

**ANALISIS FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PERILAKU
KERJA AMAN PETUGAS PELAYANAN TEKNIK (YANTEK) DI
PLN NUSA DAYA UNIT PELAKSANA SULAWESI 2**

***ANALYSIS OF FACTORS AFFECTING THE SAFE WORK
BEHAVIOR OF PETUGAS PELAYANAN TEKNIK (YANTEK)
AT PLN NUSA DAYA UNIT PELAKSANA SULAWESI 2***



**INSAN SOSIAWAN G.
K032222007**

**PROGRAM STUDI S2 KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2024**



Optimized using
trial version
www.balesio.com

**ANALISIS FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PERILAKU KERJA
AMAN PETUGAS PELAYANAN TEKNIK (YANTEK) DI PLN NUSA
DAYA UNIT PELAKSANA SULAWESI 2**

**INSAN SOSIAWAN GESSA
K032222007**



**PROGRAM STUDI S2 KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2024**



Optimized using
trial version
www.balesio.com

**ANALISIS FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PERILAKU KERJA
AMAN PETUGAS PELAYANAN TEKNIK (YANTEK) DI PLN NUSA
DAYA UNIT PELAKSANA SULAWESI 2**

Tesis

Sebagai Salah Satu Syarat Mencapai Gelar Magister

**Program Studi
Keselamatan dan Kesehatan Kerja**

Disusun dan diajukan oleh

Insan Sosiawan G.

K032222007

Kepada

**PROGRAM STUDI S2 KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT**

UNIVERSITAS HASANUDDIN

MAKASSAR

2024



Optimized using
trial version
www.balesio.com

TESIS

ANALISIS FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PERILAKU KERJA AMAN PETUGAS
PELAYANAN TEKNIK (YANTEK) DI PLN NUSA DAYA UNIT PELAKSANA SULAWESI 2

INSAN SOSIAWAN GESSA

K032222007

telah dipertahankan di hadapan Panitia Ujian Magister pada 06 September 2024
dan dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

pada

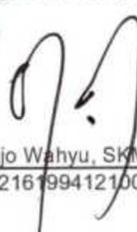
Program Studi S2 Keselamatan dan Kesehatan Kerja
Fakultas Kesehatan Masyarakat
Universitas Hasanuddin
Makassar

Mengesahkan:

Pembimbing Utama

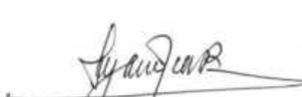
Pembimbing Pendamping,


Prof. Wahya Thamrin, SKM., M.Kes.,
MOHS., Ph.D
NIP 197602182002121003


Prof. Dr. Atjo Wahyu, SKM., M.Kes
NIP 197002161994121001

Ketua Program Studi S2
Keselamatan dan Kesehatan Kerja,

Dekan Fakultas Kesehatan Masyarakat
Universitas Hasanuddin,


Prof. Dr. dr. Syamsiar S. Russeng, MS
NIP 19591221 198702 2 001


Prof. Sukri Palutturi, SKM., M.Kes., M.Sc.PH., Ph.D
NIP 19720529 200112 1 001



PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Insan Sosiawan Gessa
NIM : K032222007
Program Studi : Keselamatan dan Kesehatan Kerja
Jenjang : S2

Menyatakan dengan ini bahwa karya tulisan saya berjudul:

ANALISIS FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PERILAKU KERJA AMAN PETUGAS PELAYANAN TEKNIK (YANTEK) DI PLN NUSA DAYA UNIT PELAKSANA SULAWESI 2

merupakan hasil karya asli saya sendiri dan bukan merupakan pengambilalihan tulisan orang lain serta belum pernah atau tidak sedang diajukan dalam bentuk apapun ke perguruan tinggi lainnya. Semua sumber informasi yang diambil atau dikutip dari karya penulis lain, baik yang diterbitkan maupun yang tidak diterbitkan, telah disebutkan dalam teks dan dicantumkan dalam Daftar Pustaka tesis ini.

Apabila di kemudian hari terbukti bahwa sebagian atau seluruh tesis ini merupakan karya orang lain, saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Makassar, 06 September 2024



Insan Sosiawan G.



UCAPAN TERIMA KASIH

Dengan segenap rasa syukur dan terima kasih, penulis memanjatkan puji dan syukur ke hadirat Allah SWT atas limpahan rahmat dan karunia-Nya yang memungkinkan terselesainya penelitian ini, dengan harapan besar semoga penelitian ini memberikan manfaat yang luas bagi masyarakat. Shalawat dan salam senantiasa dihaturkan kepada Rasulullah Muhammad SAW. Penelitian ini dapat diselesaikan dan tesis ini dapat dirampungkan berkat bimbingan, arahan, serta diskusi dari para pembimbing dan penguji. Prof. Yahya Thamrin, SKM., M.Kes., MOHS., Ph.D selaku Pembimbing I, Prof. Dr. Atjo Wahyu, SKM., M.Kes sebagai Pembimbing II, Prof. Dr. Lalu Muhammad Saleh, SKM., M.Kes sebagai Penguji I, Prof. Dr. dr. Syamsiar S. Russeng, MS sebagai Penguji II, dan Dr. Fridawaty Rivai, SKM., M.Kes sebagai Penguji III telah memberikan kontribusi ilmu dan pengalaman yang sangat berharga selama proses penelitian ini.

Penghargaan yang tinggi juga disampaikan kepada Bapak Bastian Rumpang, Manager PLN Nusa Daya Unit Pelaksana Sulawesi 2, yang telah memberikan izin untuk melaksanakan penelitian di lapangan. Terima kasih juga ditujukan kepada pimpinan Universitas Hasanuddin yang telah memberikan fasilitas yang memadai bagi penulis dalam menempuh program magister, serta kepada para dosen, staf pengajar, dan rekan-rekan terutama Angkatan 5 Program Magister K3 yang senantiasa memberikan dukungan selama masa perkuliahan. Ungkapan terima kasih yang mendalam disampaikan kepada orang tua dan mertua atas doa dan motivasi yang terus mengalir selama penulis menempuh studi. Terakhir, penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada istri tercinta, Irin Ramdhani ST., MT., atas dukungan dan perhatian besar yang diberikan selama studi dan penelitian ini, serta kepada ketiga puteri penulis yang senantiasa menjadi sumber inspirasi dan semangat untuk menyelesaikan studi ini.



Makassar, 06 September 2024

Insan Sosiawan G.

ABSTRAK

INSAN SOSIAWAN GESSA. **Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Perilaku Kerja Aman Petugas Pelayanan Teknik (Yantek) Di PLN Nusa Daya Unit Pelaksana Sulawesi 2.** (dibimbing oleh Yahya Thamrin dan Atjo Wahyu)

Latar Belakang. Membentuk perilaku kerja aman adalah faktor penting dalam pencegahan kecelakaan kerja bagi pekerja. PT PLN (Persero) merupakan BUMN yang berfungsi menyediakan dan mendistribusikan energi listrik di Indonesia. Pekerjaan Pelayanan Teknik (Yantek) merupakan salah satu bidang pekerjaan di PLN yang memiliki risiko tinggi karena melibatkan arus listrik tegangan tinggi, pekerjaan di ketinggian, cuaca yang tidak menentu, dan beban kerja yang tinggi. Selain itu, Pelayanan Teknik (Yantek) adalah salah satu bidang dengan angka kecelakaan kerja tertinggi di PT PLN (Persero). **Tujuan.** Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku aman Petugas Yantek saat bekerja. Variabel yang diuji sebagai pemicu perilaku aman meliputi kebijakan K3, pengawasan K3, beban kerja, promosi K3, hubungan dengan rekan kerja, gaji, dan motivasi sebagai variabel intervening. **Metode.** Penelitian ini melibatkan 270 pekerja Yantek dari berbagai lokasi PLN Nusa Daya Unit Pelaksana Sulawesi 2, dengan metode pengambilan sampel proporsional random sampling. Pengumpulan data dilakukan melalui survei kuesioner online. Analisis data dengan metode analisis jalur path menggunakan aplikasi smart PLS. **Hasil.** Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor-faktor yang berpengaruh signifikan terhadap perilaku aman pekerja adalah kebijakan K3 ($p\text{-value}=0,000$), promosi K3 ($p\text{-value}=0,000$), dan hubungan dengan rekan kerja ($p\text{-value}=0,000$). **Kesimpulan.** Faktor yang mempengaruhi perilaku kerja aman petugas Yantek adalah kebijakan K3, promosi K3 dan hubungan dengan rekan kerja. Diharapkan PT PLN (Persero) dapat meningkatkan promosi dan sosialisasi K3 kepada pekerja utamanya terkait kebijakan K3 perusahaan, meningkatkan pengawasan K3 serta menerapkan *reward and punishment* penerapan budaya K3 kepada para pekerja sehingga dapat lebih memotivasi pekerja untuk senantiasa berperilaku kerja aman.

Kata Kunci : Perilaku Kerja Aman; Kebijakan K3; Promosi K3; Petugas Pelayanan Teknik.

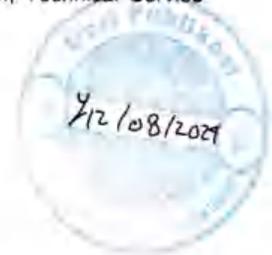


ABSTRACT

INSAN SOSIAWAN GESSA. **Analysis of Factors Affecting Safe Work Behaviour of Technical Service Officers (Yantek) At PT. PLN Nusa Daya Unit Pelaksana Sulawesi 2.** (supervised by Yahya Thamrin dan Atjo Wahyu)

Background. Establishing safe work behavior is a critical component in the effort to prevent occupational accidents among workers. PT PLN (Persero), a state-owned enterprise dedicated to the provision and distribution of electrical energy in Indonesia. The Technical Services (Yantek) department, which handles tasks involving high voltage electricity, elevated heights, unpredictable weather, natural conditions, and substantial workloads, is particularly susceptible to these hazards. Notably, Yantek work is a significant contributor to the incidence of occupational accidents within PT PLN (Persero). **Aim.** This study aims to identify the underlying factors that influence Yantek Officers' adherence to safe working behaviors. The variables examined as potential determinants of safe behavior include Occupational Health and Safety (OHS) policy, OHS supervision, workload, OHS promotion, relationships with coworkers, salary and motivation as an intervening variable. **Method.** The study involved a sample of 270 Yantek workers, selected through proportional random sampling from various PLN Nusa Daya Unit Pelaksana Sulawesi 2 locations. Data collection was conducted via surveys using online questionnaires. The research employed path analysis methodology, utilizing the Smart PLS application for data analysis. **Results.** The findings revealed that factors significantly influencing safe work behavior among workers include OHS policy (p-value=0.000), OHS promotion (p-value=0.000), and relationships with coworkers (p-value=0.000). These significant relationships were observed when the independent variables were directly linked to safe work behavior. **Conclusion.** Factors that influence the safe work behavior of Yantek officers are OHS policies, OHS promotion and relationships with coworkers. It is recommended that PT PLN (Persero) enhance the promotion and socialization of OHS to workers, especially regarding the company's OHS policy, increase OHS supervision and apply rewards and punishments for the application of OHS culture to workers so that they can further motivate workers to always behave safely.

