

**PENGARUH DUKUNGAN ORGANISASI DALAM MENINGKATKAN  
PENERIMAAN DIRI PADA KARYAWAN KORBAN KAK (KECELAKAAN  
AKIBAT KERJA) DI TANGERANG**

DOI: <https://doi.org/10.22236/semnas.v1i1.87>

**Citra Fajar Rahmadani\*<sup>1</sup>, Puti Archianti Widiasih<sup>2</sup>**

Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA

[\\*citrafajar123@gmail.com](mailto:citrafajar123@gmail.com)

*Abstract. Occupational health and safety is one of those systems that play an important role for employee welfare. Organizational support is the belief that employees are formed about the extent to which organizations care about their welfare. For employees who work on a manufacturing industry must have a risk of accident rate work, then desperately need the welfare system provided by the company. Not least employees who work in the manufacturing industry and have experienced a working accident so that the physical disability. That can result in the mental psychological decline of the employee. Self-acceptance is the ability to accept all things that exist on yourself both lack and advantage. This research aims to determine the influence of organizational support in increasing the acceptance of employees victims of accidents due to work. Organizational support as a variable is free and self-acceptance as a bound variable. The subject in this study amounted to 107 employees who had experienced a work accident consisting of men and women. The research instruments used were Survey of Perceived Organizational Support (SPOS) of Eisenberger, DKK (1986) and Berger's Self-Acceptance Scale from Berger (1952). Data analysis using regression analysis. The results showed the organization's support contributed to 7.9% acceptance and had a probability value of 0.003 (Sign < 0.01). This indicates that there is a significant influence between the support of the Organization on the acceptance of employees who have experienced accidents due to work.*

*Keywords: organizational support, self-acceptance, workplace accidents*

*Abstrak. Kesehatan dan Keselamatan Kerja menjadi salah satu sistem yang berperan penting untuk kesejahteraan karyawan. Dukungan Organisasi adalah keyakinan bahwa karyawan terbentuk tentang sejauh mana organisasi peduli terhadap kesejahteraan mereka. Bagi karyawan yang bekerja pada sebuah industri manufaktur pasti memiliki risiko tingkat kecelakaan kerja, maka sangat membutuhkan sistem kesejahteraan yang diberikan oleh perusahaan. Tidak sedikit karyawan yang bekerja pada bidang industri manufaktur dan pernah mengalami kecelakaan kerja sehingga mengalami kecacatan fisik. Hal itu dapat mengakibatkan penurunan mental psikologis karyawan tersebut. Penerimaan Diri adalah kemampuan menerima segala hal yang ada pada diri sendiri baik kekurangan*

*maupun kelebihan yang dimiliki. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dukungan organisasi dalam meningkatkan penerimaan diri pada karyawan korban kecelakaan akibat kerja. Dukungan Organisasi sebagai variabel bebas dan Penerimaan Diri sebagai variabel terikat. Subjek dalam penelitian ini berjumlah 107 orang karyawan yang pernah mengalami kecelakaan kerja yang terdiri dari laki-laki dan perempuan. Instrumen penelitian yang digunakan adalah Survey of Perceived Organizational Support (SPOS) dari Eisenberger, dkk (1986) dan Berger's Self-Acceptance Scale dari Berger (1952). Analisa data menggunakan analisa regresi. Hasil penelitian menunjukkan dukungan organisasi berkontribusi terhadap penerimaan diri sebesar 7,9% dan memiliki probability value sebesar 0,003 (Sign<0,01). Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara dukungan organisasi terhadap penerimaan diri pada karyawan yang pernah mengalami kecelakaan akibat kerja*

*Kata kunci : Dukungan Organisasi, Penerimaan Diri, Kecelakaan Kerja*

## **PENDAHULUAN**

Pekerjaan sudah menjadi salah satu faktor utama dalam memenuhi kebutuhan hidup seseorang. Adapun berbagai tujuan dalam bekerja adalah untuk mendapatkan penghasilan, untuk mencari pengalaman, untuk memenuhi kebutuhan sosial, untuk mencari jenjang karir dan hal lain sebagainya.

