

SKRIPSI

**ANALISIS PENERAPAN BUDAYA PERILAKU
KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3) PADA
PEKERJA BAGIAN *WAREHOUSE* M7 DI PT. KALTIM
PRIMA COAL**

Disusun dan diajukan oleh

**THITANIA ELSA DIAN MASSA
D071191011**



**PROGRAM STUDI SARJANA TEKNIK INDUSTRI
FAKULTAS TEKNIK
UNIVERSITAS HASANUDDIN
GOWA
2023**

SKRIPSI

**ANALISIS PENERAPAN BUDAYA PERILAKU
KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3) PADA
PEKERJA BAGIAN *WAREHOUSE* M7 DI PT. KALTIM
PRIMA COAL**

Disusun dan diajukan oleh

**THITANIA ELSA DIAN MASSA
D071191011**



**PROGRAM STUDI SARJANA TEKNIK INDUSTRI
FAKULTAS TEKNIK
UNIVERSITAS HASANUDDIN
GOWA
2023**

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

**ANALISIS PENERAPAN BUDAYA PERILAKU KESELAMATAN DAN
KESEHATAN KERJA (K3) PADA PEKERJA BAGIAN WAREHOUSE M7
DI PT. KALTIM PRIMA COAL**

dan diajukan oleh

THITANIA ELSA DIAN MASSA

D071191011

Telah dipertahankan dihadapan Panitia Ujian yang dibentuk dalam rangka penyelesaian Studi Program Sarjana Program Studi Teknik Industri Fakultas Teknik Universitas Hasanuddin

Pada tanggal 28 Juli 2023

dan dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

Menyetujui,

Pembimbing Utama,



Dr. Eng. Irwan Setiawan, ST., MT
NIP. 19760602 200501 1 002

Pembimbing Pendamping,



Ir. Dwi Handayani, S.T., MT
NIP. 19950902 202208 6001

Ketua Program Studi, Teknik Industri
Fakultas Teknik Universitas Hasanuddin



Ir. Kifayah Amar, S.T., M.Sc., Ph.D, IPU

NIP. 19740621 200604 2 001

PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Thitania Elsa Dian Massa

NIM : D071191011

Program Studi : Teknik Industri

Jenjang : S1

Menyatakan dengan ini bahwa karya tulisan saya berjudul

Analisis Penerapan Budaya Perilaku Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) pada Pekerja Bagian Warehouse M7 di PT. Kaltim Prima Coal

Adalah karya tulisan saya sendiri dan bukan merupakan pengambilan alihan tulisan orang lain dan bahwa skripsi yang saya tulis ini benar-benar merupakan hasil karya saya sendiri.

Semua Informasi yang ditulis dalam skripsi yang berasal dari penulis lain telah diberi penghargaan, yakni dengan mengutip sumber dan tahun penerbitannya. Oleh karena itu semua tulisan dalam skripsi ini sepenuhnya menjadi tanggung jawab penulis. Apabila ada pihak manapun yang merasa ada kesamaan judul dan atau hasil temuan dalam skripsi ini, maka penulis siap untuk diklarifikasi dan mempertanggungjawabkan segala resiko.

Segala data dan informasi yang diperoleh selama proses pembuatan skripsi, yang akan dipublikasi oleh Penulis di masa depan harus mendapat persetujuan dari Dosen Pembimbing

Apabila dikemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan bahwa sebagian atau keseluruhan isi skripsi ini hasil karya orang lain, maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut.

Gowa, 28 Juli 2023

Yang Menyatakan Tanda Tangan,


Thitania Elsa Dian Massa

10000
METERAI
TEMPEL
71A5AKX569688692

KATA PENGANTAR

Puji syukur kita panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, karena atas berkat dan rahmat-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Analisis Penerapan Budaya Perilaku Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Pada Pekerja Bagian *Warehouse M7* di PT Kaltim Prima Coal”. Penulisan skripsi ini dilakukan dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Teknik pada Departemen Teknik Industri Fakultas Teknik Universitas Hasanuddin. Penulis menyadari bahwa, tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, dari masa perkuliahan sampai pada penyusunan skripsi ini, sangatlah sulit bagi penulis untuk menyelesaikannya. Oleh karena itu, penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Tuhan Yang Maha Esa yang selalu memberkati penulis senantiasa dan yang menjadi pengharapan penulis.
2. Kedua orang tua, Bapak Luther Sonda dan Ibu Rahel yang telah memberikan bantuan material dan moral serta doa tiada hentinya. Tak hanya berperan sebagai orang tua, namun juga sebagai kawan yang selalu mendengarkan keluh kesah penulis dengan memberikan motivasi serta menghibur sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir ini.
3. Adik saya Aldi dan Aldo yang menjadi salah satu alasan penulis untuk tetap semangat serta keluarga besar saya khususnya onty Lia dan opa yang selalu mendoakan, mendukung dan menanyakan kabar penulis.
4. Ibu Ir. Kifayah Amar, ST., M.Sc., Ph.D., IPU selaku Ketua Departemen Teknik Industri Fakultas Teknik Universitas Hasanuddin.
5. Bapak Dr.Eng.Ir. Irwan Setiawan, ST.,MT selaku Dosen Pembimbing I dan Ibu Ir. Dwi Handayani, S.T., MT selaku Dosen Pembimbing II tugas akhir ini yang telah menyediakan waktu, tenaga, dan pikiran selama proses bimbingan.
6. Seluruh staf dan dosen pengajar di Departemen Teknik Industri Fakultas Teknik Universitas Hasanuddin yang dengan sabar dan penuh perhatian dalam mencerdaskan anak bangsa.
7. Bapak Tri dan Bapak Albert dari *safety* PT. Kaltim Prima Coal, yang bersedia menerima saya untuk melakukan penelitian, memberikan informasi, dan

bersedia untuk diwawancarai dan yang telah memberikan kontak bapak Elias sebagai *safety officer* untuk saya hubungi mengenai informasi lebih dalam *safety warehouse M7*.

8. Febry Valentino, yang selalu menemani dan mendukung penulis, teman berdiskusi banyak hal, selalu memberikan motivasi, menghibur penulis ketika stress, dan selalu memberi sudut pandang berbeda dalam menghadapi situasi.
9. Sahabat saya sejak SMA Dita Asmara, Anggi Sampelunak dan Aurelya Claudhea yang telah memberikan cinta kasih, dukungan, memberikan canda tawa, doa dan semangat selama proses studi hingga sekarang.
10. Sahabat-sahabat KMKI yang selalu menemani saya dari awal perkuliahan hingga sekarang. Terima kasih atas motivasi dan nasihat yang selalu diberikan kepada saya sehingga saya bisa menjalani masa perkuliahan dengan lancar. Khususnya Musniaty yang bersedia menjadi teman 24/7 penulis dalam menyelesaikan tugas akhir, bersedia berkeluh kesah, bercerita tentang banyak hal, dan berbagi informasi tentang akademik maupun lainnya.
11. Kimbab Family, yaitu Carol Annieste R, Agung Geovanny, Febryanti Rapang dan Anamaya Rante Kombong sobat saya sejak SMP yang bersedia memberikan dukungan dan doa dalam penyelesaian tugas akhir.
12. Saudara seperjuangan HEURIZTIC19, yang telah memberikan banyak pelajaran hidup yang sangat berwarna.
13. Sobat saya *Cynosure* dan *Go deeper* yang menjadi rumah penulis untuk berpelayanan.
14. Kerabat SMA saya Annisa Nabila selama menempuh pendidikan di Makassar, penulis selama menyelesaikan skripsi ini.
15. Teman-teman kelas *Cambridge* yang selalu menghibur dan mendukung penulis dalam penyusunan skripsi.
16. Keluarga besar HMTI FT-UH yang telah menjadi wadah untuk berproses gunakan mencapai satu salam, yaitu salam unity.
17. Serta semua pihak yang turut membantu saya namun tidak dapat ditulis satu per satu.

Akhir kata penulis berharap Tuhan Yang Maha Esa berkenan membalas segala kebaikan semua pihak yang telah membantu. Semoga skripsi ini membawa manfaat bagi pengembangan ilmu.

Sekian dan terimakasih.

Makassar, 28 Juli 2023

Thitania Elsa Dian Massa



ABSTRAK

THITANIA ELSA DIAN MASSA. *Analisis Penerapan Budaya Perilaku Budaya Keselamatan dan Kesehatan Kerja Pada Pekerja Warehouse M7 di PT Kaltim Prima Coal* (dibimbing oleh Dr. Eng. Ir. Irwan Setiawan dan Ir. Dwi Handayani, ST., MT).

Sebagian besar terjadinya kecelakaan kerja disebabkan dari perilaku tidak aman pekerja. Terbentuknya perilaku tidak aman karena ketidaktahuan, ketidakmauan dan ketidakmampuan tenaga kerja untuk berperilaku aman. Perilaku aman dapat terbentuk dari penerapan program K3 yang dibuat perusahaan dengan budaya K3 yang sudah menjadi kebiasaan setiap pekerja. Pada penelitian ini akan menganalisis perilaku pekerja terhadap penerapan budaya K3 dengan menggunakan uji data statistik. Selanjutnya, dalam membentuk perilaku aman pekerja menggunakan model ABC (*Activator, Behavior, Consequence*). Model ini mampu menganalisis penyebab terjadinya pembentukan perilaku pekerja. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 30 pekerja. Pengambilan data dalam penelitian ini dengan menggunakan kuesioner untuk pekerja dan wawancara untuk *safety officer*. Tidak hanya fokus pada keselamatan pekerja tetapi pada penelitian ini juga akan membahas singkat mengenai kesehatan pekerja *warehouse M7*.