Keywords : Safe Work Behavior; OHS Policies; OHS Promotion; Technical Service Officers.



Optimized using
trial version
www.balesio.com

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PENGANTAR	iii
LEMBAR PENGESAHAN	iv
PERNYATAAN KEASLIAN TESIS	v
UCAPAN TERIMA KASIH	vi
ABSTRAK	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian	5
1.4 Manfaat Penelitian	6
1.5 Tinjauan Umum tentang Keselamatan Kerja	7
1.6 Tinjauan Umum tentang Kecelakaan Kerja	8
1.7 Tinjauan Umum tentang Perilaku Aman	9
1.8 Tinjauan Umum tentang Kebijakan K3 Perusahaan	11
1.9 Tinjauan Umum tentang Pengawasan K3	12
1.10 Tinjauan Umum tentang Beban Kerja	14
1.11 Tinjauan Umum tentang Promosi K3	15
1.12 Tinjauan Umum tentang Hubungan dengan Rekan Kerja	17
1.13 Tinjauan Umum tentang Gaji	18
1.14 Tinjauan Umum tentang Motivasi	19
jika Teori	20
jika Konsep	21
di Operasional dan Kriteria Objektif	21
sifat Penelitian	24



BAB II METODE PENELITIAN	25
2.1 Jenis Penelitian	25
2.2 Lokasi dan Waktu Penelitian	25
2.3 Populasi dan Sampel.....	25
2.4 Pengumpulan Data.....	26
2.5 Instrumen Penelitian.....	26
2.6 Pengolahan dan Analisis Data.....	27
2.7 Alur Penelitian.....	28
BAB III HASIL PENELITIAN	29
3.1 Hasil Penelitian	29
3.2 Pembahasan	45
BAB IV KESIMPULAN DAN SARAN.....	54
3.1. Kesimpulan.....	54
3.2. Saran	54
DAFTAR PUSTAKA.....	56
LAMPIRAN	61



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Definisi Operasional dan Kriteria Objektif	21
Tabel 3.1	Karakteristik Umum Responden	29
Tabel 3.2	Hubungan Kebijakan K3 dengan Motivasi	30
Tabel 3.3	Hubungan Kebijakan K3 dengan Perilaku Aman.....	30
Tabel 3.4	Hubungan Pengawasan K3 dengan Motivasi.....	31
Tabel 3.5	Hubungan Pengawasan K3 dengan Perilaku Kerja Aman	31
Tabel 3.6	Hubungan Beban Kerja dengan Motivasi	32
Tabel 3.7	Hubungan Beban Kerja dengan Perilaku Kerja Aman	32
Tabel 3.8	Hubungan antara Promosi K3 dengan Motivasi	33
Tabel 3.9	Hubungan antara Promosi K3 dengan Perilaku Kerja Aman ..	33
Tabel 3.10	Hubungan antara Variabel Hubungan dengan Rekan Kerja terhadap Motivasi.....	34
Tabel 3.11	Hubungan antara Variabel Hubungan dengan Rekan Kerja terhadap Perilaku Kerja Aman	34
Tabel 3.12	Hubungan antara Gaji dengan Motivasi	35
Tabel 3.13	Hubungan antara Gaji dengan Perilaku Kerja Aman.....	35
Tabel 3.14	Hubungan antara Motivasi dengan Perilaku Kerja Aman	36
Tabel 3.15	Nilai Validitas Konvergen Indikator	38
Tabel 3.16	Nilai Average Variance Extracted (AVE)	39
Tabel 3.17	Nilai Composite Reliability	40
Tabel 3.18	Nilai Cronbach Alpha	40
Tabel 3.19	Nilai Koefisien Determinasi (R ²).....	41
Tabel 3.20	Hasil Path Coefficient.....	42
Tabel 3.21	Rangkuman Hasil Analisis	44



DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Kerangka Teori	20
Gambar 1.2 Kerangka Konsep	21
Gambar 2.1 Alur Penelitian	28
Gambar 3.1 Konstruksi Model Smart PLS	37



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Secara keseluruhan, isu keselamatan dan kesehatan kerja (K3) di Indonesia kerap diabaikan, sebagaimana ditunjukkan oleh tingginya insiden kecelakaan kerja yang masih sangat mengkhawatirkan. Kepedulian dunia usaha terhadap K3 juga masih tergolong rendah, meskipun pekerja merupakan aset penting bagi setiap perusahaan (Kamdhari & Estralita, 2018). K3 mencakup semua aspek kesehatan dan keselamatan di tempat kerja dengan fokus utama pada pencegahan bahaya di tempat kerja (Liu et al., 2020).

K3 juga berperan penting dalam meningkatkan komitmen pekerja; perusahaan dengan manajemen K3 yang memadai akan meningkatkan komitmen pekerja karena mereka merasa kesehatan dan keselamatan mereka terjamin (Amponsah-Tawiah & Mensah, 2016).

Keselamatan di tempat kerja dapat dianggap sebagai investasi bisnis, karena peningkatan keselamatan kerja dapat mengurangi kerugian finansial dan berdampak positif pada kondisi kerja, seperti penurunan kecelakaan kerja, peningkatan produktivitas, dan peningkatan kualitas hidup pekerja (Vasconcelos & Junior, 2015).

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi perilaku keselamatan individu pekerja, yaitu:

1. Faktor organisasi, termasuk beban kerja yang berlebihan, persepsi kinerja keselamatan, pengaruh sosialisasi, sikap terhadap keselamatan, dan persepsi risiko.
2. Faktor citra pribadi, seperti kesan macho dan kemampuan untuk menghindari konsekuensi negatif, seperti ejekan atau diremehkan oleh rekan kerja, serta ketakutan kehilangan posisi. atau diremehkan rekan kerja dan ketakutan kehilangan posisi.

Organisasi memainkan peran penting dalam menentukan perilaku keselamatan pekerja. Sosialisasi organisasi kepada karyawan baru sedini mungkin dapat mempengaruhi persepsi pekerja terhadap iklim keselamatan, sikap terhadap keselamatan, komitmen terhadap keselamatan, dan perilaku keselamatan (Mullen, 2004).

Faktor tekanan atau tuntutan pekerjaan sebagai salah satu penyebab melakukan tindakan tidak aman saat bekerja telah menjadi perhatian banyak peneliti. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pekerja cenderung akan melakukan jalan pintas dengan memotong prosedur keselamatan yang ada pada praktik kerja ketika mereka menghadapi tekanan



untuk bekerja. Hal tersebut menyebabkan pekerja akan mengabaikan praktik kerja yang aman ketika mereka merasa perlu untuk bekerja dengan cepat (Hofmann et al., 1995). Jalan pintas atas praktik kerja tidak aman ini sering dianggap norma dan pembenaran karena memungkinkan pekerja untuk menyelesaikan pekerjaan dengan lebih cepat dan efisien (Slappendel et al., 1993).

Tekanan kerja yang tinggi juga mempengaruhi perilaku keselamatan melalui persepsi beban kerja yang berlebihan, waktu yang terbatas untuk menyelesaikan pekerjaan, kurangnya pelatihan, dan sumber daya yang tidak memadai (Jones & James, 1979). Dengan demikian, para pekerja yang dihadapkan pada tuntutan waktu penyelesaian pekerjaan dan kurangnya pelatihan, serta beban kerja yang berlebihan akan lebih mementingkan kinerja dari pada keselamatannya sendiri (Hofmann & Stetzer, 1996).

Persepsi bahaya atau risiko yang terdapat pada pekerjaan cenderung meningkat ketika seseorang pekerja mengalami atau mengetahui tentang cedera atau kecelakaan di tempat kerja. Persepsi tersebut dapat ditingkatkan melalui kegiatan sosialisasi yang intens kepada pekerja tentang risiko dan bahaya yang mungkin timbul dari pekerjaan yang sering dihadapi oleh pekerja. Hal ini konsisten dengan temuan studi di mana riwayat kecelakaan individu (menjadi saksi atau mendengar tentang kecelakaan) mempengaruhi penilaian risiko pekerja sehingga pekerja akan lebih waspada saat bekerja (Jackall, 1984).

Para peneliti juga menemukan bahwa faktor-faktor lain seperti kerentanan yang dirasakan dan besarnya ancaman dari risiko pekerjaan, serta hitung-hitungan biaya dalam penerapan suatu tindakan ada hubungannya dengan penerapan perilaku pencegahan (Weinstein, 1988). Pekerja yang membandingkan aspek negatif (risiko cedera atau kecelakaan) dengan aspek positif (gaji dan tunjangan) cenderung lebih mengadopsi praktik kerja yang tidak aman jika biaya yang dikeluarkan ketika mengalami risiko cedera atau kecelakaan dianggap lebih kecil dibandingkan dengan penghasilan yang akan didapatkan.

Selain itu, hasil penelitian menunjukkan bahwa individu cenderung memiliki penilaian risiko yang lebih besar jika dampak negatif dari tindakan tersebut bersifat langsung dibandingkan dengan yang tertunda (Björkman, 1984). Seringkali, cedera atau penyakit akibat kerja tidak terjadi seketika dan berkembang setelah terpapar berulang kali dalam waktu yang lama. Hal ini menyebabkan pekerja yang cenderung tidak mengalami cedera

ihat langsung akan memiliki penilaian yang lebih rendah terhadap da pekerjaannya sehingga akan melakukan perilaku tidak aman erja.

ah satu strategi penting yang perlu diadopsi oleh perusahaan eningkatkan kinerja karyawan, termasuk perilaku kerja aman, dengan memberikan motivasi. Motivasi berfungsi sebagai



dorongan dan dukungan yang merangsang seseorang untuk mengambil tindakan karena adanya keinginan dan kesiapan untuk bekerja. Motivasi kerja ini sangat krusial dan berdampak signifikan terhadap produktivitas perusahaan.

Tanpa adanya motivasi yang cukup pada karyawan untuk bekerja sama demi kepentingan perusahaan, pencapaian tujuan yang telah ditetapkan tidak akan terwujud. Sebaliknya, pencapaian tujuan perusahaan dapat terjamin dengan adanya motivasi kerja yang tinggi. Menurut Hasibuan (2011), motivasi adalah salah satu faktor yang mampu merangsang, menggerakkan, dan mengarahkan potensi serta kinerja sumber daya manusia ke arah yang diinginkan. Motivasi tersebut kemudian berpengaruh terhadap kepuasan kerja, yang merupakan cerminan dari sikap positif atau negatif individu terhadap pekerjaannya.