Setiap pekerjaan pasti memiliki sebuah risiko. Menurut ILO (*Internasional Labour Organization*) (2013), Risiko adalah gabungan dan akibat dari suatu kejadian yang berbahaya dan memiliki peluang untuk terjadinya kejadian tersebut. Sebuah risiko dapat menjadi tinggi atau menjadi rendah tergantung dengan tingkat peluang bahaya yang ada.

Jenis kecelakaan kerja dibagi menjadi tiga berdasarkan akibat yang ditimbulkannya: a) Kecelakaan kerja ringan; merupakan kecelakaan yang hanya membutuhkan pengobatan pada hari itu dan dapat melakukan pekerjaannya kembali atau beristirahat <2 hari, seperti; terpeleset, tergores, terkena pecahan beling, terjatuh dan terkilir. b) Kecelakaan kerja sedang; merupakan jenis kecelakaan yang membutuhkan pengobatan dan memerlukan waktu istirahat selama >2 hari, seperti; terjepit, luka sampai robek, luka bakar. c) Kecelakaan kerja berat; merupakan kecelakaan kerja yang sampai mengalami kegagalan fungsi tubuh dan amputasi, seperti; patah tulang (Suma'mur, 2009).

Menurut data dari BPJS Ketenagakerjaan mencatat bahwa sepanjang tahun 2018 telah terjadi 147.000 kasus kecelakaan kerja di Indonesia. Dengan kata lain terjadi 40.273 kasus kecelakaan kerja setiap harinya. Dan dari jumlah tersebut, terdapat 4.678 (3,18%) kasus kecelakaan kerja yang berakibat pada kecacatan dan ada sebanyak 2.575 (1,75%) kasus kecelakaan kerja yang berakhir dengan kematian (Yusuf, 2019).

Kecelakaan kerja dapat berdampak langsung secara fisik pada pekerja. Suma'mur (1997) menyatakan bahwa bagian tubuh manusia yang dapat terkena dampak dari kecelakaan kerja yang menjadi cedera dan sakit pada kepala, mata, leher, batang tubuh, bahu, punggung, alat gerak atas (lengan tangan, pergelangan tangan, jari-jari tangan), alat gerak bawah (lutut, pergelangan kaki, jari-jari kaki), sistem tubuh dan banyak bagian lainnya.

Selain berdampak secara fisik, kecelakaan akibat kerja juga dapat berdampak secara psikologis. Kecelakaan kerja dapat membuat karyawan yang menjadi korban merasa menjadi trauma atau merasa takut untuk melakukan pekerjaan yang telah membuatnya cedera. Namun, bagi korban yang mengalami kecelakaan kerja dan mengakibatkan kecacatan pada tubuhnya, maka akan membuatnya merasa lebih terpuruk.

Menurut Senra (dalam Setyowati, dkk, 2016) dampak psikologis yang terjadi pada seseorang yang mengalami difabel akibat kecelakaan antara lain, yaitu; depresi, trauma, marah, *shock*, tidak dapat menerima keadaan dan bunuh diri. Hal ini serupa dengan hasil yang didapatkan pada penelitian Setyowati, dkk (2016) dengan adanya reaksi negatif pada responden yang mengalami kecelakaan dengan perubahan kondisi fisik, yaitu sedih dan mudah marah. Selain itu juga, responden mengalami ketidakstabilan emosi dan mengalami depresi akibat traumatis kecelakaan.

Kecacatan yang dialami setelah kecelakaan kerja akan mempengaruhi pertumbuhan, perkembangan akan perilaku dan tekanan emosi dalam sehari-hari pada individu yang menjadi korban kecelakaan akibat kerja. Dengan munculnya masalah-masalah psikologis akibat kecelakaan kerja, maka diperlukan sebuah sikap penerimaan diri. Penerimaan diri adalah sebuah tingkatan akan kesadaran dalam diri individu mengenai karakteristik kepribadian dirinya, akan kemauan untuk hidup dengan keadaan yang sedang dialaminya saat ini (Hurlock, 1974).

Hurlock mengatakan bahwa penerimaan diri merupakan kemampuan dalam menerima segala hal yang ada pada diri sendiri baik kekurangan maupun kelebihan

yang dimiliki. Sehingga apabila terjadi peristiwa yang kurang menyenangkan maka individu tersebut akan mampu berfikir secara logis (dalam Satyaningtyas, 2005).

