jiwa individu maka diharapkan dapat menyesuaikan diri dengan kelompok-kelompok yang ada di sekitarnya.

Dimensi budaya Hofstede yang ketiga yaitu *masculine versus feminism*. *Masculine* merupakan suatu dimensi yang dapat memotivasi orang agar menjadi yang terbaik. Dimensi *masculine* yang memiliki nilai tinggi

ditunjukkan oleh karyawan yang terdorong akan adanya pencapaian dan keberhasilannya di tempat kerja. Dimensi *feminism* yang memiliki nilai rendah ditunjukkan dengan adanya karyawan yang lebih senang membantu karyawan lainnya. Dimensi budaya *feminism* ditunjukkan dengan adanya kualitas hidup sebagai tanda keberhasilan. Budaya dimensi *feminism* hanya berfokus pada kesejahteraan dan status tidak terlalu penting. Nilai dimensi *masculine* yang diperoleh Indonesia yaitu 46. Hal ini berarti Indonesia memiliki nilai rendah pada dimensi *masculine*. Di Indonesia status dan simbol kesuksesan terlihat penting namun tidak selalu tentang materi. Masyarakat di Indonesia hanya mementingkan posisi yang dimilikinya hal itu dikarenakan menurut persepsi yang sudah ada sejak dulu bahwa penampilan luar juga penting untuk diperhatikan. Dengan penampilan tersebut maka dapat menciptakan status yang dimilikinya.

*Uncertainty Avoidance* merupakan dimensi budaya Hofstede yang berkaitan dengan cara karyawan dalam menghadapi fakta tentang masa depan yang tidak diketahui. Nilai dimensi budaya Hofstede untuk Indonesia yaitu 48, hal ini menunjukkan dimensi *uncertainty avoidance* memiliki preferensi yang rendah untuk menghindari ketidakpastian. Hal tersebut dibuktikan apabila seseorang tersebut marah dengan orang lain maka orang tersebut tidak menunjukkan

kemarahannya. Orang tersebut akan tetap tersenyum dan bersikap sopan. Dalam dimensi *uncertainty avoidance* ini juga berlaku di tempat kerja dengan cara mempertahankan harmoni dan melakukan sebuah perantara untuk menghilangkan ketidakpastian yang terkait dengan konfrontasi. Dimana hal itu dilakukan oleh karyawan dengan cara menjaga atasannya tetap bahagia dengan alasan nanti akan diberi imbalan.

Dimensi budaya Hofstede yang selanjutnya yaitu *long term orientation versus short term orientation*. Nilai yang diperoleh Indonesia yaitu sebanyak 62. Dengan melihat nilai yang diperoleh tinggi maka dimensi budaya Hofstede yang ada di Indonesia yaitu *long term orientation*. Dengan hal ini Indonesia berarti memiliki budaya yang pragmatis. Budaya pragmatis ini merupakan budaya dimana masyarakatnya percaya bahwa kebenaran sangat bergantung pada situasi, konteks dan waktu. Budaya ini dapat dilihat di perusahaan dengan cara melihat karyawan baru yang dapat menyesuaikan tradisi yang ada di perusahaan dengan mudah terhadap kondisi yang berubah, kecenderungan yang kuat untuk menyelamatkan dan menginventasikan, menghemat, dan ketekunan dalam mencapai hasil.

Dari data yang diperoleh di hofstede insights, dimensi budaya Hofstede yang ada di Indonesia yaitu *power distance, collectivism, masculinity, uncertainty avoidance,*

dan *long term orientation*. Dimensi budaya Hofstede ini dapat diterapkan di perusahaan. Namun setiap perusahaan tentu memiliki nilai dimensi budaya Hofstede berbeda-beda. Dari budaya-budaya ini dapat dilihat perilaku yang terjadi di karyawan.

Budaya nasional ini juga dapat merujuk pada budaya keselamatan kerja yang ada di perusahaan. Budaya keselamatan kerja dapat terwujud apabila adanya keterlibatan pekerja, insentif, komitmen pimpinan, dan aturan dan prosedur keselamatan dan kesehatan kerja (Dananjaya, dkk, 2013). Dananjaya, dkk (2013) menyatakan nilai dari pengaruh budaya keselamatan kerja sebesar 61,1%, ini berarti budaya keselamatan kerja berpengaruh positif terhadap keterlibatan pekerja yang memiliki nilai 45,1%, insentif sebesar 44,1%, komitmen pemimpin bernilai 43,4% dan aturan dan prosedur keselamatan kerja sebesar 40,9%. Budaya keselamatan kerja yang ada di perusahaan juga dipengaruhi oleh karyawan yang hanya memprioritas kebutuhan pribadinya sendiri hal ini dapat dilihat dari hasil yang memiliki jumlah sebesar 6,94 yang berarti nilai keselamatan kerja diatas skor atau indeks rata-rata, indeks rata-rata yang digunakan yaitu bernilai 5 (Kania, dkk, 2016).