Herzberg, yang dikutip oleh Christina (2011), kepuasan kerja dipengaruhi oleh dua kategori utama: faktor motivasi dan faktor kebersihan (*hygiene factors*). Faktor kebersihan mencakup elemen-elemen yang berhubungan dengan lingkungan dan kondisi kerja, yang berfungsi untuk mencegah ketidakpuasan, tetapi tidak secara langsung berkontribusi pada peningkatan kepuasan kerja. Meskipun keberadaan faktor kebersihan dapat mengurangi potensi ketidakpuasan, kontribusi langsung terhadap kepuasan kerja tidak terlihat pada faktor-faktor ini. Sebaliknya, faktor-faktor yang secara langsung berkontribusi pada peningkatan kepuasan kerja, yang disebut sebagai faktor motivasi, mencakup elemen-elemen seperti pencapaian (*achievement*), pengakuan (*recognition*), aspek pekerjaan itu sendiri (*work itself*), tanggung jawab (*responsibility*), serta kemajuan (*advancement*). Faktor kebersihan, di sisi lain, melibatkan elemen-elemen terkait lingkungan dan kondisi kerja seperti gaji atau upah, kondisi kerja, tingkat tekanan kerja, hubungan interpersonal dengan atasan dan kolega, supervisi, serta kebijakan dan administrasi perusahaan.

Faktor-faktor yang secara langsung berkontribusi terhadap peningkatan kepuasan kerja, yang disebut sebagai faktor motivasi, mencakup elemen-elemen seperti pencapaian (*achievement*), pengakuan (*recognition*), aspek pekerjaan itu sendiri (*work itself*), tanggung jawab (*responsibility*), serta kemajuan (*advancement*). Di sisi lain, faktor kebersihan melibatkan elemen-elemen terkait lingkungan dan kondisi kerja seperti gaji atau upah, kondisi kerja, tingkat tekanan kerja, hubungan interpersonal dengan atasan dan kolega, supervisi, serta kebijakan dan administrasi perusahaan.

Pelayanan Listrik Nasional Nusa Daya (PT PLN ND), yang lebih dikenal dengan singkatan PLN ND, adalah salah satu entitas anak dari PT PLN (Persero) yang telah beroperasi secara terintegrasi dalam produksi dan penjualan tenaga listrik sejak tahun 2003 hingga kini. Bisnis PLN Nusa Daya mencakup pengelolaan jasa operasi dan



pemeliharaan untuk pembangkit, transmisi, serta distribusi (Yantek), selain itu juga pelayanan pelanggan (Billman) di kawasan Indonesia Timur, yang meliputi Kalimantan, Sulawesi, Nusa Tenggara, Maluku, dan Papua, dengan pusat operasional yang terletak di Kota Balikpapan, Kalimantan Timur.

Unit Pelaksana (UP) Sulawesi 2 dari PLN Nusa Daya merupakan salah satu cabang operasional yang bertanggung jawab atas wilayah Sulawesi Selatan, Sulawesi Tenggara, dan Sulawesi Barat. Salah satu proses bisnis utama yang dilaksanakan oleh PLN Nusa Daya UP Sulawesi 2 adalah penyediaan tenaga kerja untuk Jasa Operasi & Pemeliharaan Distribusi Pelayanan Teknik (Yantek), yang melayani holding PT PLN (Persero) di area PLN UP3 Makassar Selatan, PLN UP3 Makassar Utara, PLN UP3 Kendari, serta PLN UP3 Mamuju. Data angka kecelakaan kerja tahun 2023 di PT PLN (Persero) khususnya Regional Sulawesi Maluku Papua dan Nusa Tenggara (Sulmapana) berjumlah 11 kejadian dengan jumlah korban sebanyak 13 orang. Adapun rincian korban yaitu 4 luka ringan, 3 luka berat, dan 6 korban jiwa. Dari jumlah 13 orang korban tersebut semuanya terkait pekerjaan operasi dan pemeliharaan distribusi, dan 5 korban diantaranya terkait dengan pemeliharaan di Jaringan Tegangan Menengah (JTM) 20 KV (Kilovolt) yang melibatkan Petugas Pelayanan Teknik (Yantek).

Pekerjaan Pelayanan Teknik (Yantek) di PT PLN (Persero) merupakan salah satu jenis pekerjaan yang berisiko tinggi, hal ini dikarenakan pekerjaan Pelayanan Teknik (Yantek) melibatkan pekerjaan yang bersinggungan langsung dengan arus listrik baik tegangan rendah (220-380 Volt) maupun tegangan tinggi (20 KV), bekerja di ketinggian, bekerja dengan kondisi cuaca yang tidak menentu, bekerja dengan kondisi alam maupun geografis yang sulit, tekanan kerja yang tinggi karena dituntut percepatan penanganan gangguan, serta tidak mengenal waktu karena dilakukan siang dan malam selama 24 jam. Kondisi kerja tersebut di atas menyebabkan Petugas Pelayanan Teknik (Yantek) merupakan salah satu bidang pekerjaan di PLN yang pekerjaannya sangat rentan melakukan perilaku kerja tidak aman (*unsafe act*) yang dapat berujung terjadinya kecelakaan kerja.

Berdasarkan pemaparan di atas, dan sehubungan dengan pentingnya kinerja *zero accident* di PT PLN (persero) yang merupakan sesuatu yang tidak dapat ditawar-tawar dan akan menjadi pengurang kinerja korporat apabila terjadi kejadian kecelakaan kerja, maka penelitian bertujuan untuk mengidentifikasi faktor-faktor apa saja yang mungkin memengaruhi perilaku keselamatan Petugas Pelayanan Teknik (Yantek) di salah satu bidang pekerjaan yang sangat berisiko di PT PLN (Persero). Faktor-faktor tersebut diteliti dengan pendekatan teori Green (1980) yang memaparkan faktor-faktor pembentuk kesehatan pekerja. Tujuan keseluruhannya adalah untuk



mengidentifikasi dan mendapatkan pemahaman tentang faktor-faktor yang menjelaskan mengapa pekerja terlibat dalam perilaku tidak aman yang berpotensi menyebabkan kejadian kecelakaan. Hal ini selaras dengan teori Domino Heinrich menyebutkan kunci untuk mencegah kecelakaan kerja adalah dengan menghilangkan tindakan tidak aman yang menyumbang 98% penyebab terjadinya kecelakaan kerja.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat dirumuskan masalah sebagai pertanyaan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah kebijakan perusahaan terkait K3 secara langsung maupun melalui motivasi kerja mempengaruhi perilaku kerja aman Petugas Pelayanan Teknik (Yantek) di PT PLN Nusa Daya Unit Pelaksana Sulawesi 2.
2. Apakah pengawasan K3 secara langsung maupun melalui motivasi kerja mempengaruhi perilaku kerja aman Petugas Pelayanan Teknik (Yantek) di PT PLN Nusa Daya Unit Pelaksana Sulawesi 2.
3. Apakah beban kerja secara langsung maupun melalui motivasi kerja mempengaruhi perilaku kerja aman Petugas Pelayanan Teknik (Yantek) di PT PLN Nusa Daya Unit Pelaksana Sulawesi 2.
4. Apakah promosi K3 secara langsung maupun melalui motivasi kerja mempengaruhi perilaku kerja aman Petugas Pelayanan Teknik (Yantek) di PT PLN Nusa Daya Unit Pelaksana Sulawesi 2.
5. Apakah hubungan dengan rekan kerja secara langsung maupun melalui motivasi kerja mempengaruhi perilaku kerja aman Petugas Pelayanan Teknik (Yantek) di PT PLN Nusa Daya Unit Pelaksana Sulawesi 2.
6. Apakah gaji secara langsung maupun melalui motivasi kerja mempengaruhi perilaku kerja aman Petugas Pelayanan Teknik (Yantek) di PT PLN Nusa Daya Unit Pelaksana Sulawesi 2.
7. Apakah motivasi dalam bekerja mempengaruhi perilaku kerja aman Petugas Pelayanan Teknik (Yantek) di PT PLN Nusa Daya Unit Pelaksana Sulawesi 2.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dipaparkan, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:



ujuan Umum

Tujuan untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku kerja aman Petugas Pelayanan Teknik (Yantek) di PT PLN Nusa Daya Unit Pelaksana Sulawesi 2.

1.3.2 Tujuan Khusus

Tujuan Khusus pada penelitian ini adalah:

1. Mengetahui pengaruh kebijakan perusahaan terkait K3 melalui motivasi kerja terhadap perilaku kerja aman Petugas Pelayanan Teknik (Yantek) di PT PLN Nusa Daya Unit Pelaksana Sulawesi 2.
2. Mengetahui pengaruh pengawasan K3 melalui motivasi kerja terhadap perilaku kerja aman Petugas Pelayanan Teknik (Yantek) di PT PLN Nusa Daya Unit Pelaksana Sulawesi 2.
3. Mengetahui pengaruh beban kerja melalui motivasi kerja terhadap perilaku kerja aman Petugas Pelayanan Teknik (Yantek) di PT PLN Nusa Daya Unit Pelaksana Sulawesi 2.
4. Mengetahui pengaruh promosi K3 melalui motivasi kerja terhadap perilaku kerja aman Petugas Pelayanan Teknik (Yantek) di PT PLN Nusa Daya Unit Pelaksana Sulawesi 2.
5. Mengetahui pengaruh hubungan dengan rekan kerja melalui motivasi kerja terhadap perilaku kerja aman Petugas Pelayanan Teknik (Yantek) di PT PLN Nusa Daya Unit Pelaksana Sulawesi 2.
6. Mengetahui pengaruh gaji melalui motivasi kerja terhadap perilaku kerja aman Petugas Pelayanan Teknik (Yantek) di PT PLN Nusa Daya Unit Pelaksana Sulawesi 2.
7. Mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap perilaku kerja aman Petugas Pelayanan Teknik (Yantek) di PT PLN Nusa Daya Unit Pelaksana Sulawesi 2.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1.4.1 Manfaat Ilmiah

Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya literatur akademik serta memberikan kontribusi tambahan terhadap pemahaman dalam bidang Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), dengan fokus khusus pada faktor-faktor yang memengaruhi perilaku kerja aman para pekerja. Selain itu, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai referensi dan bahan kajian ilmiah yang berharga bagi peneliti-peneliti di masa depan yang memiliki minat pada topik yang sejenis.