Ada dua dampak pada penerimaan diri yang di kemukakan oleh Hurlock (dalam Gamayanti, 2016) yang pertama dalam penyesuaian diri memiliki akan keyakinan diri (*self confidence*) dan harga diri (*self esteem*), mampu mengenali lebih dalam akan kelebihan dan kekurangan diri, dan dapat dengan lapang dada menerima kritik dari individu lain. Yang kedua dalam penyesuaian sosial, seseorang memiliki penerimaan diri dengan efektif akan dapat merasa aman untuk menerima individu lain, dapat memberikan perhatian pada individu lain, memiliki minat pada individu lain dengan menaruh rasa empati dan rasa simpati.

Ada beberapa faktor dalam penerimaan diri menurut Hurlock (dalam Gamayanti, 2016) yaitu

1. Pemahaman diri ialah proses untuk seseorang lebih memahami dirinya sendiri. Dalam memahami dirinya sendiri, seseorang dapat menandainya dengan lebih memahami mengenai kejujuran, realita dan keaslian (*genuiness*) dalam dirinya.
2. Harapan yang realistis. Dengan memiliki harapan yang nyata, dapat mempengaruhi kepuasan diri yang merupakan hal pokok dari sebuah penerimaan diri.
3. Tidak adanya hambatan dari lingkungan (*Absence of environment obstacles*). Sebagai faktor eksternal dalam pencaapaian seseorang, maka hal ini berperan sangat penting dalam memberikan motivasi untuk seseorang dalam meraih sebuah pencapaiannya.
4. Sikap sosial yang positif. Individu akan lebih mampu menerima dirinya, jika individu memperoleh sikap sosial yang positif. Untuk menghasilkan evaluasi yang positif, ada tiga kondisi yang harus diterapkan oleh individu itu sendiri, 1) individu bersedia mengikuti tradisi atau adat istiadat dalam sebuah kelompok, 2) memberikan penghargaan atas kemampuan-kemampuan dalam bersosial, dan 3) berusaha untuk mempercayai individu lain, sehingga tidak memiliki prasangka terhadap individu lain.
5. Tidak adanya stress yang berat. Dengan mengontrol stress atau tekanan emosional dalam diri seseorang, maka individu akan mampu bekerja dengan optimal. Selain itu, dirinya pun akan merasa lebih tenang dan bahagia sehingga dapat berorientasi pada lingkungan dengan baik.
6. Pengaruh keberhasilan. Pengalaman gagal dalam mencapai sebuah keberhasilan merupakan sebuah proses yang dimana dapat menyebabkan adanya penolakan dalam diri

individu tersebut. Sedangkan, dalam mencapai sebuah keberhasilan maka akan memperoleh penerimaan diri dalam individu itu sendiri.

7. Identifikasi dengan orang yang memiliki penyesuaian diri yang baik. Proses identifikasi dapat ditanamkan sejak pada masa kanak-kanak. Jika sikap ini tertanam dengan baik dalam diri seseorang, maka akan menghasilkan sebuah penilaian diri yang positif dan penerimaan diri yang positif pula.
8. Perspektif diri yang luas. Jika seseorang mampu melihat dirinya dari sudut pandang orang lain, maka akan mampu mengembangkan sebuah pemahaman diri dibanding dengan seseorang yang perspektif dirinya kurang luas.
9. Pola asuh yang baik pada masa kanak-kanak. Terbentuknya penerimaan diri dalam diri seseorang dimulai dari masa kanak-kanak. Pendidikan di sekolah dan di rumah sangat berperan penting dalam membentuk penerimaan diri seseorang, sehingga mampu menyesuaikannya dalam kehidupan individu itu sendiri.
10. Konsep diri yang stabil atau tetap. Dalam melakukan penerimaan diri, individu harus memiliki konsep diri yang stabil atau tetap untuk menerima dirinya. Sehingga tidak menimbulkan pemikiran negatif terhadap dirinya sendiri.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Tentama (2010) menemukan sebuah hasil penelitian yang dimana ada hubungan positif yang sangat signifikan antara berfikir positif dengan penerimaan diri. Hal itu akan berjalan dengan selaras jika individu tersebut mampu mengembangkan cara untuk berfikir lebih positif mengenai kecacatan yang dialami pada tubuhnya, maka individu tersebut akan dengan mampu menerima segala kenyataan yang terjadi pada hidupnya. Namun, hal itu tidak akan berjalan selaras jika individu melakukan dengan sebaliknya.