Hasil penelitian ini menunjukkan, penerapan budaya K3 dilakukan melalui program K3 yang diterapkan dengan menggunakan pendekatan konsep PDCA (*Plan, Do, check, Action*). Selanjutnya, untuk hasil hubungan antara penerapan budaya K3 dan perilaku pekerja *warehouse M7*, pada hasil uji t (parsial) menunjukkan hasil bahwa semua variabel (X) tidak berpengaruh signifikan terhadap perilaku pekerja (Y). Tetapi, pada uji F (simultan) didapatkan hasil yang signifikan dari semua variabel dengan nilai signifikansi sebesar $0,009 < 0,005$ dan F_{hitung} sebesar $3,958 > F_{tabel}$ sebesar 2,602. Jika dilihat secara dominan, variabel keterlibatan pekerja (X3) adalah variabel yang paling berpengaruh dominan terhadap perilaku pekerja (Y). Pada model ABC perilaku aman tenaga kerja merupakan hasil dari adanya *antecedent* internal dan eksternal berupa prosedur dan peraturan K3 harus mengikat, terpasangnya aturan yang mudah dilihat pekerja, melakukan *safety briefing* sebelum melakukan pekerjaan, tersedianya APD lengkap dan mudah dijangkau pekerja, pengawasan yang dilakukan secara intensif, manajemen mengontrol pekerja dengan memberikan kartu kontrol dalam ketaatan bagi pekerja dalam berbagai aturan, rutin mengadakan sosialisasi dan seminar K3, memberikan pelatihan secara merata kepada pekerja, dan penambahan *safetyman* pada setiap bagian kerja serta adanya aturan *reward* dan *punishment* dari perusahaan.

Kata kunci: Perilaku K3, Penerapan Budaya K3, Model ABC.

ABSTRACT

THITANIA ELSA DIAN MASSA. *Analysis of the Implementation of Occupational Safety and Health Culture Behavior on Warehouse M7 Workers at PT Kaltim Prima Coal (supervised by Dr. Eng. Ir. Irwan Setiawan dan Ir. Dwi Handayani, ST., MT).*

Most of the occurrence of work accidents is caused by unsafe behavior of workers. The formation of unsafe behavior is due to ignorance, unwillingness and inability of the workforce to behave safely. Safe behavior can be formed from the implementation of the OHS program made by the company with an OHS culture that has become a habit of every worker. This study will analyze workers' behavior towards the application of OSH culture using statistical data tests. Furthermore, in shaping workers' safe behavior using the ABC (Activator, Behavior, Consequence) model. This model is able to analyze the causes of the formation of worker behavior. The sample used in this study was 30 workers. Data collection in this study using questionnaires for workers and interviews for safety officers. Not only focusing on worker safety but this research will also briefly discuss the health of M7 warehouse workers.

The results of this study show that the application of OSH culture is carried out through an OSH program that is implemented using the PDCA concept approach (Plan, Do, check, Action). Furthermore, for the results of the relationship between the application of OHS culture and the behavior of M7 warehouse workers, the results of the t test (partial) show that all variables (X) have no significant effect on worker behavior (Y). However, in the F test (simultaneous), significant results were obtained from all variables with a significance value of $0.009 < 0.005$ and an Fcount of $3.958 > F_{table}$ of 2.602. When viewed dominantly, the worker involvement variable (X3) is the variable that has the most dominant effect on worker behavior (Y). In the ABC model, safe workforce behavior is the result of the existence of internal and external antecedents in the form of K3 procedures and regulations that must be binding, posting rules that are easily seen by workers, conducting safety briefings before carrying out work, the availability of complete PPE and easily accessible to workers, intensive supervision, management controls workers by providing control cards in obedience to workers in various rules, routinely holding K3 socialization and seminars, providing training evenly to workers, and adding safetyman to each work section as well as the existence of reward and punishment rules from the company.

Keywords: *Behavior safety, Safety Culture Program, The ABC Model.*

DAFTAR ISI

SAMPUL	
LEMBAR PENGESAHAN	i
PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH	ii
KATA PENGANTAR	iii
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	3
1.3 Tujuan Penelitian	4
1.4 Manfaat Penelitian	4
1.5 Batasan Masalah.....	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	6
2.1 Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)	6
2.3.1 Keselamatan Kerja	7
2.3.2 Kesehatan kerja	7
2.2 Budaya K3.....	8
2.3 Perilaku K3	10
2.3.1 Perilaku Aman Kerja.....	11
2.3.2 Perilaku Tidak Aman Kerja	11
2.4 Landasan Hukum Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3).....	11
2.5 Keselamatan Berbasis Perilaku <i>Behavior Based Safety</i> (BBS).....	13
2.6 Uji Statistik Data.....	13
2.6.1 Uji Validitas	13
2.6.2 Uji Reliabilitas	14
2.6.3 Analisis Regresi Linear Berganda.....	15
2.6.4 Uji F	15
2.6.5 Uji T	15
2.7 <i>Antecedents, Behaviors, dan Consequences</i> (ABC)	16
2.7.1 <i>Antecedents</i> (Anteseden)	17
2.7.2 <i>Behavior</i> (Perilaku)	18
2.7.3 <i>Consequence</i> (Konsekuensi)	18
2.8 Penelitian Terdahulu	18
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	26
3.1 Tempat dan Waktu Penelitian	26
3.2 Populasi dan Sampel Penelitian	26
3.2.1 Populasi.....	26
3.2.2 Sampel.....	26
3.3 Sumber data.....	27
3.4 Metode Pengumpulan Data	27
3.4.1 Studi Kepustakaan (<i>library research</i>).....	27
3.4.2 Observasi.....	27

3.4.3 Wawancara.....	28
3.4.4 Kuesioner	28
3.5 Teknik Analisis Data.....	29
3.5.1 Uji Validitas	29
3.5.2 Uji Reliabilitas	29
3.5.3 Uji Asumsi Klasik.....	29
3.6 Uji Regresi Linier Berganda	30
3.7 Uji Hipotesis	30
3.8 Uji Koefisien Determinasi	31
3.9 Diagram Alir Penelitian	32
3.10 Kerangka Pikir	33
BAB IV ANALISA DAN PEMBAHASAN.....	34
4.1 Gambaran Lokasi Umum Penelitian	34
4.2 Struktur Organisasi <i>Warehouse M7</i>	35
4.3 Kebijakan K3L PT. KPC	36
4.4 Penerapan Kebijakan K3L	37
4.5 Deskripsi Penelitian	46
4.4.1 Responden berdasarkan jenis kelamin	46
4.4.2 Responden berdasarkan Usia	47
4.4.3 Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	47
4.4.4 Responden Berdasarkan Masa Kerja (Tahun).....	48
4.6 Metode Analisa Data.....	49
4.4.1 Analisis Variabel Budaya K3 (X)	49
4.4.2 Analisis Variabel Perilaku (Y)	51
4.7 Uji Validitas dan Reliabilitas	53
4.6.1 Uji Validitas	54
4.5.2 Uji Reliabilitas	55
4.8 Uji Asumsi Klasik.....	56
4.6.1 Uji Normalitas	56
4.6.2 Uji Multikolinearitas	57
4.6.3 Uji Heteroskedastisitas.....	57
4.9 Analisis Regresi Linear Berganda.....	58
4.10 Uji Hipotesis	60
4.11 Koefisien Determinasi.....	62
4.12 Analisis Model <i>Antecedent-Behavior-Consequence</i> (ABC).....	63
4.10.1 <i>Ancentedent</i> (Anteseden)	67
4.10.2 <i>Behavior</i> (Perilaku)	70
4.10.3 <i>Consequence</i> (konsekuensi)	73
4.13 Perilaku Aman Pekerja <i>Warehouse M7</i> dengan Model ABC.....	75
4.14 Analisis Kesehatan Pekerja <i>Warehouse M7</i>	77
BAB V PENUTUP.....	79
5.1 Kesimpulan	79
5.2 Saran.....	81
DAFTAR PUSTAKA	82
LAMPIRAN.....	84

DAFTAR TABEL

Tabel 1 Penelitian Terdahulu	18
Tabel 2 skala likert	28
Tabel 3 Karakteristik Responden Jenis Kelamin	46
Tabel 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	47
Tabel 5 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	47
Tabel 6 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja (Tahun).....	48
Tabel 7 Kriteria skala dan skor kuesioner.....	49
Tabel 8 Pernyataan budaya K3	49
Tabel 9 Kriteria Penilaian dan skor kuesioner	51
Tabel 10 Rekapitulasi hasil kuesioner variabel budaya K3 (X).....	51
Tabel 11 Rekapitulasi kuesioner variabel perilaku pekerja (Y).....	53
Tabel 12 Hasil Uji Validitas Manajemen K3 (X1)	54
Tabel 13 Hasil uji validitas peraturan dan prosedur K3 (X2)	54
Tabel 14 Hasil uji keterlibatan pekerja (X3).....	54
Tabel 15 kompetensi pekerja (X4).....	54
Tabel 16 Hasil uji komunikasi pekerja (X5).....	54
Tabel 17 Hasil uji perilaku Pekerja (Y)	55
Tabel 18 Kriteria nilai uji reliabilitas	55
Tabel 19 Hasil uji reliabilitas	56
Tabel 20 Hasil uji multikolinearitas	57
Tabel 21 Hasil uji Heteroskedastisitas	58
Tabel 22 Hasil uji regresi	58
Tabel 23 Hasil uji F (simultan)	60
Tabel 24 Hasil uji T (parsial)	61
Tabel 25 Hasil uji koefisien determinasi.....	62