Manfaat Bagi Peneliti

Penelitian ini menawarkan pengalaman berharga dan memperluas pemahaman serta pengetahuan peneliti dalam menerapkan teori yang telah dipelajari selama masa perkuliahan. Penelitian ini juga akan membantu peneliti dalam mengembangkan keterampilan analitis dan praktis yang relevan dengan bidang K3.



1.4.3 Manfaat Instansi

Temuan penelitian ini dapat memberikan rekomendasi strategis bagi PT PLN (Persero), khususnya dalam mengadopsi pendekatan-pendekatan yang efektif untuk memastikan bahwa Petugas Pelayanan Teknik (Yantek) mengadopsi perilaku kerja aman. Hal ini bertujuan untuk mencegah kecelakaan kerja dan mencapai target perusahaan berupa zero accident atau nihil kecelakaan kerja.

1.5 Tinjauan Umum tentang Keselamatan Kerja

Keselamatan kerja merupakan serangkaian prosedur dan praktik yang bertujuan untuk melindungi tenaga kerja dari risiko serta bahaya potensial yang mungkin muncul selama pelaksanaan tugas pekerjaan. Konsep ini dapat dijelaskan sebagai suatu kondisi yang bebas dari risiko kecelakaan atau kerusakan di tempat kerja, melibatkan aspek-aspek seperti kondisi fisik bangunan, perangkat keselamatan, keadaan mesin, serta status kesehatan pekerja (Payaman, 1994).

Tujuan utama dari keselamatan kerja adalah meminimalkan insiden serta cedera di tempat kerja, dan memastikan kesejahteraan karyawan. Keselamatan kerja juga mencakup metode pelaksanaan pekerjaan guna menjamin keamanan tenaga kerja serta melindungi aset perusahaan dari potensi kerugian akibat kecelakaan. Aspek-aspek yang termasuk dalam keselamatan kerja meliputi penyediaan Alat Pelindung Diri (APD), pemeliharaan mesin, dan pengaturan jam kerja yang sesuai dengan kondisi manusiawi (Mangkunegara, 2002).

Dari sudut pandang filosofis, keselamatan kerja merupakan upaya yang berorientasi pada pemeliharaan keutuhan fisik dan mental tenaga kerja, yang mencakup pemahaman tentang risiko serta penerapan tindakan pencegahan untuk mencegah terjadinya kecelakaan dan penyakit akibat kerja. Keselamatan kerja tidak hanya menjadi tanggung jawab perusahaan tetapi juga merupakan hak setiap pekerja untuk bekerja di lingkungan yang aman dan sehat. Dengan memahami konsep keselamatan kerja, kita dapat menciptakan tempat kerja yang lebih produktif, kompetitif, dan melindungi kesejahteraan manusia secara keseluruhan.

Keselamatan kerja memiliki keterkaitan yang mendalam dengan aktivitas manusia di berbagai sektor industri, manufaktur, dan konstruksi, yang mencakup penggunaan mesin, peralatan, penanganan material,



uap, serta bejana bertekanan, disertai dengan proses penanganan bahan baku, kondisi lingkungan kerja, dan metode kerja yang aman. Dalam konteks industri jasa, aspek keselamatan kerja meliputi penggunaan peralatan untuk pembersihan gedung serta transportasi. Di perusahaan, kesehatan kerja dipandang sebagai aspek yang khusus dalam ilmu kesehatan yang memfokuskan perhatian pada

penilaian faktor-faktor penyebab penyakit dalam lingkungan kerja. Proses evaluasi ini dilakukan dengan pengukuran yang hasilnya digunakan sebagai dasar untuk tindakan korektif dan preventif, dengan tujuan melindungi pekerja dan komunitas di sekitar perusahaan dari risiko-risiko yang mungkin terjadi serta memungkinkan pencapaian tingkat kesehatan yang optimal (Wahyuni et al., 2018).

1.6 Tinjauan Umum tentang Kecelakaan Kerja

Kecelakaan kerja didefinisikan sebagai suatu peristiwa yang tidak diinginkan dan tidak terduga yang dapat menyebabkan korban jiwa dan kerugian materiil (Peraturan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor: Per.03/Men/1998 Tentang Tata Cara Pelaporan dan Pemeriksaan Kecelakaan, 1998).

Mengacu pada Undang-Undang No. 1 Tahun 1970, kecelakaan kerja merupakan kejadian yang tidak diantisipasi dan tidak diharapkan, yang mengganggu jalannya proses yang telah diatur dari suatu aktivitas dan dapat mengakibatkan kerugian baik terhadap manusia maupun properti (Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja, 1970).

Menurut Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja, kecelakaan kerja didefinisikan sebagai insiden yang terjadi dalam konteks pekerjaan, mulai dari perjalanan pekerja dari tempat tinggalnya menuju lokasi kerja hingga perjalanan pulang ke rumah melalui rute yang umum atau wajar digunakan (Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 Tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja, 1992).

Setiap insiden kecelakaan mempunyai sebab musabab. Kecelakaan tidaklah terjadi secara kebetulan semata. Hipotesis Domino terkait kecelakaan, yang dirumuskan oleh H.W. Heinrich, berpendapat bahwa kecelakaan merupakan hasil dari serangkaian faktor berikut:

1. Faktor herediter dan lingkungan sosial mencakup variabel-variabel yang diturunkan dari keluarga, seperti sifat-sifat negatif atau sikap mental yang merugikan, serta pengaruh dari lingkungan eksternal. Faktor-faktor genetik, kondisi lingkungan, dan pendidikan berperan dalam membentuk kepribadian individu dengan karakteristik tertentu, yang mungkin memiliki kecenderungan negatif, sehingga dapat menyebabkan kurangnya ketelitian dalam melaksanakan tugas dan meningkatnya kemungkinan terjadinya kesalahan.
2. Kesalahan manusia atau human error dihasilkan dari interaksi antara faktor herediter dan dampak lingkungan yang mempengaruhi individu dalam melakukan kesalahan dalam pelaksanaan tugas. Ini mungkin dipicu oleh kurangnya pelatihan, pengetahuan, atau keterampilan, serta keterbatasan fisik individu dan kondisi mesin atau lingkungan fisik yang tidak memenuhi standar.



3. Tindakan dan bahaya mekanis atau fisik yang berpotensi berbahaya, termasuk perilaku dan situasi tidak aman, muncul sebagai konsekuensi dari kombinasi antara kesalahan manusia dan risiko mekanis serta fisik lainnya. Contoh kasus yang dapat diidentifikasi mencakup sejumlah masalah, di antaranya adalah ketidakpatuhan pekerja dalam menggunakan alat pelindung diri yang sesuai, ketidaktepatan dalam penempatan posisi kerja, pemanfaatan peralatan yang tidak memenuhi standar yang telah ditetapkan, serta kondisi lingkungan kerja yang kurang memadai, terutama terkait dengan pencahayaan yang tidak optimal.
4. Kecelakaan kerja adalah peristiwa yang timbul akibat tindakan yang dilakukan oleh karyawan, dan sering kali disertai dengan berbagai macam bentuk kerugian.
5. Cedera yang dapat berkisar dari luka ringan hingga berat, cacat, atau bahkan kematian, sering kali disebabkan oleh kecelakaan di tempat kerja (Kristianti & Tualeka, 2019).

1.7 Tinjauan Umum tentang Perilaku Aman

1.7.1 Pengertian Perilaku

Perilaku merupakan komponen fundamental dalam setiap aktivitas yang dilakukan oleh organisme. Dalam konteks biologis, perilaku mencakup keseluruhan tindakan yang dilakukan oleh organisme, serta segala tindakan yang dapat diamati oleh organisme lain, termasuk fungsi-fungsi internal yang terlibat dalam tindakan tersebut.

Secara umum, perilaku didefinisikan sebagai segala bentuk tindakan atau perbuatan yang dilakukan oleh makhluk hidup. Meskipun perilaku dapat diamati melalui sikap dan tindakan, tidak dapat disimpulkan bahwa perilaku hanya terlihat dari dua aspek tersebut. Potensi perilaku meliputi pengetahuan, motivasi, dan persepsi yang ada dalam diri individu. Beragam faktor psikologis, seperti keinginan, minat, kehendak, pengetahuan, emosi, sikap, motivasi, dan reaksi, tercermin dalam perilaku, sementara faktor eksternal, termasuk pengalaman, keyakinan, serta aspek fisik, sosial, dan budaya, turut mempengaruhi perilaku tersebut (Notoatmodjo, 2003).

Berdasarkan bentuk respons terhadap stimulus, perilaku dapat dikategorikan menjadi dua tipe:

1. Perilaku tersembunyi (covert behavior): Respon individu terhadap stimulus dapat berupa reaksi yang belum sepenuhnya terungkap dalam bentuk yang terlihat jelas. Respon ini terbatas pada aspek-aspek seperti perhatian, persepsi, pengetahuan, serta kesadaran dan sikap yang muncul dalam diri individu yang menerima stimulus, namun belum dapat diamati secara jelas oleh pihak luar. Perilaku terbuka (overt behavior): Respon terhadap stimulus diwujudkan dalam tindakan nyata yang dapat dilihat secara terbuka. Tindakan atau praktik ini jelas terlihat dan dapat



diamati langsung oleh pihak lain, sebagaimana dikemukakan oleh Notoatmodjo, (2003).

1.7.2 Pengertian Perilaku Kerja Aman

Perilaku aman merujuk pada tindakan atau perbuatan individu atau kelompok karyawan yang mengurangi risiko terjadinya kecelakaan di tempat kerja, sebagaimana dijelaskan oleh Heinrich et al. (1980). Sementara itu, pandangan lain menyatakan bahwa perilaku aman adalah tindakan yang tidak menyebabkan kecelakaan atau insiden (E. Bird & Germain L, 1990). Perbedaan utama antara perilaku aman dan perilaku Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) terletak pada fokusnya; perilaku aman hanya berorientasi pada keselamatan, sedangkan perilaku K3 mencakup aspek keselamatan dan kesehatan kerja:

1. Teori Loss Causation Model (E. Bird & Germain L, 1990) mengidentifikasi jenis-jenis perilaku aman sebagai berikut:

- a. Melaksanakan tugas sesuai dengan otoritas yang telah ditetapkan.
- b. Mampu memberikan peringatan efektif terkait potensi bahaya.
- c. Sukses dalam mengamankan area kerja beserta individu-individu di sekitarnya.
- d. Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan kecepatan yang telah diatur.
- e. Memastikan alat-alat keselamatan tetap berfungsi dengan optimal.
- f. Tidak menonaktifkan atau menghilangkan alat-alat keselamatan.
- g. Menggunakan peralatan yang telah ditentukan secara tepat.
- h. Memanfaatkan peralatan yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan.
- i. Mengenakan Alat Pelindung Diri (APD) dengan benar sesuai standar.
- j. Mengisi mesin atau alat sesuai dengan peraturan yang berlaku.
- k. Menempatkan material atau peralatan pada lokasi yang tepat dengan teknik pengangkatan yang benar.
- l. Melakukan perbaikan peralatan hanya ketika alat tersebut dalam kondisi mati.
- m. Tidak melakukan aktivitas bercanda atau bersenda gurau selama bekerja.