Tidak sedikit individu yang dapat menerima kondisi dirinya setelah menjadi penyandang cacat yang diakibatkan karena kecelakaan kerja. Dalam kondisi seperti ini, perlu bagi karyawan yang menjadi korban untuk tetap mendapatkan dukungan lebih dari lingkungan terdekat, baik dari keluarga maupun tempat kerja. Dalam hal ini dukungan organisasi sangat diperlukan bagi korban, karena jika tidak ada dukungan dari organisasi tersebut bagaimana bisa karyawan yang menjadi korban kecelakaan kerja dapat merasa di pedulikan oleh perusahaan. Seperti yang telah dijelaskan oleh Rhoades & Eisenberger (2002) dukungan organisasi merupakan sebuah keyakinan individu terhadap organisasi yang menjadi tempat bekerjanya, sehingga dapat menghargai sebuah kontribusi dan dapat peduli akan kesejahteraan karyawannya.

Menurut Roadhes dan Eisenberger (2002) dukungan organisasi memiliki aspek-aspek yang berasal dari definisinya, yaitu sebagai berikut:

1. Penghargaan pada kontribusi karyawan. Penghargaan perusahaan terhadap kontribusi atau usaha yang telah dilakukan karyawan berupa pengakuan dan perhatian, gaji dan promosi, serta akses informasi atau bentuk lainnya yang diperlukan untuk melakukan pekerjaannya dengan baik.
2. Perhatian atau peduli terhadap kesejahteraan karyawan. Perhatian organisasi dapat berupa memperhatikan kesejahteraan karyawan, mendengarkan pendapat atau keluhan karyawan dan memperhartikan pekerjaan karyawan.

Dalam meningkatkan kinerja dan produktivitas pada individu yang mengalami kecacatan akibat kecelakaan kerja, bukanlah suatu hal yang mudah dan dapat diterima dengan lapang dada. Selain penerimaan dari dalam diri individu itu sendiri, penerimaan dari sebuah lingkungan atau sosial pun menjadi salah satu faktor yang dapat memberikan dukungan sehingga dapat membuat individu tersebut lebih menerima kondisi dirinya setelah mengalami kecelakaan kerja.

Dengan adanya dukungan organisasi yang kuat, maka akan membuat penerimaan dirinya pun semakin kuat. Dukungan organisasi yang di dapat merupakan dukungan materil, seperti lebih terjaminnya kesejahteraan karyawan, lebih terjaganya *safety* yang diberikan kepada karyawan, dan lebih diperhatikannya kondisi fisik karyawan.

Berdasarkan dari pemaparan yang sudah dijelaskan, bahwa karyawan yang menjadi korban kecelakaan kerja dan menyebabkan kecacatan fisik maka akan menurunkan kinerjanya. Tak hanya kinerjanya yang menurun, tetapi kepercayaan diri ataupun penerimaan dirinya juga ikut menurun.

Untuk membuktikan benar adanya pengaruh antara dukungan organisasi terhadap penerimaan diri, maka harus dibuktikan dengan penyebaran data kepada karyawan yang pernah menjadi korban kecelakaan kerja. Pada penelitian ini, di harapkan semakin tinggi dukungan organisasi dalam sebuah perusahaan, akan semakin tinggi pula penerimaan dirinya bagi karyawan yang pernah menjadi korban kecelakaan kerja.

## **METODE PENELITIAN**

### *Partisipan Penelitian*

Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif dengan populasi yang ditujukan kepada seorang karyawan yang bekerja pada sektor industri di Tangerang. Adapun sampel responden yang dituju adalah karyawan yang pernah menjadi korban kecelakaan kerja, namun sampai saat ini masih tetap bekerja pada perusahaan industri tersebut. Responden yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 107 dengan pembagian kuesioner secara langsung dengan menemui responden penelitian satu persatu. Teknik sampling yang digunakan adalah *Purposive Sampling*.