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Model ABC	16
Gambar 2 Lokasi Penelitian	26
Gambar 3 Model Uji F	31
Gambar 4 Model Uji T	31
Gambar 5 Diagram Alir Penelitian	32
Gambar 6 Kerangka Pikir.....	33
Gambar 7 Struktur Organisasi <i>warehouse M7</i>	35
Gambar 8 Penerapan kebijakan PDCA PT. KPC.....	37
Gambar 9 Observasi Lapangan	39
Gambar 10 pelaksanaan <i>safety talk</i> di <i>warehouse M7</i>	40
Gambar 11 Rekaman partisipasi pekerja <i>warehouse M7 safety talk</i>	41
Gambar 12 Uji Kompetensi penggunaan <i>forklift</i> di <i>Warehouse M7</i>	42
Gambar 13 <i>On spot Monitoring</i>	43
Gambar 14 PRINASA di <i>warehouse M7</i>	44
Gambar 15 Diagram Kriteria Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	46
Gambar 16 Diagram Kriteria Responden Berdasarkan Usia	47
Gambar 17 Diagram Kriteria Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	48
Gambar 18 Diagram Kriteria Responden Berdasarkan Masa Kerja	48
Gambar 19 Kebijakan K3 di area <i>warehouse M7</i>	64
Gambar 20 Aturan Baku di area <i>warehouse M7</i>	65
Gambar 21 Prosedur kerja di area <i>warehouse M7</i>	65
Gambar 22 Anteseden di area <i>warehouse M7</i>	67
Gambar 23 Perilaku kritis pekerja <i>warehouse M7</i>	70
Gambar 24 Pekerja tidak menggunakan APD saat bekerja	71
Gambar 25 Pekerja saat melakukan aktivitas kerja.....	72
Gambar 26 Konsekuensi di area <i>warehouse M7</i>	73
Gambar 27 Model ABC pekerja menggunakan APD lengkap	75
Gambar 28 Model ABC pekerja berada pada posisi yang tepat	75
Gambar 29 Model ABC pekerja bekerja sesuai SOP	76
Gambar 30 Model ABC pekerja terbiasa membaca SOP sebelum bekerja	76

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kecelakaan kerja tentu saja menjadi masalah yang besar bagi kelangsungan suatu usaha. Sebagaimana yang ditegaskan pada undang – undang nomor 1 tahun 1970 bahwa keselamatan kerja merupakan suatu upaya pemberian perlindungan kepada tenaga kerja dan orang lain dari potensi yang dapat menimbulkan bahaya yang berasal dari mesin–mesin, alat kerja, bahan dan energi serta perlindungan dari bahaya lingkungan kerja, sifat pekerjaan, cara kerja, dan proses produksi. Kemudian pada undang – undang nomor 23 tahun 1992 menyebutkan bahwa kesehatan kerja diselenggarakan untuk mewujudkan produktivitas kerja yang optimal. Kesehatan kerja meliputi pelayanan kesehatan kerja, pencegahan penyakit akibat kerja dan syarat kesehatan kerja (Aeni dan Fermania, 2020).

Pemerintah dan pengusaha telah bersepakat untuk menjadikan K3 ini sebagai bagian dari budaya kerja di kantor dan pabrik sesuai dengan keputusan Manaker Nomor Kep. 463/MEN/1993 tentang budaya K3. Pelaksanaan K3 menjadi tanggung jawab semua pihak, semua pihak yang terkait berkewajiban berperan aktif sesuai fungsi dan kewenangannya untuk melakukan berbagai upaya di bidang K3 secara terus menerus, berkesinambungan dan menjadikan K3 sebagai bagian budaya kerja di setiap kegiatan sehingga dapat mencegah kasus kecelakaan dan penyakit akibat kerja. Maka dari itu, diperlukan sumber daya manusia yang kompeten, handal dan berkualitas di bidang K3, sehingga dapat segera dicapai hasil optimal (Setiawan, 2018).

Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dirancang untuk memastikan keselamatan semua pekerja, bahwa mereka mematuhi segala aturan perundang-undangan keselamatan dan kesehatan kerja atau K3, sehingga mereka tidak terluka atau menyebabkan sakit saat bekerja. K3 sangat perlu dipahami dan diterapkan di perusahaan, terutama dalam hal pekerjaan. Hal ini terkait dengan perlindungan pekerja dari kecelakaan Menurut Andi dkk, (2005), pada penelitiannya mengenai budaya keselamatan kerja, terdapat lima indikator yang berhubungan dengan budaya keselamatan kerja di perusahaan/industri. Kelima indikator tersebut yaitu komitmen

top manajemen, peraturan dan prosedur keselamatan, komunikasi pekerja, kompetensi pekerja, dan keterlibatan (Karima & Koesyanto, 2021).

PT. Kaltim Prima Coal (KPC) merupakan salah satu perusahaan besar yang bergerak di bagian pertambang batubara. Salah satu misi yang dibuat oleh PT. KPC yaitu, memupuk kebudayaan yang mengutamakan kesehatan, keselamatan dan lingkungan dalam segala tindakan. Oleh karena itu, PT. KPC mengutamakan keselamatan dan kesehatan bagi pekerjanya. Adapun aturan K3 yang diterapkan oleh PT. KPC sebagai perusahaan tambang yaitu sistem manajemen keselamatan pertambangan, secara internal terangkum dalam suatu sistem manajemen K3 yang disebut Prima Nirbaya, dengan menggunakan standar ISO 14001 sebagai standar dalam sistem manajemen lingkungan dan ISO 45001 sebagai sistem dalam manajemen keselamatan dan kesehatan kerja PT. KPC membutuhkan banyak divisi yang membantu dalam pengelolaan perusahaan. Salah satunya unit yang dimiliki PT. KPC yaitu, *warehouse M7* sebagai tempat penyimpanan dan persediaan kebutuhan divisi yang ada di perusahaan.

Berdasarkan data insiden tahun 2021, terjadi kecelakaan kerja di *Warehouse M7* pada saat mengoperasikan alat berat (*forklift*), pekerja tergesa-gesa dalam mengoperasikan *forklift* sehingga menabrak salah satu fasilitas yang berada di *Warehouse M7*, terbukti dengan pendapat (Wahyuni,2014) yang menyatakan bahwa penyebab terjadinya kecelakaan kerja 80% adalah kesalahan manusia. Kurangnya kesadaran pekerja untuk melaksanakan dan memperhatikan SOP (*Standard Operational Procedure*) dalam pengoperasian alat berat sehingga tidak sesuai dengan kecepatan yang seharusnya. Faktor penyebab terjadinya kecelakaan kerja yaitu perilaku pekerja yang tidak aman, pekerja merasa terbiasa dengan aktivitas kerja tersebut sehingga kurang memperhatikan keselamatan dalam bekerja mengenai kesadaran dari pekerja mengenai penggunaan APD, pekerja merasa tidak nyaman dalam menggunakan APD karena merasa akan membuat pekerjaan menjadi lambat, dan kurangnya inisiatif pekerja untuk meminta APD yang baru. Jika terjadi kerusakan pada alat pelindung diri yang akan digunakan padahal APD adalah kelengkapan yang wajib digunakan saat bekerja yang berguna untuk melindungi pekerja dari bahaya dan risiko yang terjadi di lingkungan kerja.

Dalam proses *manual handling* perlu diperhatikan, ketika pekerja melakukan aktivitas kerja dengan posisi yang kurang tepat maka dapat memicu terjadinya penyakit akibat kerja (PAK). Agar tidak terjadinya penyakit akibat kerja yang dapat menyebabkan pekerja terkena penyakit jangka pendek hingga jangka panjang. PAK disebabkan oleh dua faktor, yaitu lingkungan kerja dan hubungan kerja. Oleh karena itu, K3 sangat penting dan harus diperhatikan oleh pekerja dan hal ini menjadi tanggung jawab bersama, perlu adanya kerja sama antara pemerintah, perusahaan dan pekerja agar terhindar dari Kecelakaan Akibat Kerja (KAK) dan Penyakit Akibat Kerja (PAK).

Berdasarkan hasil observasi, diperlukan penelitian terkait penerapan budaya K3 yang telah dilakukan PT. KPC terhadap perilaku pekerja dengan menggunakan 5 indikator yaitu, komitmen manajemen, SOP, kompetensi pekerja, komunikasi pekerja, dan keterlibatan pekerja serta mengidentifikasi perilaku pekerja terhadap keselamatan dan kesehatan dalam bekerja dengan menggunakan model perilaku *Antecedent, Behaviors, dan Consequence* (ABC). Menurut Geller (2005), penggunaan model perilaku ABC merupakan cara yang efektif untuk memahami mengapa perilaku bisa terjadi dan merupakan cara yang efektif untuk meningkatkan perilaku yang diharapkan. Analisis ABC membantu dalam mengidentifikasi cara-cara untuk mengubah perilaku dengan memastikan keberadaan *antecedent* yang tepat dan *consequence* yang mendukung perilaku yang diharapkan. Perilaku memiliki prinsip dasar dapat dipelajari dan diubah dengan mengidentifikasi dan memanipulasi keadaan lingkungan atau stimulus yang mendahului dan mengikuti suatu perilaku (Affandhy & Nilamsari, 2017). Oleh karena itu, penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian sebagai tugas akhir dengan judul “ANALISIS PENERAPAN BUDAYA PERILAKU KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3) PADA PEKERJA BAGIAN WAREHOUSE M7 DI PT. KALTIM PRIMA COAL”

1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah pada penelitian ini yaitu:

- a. Bagaimana penerapan kebijakan budaya K3 pekerja bagian *warehouse* M7 PT. Kaltim Prima Coal?

- b. Bagaimana hubungan antara penerapan budaya K3 dan perilaku pekerja bagian *warehouse* M7 dalam membudayakan K3 di lingkungan kerja?
- c. Bagaimana usulan pembentukan perilaku K3 untuk pekerja bagian *warehouse* M7 dengan menggunakan model perilaku *Antecedents, Behaviors* dan *Consequences* (ABC)?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang akan dicapai pada penelitian ini berdasarkan rumusan masalah adalah sebagai berikut:

- a. Mengetahui penerapan kebijakan budaya K3 yang diterapkan di *warehouse* M7 PT. Kaltim Prima Coal.
- b. Mengetahui hubungan antara penerapan dan perilaku pekerja bagian *warehouse* M7 dalam membudayakan K3 di lingkungan kerja.
- c. Membuat usulan pembentukan perilaku K3 untuk pekerja bagian *warehouse* M7 dengan menggunakan model *Antecedent, Behaviors* dan *Consequence* (ABC).