~ Menurut Heinrich (1980), perilaku aman terdiri dari:

- a. Mengoperasikan peralatan dengan kecepatan yang telah ditentukan.
- b. Mengoperasikan peralatan yang menjadi kewenangannya.
- c. Menggunakan peralatan yang sesuai dengan spesifikasinya.
- d. Menggunakan peralatan dengan cara yang benar.



- e. Memastikan bahwa peralatan keselamatan tetap berfungsi dengan baik.
- f. Berhasil memberikan peringatan kepada karyawan lain yang bekerja dengan tidak aman.
- g. Menggunakan Alat Pelindung Diri (APD) dengan tepat dan benar.
- h. Mengangkat beban sesuai kapasitas dan menempatkannya di lokasi yang tepat.
- i. Mengambil benda dengan postur tubuh yang benar.
- j. Mengangkat material atau alat dengan teknik yang benar.
- k. Menunjukkan disiplin tinggi dalam melaksanakan pekerjaan.
- l. Melakukan perbaikan peralatan saat kondisi mati.

1.8 Tinjauan Umum tentang Kebijakan K3 Perusahaan

Perusahaan wajib memiliki pedoman dan kebijakan yang jelas mengenai penerapan keselamatan dan kesehatan kerja yang harus diketahui oleh setiap individu dalam perusahaan (Suma'mur, 1996). Salah satu bentuk regulasi perusahaan adalah Standar Operasional Prosedur (SOP). SOP merupakan dokumen yang memuat serangkaian instruksi tertulis yang dibakukan mengenai berbagai proses administrasi pekerjaan.

SOP mendetailkan metode pelaksanaan tugas, waktu pelaksanaan, lokasi, serta aktor yang terlibat dalam kegiatan tersebut. Selain itu, SOP dapat diartikan sebagai panduan untuk memastikan bahwa aktivitas operasional organisasi atau perusahaan berjalan dengan baik dan lancar (Sailendra, 2015).

Pengusaha diwajibkan untuk menyusun prosedur operasi tertulis yang meliputi proses-proses operasional yang aman. Dokumen ini harus mencakup langkah-langkah operasional, batas-batas operasi, pertimbangan keselamatan, dan sistem perlindungan yang memadai. Prosedur tersebut harus tersedia bagi karyawan yang membutuhkannya, diperbaharui secara berkala, dan mencakup situasi khusus seperti prosedur untuk memasuki ruang tertutup dengan menggunakan sistem penguncian (lockout) dan penandaan (tagout), yang hanya dapat dibuka oleh petugas yang berwenang.

Kepatuhan, yang berasal dari kata "patuh" yang berarti taat, disiplin, dan suka menurut, merujuk pada ketaatan dalam melaksanakan hal-hal yang dianjurkan atau ditetapkan. Dalam konteks keselamatan kerja, kepatuhan mengacu pada sejauh mana pekerja mematuhi peraturan dan kebijakan terkait keselamatan. Pekerja yang menerapkan banyak aturan dianggap patuh, sedangkan mereka yang tidak mematuhi dianggap melanggar peraturan keselamatan yang ditetapkan oleh perusahaan.

Kepatuhan terhadap prosedur keselamatan perusahaan dapat digolongkan sebagai manifestasi dari perilaku keselamatan individu. Dalam teori perilaku, khususnya perilaku keselamatan, pembagian perilaku lingkungan kerja dilakukan ke dalam kategori perilaku berisiko dan perilaku aman. Untuk mencapai peningkatan dalam keselamatan kerja, pencegahan terhadap perilaku berisiko menjadi suatu hal yang penting (Geller, 2001).



Tahapan kepatuhan dimulai dengan ketaatan terhadap anjuran atau instruksi, yang sering kali dilakukan dengan tujuan untuk menghindari konsekuensi hukuman atau memperoleh imbalan. Kepatuhan juga dapat timbul melalui identifikasi dengan tokoh yang dianggap sebagai panutan. Perubahan perilaku yang mencerminkan tingkat kepatuhan yang tinggi terwujud dalam bentuk internalisasi, di mana individu melaksanakan suatu tindakan karena pemahaman mendalam mengenai makna dan kepentingan tindakan tersebut, yang cenderung berlangsung dalam jangka waktu yang panjang (Geller, 2001).

Pekerja harus memiliki kesadaran akan keadaan berbahaya untuk meminimalisasi risiko kecelakaan kerja (Koshiba & Ohtani, 2015). Internalisasi merupakan perubahan perilaku tingkat kepatuhan yang baik, dimana individu bertindak karena memahami makna dan pentingnya tindakan tersebut, yang cenderung berlangsung lama (Geller, 2001).

Manajemen harus merumuskan, mengkomunikasikan, dan menegakkan peraturan keselamatan di tempat kerja. Penegakan peraturan sering dilupakan, padahal objektivitas dan konsistensi sangat penting. Objektivitas berarti peraturan berlaku untuk semua pekerja, dan konsistensi berarti peraturan ditegakkan dalam setiap kondisi tanpa pengaruh eksternal (Geostsch, 1996).

Dalam kebijakan perusahaan, terdapat konsep imbalan dan hukuman. Hukuman, dalam konteks ini, merujuk pada konsekuensi yang diterima oleh individu atau kelompok sebagai akibat dari perilaku yang dianggap tidak sesuai atau melanggar. Tujuan dari pemberian hukuman tidak hanya terbatas pada sanksi terhadap pekerja yang melakukan pelanggaran terhadap peraturan yang berlaku, tetapi juga berfungsi sebagai mekanisme kontrol untuk mengatur lingkungan kerja, dengan harapan agar pekerja terlindungi dari potensi insiden yang tidak diinginkan (Geller, 2001).

Salah satu pendekatan dalam strategi perubahan perilaku melibatkan penerapan peraturan dan perundang-undangan yang wajib dipatuhi oleh masyarakat. Pendekatan ini cenderung menghasilkan perubahan perilaku yang relatif cepat, meskipun keberlanjutannya tidak selalu terjamin karena kurangnya dasar kesadaran individu (Notoatmodjo, 2003).

Secara umum, kewajiban manajemen dalam kebijakan dan peraturan keselamatan adalah sebagai berikut (Geostsch, 1996):

1. Peraturan keselamatan dan kesehatan kerja harus diterapkan oleh manajemen untuk memastikan standar yang tinggi dalam hal tersebut.
2. Pemahaman mengenai peraturan tersebut oleh setiap pekerja harus dijamin oleh manajemen.
3. Pelaksanaan peraturan tersebut harus dilakukan secara objektif dan konsisten oleh manajemen.



Umum tentang Pengawasan K3

Pengawasan K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) adalah elemen dalam sektor industri. Tujuan utama dari pengawasan K3 adalah menghindari terjadinya kecelakaan kerja, melindungi kesehatan dan keselamatan pekerja, serta memastikan kepatuhan terhadap semua peraturan keselamatan kerja yang berlaku.

Pengawasan K3 terdiri dari serangkaian tindakan yang dilaksanakan oleh manajer dan supervisor guna menjamin bahwa pekerja mematuhi prosedur keselamatan kerja yang telah ditetapkan. Aktivitas ini mencakup pemantauan, inspeksi, dan penegakan peraturan K3. Tujuan utama pengawasan ini adalah untuk mengidentifikasi dan mengurangi risiko kecelakaan kerja, serta meningkatkan kesadaran mengenai pentingnya keselamatan kerja di tempat kerja.

Pentingnya pengawasan K3 tidak dapat diabaikan. Penelitian yang dilakukan oleh Abdul et al., (2017) menemukan bahwa pengawasan K3 yang efektif dapat mengurangi risiko kecelakaan kerja dan cedera pada pekerja. Penelitian tersebut juga menunjukkan bahwa pengawasan K3 yang baik dapat meningkatkan kesadaran pekerja terhadap keselamatan kerja dan mempengaruhi perilaku mereka terkait keselamatan di tempat kerja.

Terry (1974) mengemukakan bahwa dalam supervisi, upaya untuk mencapai hasil yang diinginkan melibatkan penggunaan keterampilan dalam mengelola bakat individu serta sumber daya yang ada, disertai dengan pemberian tantangan dan perhatian terhadap kemampuan manusia. Supervisi bertujuan utama untuk memotivasi karyawan agar melaksanakan tugas mereka dengan benar dan memastikan pemahaman mereka mengenai cara pelaksanaan tugas (Utommi, 2017).

J.M. Black (1971) dalam Utommi, (2017) menyatakan bahwa supervisi dipandang sebagai aktivitas yang berfokus pada pengarahan, yang meliputi pemberian tugas, instruksi, pelatihan, serta nasihat kepada individu. Selain itu, seorang supervisor diharapkan untuk mendengarkan dan menyelesaikan masalah yang berkaitan dengan pekerjaan serta menanggapi keluhan dari bawahan.

Siagian (1987) menyatakan bahwa pengawasan bertujuan untuk memastikan kesesuaian aktivitas dengan rencana yang telah ditetapkan. Sebagai bagian dari fungsi organik, pengawasan merupakan tanggung jawab yang harus dilaksanakan oleh seluruh pihak pada tingkat manajerial, dengan secara langsung mengendalikan kegiatan teknis yang dilakukan oleh petugas operasional.

Pengawasan dalam organisasi dibedakan menjadi dua metode: pertama, pengawasan langsung yang dilakukan oleh pimpinan terhadap kegiatan yang berlangsung, dan kedua, pengawasan tidak langsung yang dilakukan melalui laporan yang disampaikan oleh bawahan. Teknik pengawasan ini melibatkan observasi yang dilakukan secara langsung dan berkala oleh atasan terhadap pelaksanaan tugas yang dikerjakan oleh bawahan. Apabila ditemukan masalah dalam proses tersebut, petunjuk atau bantuan langsung akan segera diberikan oleh atasan untuk menyelesaikan permasalahan tersebut (Siagian, 1987).

Tujuan dari pengawasan adalah untuk memastikan bahwa tujuan dan strategi yang telah ditetapkan sesuai dengan kebutuhan, memfasilitasi dalam mengatasi kesulitan yang mereka hadapi, meningkatkan serta membantu dalam pengembangan keterampilan dan iman mereka. Supervisi juga dapat dilihat sebagai bagian dari engendalian yang melibatkan tindak lanjut terhadap kegiatan memastikan bahwa pelaksanaan tugas sesuai dengan rencana dan ng telah ditetapkan (Depkes RI, 1997).