Dengan memperhatikan permasalahan yang ada, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Budaya Nasional terhadap Perilaku

Keselamatan Kerja Karyawan Divisi Produksi di PT.BOKORMAS Mojokerto”.

## 1.2 Rumusan Masalah

Dengan berdasarkan latar belakang tersebut diatas, maka rumusan masalah penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah *power distance* dapat berpengaruh terhadap perilaku keselamatan kerja karyawan divisi produksi di PT.BOKORMAS Mojokerto ?
2. Apakah *masculine* dapat berpengaruh terhadap perilaku keselamatan kerja karyawan divisi produksi di PT.BOKORMAS Mojokerto ?
3. Apakah *collectivism* dapat berpengaruh terhadap perilaku keselamatan kerja karyawan divisi produksi di PT.BOKORMAS Mojokerto ?
4. Apakah *uncertainty avoidance* dapat berpengaruh terhadap perilaku keselamatan kerja karyawan divisi produksi di PT.BOKORMAS Mojokerto ?
5. Apakah *long-term orientation* dapat berpengaruh terhadap perilaku keselamatan kerja karyawan divisi produksi di PT. BOKORMAS Mojokerto ?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan pada rumusan masalah yang ada, maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh *power distance* terhadap perilaku keselamatan kerja karyawan divisi produksi di PT. BOKORMAS Mojokerto
2. Untuk mengetahui pengaruh *masculine* terhadap perilaku keselamatan kerja karyawan divisi produksi di PT. BOKORMAS Mojokerto
3. Untuk mengetahui pengaruh *collectivism* terhadap perilaku keselamatan kerja karyawan divisi produksi di PT. BOKORMAS Mojokerto
4. Untuk mengetahui pengaruh *uncertainty avoidance* terhadap perilaku keselamatan kerja karyawan divisi produksi di PT. BOKORMAS Mojokerto
5. Untuk mengetahui pengaruh *long-term orientation* terhadap perilaku keselamatan kerja karyawan divisi produksi PT. BOKORMAS Mojokerto

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan dan manfaat untuk beberapa pihak, antara lain :

### **1.4.1 Manfaat Akademik**

- a. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan dalam memahami pentingnya budaya yang ada di perusahaan dalam perilaku keselamatan kerja yang terjadi didalam maupun diluar perusahaan.
- b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada pembaca dalam melakukan penelitian selanjutnya.

### **1.4.2 Manfaat Praktis**

Dari hasil penelitian ini dapat memberikan saran kepada pihak manajemen, karyawan maupun siapa saja yang membaca penelitian ini untuk memahami budaya yang ada di perusahaan dan dapat menerapkan budaya tersebut dalam mengambil sikap untuk peduli terhadap keselamatan kerja.

## **1.5 Sistematika Penulisan**

### **BAB 1 PENDAHULUAN**

Pendahuluan ini meliputi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian ini terdapat dua yaitu manfaat akademik dan manfaat praktis, dan sistematika penulisan.

## BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA

Tinjauan pustaka ini terdiri dari penelitian terdahulu, landasan teori, hubungan antar variabel, model penelitian dan hipotesis.

## BAB 3 METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini terdiri dari desain penelitian, indentifikasi penelitian, definisi operasional, pengukuran variabel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, populasi sampel dan teknik penyampelan, analisis data.

## BAB 4 ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Analisis dan pembahasan ini berisi tentang gambaran umum objek penelitian, deskripsi data, hasil analisis data, dan pembahasan yang berisi tentang penjelasan yang logis dan hasil pengujian hipotesis berdasarkan teori, konsep, dan penelitian terdahulu.

## BAB 5 KESIMPULAN, KETERBATASAN, DAN SARAN

Bab 5 (lima) ini berisi kesimpulan yang menjelaskan inti dari penelitian yang digunakan untuk menjawab pertanyaan penelitian, keterbatasan yang berisi tentang hal-hal yang belum dilakukan, dan saran yang berisi tentang saran dari akademis dan saran praktis.