1.4 Manfaat Penelitian

Terdapat beberapa manfaat yang diperoleh dari penelitian ini yaitu:

- a. Bagi perusahaan
Penelitian ini dapat memberikan informasi kepada perusahaan terkait faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) tenaga kerja. Diharapkan dengan adanya penelitian ini, dapat memberikan dampak positif bagi perusahaan dengan melakukan peningkatan K3 agar menciptakan perilaku kerja yang aman.
- b. Bagi masyarakat
Diharapkan penelitian ini dapat menambah wawasan masyarakat terutama mengenai perilaku aman saat bekerja, agar memotivasi untuk selalu membudayakan K3 di tempat kerja.
- c. Bagi mahasiswa
Penelitian ini dapat memberikan pengetahuan bagi mahasiswa dan menjadi dasar teori terkhusus mengenai teori untuk perilaku aman dalam bekerja agar dapat meminimalisir bahaya yang terjadi di tempat kerja. Penelitian ini juga dapat

dijadikan sebagai referensi untuk mahasiswa yang ingin melakukan penelitian terkait pembudayaan K3 dan perilaku aman dalam bekerja.

1.5 Batasan Masalah

Penelitian ini dilakukan di area *warehouse* M7 PT. Kaltim Prima Coal, Sangatta Kalimantan Timur. Waktu penelitian ini berlangsung selama 2 bulan berlangsung pada bulan Januari - Februari 2023. Sasaran dari penelitian ini yaitu pekerja *warehouse* M7 bagian penerimaan barang (*receiving*), pengecekan barang, pengalokasian barang, serta pengantaran barang sampai ke *user*. Penelitian ini menganalisa mengenai pengidentifikasian perilaku tidak aman pekerja *warehouse* M7 untuk dibentuk perilaku aman dalam melakukan aktivitas kerja.



BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Menurut Candrianto (2020), Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah suatu kondisi dalam pekerjaan yang sehat dan aman baik itu pekerjaannya, perusahaan maupun bagi masyarakat dan lingkungan sekitar pabrik atau tempat kerja tersebut. K3 juga merupakan suatu usaha untuk mencegah setiap perbuatan atau kondisi tidak selamat, yang dapat mengakibatkan kecelakaan.

Menurut HR (2014), Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah upaya menjamin keutuhan dan kesempurnaan jasmani maupun rohani dengan mencegah terjadinya kecelakaan kerja, Penyakit Akibat Kerja (PAK), kebakaran, peledakan dan pencemaran lingkungan.

Menurut Widodo (2021), Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) di tempat kerja merupakan tanggung jawab bersama. Dengan saling menunaikan kewajiban di tempat kerja, maka diharapkan penerapan K3 dapat dilaksanakan dengan baik. Perusahaan dan tenaga kerja sama-sama memiliki kewajiban terhadap penerapan K3 di tempat kerja.

Menurut Depnaker RI (2005), Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah segala upaya dan pemikiran yang dilakukan dalam rangka mencegah, mengurangi, dan menanggulangi terjadinya kecelakaan dan dampaknya melalui langkah-langkah identifikasi, analisa, dan pengendalian bahaya dengan menerapkan sistem pengendalian bahaya secara tepat dan melaksanakan perundang-undangan tentang keselamatan dan kesehatan kerja (Wijaya dkk., 2019).

Dapat disimpulkan berdasarkan pengertian beberapa ahli mengenai Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), merupakan pengendalian dalam menangani kondisi bahaya di tempat bekerja dengan cara penerapan K3 yang dapat melindungi pekerja dari segala kecelakaan yang terjadi di tempat bekerja serta lingkungannya, sehingga pekerja dapat terus bekerja dalam kondisi sehat dan aman.

2.3.1 Keselamatan Kerja

Menurut Daryanto (2003), keselamatan kerja adalah keselamatan yang berhubungan dengan peralatan, tempat kerja, lingkungan kerja, serta cara-cara melakukan pekerjaan. Sedangkan menurut Mangkunegara (2009), keselamatan kerja menunjukkan kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian di tempat kerja. Resiko keselamatan merupakan aspek-aspek dari lingkungan kerja yang dapat menyebabkan kebakaran, luka memar, keseleo, patah tulang, gangguan penglihatan dan pendengaran (Firmanzah dkk., 2017).

Menurut Suma'mur (1996) adapun indikator- indikator keselamatan kerja meliputi:

a. Tempat kerja

Tempat kerja merupakan lokasi dimana para karyawan melaksanakan aktivitas kerjanya.

b. Mesin dan Peralatan

Mesin dan peralatan adalah bagian dari kegiatan operasional dalam proses produksi yang biasanya berupa alat - alat berat dan ringan.

(Sofyan,2014).

2.3.2 Kesehatan kerja

Menurut Mangkunegara (2013), kesehatan kerja merupakan bebas dari gangguan secara fisik dan psikis yang disebabkan oleh lingkungan kerja. Resiko kesehatan dapat terjadi karena adanya faktor dalam lingkungan kerja yang bekerja melebihi periode waktu yang ditentukan dan lingkungan yang menimbulkan stress atau gangguan fisik. Kesehatan kerja adalah spesialisasi dalam ilmu kesehatan atau kedokteran beserta praktiknya yang bertujuan agar pekerja atau masyarakat memperoleh derajat kesehatan setinggi-tingginya baik fisik, mental, maupun sosial, dengan sosial preventif, terhadap penyakit-penyakit atau gangguan-gangguan kesehatan yang diakibatkan oleh faktor-faktor pekerjaan dan lingkungan kerja serta terhadap penyakit-penyakit umum. Kondisi kesehatan pekerja haruslah menjadi perhatian karena pekerja adalah penggerak atau aset balai. Jadi, kondisi fisik harus maksimal dan sehat agar tidak mengganggu proses kerja (Rahmatullah, 2019).

Menurut Prabu Mangkunegara (2001), kesehatan kerja adalah kondisi bebas dari gangguan fisik, mental, emosi atau rasa sakit yang disebabkan lingkungan kerja.

Kesehatan dalam ruang lingkup keselamatan dan kesehatan kerja tidak hanya diartikan sebagai suatu keadaan bebas dari penyakit.

Menurut Suma'mur (2009), penyebab penyakit akibat kerja disebabkan oleh faktor berikut, antara lain:

- a. Faktor fisis seperti suara, radiasi sinar rontgen atau sinar radioaktif, suhu yang terlalu tinggi, tekanan udara tinggi, dan penerangan lampu yang buruk.
- b. Faktor kimiawi seperti debu, uap, gas, larutan kimia dan awan atau kabut.
- c. Faktor biologis seperti bibit penyakit antraks atau brusella (*brucella*).
- d. Faktor fisiologis/ergonomis antara lain kesalahan konstruksi mesin, sikap badan tidak benar dalam melakukan pekerjaan.
- e. Faktor mental-psikologis yang terlihat misalnya pada hubungan kerja atau hubungan industrial yang tidak baik.

(Nugraha, 2019).

2.2 Budaya K3

Menurut Shadur (1999), budaya K3 (*safety culture*) yang meliputi persepsi, asumsi, nilai, norma, dan keyakinan para pekerja, dianggap lebih bersifat global dari pada iklim K3 (*safety climate*). Budaya K3 bersifat melekat kepada kelompok dalam suatu organisasi, dan lebih sulit diukur dari iklim K3, yang merupakan indikator permukaan dari kultur yang lebih mudah dimengerti (Setiono dan Andjarwati, 2019).

Menurut Waring (1992), budaya K3 merupakan bagian dari budaya organisasi yang menyentuh aspek K3 baik nilai, perilaku dan keyakinan, persepsi dan nilai tentang K3 yang dianut oleh karyawan. Menurut *Health and Safety Commision* (1993), budaya K3 mengacu pada nilai, sikap, kompetensi, dan pola perilaku yang menentukan komitmen pada program K3 (Supriyan, 2016).

Menurut Blair (2003) dan Clarke (2000), konsep budaya keselamatan merupakan bagian dari budaya organisasi. Budaya organisasi merupakan kombinasi dari perilaku, sikap, persepsi, dan keluarannya berupa performansi, yang dapat menggerakkan roda organisasi (Kurniasih & Rachmadita, 2013).

Menurut Cooper (2002), budaya keselamatan merupakan interelasi dari tiga elemen, yaitu organisasi, pekerja dan pekerjaan. Budaya merupakan “hasil dari interaksi yang memiliki banyak tujuan antara manusia (psikologi), pekerjaan

(tindakan) dan organisasi (situasi) sedangkan budaya keselamatan merupakan tingkat usaha yang dapat diamati yang mana semua anggota organisasi, mengarahkan perhatian dan tindakan mereka pada meningkatkan keselamatan dalam sesuatu yang biasa dilakukan. Hal ini menunjukkan bahwa budaya keselamatan harus dilaksanakan oleh seluruh sumber daya yang ada, pada seluruh tingkatan dan tidak hanya berlaku untuk pekerja saja. Indikator pelaksanaan budaya keselamatan tergantung dari visi dan misi organisasi. Indikator tersebut tidak dapat ditetapkan dengan paten karena budaya merupakan suatu hal yang abstrak, di mana di setiap organisasi memiliki budaya yang berbeda. Budaya keselamatan dibentuk oleh komitmen manajemen, peraturan dan prosedur, komunikasi, keterlibatan pekerja, kompetensi, dan lingkungan sosial pekerja yang dapat dilihat dari persepsi pekerja (Ramli & Hasanudin, 2018).