Geller, (2001) menekankan peran manajer dalam memengaruhi perilaku kerja yang berhubungan langsung dengan target individu yang sedang berlangsung. Dalam penelitian ini, peran manajer diidentifikasi sebagai supervisor atau pengawas yang secara langsung mengarahkan pekerja dalam pelaksanaan tugas mereka.

E. Bird & Germain L, (1990) menyatakan bahwa supervisor memegang posisi kunci dalam mempengaruhi pengetahuan, sikap, keterampilan, dan kebiasaan keselamatan setiap karyawan dalam area tanggung jawabnya. Supervisor memiliki pemahaman yang lebih mendalam dibandingkan dengan pihak lain mengenai perhatian terhadap individu, catatan cuti, kebiasaan kerja, tindakan, dan keterampilan kerja. Mereka juga memantau kinerja pekerja, yang merupakan elemen krusial bagi keberhasilan program keselamatan. Terdapat enam pedoman praktis yang harus dipatuhi oleh supervisor (E. Bird & Germain L, 1990):

1. Peran supervisor yang sangat penting diakui, karena keputusan mereka dalam menyetujui atau menolak permintaan serta rekomendasi terkait pekerja sangat dibutuhkan.
2. Gejala-gejala masalah yang muncul, seperti perubahan dalam perilaku, kesulitan dalam keadaan emosional, gangguan kesehatan, serta perubahan dalam kinerja, perlu diidentifikasi oleh supervisor.
3. Kinerja pekerja harus didokumentasikan oleh supervisor dengan mencatat fakta-fakta terkait dalam lingkungan kerja.
4. Diskusi mengenai kinerja dengan pekerja harus dilakukan oleh supervisor, terutama untuk mereka yang menunjukkan perilaku di bawah standar atau penurunan kinerja.
5. Mendengarkan dengan tujuan memahami gangguan yang dialami seseorang harus dipelajari oleh supervisor.
6. Waktu yang tepat untuk mengarahkan pekerja mendapatkan bimbingan lebih lanjut harus diketahui oleh supervisor.

Pengawasan, yang merupakan fungsi manajerial profesional, harus dilakukan oleh setiap anggota yang terlibat dalam manajemen, baik sebagai pengawas maupun sebagai pemimpin utama dalam organisasi. Seluruh anggota organisasi perlu memiliki kompetensi dalam memberikan pengawasan terhadap pelaksanaan operasi perusahaan. Apabila fungsi pengawasan tidak dijalankan dengan baik, maka dapat timbul penyebab mendasar dari insiden yang dapat mengganggu kelancaran kegiatan perusahaan.

1.10 Tinjauan Umum tentang Beban Kerja

Beban kerja merupakan variabel krusial yang mempengaruhi kinerja karyawan di lingkungan kerja. Beban kerja yang tinggi berpotensi menyebabkan stres, kelelahan, serta penurunan motivasi, yang dapat berdampak negatif pada perilaku keselamatan kerja. Beban kerja



akan sebagai jumlah tugas dan tanggung jawab yang harus dilakukan oleh seorang karyawan dalam periode waktu tertentu. Besarnya beban kerja dapat ditentukan oleh jenis pekerjaan, kompleksitas tugas, serta tekanan waktu yang ada. Beban kerja yang berlebihan dapat membuat karyawan merasa tertekan dan mengalami kesulitan dalam mempertahankan fokus dan konsentrasi.

Sebagai elemen krusial dalam manajemen sumber daya manusia, perhatian yang mendalam terhadap beban kerja sangat diperlukan oleh setiap organisasi. Teknik analisis beban kerja, yang melibatkan penerapan rasio atau pedoman staf standar, dirancang untuk menetapkan kebutuhan personalia dengan tepat. Melalui analisis ini, dapat diidentifikasi baik jumlah maupun jenis pegawai yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif. Menurut Undang-Undang Kesehatan Nomor 36 Tahun 2009, beban kerja didefinisikan sebagai ukuran pekerjaan yang harus diemban oleh suatu jabatan atau unit organisasi, yang merupakan hasil dari perkalian antara volume pekerjaan dengan waktu yang tersedia. Penyesuaian yang memadai antara kapasitas kerja, beban kerja, serta lingkungan kerja sangat penting untuk memastikan pekerja dapat beroperasi dalam kondisi yang sehat dan aman, serta untuk mencapai tingkat produktivitas yang optimal (Undang-undang (UU) Nomor 36 Tahun 2009 tentang Kesehatan, 2009).

Menurut Munandar, (2001), beban kerja merupakan kondisi di mana tugas harus diselesaikan dalam batas waktu tertentu. Beban kerja dapat dikategorikan sebagai kuantitatif—terlalu banyak atau terlalu sedikit tugas yang diberikan—atau kualitatif—ketidakmampuan dalam menyelesaikan tugas atau ketidaksesuaian tugas dengan keterampilan yang dimiliki. Dengan demikian, beban kerja mencerminkan sejauh mana kapasitas individu dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas, yang dapat diukur dari jumlah pekerjaan, waktu yang tersedia, serta pandangan subjektif terhadap pekerjaan tersebut.

Hart & Staveland, (1988) membagi beban kerja menjadi enam indikator, yaitu beban kerja fisik dan mental. Beban kerja fisik diukur melalui *physical demand* dan *effort*, sedangkan beban kerja mental diukur melalui *mental demand*, *temporal demand*, *frustration level*, dan *performance*. Penjelasan indikator-indikator tersebut adalah sebagai berikut:

1. *Physical demand* mengacu pada intensitas aktivitas fisik yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas.
2. *Effort* mencakup usaha fisik dan mental yang diperlukan untuk mencapai tingkat performansi yang diharapkan.
3. *Mental demand* meliputi intensitas aktivitas mental dan perseptual yang diperlukan untuk proses seperti melihat, mengingat, dan pencarian informasi.
4. *Temporal demand* merujuk pada tekanan terkait waktu yang dirasakan selama pelaksanaan tugas.
5. *Frustration level* menggambarkan tingkat ketidakamanan, keputusasaan, atau gangguan yang dirasakan, dibandingkan dengan perasaan aman, puas, dan nyaman.
6. *Performance* menilai sejauh mana keberhasilan individu dalam pekerjaan dan kepuasan terhadap hasil kerjanya.



Umum tentang Promosi K3

Spesialisasi atau promosi Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) adalah proses penyampaian informasi serta internalisasi nilai-nilai keselamatan dan kesehatan di tempat kerja. Tujuan utama dari promosi ini adalah untuk meningkatkan kesadaran, pengetahuan, dan sikap pekerja mengenai aspek-aspek K3. Dalam konteks ini, pekerja

diberikan wawasan tentang risiko dan bahaya yang mungkin timbul dari pekerjaan mereka serta cara-cara untuk menghindari cedera atau kecelakaan kerja.

Menurut George (1998) sebagaimana dikutip dalam Hellyanti, (2009) mendefinisikan promosi K3 sebagai upaya untuk meningkatkan dan memperkuat kesadaran serta perilaku pekerja terkait K3, yang bertujuan untuk melindungi pekerja, aset, dan lingkungan. Program promosi K3 dinyatakan efektif apabila mampu menghasilkan perubahan signifikan dalam sikap dan perilaku pekerja.

Menurut Notoatmodjo, (2003), menyatakan bahwa media promosi berfungsi sebagai alat bantu untuk menyebarluaskan informasi, dengan berbagai jenis media sebagai sarana penyampaian pesan, termasuk:

1. Media Cetak
 - a. Booklet: Media berbentuk buku yang menyampaikan pesan melalui tulisan atau gambar.
 - b. Flip Chart: Buku dengan halaman yang berisi kalimat-kalimat yang berhubungan dengan gambar terkait.
 - c. Rubrik: Artikel atau tulisan di surat kabar atau majalah yang membahas isu-isu tertentu.
 - d. Poster: Media cetak yang berisi pesan peringatan untuk pekerja mengenai praktik kerja yang aman dan sehat. Poster harus dipasang di lokasi yang strategis dengan pencahayaan yang baik agar mudah terlihat.
 - e. Rambu-rambu K*: Digunakan untuk meningkatkan keselamatan dan kesehatan, serta mengurangi kebiasaan buruk. Rambu-rambu ini harus dipasang di tempat-tempat yang sering dilalui pekerja dan di lokasi yang berisiko tinggi.
2. Media Papan
 - a. Poster/Billboard: Desain yang dicetak untuk dipasang di papan di lokasi strategis, mirip dengan wallpaper.
 - b. Painted Bulletin: Grafik yang langsung digambar di lokasi seperti dinding gedung atau atap.

Manfaat promosi K3 menurut Hellyanti, (2009) sebagai berikut:

1. Untuk majemen
 - a. Meningkatkan dukungan terhadap program K3.
 - b. Membangun citra positif sebagai tempat kerja yang progresif dan peduli terhadap keselamatan.
 - c. Meningkatkan moral staf.
 - d. Mengurangi angka absensi akibat kecelakaan dan penyakit terkait kerja.
 - e. Meningkatkan produktivitas.
 - f. Mengurangi biaya akibat kecelakaan dan penyakit.
2. Untuk pekerja



- Meningkatkan kepercayaan diri.
- Mengurangi stres.
- Meningkatkan motivasi kerja.
- Meningkatkan kemampuan dalam mengenali bahaya dan mencegah penyakit.
- Meningkatkan kesehatan individu, keluarga, dan komunitas.

Menurut para ahli dalam Notoatmodjo (2003), indra visual adalah saluran utama penyerapan pengetahuan, dengan kontribusi sebesar 75%-87%, sementara indra lainnya menyumbang 13%-27%. Hal ini mengindikasikan bahwa alat visual lebih efektif dalam penyampaian dan penerimaan informasi. Alat visual dua dimensi seperti gambar, peta, dan bagan menunjukkan bahwa penyampaian materi hanya dengan kata-kata memiliki efektivitas yang relatif rendah. Elgar Dale, sebagaimana dikutip oleh Notoatmodjo (2003), menunjukkan bahwa penyampaian informasi melalui media visual seperti televisi atau film lebih efektif dibandingkan dengan penyampaian verbal semata.

1.12 Tinjauan Umum tentang Hubungan dengan Rekan Kerja

Perilaku keselamatan di tempat kerja adalah faktor krusial yang memengaruhi kesejahteraan pekerja dan produktivitas organisasi. Pengaruh rekan kerja terhadap perilaku bekerja aman seorang pekerja merupakan aspek penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang aman dan bebas dari kecelakaan. Dalam lingkungan kerja yang melibatkan banyak pekerja, interaksi antara rekan kerja dapat mempengaruhi perilaku keselamatan individu.