### *Instrumen Penelitian*

Dalam penelitian ini menggunakan 2 alat ukur. Untuk mengukur dukungan organisasi menggunakan alat ukur *Survey of Perceived Organizational Support* yang dikembangkan oleh Eisenberger, Huntington, Hutchison, dan Sowa, pada tahun 1986. Instrumen ini memiliki 2 dimensi yaitu penghargaan pada kontribusi karyawan dan perhatian atau peduli terhadap kesejahteraan karyawan. *Survey of Perceived Organizational Support* terdiri dari 36 item.

Selanjutnya, untuk mengukur penerimaan diri menggunakan alat ukur *Berger's Self-Acceptance Scale* yang disusun oleh Berger pada tahun 1952. Instrumen ini mengacu pada aspek-aspek penerimaan diri yang dikemukakan oleh Sheerer lalu dimodifikasi kembali dan dijadikan dimensi yang disusun oleh Berger, yaitu a)bergantung pada nilai-nilai yang utama, b)percaya kemampuan diri, c)bertanggung jawab, d)menerima pujian/kritikan, e)menerima diri sendiri, f)memiliki perasaan sederajat, g)menerima sifat kemanusiaan, h)tidak menganggap dirinya berbeda, dan i)menyadari keterbatasan. *Berger's Self-Acceptance Scale* terdiri dari 64 item.

### *Teknik Analisa Data*

Teknik analisa yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisa regresi dengan bantuan *software statistic IBM SPSS Versi 22*.

## **HASIL PENELITIAN**

Dalam mengukur uji validitas, peneliti menggunakan nilai minimal validitas dari setiap item yaitu 0,2. Menurut Nisfiannoor (2009) untuk menyatakan nilai item yang valid atau

tidaknya maka digunakan patokan nilai 0,2. Jika nilai *pearson correlation* dari setiap item >0,2 maka dapat digunakan, namun jika nilai *pearson correlation* dari setiap item <0,2 atau negatif (-) maka tidak dapat digunakan.

Dan untuk mengukur uji reliabilitas, peneliti menggunakan sebuah nilai. Nilai batas yang digunakan untuk mengukur reliabilitas yang dapat diterima adalah sebesar 0,7 dan nilai ini sudah dianggap memuaskan (Periantalo, 2016).

Dalam penelitian ini, instrumen *Survey of Perceived Organizational Support* yang terdiri dari 36 item pernyataan, diketahui 33 item dinyatakan valid karena nilai *pearson corelation* melebihi 0,2 dan 3 item dinyatakan tidak valid karena *pearson corelation* dibawah 0,2. Tetapi dalam penelitian ini, semua item digunakan secara keseluruhan. Hasil relibialitas instrumen *Survey of Perceived Organizational Support* dapat di lihat pada tabel 1.

<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Item</i>
.897	36

**Tabel 1.** Hasil Reliabilitas SPOS

Sedangkan instrumen *Berger's Self-Acceptance Scale* terdiri dari 64 item pernyataan, diketahui 33 item dinyatakan valid karena nilai *pearson corelation* melebihi 0,2 dan 31 item dinyatakan tidak valid karena *pearson corelation* dibawah 0,2. Tetapi dalam penelitian ini, semua item digunakan secara keseluruhan. Dan untuk hasil relibialitas instrumen *Berger's Self-Acceptance Scale* dapat di lihat pada tabel 2.

<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Item</i>
.825	64

**Tabel 2.** Hasil reliabilitas *Berger's Self-Acceptance Scale*

Kemudian, berdasarkan hasil analisa yang diperoleh dari penelitian ini, maka didapatkan hasil sebagai berikut:

<i>R</i>	<i>R Square</i>
.281 <sup>a</sup>	.079

**Tabel 3.** Model Summary

Nilai yang tertera pada Tabel 3 tersebut menjelaskan bahwa dalam penelitian ini terdapat kontribusi antara Dukungan Organisasi terhadap Penerimaan Diri yaitu sebesar (0.079 X

100%) dengan hasil 7,9% dan sisanya 92,1% adalah variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