Tujuan penerapan budaya K3 di tempat kerja merupakan tujuan dari penerapan K3 yang kemudian akan dapat menurunkan angka kecelakaan kerja dan PAK. Sesuai Peraturan Pemerintah No.50 Tahun 2012 tentang Penerapan SMK3, salah satu kegiatan yang wajib dilakukan oleh pengusaha dalam pemenuhan persyaratan penerapan K3 adalah dengan menerapkan instruksi kerja (Utami, 2020).

Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), diawali dari tahap yang paling dasar, yaitu pembentukan budaya kesehatan dan keselamatan kerja. Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) merupakan salah satu hak asasi dan upaya meningkatkan kualitas kerja karyawan, serta sebagai upaya perlindungan yang ditujukan agar tenaga kerja dan orang lain ditempat kerja selalu dalam keadaan selamat dan sehat sehingga setiap sumber produksi dapat digunakan secara aman dan efisien (Parashakti & Putriawati, 2020).

Menurut Reason (1997), perusahaan yang menerapkan budaya keselamatan kerja dengan baik dapat meminimalkan kemungkinan kecelakaan kerja yang diakibatkan oleh kesalahan yang dilakukan oleh individu, meningkatkan kesadaran akan bahaya saat melakukan kesalahan, mendorong pekerja untuk menjalani setiap prosedur dalam semua tahap pekerjaan, dan mengarahkan pekerja untuk melaporkan kesalahan atau kekurangan sekecil apapun yang terjadi untuk menghindari terjadinya kecelakaan.

Dapat disimpulkan berdasarkan pengertian dari beberapa ahli mengenai budaya K3 merupakan tolak ukur mengenai perilaku, sikap, kepercayaan dan persepsi dalam

memahami dan melaksanakan K3, penerapan budaya K3 yang baik akan membuat pekerja merasa aman dan dihargai sehingga kinerja pekerja akan meningkat.

2.3 Perilaku K3

Menurut Sahab (1997), perilaku K3 yaitu tindakan yang berhubungan dengan K3 di tempat kerja, untuk meminimalisir kecelakaan kerja. Kegagalan dalam menjalankan misi K3 karena kurangnya motivasi untuk bekerja dengan selamat. Ia juga mengatakan bahwa komunikasi K3 diperlukan untuk mendorong perubahan perilaku sehingga termotivasi untuk bekerja dengan selamat (Aeni & Fermania, 2020).

Menurut Winarsunu (2008), mengemukakan bahwa keselamatan kerja adalah tingkah laku individu dalam berinteraksi dengan lingkungan kerja yang secara khusus berhubungan dengan terbentuknya perilaku aman yang dapat meningkatkan keselamatan kerja dan terbentuknya perilaku tidak aman dalam bekerja yang dapat menyebabkan terjadinya kecelakaan kerja (Herawati, 2016).

Menurut Mullen (2004), perilaku keselamatan dapat dilihat berdasarkan kepatuhan karyawan terhadap prosedur-prosedur keselamatan kerja seperti melakukan pengecekan alat pelindung diri, mematuhi rambu-rambu di area kerja, menggunakan pakai kerja atau rompi standar, *ear plug* dan sepatu keselamatan berdasarkan peraturan yang ditetapkan oleh pihak perusahaan. Selain itu, terlibatnya karyawan dalam *safety talk*, pelatihan-pelatihan keselamatan dan kehadiran karyawan pada proses induksi sebelum bekerja dapat meningkatkan dan mempertahankan perilaku keselamatan. Salah satu faktor yang mempengaruhi perilaku keselamatan adalah anggapan individu terhadap resiko yang ada di lingkungan kerja (Rahadi dkk., 2016).

Menurut Mc Sween (2003), perilaku merupakan fungsi dari lingkungan sekitar. Kejadian yang terjadi di lingkungan sekitar dapat dibagi menjadi dua kategori, yaitu kejadian yang mendahului suatu perilaku dan kejadian yang mengikuti suatu perilaku. Kejadian yang muncul sebelum suatu perilaku disebut *anecedent* sedangkan kejadian yang mengikuti suatu perilaku disebut *consequence* (Affandhy & Nilamsari, 2017).

Menurut Geller (2001), perilaku memiliki prinsip dasar dapat dipelajari dan diubah dengan mengidentifikasi dan memanipulasi keadaan lingkungan atau stimulus yang mendahului dan mengikuti suatu perilaku (Affandhy & Nilamsari, 2017).

Dapat disimpulkan berdasarkan pengertian dari beberapa ahli, perilaku keselamatan dan kesehatan kerja merupakan reaksi, tingkah laku seseorang yang berhubungan dengan lingkungan kerjanya agar dapat bekerja dengan selamat.

2.3.1 Perilaku Aman Kerja

Menurut Geller (2001), perilaku aman dapat dilihat dari perilaku pekerja ketika melakukan pekerjaannya di tempat kerja, patuh terhadap aturan K3 yang diterapkan untuk mencegah terjadinya kecelakaan kerja (Sirait & Paskarini, 2017).

Perilaku kerja aman akan muncul pada saat pekerja ini sudah sampai pada tahap memahami manfaat dari berperilaku kerja aman kemudian menerapkannya dalam pola kerja sehari-hari. Untuk mengatasi masalah tersebut, upaya yang dapat dilakukan, bisa melalui pemberian informasi mengenai bahaya yang ada di aktivitas gondola proyek, definisi perilaku tidak aman pekerja, perilaku aman pekerja, manfaat berperilaku aman saat bekerja, dan kerugian berperilaku tidak aman saat bekerja (Sahli & Triyanto, 2018).

2.3.2 Perilaku Tidak Aman Kerja

Perilaku tidak aman adalah faktor perilaku manusia yang dapat menyebabkan terjadinya kecelakaan kerja. Selain itu perilaku tidak aman juga dapat diartikan sebagai suatu bentuk pelanggaran terhadap prosedur keselamatan yang telah ditetapkan dimana memberikan peluang untuk terjadinya kecelakaan kerja (Sahli & Triyanto, 2018).

Perilaku tidak aman di tempat kerja atau aktivitas ceroboh sangat terkait dengan perilaku keselamatan pekerja. Perilaku keselamatan didefinisikan sebagai perilaku yang mengedepankan keselamatan kerja dalam rangka mencegah terjadinya kecelakaan kerja (Yuliani dkk., 2021).

2.4 Landasan Hukum Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Dalam Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1970 Nomor 1 diatur bahwa setiap pekerja berhak mendapatkan perlindungan. Perlindungan tersebut dilaksanakan guna mencegah dan meminimalisir kecelakaan kerja yang dapat dialaminya selama

melakukan pekerjaan. Perlindungan yang ditujukan kepada para pekerja harus diberikan di segala tempat kerja pekerja, baik di darat, di dalam tanah, di permukaan air, di dalam air maupun di udara, yang berada di dalam wilayah kekuasaan hukum Republik Indonesia. Perundang-undangan Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) merupakan salah satu alat kerja yang sangat penting bagi para Kesehatan Keselamatan Kerja (K3) guna menerapkan di tempat kerja. Berikut merupakan kumpulan perundang-undangan K3 Republik Indonesia yang memuat isi undang-undang yang mengatur K3 adalah sebagai berikut:

- a. Undang-undang No. 1 Tahun 1970 tentang keselamatan kerja. Undang-undang ini mengatur dengan jelas tentang kewajiban pimpinan tempat kerja dan pekerja dalam melaksanakan keselamatan kerja.
- b. Undang-undang nomor 23 tahun 1992 tentang kesehatan. Undang-undang ini menyatakan bahwa secara khusus perusahaan berkewajiban memeriksakan kesehatan badan, kondisi mental dan kemampuan fisik pekerja yang baru maupun yang akan dipindahkan ke tempat kerja baru, sesuai dengan sifat-sifat pekerjaan yang diberikan kepada pekerja, serta pemeriksaan kesehatan secara berkala. Sebaliknya para pekerja juga berkewajiban memakai Alat Pelindung Diri (APD) dengan tepat dan benar serta mematuhi semua syarat keselamatan dan kesehatan kerja yang diwajibkan. Undang-undang nomor 23 tahun 1992, pasal 23 tentang kesehatan kerja juga menekankan pentingnya kesehatan kerja agar setiap pekerja dapat bekerja secara sehat tanpa membahayakan diri sendiri dan masyarakat sekelilingnya hingga diperoleh produktivitas kerja yang optimal. Karena itu, kesehatan kerja meliputi pelayanan kesehatan kerja, pencegahan penyakit akibat kerja dan syarat kesehatan kerja.
- c. Peraturan Pemerintah (PP) NO. 50 tahun 2012 tentang Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3).

Dapat disimpulkan bahwa undang-undang menjadi salah satu hal penting untuk dijadikan landasan untuk berdirinya suatu usaha, karena memuat tentang hak dan kewajiban semestinya manusia sebagai tenaga kerja mendapatkan keselamatan dan kesehatan saat bekerja serta mendapatkan perlindungan.

2.5 Keselamatan berbasis perilaku *Behavior Based Safety* (BBS)

Menurut Cooper (2009), *Behavior Based Safety* (BBS) adalah sebuah proses yang menciptakan kemitraan keamanan antara manajemen dan tenaga kerja dengan fokus yang berkelanjutan terhadap perhatian dan tindakan setiap orang dan orang lain serta perilaku selamat (Sartono & Latief, 2013).

Implementasi *Behavior Based Safety* (BBS), dilakukan oleh satu atau dua orang lebih dengan melakukan percakapan dua arah yang positif. Apabila observer menemui pekerja yang melakukan tindakan tidak aman, maka tugas observer mencatat dan mengkomunikasikan kepada pekerja tersebut tentang tindakan tidak aman yang dilakukannya serta mengambil tindakan perbaikan yang akan membantu mengubah perilaku pekerja. Menurut Krause (1997), dalam *BBS* perilaku dapat dijabarkan melalui analisis atau model ABC (*Antecedent–Behavior–Consequence*) yang merupakan sebuah alat manajemen yang kuat untuk menemukan kekuatan dan kelemahan dalam upaya peningkatan fasilitas keselamatan (Irlianti & Dwiyanti, 2014).