Pengaruh rekan kerja terhadap perilaku bekerja aman seorang pekerja merupakan aspek penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang aman dan bebas dari kecelakaan. Dalam lingkungan kerja yang melibatkan banyak pekerja, interaksi antara rekan kerja dapat mempengaruhi perilaku keselamatan individu. Terdapat dua aspek utama yang terkait dengan pengaruh rekan kerja dalam konteks keselamatan kerja, yaitu:

1. Safety Compliance

Safety compliance adalah perilaku pekerja dalam mematuhi aturan dan prosedur keselamatan yang ditetapkan oleh perusahaan. Hal ini termasuk perilaku penggunaan alat pelindung diri, pengetahuan tentang prosedur keselamatan, dan kepatuhan terhadap peraturan kerja yang berkaitan dengan keamanan dan keselamatan. Pengaruh rekan kerja dalam safety compliance dapat terlihat dalam situasi seperti memberikan teguran atau pengingat kepada rekan kerja yang melanggar aturan keselamatan. Misalnya, jika seorang pekerja tidak menggunakan helm keselamatan, rekan kerja dapat mengingatkan dan memberikan pemahaman tentang pentingnya menggunakan helm untuk melindungi diri.

2. Safety Participation

Safety participation merupakan perilaku pekerja yang aktif terlibat dalam upaya meningkatkan keselamatan di tempat kerja. Hal ini termasuk partisipasi dalam program pelatihan keselamatan, memberikan saran dan masukan untuk peningkatan keselamatan, membantu rekan kerja dalam situasi berisiko. Pengaruh rekan kerja dapat mendorong partisipasi aktif dan saling dukung untuk menciptakan budaya keselamatan yang kuat, misalnya ketika seorang pekerja melihat rekan kerja yang kesulitan mengangkat beban berat, ia dapat membantu dan menyarankan penggunaan alat bantu agar pekerjaan dapat dilakukan dengan aman.



Pekerja kerap kali menunjukkan perilaku tidak aman sebagai akibat dari observasi dan peniruan perilaku serupa oleh rekan-rekan mereka. Menurut Geller (2001), tekanan dari rekan kerja meningkat seiring dengan bertambahnya jumlah individu yang terlibat dalam perilaku tersebut, terutama apabila anggota kelompok yang mempraktikkannya dipandang sebagai individu yang kompeten atau berpengalaman. Selain itu, penelitian Karyani (2005) yang dirujuk oleh Eldawati (2018), menunjukkan dalam studi terhadap 113 pekerja di Schlumberger Indonesia pada tahun 2005, bahwa setelah peran pengawas atau supervisor, faktor yang paling signifikan mempengaruhi perilaku aman adalah pengaruh dari rekan kerja. Temuan ini menunjukkan bahwa pekerja yang memiliki peran rekan kerja yang tinggi cenderung 6,314 kali lebih besar untuk berperilaku aman dibandingkan dengan mereka yang memiliki peran rekan kerja yang rendah.

Sebagai penggambaran lebih lanjut, dalam konteks tempat kerja, pengaruh rekan kerja terbukti sangat dominan dalam membentuk perilaku karyawan. Geller (2001) menyoroti bahwa seiring dengan bertambahnya individu yang melakukan perilaku tertentu, tekanan sosial untuk mengikuti perilaku tersebut juga meningkat, terutama jika individu-individu tersebut dianggap kompeten atau berpengalaman. Lebih lanjut, menurut Karyani (2005) dalam penelitian yang dikutip oleh Eldawati (2018), studi yang dilakukan di Schlumberger Indonesia pada tahun 2005 terhadap 113 pekerja menunjukkan bahwa peran rekan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap perilaku aman pekerja, melebihi peran pengawas atau supervisor. Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa pekerja yang terpapar pengaruh rekan kerja yang tinggi memiliki probabilitas 6,314 kali lebih besar untuk menunjukkan perilaku aman dibandingkan dengan pekerja yang memiliki pengaruh rekan kerja yang rendah.

1.13 Tinjauan Umum tentang Gaji

Dalam sebuah organisasi, para karyawan umumnya memerlukan kompensasi atau remunerasi yang memadai dan adil. Idealnya, kompensasi ini juga harus kompetitif bila dibandingkan dengan yang ditawarkan oleh organisasi atau perusahaan lain. Kualitas dan efektivitas sistem kompensasi yang dirancang secara optimal memiliki dampak signifikan terhadap semangat dan produktivitas individu. Oleh karena itu, sistem kompensasi yang efektif harus didukung oleh metode yang rasional untuk memastikan bahwa setiap individu menerima gaji atau kompensasi yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang mereka emban.

Hasibuan (2017), kompensasi didefinisikan sebagai keseluruhan pendapatan yang diperoleh oleh karyawan, baik dalam bentuk uang maupun barang, baik secara langsung maupun tidak langsung, sebagai balasan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian integral dari manajemen sumber daya karena perannya dalam menarik dan mempertahankan talenta-enting. Selain itu, sistem kompensasi yang diterapkan di an berpotensi mempengaruhi kinerja strategis perusahaan. menurut Handoko (2016), imbalan dalam berbagai bentuk yang karyawan sebagai hasil dari pekerjaan yang telah dilaksanakan, n dalam konsep kompensasi. Usaha organisasi dalam ahankan sumber daya manusia yang ada tercermin dalam nilai



penting yang diimbun oleh program-program kompensasi ini bagi perusahaan. Sementara itu, Wibowo (2016) mengartikan kompensasi sebagai paket keseluruhan yang diberikan oleh organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas tenaga kerja yang mereka sumbangkan.

Marwansyah (2012) mengemukakan bahwa kompensasi adalah penghargaan atau imbalan yang diberikan kepada karyawan, baik dalam bentuk langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non-finansial, yang adil dan layak sebagai balasan atas kontribusi atau jasa mereka dalam mencapai tujuan perusahaan. Kompensasi yang adil dan memadai diharapkan dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan. Karyawan yang merasa dihargai melalui kompensasi yang sesuai cenderung menunjukkan motivasi yang lebih tinggi untuk mematuhi aturan keselamatan dan menjaga perilaku aman di lingkungan kerja.

Beberapa teori motivasi mengaitkan kompensasi dengan perilaku kerja (Wiyadi, 2017):

1. Teori Kesejahteraan (Wellness Theory) yang menyatakan bahwa karyawan yang merasa puas dengan kompensasi mereka cenderung memiliki tingkat kesejahteraan yang lebih tinggi. Kesejahteraan ini mencakup aspek fisik, emosional, dan sosial. Karyawan yang merasa baik secara finansial dan dihargai akan lebih termotivasi untuk menjaga keselamatan diri dan rekan kerja.
2. Teori Harapan (Expectancy Theory) dimana menurut teori ini karyawan mempertimbangkan hubungan antara usaha yang mereka lakukan, hasil yang diharapkan, dan imbalan yang diterima. Jika karyawan percaya bahwa perilaku aman saat bekerja akan menghasilkan imbalan (termasuk kompensasi), mereka akan lebih termotivasi untuk mematuhi aturan keselamatan.

1.14 Tinjauan Umum tentang Motivasi

Munandar (2001) mendefinisikan motivasi sebagai sebuah proses dimana kebutuhan-kebutuhan fundamental mendorong individu untuk melaksanakan serangkaian aktivitas yang diarahkan menuju pencapaian tujuan tertentu. Papu (2002) dalam Utommi (2017) mengidentifikasi berbagai faktor yang mempengaruhi motivasi kelompok dalam konteks kerja, yang meliputi tujuan, tantangan, kedekatan interpersonal, tanggung jawab, peluang kemajuan, dan kepemimpinan.

Astuti & Tafal (2001) menekankan bahwa motivasi merupakan aspek krusial yang perlu diperhatikan dalam perilaku individu. Tingkat motivasi seseorang menentukan apakah ia akan menjalankan tugasnya dengan baik atau tidak, serta apakah ia akan bertindak dengan aman atau sebaliknya.

Menurut Herzberg, sebagaimana dijelaskan oleh Ramdhani & Bakri (2020), faktor-faktor yang mengarah pada kepuasan kerja berbeda dari faktor yang menyebabkan ketidakpuasan. Oleh karena itu, upaya untuk menghilangkan sumber ketidakpuasan mungkin berhasil akan stabilitas kerja dalam organisasi, namun hal ini belum tentu isi pekerja. Dalam situasi ini, manajer mungkin hanya berhasil ngkan bawahannya tanpa memberikan motivasi yang ihnya. Herzberg menyebut faktor-faktor yang memberikan rasa etapi tidak memotivasi ini sebagai faktor higiene, yang meliputi



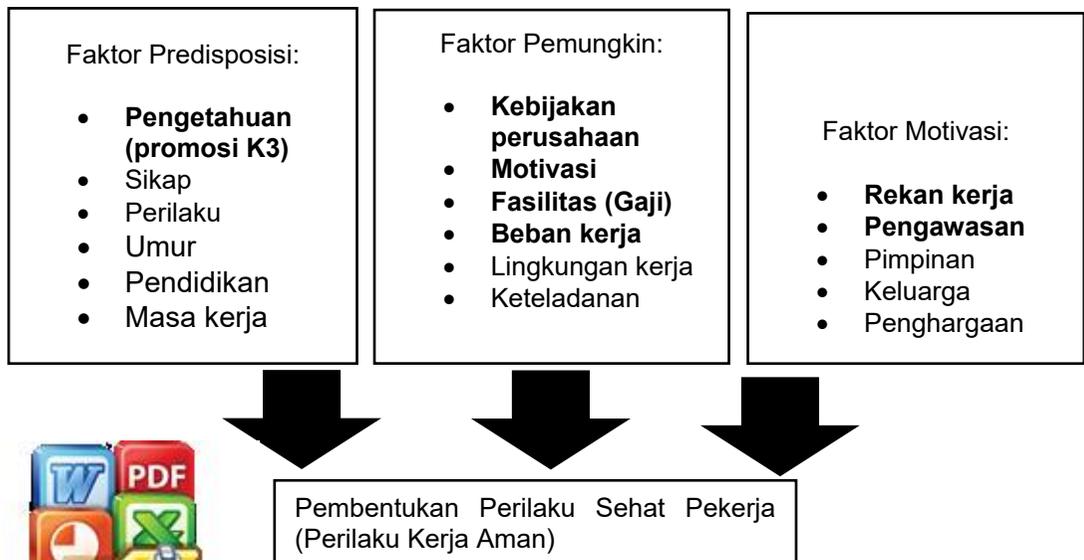
kebijakan perusahaan, teknik manajerial, supervisi, hubungan interpersonal, kondisi kerja, serta sistem upah dan gaji yang dirancang untuk menciptakan ketenangan kerja tanpa meningkatkan kepuasan kerja.