<i>F</i>	<i>Sig.</i>
9.030	.003 <sup>b</sup>

**Tabel 4.** ANOVA

Nilai yang tertera pada Tabel 4, menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara Dukungan Organisasi terhadap Penerimaan Diri karena *probability value* ( $Sign < 0,01$ ). Hipotesa dari penelitian ini, apakah ada pengaruh yang signifikan antara dukungan organisasi terhadap penerimaan diri pada karyawan korban kecelakaan akibat kerja, dengan adanya *probability value* sebesar 0,001 yang berarti signifikan, maka hipotesa ( $H_a$ ) dapat diterima dan hipotesa ( $H_0$ ) ditolak.

Model	Unstandardized	Sig.
	Coefficients	
	B	
1 (Constant)	35.930	.000
POS	.281	.003

**Tabel 5.** Uji regresi Dukungan Organisasi dan Penerimaan Diri

Hal ini menunjukkan bahwa adanya hubungan positif yang signifikan antara dukungan organisasi terhadap penerimaan diri pada karyawan korban kecelakaan kerja nilai *pearson correlation* sebesar 0,281 dan nilai p sebesar 0,003 ( $p < 0,01$ ). Sehingga semakin tinggi dukungan organisasi maka rasa penerimaan diri terhadap karyawan yang menjadi korban kecelakaan kerja semakin tinggi. Teknik analisa data pada penelitian ini menggunakan *Regression*, untuk melihat arah pengaruh. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan variable dukungan organisasi dan penerimaan diri terhadap karyawan yang menjadi korban kecelakaan kerja memiliki hubungan positif signifikan. Hasil *correlation* dapat dilihat pada tabel 5.

## DISKUSI

Penelitian ini dilakukan di sebuah perusahaan industri dalam sektor manufaktur. Sampel dalam penelitian ini yaitu karyawan yang pernah menjadi korban kecelakaan kerja namun sampai saat ini masih tetap bekerja pada perusahaan tersebut.

Berdasarkan tujuan penelitian ini didapatkan hasil analisa dengan uji regresi yaitu hasil penelitian menunjukkan *R square* sebesar 0,079 yang berarti kontribusi pengaruh dukungan organisasi terhadap penerimaan diri sebesar 7,9%. Dilihat hasil anova didapatkan nilai koefisien F sebesar 9,030 dengan *probability valuenya* sebesar 0,003 yang menunjukkan bahwa penelitian ini signifikan (Sign <0,01). Hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesa ( $H_a$ ) diterima dan hipotesa ( $H_0$ ) ditolak.

Dilihat dari *coefficients* pada penelitian ini yaitu sebesar 0,281 yang berarti efek dari penelitian ini adalah efek positif sehingga mengakibatkan *independent variabel* naik dan *dependent variabel* pun naik, maka semakin tinggi dukungan organisasi maka semakin tinggi pula penerimaan diri pada karyawan korban kecelakaan kerja. Karyawan dalam penelitian ini dikhususkan pada karyawan yang bekerja pada perusahaan industri dalam sektor manufaktur dan pernah menjadi korban kecelakaan kerja namun sampai saat ini masih tetap bekerja.

Menurut asumsi peneliti yang didapat dari hasil data primer yang diolah oleh peneliti, mengenai gambaran umum dari jenis kelamin didapatkan responden laki-laki sebanyak 63 orang dengan nilai persentase sebesar 58,88% dan sampel perempuan dengan sebanyak 44 orang dengan nilai persentase sebesar 41,12%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan laki-laki lebih dapat menerima dirinya pasca mengalami kecelakaan kerja dibandingkan dengan karyawan perempuan.

Jika dilihat dari usia responden yaitu didapatkan data yang di dominasikan oleh karyawan yang berusia 26-30 tahun dengan sebanyak 47 orang dengan nilai persentase sebesar 43,93%. Menurut Rubin (dalam Sari & Nuryoto, 2002) bahwa individu dengan kematangan emosi dapat mengetahui bagaimana cara menghadapi perubahan yang terjadi pada dirinya.