Dapat disimpulkan bahwa *Behavior Based Safety* (BBS), menciptakan komitmen keselamatan antara manajemen dan seluruh tenaga kerja dengan memfokuskan pada tindakan perilaku aman pekerja secara berkelanjutan.

2.6 Uji Statistik Data

Uji statistik adalah salah satu teknik yang umum digunakan dalam menganalisa, uji yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

2.6.1 Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2014), uji validitas menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti. Uji validitas ini dilakukan untuk mengukur apakah data yang telah didapat setelah penelitian merupakan data yang valid atau tidak, dengan menggunakan alat ukur yang digunakan (kuesioner).

Golafshani (2003) dalam Budiastuti & Bandur (2018), menyatakan bahwa validitas suatu penelitian berkaitan dengan ketepatan seorang peneliti dalam mengukur apa yang seharusnya diukur. Validitas menegaskan pada kebenaran, objektivitas, fakta, bukti, nalar, dedukasi, dan data numerik.

Sugiyono (2007), mengemukakan bahwa uji validitas dapat diukur dari korelasi *pearson* sebagai nilai r_{hitung} (Amanda dkk., 2019), yaitu:

$$r_{XY} = \frac{n \sum_{i=1}^n X_i Y_i - \sum_{i=1}^n X_i \sum_{i=1}^n Y_i}{\sqrt{(n \sum_{i=1}^n X_i^2 - (\sum_{i=1}^n X_i)^2)(n \sum_{i=1}^n Y_i^2 - (\sum_{i=1}^n Y_i)^2)}} \dots \dots \dots (1)$$

dimana,

r_{XY} = koefisien korelasi antara variabel X dan variabel Y

X_i = nilai data ke-i untuk kelompok variabel X

Y_i = nilai data ke-i untuk kelompok variabel Y

Selain r_{hitung} , uji validitas juga memerlukan r_{tabel} yang nilainya dapat ditemukan pada tabel berdasarkan banyak data dan tingkat signifikansi. Apabila r_{hitung} lebih besar dibanding r_{tabel} , maka instrumen penelitian memiliki korelasi yang signifikan terhadap skor total sehingga dinyatakan valid. Begitupun sebaliknya, apabila r_{hitung} lebih kecil dibanding r_{tabel} , maka instrumen penelitian tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total sehingga dinyatakan tidak valid.

2.6.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengukur konsistensi alat ukur yang digunakan pada penelitian kuantitatif. Instrumen penelitian dapat dinyatakan reliabel apabila hasil skor yang ada dinilai konsisten untuk tiap pengukuran di waktu yang berbeda-beda.

Menurut Arikunto (2010), untuk mencari nilai reliabilitas pada digunakan *Cronbach's Alpha* jika instrumennya memiliki nilai skor yang bukan 1 atau 0. Rumus yang digunakan ialah sebagai berikut.

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum S_i}{S_t} \right) \dots \dots \dots (2)$$

dimana,

α = Nilai reliabilitas

K = Jumlah item

$\sum S_i$ = Jumlah varians skor tiap-tiap item

S_t = Varians total

Perhitungan dengan metode *Cronbach's Alpha* diterima jika nilai reliabilitas yang didapat > 0,5 (Budiastuti & Bandur, 2018).

2.6.3 Analisis regresi linear berganda

Analisis regresi linear berganda merupakan analisis yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh variabel tidak bebas (variabel dependen) terhadap variabel lainnya yang bebas (variabel independen). Analisis regresi linier berganda digunakan karena peneliti ingin mengetahui pengaruh beberapa variabel bebas terhadap variabel tidak bebas berdasarkan pengembangan secara provisional. Rumus persamaan model regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1x_1 + \beta_2x_2 + e \dots\dots\dots(3)$$

dimana,

Y: Kinerja Karyawan

a: Konstanta

$\beta_{1,2}$: Koefisien Regresi

(Setiono, 2018)

2.6.4 Uji F

Uji F diperlukan untuk mengetahui adanya pengaruh simultan dari semua variabel bebas yang dirumuskan terhadap variabel terikatnya. Dalam melakukan pengujian pengaruh simultan ini, hal pertama yang dilakukan adalah dengan merumuskan hipotesis sebagai berikut:

Sugiyono (2014), Uji F untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara simultan. Model tersebut dapat disebut pantas apabila memiliki nilai signifikan $F < 0,05$. Uji (F) menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat :

- 1) Apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan nilai p-value $> 0,05$ maka H_1 ditolak dan H_0 diterima.
- 2) Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan nilai p-value $< 0,05$ maka H_1 diterima dan H_0 ditolak.

2.6.5 Uji T

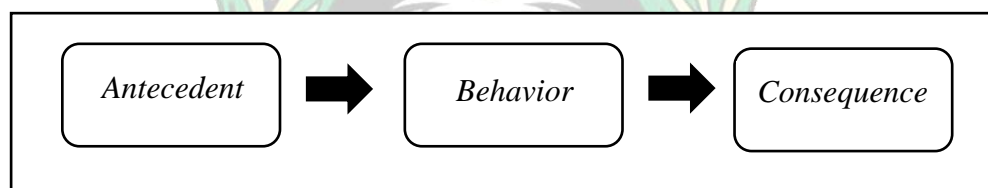
Uji T pada dasarnya dilakukan untuk menguji pengaruh dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel.

Menurut Ghozali (2016), uji hipotesis kedua diuji dengan uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh setiap variabel independen, jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ = H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa ada pengaruh yang signifikan dari

masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Sedangkan jika $t_{hitung} < t_{tabel} = H_0$ diterima dan H_a ditolak yang berarti bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial.

2.7 *Antecedents, Behaviors, dan Consequences (ABC)*

Menurut Geller (2001), model ABC (*Antecedent-Behavior-Consequence*) dapat diaplikasikan guna menganalisis perilaku manusia secara lebih sederhana. Perilaku dipengaruhi langsung oleh *antecedent*, yaitu suatu kondisi atau rangsangan yang mendahului terjadinya perilaku tertentu. *Behavior* adalah setiap hal yang dapat diukur langsung yang dilakukan tenaga kerja, termasuk berbicara, bertindak, dan melakukan fungsi fisik. *Consequence* adalah hal yang dapat menentukan perilaku tersebut akan terulang kembali. *Consequence* dapat bertindak sebagai *antecedent* baru atau activator kedua yang dapat memicu munculnya perilaku baru atau perilaku lain. Perilaku aman dapat dilihat dari perilaku tenaga kerja ketika melakukan pekerjaannya di tempat kerja (Affandhy & Nilamsari, 2017).



Gambar 1 Model ABC
Sumber: (Geller, 2001)

Menurut Fleming, M. & R. Lardner (2002), model ABC yaitu, perilaku dipicu oleh beberapa rangkaian peristiwa *antecedent* (sesuatu yang mendahului perilaku dan secara kausal terhubung dengan perilaku itu sendiri) dan diikuti oleh *consequence* (hasil nyata dari perilaku bagi individu) yang dapat meningkatkan atau menurunkan kemungkinan perilaku tersebut akan terulang kembali. Analisis ABC membantu dalam mengidentifikasi cara-cara untuk mengubah perilaku dengan memastikan keberadaan *antecedent* yang tepat dan *consequence* yang mendukung perilaku yang diharapkan. Perilaku memiliki prinsip dasar dapat dipelajari dan diubah dengan mengidentifikasi dan memanipulasi keadaan lingkungan atau stimulus yang mendahului dan mengikuti suatu perilaku (Affandhy & Nilamsari, 2017).

Menurut Geller (2005), penggunaan model perilaku ABC merupakan cara yang efektif untuk memahami mengapa perilaku bisa terjadi dan merupakan cara yang efektif untuk meningkatkan perilaku yang diharapkan karena dalam model perilaku ini terdapat konsekuensi yang digunakan untuk memotivasi agar frekuensi perilaku yang diharapkan dapat meningkat serta model perilaku ABC ini berguna untuk mendesain intervensi yang dapat meningkatkan perilaku, individu, kelompok, dan organisasi. Dalam hal ini perilaku yang diharapkan frekuensinya meningkat ialah perilaku aman (Irlianti & Dwiyantri, 2014).

Menurut (Irlianti & Dwiyantri, 2014), model perilaku ABC ialah suatu model perubahan perilaku yang terdiri dari *Antecedent-Behavior-Consequence* yang cocok digunakan untuk mempromosikan perilaku keselamatan dan kesehatan kerja. *Antecedent* ialah sesuatu yang datangnya lebih dahulu sebelum terjadi perilaku atau behavior. *Antecedent* dapat dikatakan sebagai pemicu suatu perilaku atau dapat dikatakan mengapa orang berperilaku seperti itu. *Consequence* ialah sesuatu yang mengikuti perilaku atau dengan kata lain akibat dari perilaku yang dilakukan.

Dapat disimpulkan berdasarkan pendapat para ahli, Model perilaku ABC digunakan untuk membentuk suatu perilaku aman dengan mengetahui anteseden yaitu penyebab terbentuknya perilaku kemudian perilaku tersebut menimbulkan konsekuensi yaitu berupa *reward* dan *punishment*.

2.7.1 Antecedents (Anteseden)

Anteseden merupakan sesuatu yang mendahului dan memicu terjadinya perilaku, anteseden memiliki keduanya yaitu pengaruh langsung dan tidak langsung pada perilaku. Anteseden yang sangat kuat adalah sampai pada tahap dapat memprediksi konsekuensi (Krause, 1997).

Menurut Roughton dan Mercurio (2002), anteseden mencakup peraturan dan prosedur, peralatan dan perlengkapan yang sesuai, informasi keselamatan, keterampilan, pelatihan, dan lainnya. Anteseden juga dapat mencakup hal-hal seperti tanda-tanda keselamatan, pertemuan dan peraturan. Selain itu, guna menegakkan aturan di tempat kerja, maka jenis kontrol berupa pengawasan perlu dilakukan untuk mencegah pekerja terluka.