Menurut teori dua faktor yang dikemukakan oleh Herzberg, motivasi kerja dipengaruhi oleh pemenuhan faktor-faktor ekstrinsik (higiene) dan intrinsik (motivator), yang secara bersama-sama menciptakan kepuasan kerja. Menurut Siagalan (2008), menjelaskan bahwa faktor-faktor yang mendorong motivasi kerja mencakup kepuasan intrinsik yang dialami oleh pekerja, seperti pencapaian tujuan, pengakuan atas prestasi, tanggung jawab yang diemban, kemajuan dalam karier, serta pengembangan profesional dan intelektual. Untuk mendorong perilaku aman di kalangan pekerja, perusahaan harus menciptakan lingkungan yang mendukung perilaku tersebut di tempat kerja.

Suryani et al., (2020) mengutip pandangan Herzberg, yang mengemukakan bahwa kepuasan kerja terdiri dari dua kategori faktor: motivasi dan higiene. Faktor motivasi berhubungan dengan aktualisasi diri, mencakup pencapaian, pengakuan, karakteristik pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, dan kemajuan. Sebaliknya, faktor higiene terkait dengan kondisi lingkungan kerja dan situasional, seperti kompensasi, kondisi fisik tempat kerja, hubungan interpersonal dengan atasan dan kolega, pengawasan, penerapan keselamatan dan kesehatan kerja (K3), serta kebijakan dan administrasi perusahaan.

1.15 Kerangka Teori

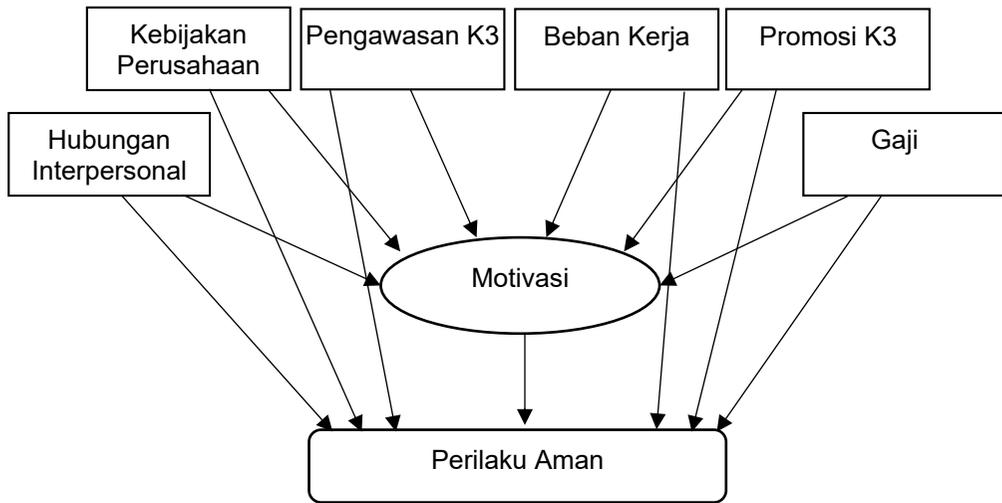
Mengacu pada berbagai teori yang telah disampaikan sebelumnya, kerangka teori dalam penelitian ini didasarkan pada teori yang diusulkan oleh Lawrence Green pada tahun 1980, yang dapat dijelaskan sebagai berikut:



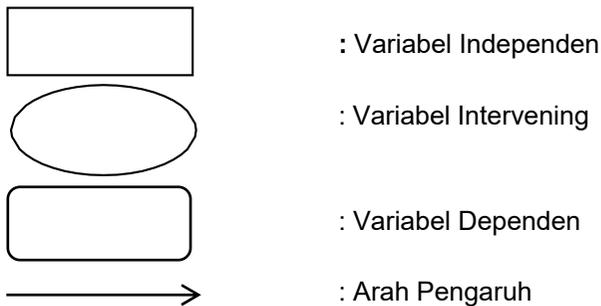
Sumber: Lawrence Green (1980)

Gambar 1.1 Kerangka Teori

1.16 Kerangka Konsep



Keterangan:



Gambar 1.2 Kerangka Konsep

1.17 Definisi Operasional dan Kriteria Objektif

Tabel 1. 1 Definisi Operasional dan Kriteria Objektif

Variabel	Definisi Operasional	Kriteria Objektif
Aman	a. Penerapan SOP pekerjaan, Instruksi Kerja (IK), HIRARC dan JSA. b. Konsistensi pekerja menggunakan seragam dan atribut kerja, alat pelindung diri, serta alat kerja yang tepat dan sesuai.	a. Pekerja melakukan perilaku aman saat bekerja ketika nilai mean > 3 pada skoring kuisioner. b. Pekerja melakukan perilaku tidak aman saat bekerja ketika nilai mean ≤ 3 pada skoring kuisioner.



	<p>c. Kompetensi pekerja dalam melaksanakan seluruh tahapan pekerjaan.</p> <p>d. Ketaatan pelaporan pekerja mulai dari pembuatan izin kerja sampai dengan selesainya pekerjaannya apabila menemukan kondisi-kondisi yang tidak memungkinkan dilanjutkannya pekerjaan.</p>	
Kebijakan K3 Perusahaan	<p>Ketersediaan kebijakan yang dibuat oleh perusahaan untuk mencegah cedera dan gangguan kesehatan yang berkaitan dengan pekerjaan kepada pekerja termasuk bagaimana mencegah terjadinya kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja serta bagaimana menyediakan lingkungan kerja yang aman dan sehat.</p>	<p>a. Terdapat kebijakan perusahaan terkait K3 ketika nilai mean > 3 pada skoring kuisisioner.</p> <p>b. Tidak terdapat kebijakan perusahaan terkait K3 ketika nilai mean ≤ 3 pada skoring kuisisioner.</p>
Pengawasan K3	<p>Ketersediaan Pengawas K3 untuk setiap unit Petugas Pelayanan Teknik baik dari sisi PLN Nusa Daya maupun PLN ULP serta bagaimana kehadiran Pengawas K3 tersebut mempengaruhi perilaku Petugas Yantek saat bekerja.</p>	<p>a. Pengawasan K3 berjalan dengan baik ketika nilai mean > 3 pada skoring kuisisioner.</p> <p>b. Pengawasan K3 tidak berjalan dengan baik ketika nilai mean ≤ 3 pada skoring kuisisioner.</p>
 <p>kerja</p>	<p>Jumlah work order (wo) atau pekerjaan yang harus diselesaikan oleh Petugas Pelayanan Teknik dalam jangka waktu tertentu di periode shiftnya.</p>	<p>a. Beban kerja tinggi apabila nilai mean > 3 pada skoring kuisisioner.</p> <p>b. Beban kerja rendah apabila nilai mean ≤ 3 pada skoring kuisisioner.</p>

Promosi K3	Induksi K3 yang diberikan oleh pekerja baik dalam bentuk sosialisasi K3, safety briefing, pesan keselamatan, serta spaqnduk / baliho terkait K3 di tempat kerja.	<p>a. Terdapat promosi K3 ketika nilai mean > 3 pada skoring kuisisioner.</p> <p>b. Tidak terdapat promosi K3 ketika nilai mean ≤ 3 pada skoring kuisisioner.</p>
Hubungan dengan Rekan Kerja	Sejauh mana pekerja terpengaruh dengan perilaku pekerja lain saat bekerja termasuk bagaimana pekerja menjadikan keberadaan rekan kerjanya sebagai role model dalam menerapkan perilaku kerja aman.	<p>a. Hubungan dengan rekan kerja saat bekerja berdampak positif ketika nilai mean > 3 pada skoring kuisisioner.</p> <p>b. Hubungan dengan rekan kerja saat bekerja berdampak negatif ketika nilai mean ≤ 3 pada skoring kuisisioner.</p>
Gaji	Upah atau penghasilan yang diterima oleh Petugas Pelayanan Teknik dalam periode satu bulan serta sejauh mana penghasilan tersebut mempengaruhi sikap dan perilaku saat melakukan pekerjaan di lapangan.	<p>a. Gaji atau upah yang diterima sesuai ketika nilai mean > 3 pada skoring kuisisioner.</p> <p>b. Gaji atau upah yang diterima tidak sesuai ketika nilai mean ≤ 3 pada skoring kuisisioner.</p>
Motivasi	Hasrat dan motivasi yang berasal dari dalam diri seorang individu, yang terinspirasi, bersemangat, dan terdorong untuk melaksanakan aktivitas atau pekerjaan dengan penuh keikhlasan, gairah, dan ketekunan, sehingga aktivitas tersebut menghasilkan output yang baik dan berkualitas..	<p>a. Pekerja memiliki motivasi tinggi saat bekerja ketika nilai mean > 3 pada skoring kuisisioner.</p> <p>b. Pekerja memiliki termotivasi yang rendah saat bekerja ketika nilai mean ≤ 3 pada skoring kuisisioner.</p>



1.18 Hipotesis Penelitian

1. Ada pengaruh kebijakan perusahaan terkait K3 terhadap perilaku kerja aman baik secara langsung maupun melalui motivasi pada Petugas Pelayanan Teknik (Yantek) di PT PLN Nusa Daya Unit Pelaksana Sulawesi 2.
2. Ada pengaruh pengawasan K3 terhadap perilaku kerja aman baik secara langsung maupun melalui motivasi pada Petugas Pelayanan Teknik (Yantek) di PT PLN Nusa Daya Unit Pelaksana Sulawesi 2.
3. Ada pengaruh beban kerja terhadap perilaku kerja aman baik secara langsung maupun melalui motivasi pada Petugas Pelayanan Teknik (Yantek) di PT PLN Nusa Daya Unit Pelaksana Sulawesi 2.
4. Ada pengaruh promosi K3 terhadap perilaku kerja aman baik secara langsung maupun melalui motivasi pada Petugas Pelayanan Teknik (Yantek) di PT PLN Nusa Daya Unit Pelaksana Sulawesi 2.
5. Ada pengaruh hubungan dengan rekan kerja terhadap perilaku baik secara langsung maupun melalui motivasi pada kerja aman Petugas Pelayanan Teknik (Yantek) di PT PLN Nusa Daya Unit Pelaksana Sulawesi 2.
6. Ada pengaruh gaji yang diterima terhadap perilaku kerja aman baik secara langsung maupun melalui motivasi pada Petugas Pelayanan Teknik (Yantek) di PT PLN Nusa Daya Unit Pelaksana Sulawesi 2.
7. Ada pengaruh motivasi dalam bekerja terhadap perilaku kerja aman Petugas Pelayanan Teknik (Yantek) di PT PLN Nusa Daya Unit Pelaksana Sulawesi 2.