Menurut asumsi peneliti mengenai status karyawan yaitu didapatkan bahwa karyawan dengan status tetap paling mendominasi pada penelitian ini dengan nilai persentase sebesar 93,64%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang berstatus tetap mendapat dukungan organisasi yang menyeluruh, sehingga karyawan tersebut mampu meningkatkan penerimaan diri pasca menjadi korban kecelakaan kerja.

Gambaran umum mengenai kategori kecelakaan kerja yaitu didapatkan bahwa kecelakaan kerja dengan kategori sedang mendominasi dalam penelitian ini dengan nilai persentase sebanyak 44,86%. Menurut asumsi peneliti, hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang menjadi korban kecelakaan kerja dalam kategori sedang dapat dengan mudah mengalami penerimaan diri. Karena kecelakaan kerja sedang merupakan jenis kecelakaan yang membutuhkan pengobatan dan memerlukan waktu istirahat selama >2 hari tanpa mengalami kegagalan fungsi tubuh (Suma'mur, 2009).

Menurut asumsi peneliti, untuk hasil gambaran umum responden mengenai pendidikan terakhir dan masa kerja karyawan merupakan gambaran umum yang tidak terlalu berpengaruh terhadap penerimaan diri pada karyawan yang menjadi korban kecelakaan kerja. Karena setiap karyawan mendapatkan hak yang sama untuk memperoleh sebuah dukungan organisasi. Sehingga, pendidikan terakhir dan masa kerja karyawan tidak menjadi tolak ukur untuk mendapatkan hak dukungan organisasi tersebut.

Berdasarkan Hurlock (dalam Gamayanti, 2016) terdapat beberapa faktor yang dapat membentuk penerimaan diri seseorang, salah satunya adalah tidak adanya hambatan dari lingkungan dan sikap sosial yang positif. Penerimaan diri pada karyawan yang mengalami kecelakaan kerja perlu dukungan organisasi, hal ini dikarenakan dukungan organisasi bertujuan positif terhadap mereka dengan kepedulian. Pada lingkungan organisasi yang memberi dukungan yang positif akan mempengaruhi seseorang dalam meraih sebuah pencapaiannya. Hal ini diperkuat dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Tentama (2010) bahwa seseorang penyandang cacat ketika mengembangkan sikap positif akan memiliki penerimaan diri yang semakin tinggi.

Pada seseorang karyawan yang menjadi korban, akan merasa menjadi trauma atau merasa takut untuk melakukan pekerjaan yang telah membuatnya cedera. Namun, bagi korban yang mengalami kecelakaan kerja dan mengakibatkan kecacatan pada tubuhnya, maka akan membuatnya merasa lebih terpuruk. Perlunya dukungan organisasi sehingga membuat individu tersebut lebih menerima kondisi mereka, seperti kinerja setelah kecelakaan yang terjadi. Seperti yang dikatakan Mathis dan Jackson (dalam Indarjanti & Bodroastuti, 2012) bahwa yang mempengaruhi kinerja pada individu salah satunya adalah dukungan organisasi.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil analisa yang telah dijabarkan pada bab 4, maka dapat ditarik kesimpulannya bahwa ada pengaruh yang signifikan antara Dukungan Organisasi terhadap Penerimaan Diri pada Karyawan Korban Kecelakaan Akibat Kerja. Berdasarkan hasil analisa dengan uji regresi yaitu hasil penelitian menunjukkan *R square* sebesar 0,079 yang berarti kontribusi pengaruh dukungan organisasi terhadap penerimaan diri sebesar 7,9%. Dilihat hasil annova didapatkan nilai koefisien F sebesar 9,030 dengan *probability valuenya* sebesar 0,003 yang menunjukkan bahwa penelitian ini signifikan (Sign <0,01). Sehingga hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesa ( $H_a$ ) diterima dan hipotesa ( $H_0$ ) ditolak.

Dilihat dari *coefficients* pada penelitian ini yaitu sebesar 0,281 yang berarti efek dari penelitian ini adalah efek positif sehingga mengakibatkan *independent variabel* naik dan *dependent variabel* pun naik, maka semakin tinggi dukungan organisasi maka semakin tinggi pula penerimaan diri pada karyawan korban kecelakaan kerja.