2.7.2 Behavior (Perilaku)

Perilaku dalam model ABC ini adalah perilaku yang tampak atau kelihatan pada saat seseorang melakukan aktivitas. Perilaku ini merupakan frasa ungkapan yang digunakan untuk perilaku tidak aman untuk mengidentifikasi tindakan yang dapat diamati dari pekerja yang menempatkan mereka pada risiko cedera. Sedangkan istilah perilaku kritis mengacu pada perilaku yang penting untuk keselamatan. Ketika melakukannya dengan selamat, perilaku kritis dapat mencegah cedera. Ketika melakukannya berisiko, perilaku kritis terdapat paparan cedera (Krause, 1997).

2.7.3 Consequence (Konsekuensi)

Konsekuensi adalah sesuatu atau peristiwa yang mengikuti perilaku. Konsekuensi memiliki pengaruh langsung pada perilaku, lebih kuat dari pengaruh tidak langsung dari pendahulunya, konsekuensi berupa *reward* dan *punishment* (Krause, 1997).

2.8 Penelitian Terdahulu

Pada penelitian ini, kerangka diawali dengan menganalisis penelitian terdahulu yang berhubungan dengan penerapan budaya K3, perilaku K3, serta model *Activator Behavior* dan *Consequences* (ABC).

Tabel 1 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul	Metode	Hasil
1.	(Karima & Herry, 2021)	Penerapan Budaya Keselamatan dan Perilaku Keselamatan Pada Pekerja <i>Spun Pile</i> di PT. X Plant Cibitung	Perhitungan perilaku aman dan tidak aman serta perbandingan <i>safety culture</i>	Hasil perhitungan nilai aman terendah indikator yaitu pada perilaku pekerja terhadap penggunaan APD dan <i>housekeeping</i> dengan persentase 70% aman sedangkan 30% tidak aman. Faktor budaya keselamatan dengan persentase kesesuaian terendah pada indikator keterlibatan pekerja sebanyak 55,6% sedangkan 22,2% tidak sesuai dan 22,2% tidak ada.
2.	(Ardi & Widodo, 2018)	Analisa Penerapan Budaya Perilaku Keselamatan dan Kesehatan Kerja di Rumah Sakit	Pengukuran perilaku pekerja terhadap penerapan K3	Penerapan budaya K3 di RS Panti Ratih, yang didukung dengan adanya kebijakan tertulis, prosedur dan peraturan K3, komunikasi antara manajemen dan karyawan, kompetensi pekerja dan keterlibatan karyawan di dalam lingkup ini

Peneliti	Judul	Metode	Hasil
			lingkungan kerja. Serta, perilaku karyawan dalam membudayakan K3 diterima dan terlibat dengan baik.
3 (Haryanti, 2020)	Analisis Perilaku Aman pada Pekerja Penambangan Batu Piring dengan Pendekatan <i>Behavior-Based (BBS)</i>	Penilaian perilaku aman pekerja dalam bekerja menggunakan model <i>Activator Behavior dan Consequences (ABC)</i> .	Hasil penilaian berdasarkan model ABC yaitu <i>activator</i> yang memiliki nilai tinggi adalah faktor pengetahuan terhadap sumber bahaya dan perilaku aman serta motivasi untuk selalu berperilaku aman dalam bekerja. <i>Consequences</i> yang memiliki nilai tertinggi pada pekerja penambangan batu piring adalah <i>punishment</i> yang tidak pernah didapatkan oleh para pekerja selama bekerja di penambangan tersebut. Perilaku aman dalam kategori cukup baik pada pekerja penambangan batu piring memiliki nilai tertinggi (51,7%) didasari oleh adanya kesadaran, motivasi dan persepsi yang baik.
4. (Sunanryani & Suharni, 2023)	Analisis Perilaku Aman Pada Perawat Menggunakan Model Perilaku ABC (<i>Antecedent, Behavior, Consequence</i>) Di Rumah Sakit Umum Daerah La Temmamala Kabupaten Soppeng	Mengidentifikasi faktor yang berhubungan dengan perilaku aman perawat menggunakan metode <i>Activator Behavior dan Consequences (ABC)</i>	Tidak adanya hubungan pengetahuan dengan nilai signifikansi 1.000, ada hubungan kebutuhan keselamatan dengan nilai signifikansi 0,004, ada hubungan kesadaran dengan nilai signifikansi 0,001, ada hubungan peran manajemen dengan nilai signifikansi 0,001, ada hubungan peraturan perusahaan dengan nilai signifikansi 0,012, ada hubungan <i>reward</i> dengan nilai signifikansi 0,001, tidak ada hubungan sanksi dengan nilai signifikansi 0.675. Maka dari itu, yang ditemukan adanya hubungan signifikan antara antara kebutuhan keselamatan, kesadaran, peran manajemen, peraturan perusahaan, <i>reward</i> dan tidak ada hubungan antara pengetahuan dan sanksi dengan perilaku aman.
5. (Sahli & Triyanto, 2018)	Analisis Perilaku pekerja Gondola PT. Waringin Megah Proyek <i>Springhill Condotel</i> Lampung	Penilaian terhadap perilaku aman pekerja berdasarkan pengetahuan, persepsi, sikap	Perilaku pekerja masih tidak aman terdapat 4 dari 3 perilaku yang dilakukan masih tidak aman. Pengetahuan yang dimiliki masih kurang, persepsi buruk terhadap penggunaan APD dan sikap positif dalam penggunaan APD, namun tidak muncul disaat bekerja

Peneliti	Judul	Metode	Hasil
6. (Aswan Hery Putra & Sugiarto, 2021)	Analisis Perilaku Aman Tenaga Kerja pada PT. Meindo Elang Indah	Penilaian faktor internal dan eksternal terhadap perilaku aman	Hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa (1) Variabel sikap, pengetahuan, pelatihan dan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap perilaku aman pada tenaga kerja di PT. Meindo Elang Indah, dan (2) Variabel persepsi, motivasi, kepatuhan peraturan, kepribadian, kepercayaan, peraturan dan kebijakan, pengawasan tidak berpengaruh signifikan terhadap PT. Meindo Elang Indah. PT. Meindo Elang Indah perlu meningkatkan sikap, pengetahuan, pelatihan dan komunikasi dengan mengimplementasikan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) didalam kegiatan operasional perusahaan.
7. (Febby Priscilya & Ahmad Farid, 2019)	Analisis Penerapan Keselamatan Kerja Berdasarkan Model Perilaku ABC pada Pekerja di PT Adhi Persada Beton Pabrik Barat Purwakarta	Pengukuran terhadap perilaku aman tenaga kerja menggunakan metode ABC	Hasil penelitian didapatkan bahwa tenaga kerja sudah memiliki pengetahuan yang cukup baik dan sikap yang baik mengenai perilaku keselamatan dan kesehatan kerja yang dipicu oleh <i>antecedent</i> . Tenaga kerja setuju bahwa komitmen perusahaan yang diberikan kepada pekerja sudah cukup baik. Hukuman dan penghargaan yang diberikan adalah sebagai <i>consequences</i> dari perilaku tenaga kerja. Disarankan kepada perusahaan, untuk lebih memperhatikan dan meningkatkan pemberian penghargaan berupa barang, bonus dan perlengkapan keselamatan kepada pekerja.
8. (Welly Wijaya & Sri Ana, 2019)	Tingkat Perilaku aman Tenaga Kerja Bagian Jahit Dengan Menggunakan Metode ABC di PT. Glow	Mengidentifikasi perilaku aman pekerja yang berfokus pada penggunaan APD dengan menggunakan pendekatan perilaku ABC oleh pekerja UPT Balai Yogyakarta	Hasil dari penelitian bivariat didapatkan tidak ada hubungan antara pengetahuan dengan perilaku K3 (p value 0,208) ada hubungan antara persepsi dengan perilaku K3 (p value 0,005), tidak ada hubungan antara sikap dengan perilaku K3 (p value 0,116), tidak ada hubungan antara tingkat pendidikan dengan perilaku K3 (p value 0,245). Dapat ditarik kesimpulan bahwa dari empat variabel yang diteliti tentang hubungannya dengan perilaku K3, hanya persepsi yang mempunyai hubungan atau terdapat perbedaan bermakna dengan perilaku K3 di bagian jahit PT. Glow. Perusahaan harus meningkatkan perhatian terkait segi keselamatan kerja agar angka kecelakaan kerja dapat terus ditekan pada tahun-tahun yang akan datang.

Peneliti	Judul	Metode	Hasil
9. (Dini Agustin & Rodiah, 2022)	Analisis Bahaya Perilaku Tidak Aman Menggunakan Metode JSA dan Pengendalian Risiko menggunakan Metode HIRARC (Studi Kasus Warehouse PT. Heinz ABC Indonesia)	Mengidentifikasi bahaya, penilaian dan pemberian rekomendasi pengendalian area <i>warehouse</i>	Hasil penelitian menunjukkan pada tahap identifikasi bahaya terdapat 9 (sembilan) <i>hazard unsafe action</i> (perilaku tidak aman) serta terdapat 2 (dua) jenis bahaya yaitu bahaya perilaku dan bahaya fisik. Pada tahap penilaian risiko didapatkan hasil bahwa terdapat 8 (delapan) risiko (89%) dengan peringkat risiko medium <i>risk</i> dan terdapat 1 (satu) risiko (11%) dengan peringkat risiko <i>low risk</i> .
10. (Anugrah Visar Rahman & Endang Dwiyantri, 2020)	<i>The Analysis of worker Safe Behaviour Consequence</i> (ABC)	Pengukuran terhadap perilaku aman tenaga kerja menggunakan metode ABC	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sebagian besar pekerja konstruksi memiliki pengetahuan yang baik; 90%, kesadaran yang baik; 90%, semua pekerja memiliki motivasi baik dan kebutuhan keselamatannya terpenuhi; 100%, 18 pekerja mengatakan bahwa dan dan berlaku peraturan K3 di perusahaan; 90%, dan pekerja mengatakan bahwa mereka telah menerima <i>reward</i> atau pujian serta hukuman; 95%. Hasil juga menunjukkan bahwa sebagian besar pekerja konstruksi telah berperilaku aman di tempat kerja.