## SARAN

Berdasarkan hasil penelitian diatas, analisis data dan kesimpulan maka peneliti menyadari banyaknya kekurangan dan keterbatasan pada penelitian yang dilakukan ini oleh karena itu, peneliti mengajukan atau memberi saran untuk penelitian-penelitian berikutnya, yaitu dalam mengambil sampel responden tidak hanya di sektor industri saja, tetapi dapat diperluas kembali wilayah generalisasinya seperti di sektor konstruksi dan dalam melakukan penelitian mampu mendapatkan hasil mengenai jenis dukungan organisasi yang didapatkan pasca mengalami kecelakaan akibat kerja terhadap karyawan.

Bagi peneliti selanjutnya yang tertarik untuk mengkaji atau membahas terkait dukungan organisasi terhadap penerimaan diri pada karyawan yang menjadi korban kecelakaan akibat kerja, disarankan untuk lebih mencari skala atau alat ukur yang lebih baik atau lebih kontekstual dengan masyarakat Indonesia.

## DAFTAR PUSTAKA

- Chaplin, J. P. (2006). *Kamus Lengkap Psikologi*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Denmark, K. L. (1973). Self-Acceptance and Leader Effectiveness. *Journal of Extension*.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived Organizational Support. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500.

- El Hafiz, S. (2013). *Dasar-Dasar Psikologi Pendekatan Konseptual dan Praksis dari Perspektif Kontemporer hingga Nuansa Islam*. Jakarta: Uhamka Pers.
- Gamayanti, W. (2016). Gambaran Penerimaan Diri (Self-Acceptance) Pada Orang yang Mengalami Skizofrenia. *Psymphathic: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 3(1), 139-152
- Handayani, M. M., Ratnawati, S., & Helmi, A. F. (1998). Efektivitas Pelatihan Pengenalan Diri Terhadap Peningkatan Penerimaan Diri dan Harga Diri. *Jurnal Psikologi*, 25(2), 47-55.
- Hartati, N. (2017). *Statistika Untuk Analisis Data Penelitian*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Hurlock, E. B. (1974). *Personality Development*.
- Indarjanti, P., & Bodroastuti, T. (2012). Pengaruh Kemampuan, Usaha Dan Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja. *Jurnal Kajian Akuntansi dan Bisnis*, 1(1). International Labour Organization Jakarta. (2013). *Keselamatan dan Kesehatan Kerja di Tempat Kerja*. Jakarta: ILO.
- Nisfianoor, M. (2009). *Pendekatan Statistika Modern untuk Ilmu Sosial*. Jakarta: Salemba Humanika.
- Periantalo, J. (2016). *Penelitian Kuantitatif Untuk Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived Organizational Support: A Review of the Literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698.
- Sari, E. P., & Nuryoto, S. (2002). Penerimaan Diri Pada Lanjut Usia Ditinjau dari Kematangan Emosi. *Jurnal Psikologi*, 29(2), 73-88.
- Sarwono, J. (2006). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Penelitian Kualitatif*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Satyaningtyas, R., & Abdullah, S. M. (2005). Penerimaan Diri dan Kebermaknaan Hidup Penyandang Cacat Fisik. *Jurnal Psiko-Buana*, 3(2).
- Setyowati, R., Anganthi, N. R. N., & Asyanti, S. (2016). Depresi Pada Difabel Akibat Kecelakaan. *Indigenous: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 13(2).
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suma'mur, P. K. (1997). *Keselamatan Kerja & Pencegahan Kecelakaan*. Jakarta: Haji Masagung.
- Suma'mur, P. K. (2009). *Higiene Perusahaan dan Kesehatan Kerja (HIPERKES)*. Jakarta: Sagung Seto.
- Tentama, F. (2010). *Berfikir Positif dan Penerimaan Diri Pada Remaja Penyandang Cacat Tubuh Akibat Kecelakaan*. Yogyakarta: Universitas Ahmad Dahlan.
- Westwood, C. A. (1976). *Comparative Study of the Self-Acceptance of Suicidal and Non-suicidal youths* (Doctoral Dissertation, Universitas of British Columbia).

Yusuf, M. (28 Agustus 2019). Data BPJS Ketenagakerjaan, Setiap Hari Terjadi 40.273 Kasus Kecelakaan Kerja. *Warta Kota*, page 1.