Pada bagian ini peneliti akan mencantumkan perbedaan dari penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan, berikut membahas mengenai penelitian terdahulu yang masih terkait dengan tema yang penulis kaji.

Pertama, dalam penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Karima & Henry (2021) dalam penelitiannya yang berjudul “Penerapan Budaya Keselamatan dan Kesehatan Kerja Pada Pekerja *Spun Pile* di PT. X Plant Cibitung”. Jenis penelitian ini merupakan penelitian kualitatif dengan metode deskriptif. Dalam penelitian ini teori yang digunakan adalah teori perhitungan perilaku aman dan perilaku tidak aman serta perbandingan *safety culture*. Hasil dari penelitian ini adalah dengan menghitung nilai aman terendah indikator yaitu pada perilaku pekerja terhadap penggunaan APD dan *housekeeping* dengan persentase 70% aman sedangkan 30% tidak aman. Faktor budaya keselamatan dengan persentase kesesuaian terendah pada indikator

keterlibatan pekerja sebanyak 55,6% sedangkan 22,2% tidak sesuai dan 22,2% tidak ada.

Kedua, penelitian yang dilakukan oleh Ardi & Widodo (2018) dalam penelitiannya yang berjudul “Analisa Penerapan Budaya Perilaku Keselamatan dan Kesehatan Kerja di Rumah Sakit” dengan menggunakan metode dalam pengukuran perilaku pekerja terhadap penerapan K3. Maka dari itu, hasil yang didapatkan dari penelitian ini yaitu penerapan budaya K3 di RS Panti Ratih, yang didukung dengan adanya kebijakan tertulis, prosedur dan peraturan K3, komunikasi antara manajemen dan karyawan, kompetensi pekerja dan keterlibatan karyawan di lingkungan kerja. Serta, perilaku karyawan dalam membudayakan K3 diterima terlibat dengan baik.

Pada penelitian ketiga, yang dilakukan oleh Haryanti (2020), berjudul “Analisis Perilaku Aman pada Pekerja Penambangan Batu Piring dengan Pendekatan *Behavior-Based (BBS)*”. Penelitian ini melakukan penilaian perilaku aman pekerja dalam bekerja dengan menggunakan model *Activator Behavior dan Consequences (ABC)*. Hasil yang didapatkan dari penelitian ini yaitu *activator* yang memiliki nilai tinggi adalah faktor pengetahuan terhadap sumber bahaya dan perilaku aman serta motivasi untuk selalu berperilaku aman dalam bekerja. *Consequences* yang memiliki nilai

Keempat, pada penelitian yang dilakukan oleh Sunanryani & Suharni (2023), berjudul “Analisis Perilaku Aman Pada Perawat Menggunakan Model Perilaku ABC (*Antecedent, Behavior, Consequence*) Di Rumah Sakit Umum Daerah La Temmamala Kabupaten Soppeng”. Pada penelitian ini dilakukan pengidentifikasi faktor yang berhubungan dengan perilaku aman perawat menggunakan metode *Antecedent-Behavior-Consequences (ABC)*. Hasil yang didapatkan dalam penelitian ini Tidak adanya hubungan pengetahuan dengan nilai signifikansi 1.000, ada hubungan kebutuhan keselamatan dengan nilai signifikansi 0,004, ada hubungan kesadaran dengan nilai signifikansi 0,001, ada hubungan peran manajemen dengan nilai signifikansi 0,001, ada hubungan peraturan perusahaan dengan nilai signifikansi 0,012, ada hubungan *reward* dengan nilai signifikansi 0,001, tidak ada hubungan sanksi dengan nilai signifikansi 0.675. Maka dari itu, yang ditemukan adanya hubungan signifikan antara antara kebutuhan keselamatan, kesadaran, peran manajemen, peraturan perusahaan, *reward* dan tidak ada hubungan antara pengetahuan dan sanksi dengan perilaku aman.

Kelima, pada penelitian yang dilakukan oleh Sahli & Triyanto (2018), berjudul “Analisis Perilaku pekerja Gondola PT. Waringin Megah Proyek *Springhill Condotel* Lampung” dengan melakukan penelitian mengenai penilaian terhadap perilaku aman pekerja berdasarkan pengetahuan, persepsi, sikap. Hasil yang didapatkan dari penelitian ini yaitu Perilaku pekerja masih tidak aman terdapat 4 dari 3 perilaku yang dilakukan masih tidak aman. Pengetahuan yang dimiliki masih kurang, persepsi buruk terhadap penggunaan APD dan sikap positif dalam penggunaan APD, namun tidak muncul disaat bekerja.

Keenam, pada penelitian yang dilakukan oleh Aswan Hery Putra & Sugiarto (2021), berjudul “Analisis Perilaku Aman Tenaga Kerja pada PT. Meindo Elang Indah” dengan melakukan penilaian faktor internal dan eksternal terhadap perilaku aman. Hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa (1) Variabel sikap, pengetahuan, pelatihan dan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap perilaku aman pada tenaga kerja di PT. Meindo Elang Indah, dan (2) Variabel persepsi, motivasi, kepatuhan peraturan, kepribadian, kepercayaan, peraturan dan kebijakan, pengawasan tidak berpengaruh signifikan terhadap PT. Meindo Elang Indah. PT. Meindo Elang Indah perlu meningkatkan sikap, pengetahuan, pelatihan dan komunikasi dengan mengimplementasikan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) didalam kegiatan operasional perusahaan.

Ketujuh, pada penelitian ini yang dilakukan oleh Febby Priscilya & Ahmad Farid (2019), berjudul “Analisis Penerapan Keselamatan Kerja Berdasarkan Model Perilaku ABC pada Pekerja di PT Adhi Persada Beton Pabrik Barat Purwakarta” dengan melakukan penelitian mengenai pengukuran terhadap perilaku aman tenaga kerja menggunakan metode ABC. Hasil penelitian didapatkan bahwa tenaga kerja tenaga kerja sudah memiliki pengetahuan yang cukup baik dan sikap yang baik mengenai perilaku keselamatan dan kesehatan kerja yang dipicu oleh *antecedent*. Tenaga kerja setuju bahwa komitmen perusahaan yang diberikan kepada pekerja sudah cukup baik. Hukuman dan penghargaan yang diberikan adalah sebagai *consequences* dari perilaku tenaga kerja. Disarankan kepada perusahaan, untuk lebih memperhatikan dan meningkatkan pemberian penghargaan berupa barang, bonus dan perlengkapan keselamatan kepada pekerja.

Kedelapan, pada penelitian yang dilakukan oleh Welly Wijaya & Sri Ana (2019), berjudul “Tingkat Perilaku aman Tenaga Kerja Bagian Jahit Dengan Menggunakan Metode ABC di PT. Glow” dengan melakukan penelitian mengenai pengidentifikasi perilaku aman pekerja yang berfokus pada penggunaan APD dengan menggunakan pendekatan perilaku ABC oleh pekerja UPT Balai Yogyakarta. Hasil dari penelitian bivariat didapatkan tidak ada hubungan antara pengetahuan dengan perilaku K3 (*p value* 0,208) ada hubungan antara persepsidengan perilaku K3(*p value* 0,005), tidak ada hubungan antara sikap dengan perilaku K3(*p value* 0,116), tidak ada hubungan antara tingkat pendidikan dengan perilaku K3 (*p value* 0,245). Dapat ditarik kesimpulan bahwa dari empat variabel yang diteliti tentang hubungannya dengan perilaku K3, hanya persepsi yang mempunyai hubungan atau terdapat perbedaan bermakna dengan perilaku K3 dibagian jahit PT. Glow. Perusahaan harus meningkatkan perhatian terkait segi keselamatan kerja agar angka kecelakaan kerja dapat terus ditekan pada tahun-tahun yang akan datang.

Kesembilan, pada penelitian yang dilakukan oleh Dini Agustin & Rodiah (2022), berjudul “Analisis Bahaya Perilaku Tidak Aman Menggunakan JSA dengan melakukan penelitian mengenai pengidentifikasi bahaya, penilaian dan pemberian rekomendasi pengendalian area *warehouse*. Hasil penelitian menunjukkan pada tahap identifikasi bahaya terdapat 9 (sembilan) *hazard unsafe action* (perilaku tidak aman) serta terdapat 2 (dua) jenis bahaya yaitu bahaya perilaku dan bahaya fisik. Pada tahap penilaian risiko didapatkan hasil bahwa terdapat 8 (delapan) risiko (89%) dengan peringkat risiko medium *risk* dan terdapat 1 (satu) risiko (11%) dengan peringkat risiko *low risk*.

Kesepuluh, pada penelitian yang dilakukan oleh Anugrah Visar Rahman & Endang Dwiyaniti (2020), berjudul “*The Analysis of worker Safe Behaviour Consequence (ABC)*” dengan melakukan penelitian mengenai Pengukuran terhadap perilaku aman tenaga kerja menggunakan metode ABC. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sebagian besar pekerja konstruksi memiliki pengetahuan yang baik; 90%, kesadaran yang baik; 90%, semua pekerja memiliki motivasi baik dan kebutuhan selamatnya terpenuhi; 100%, 18 pekerja mengatakan bahwa dan dan berlaku peraturan K3 di perusahaan; 90%, dan pekerja mengatakan bahwa mereka

telah menerima *reward* atau pujian serta hukuman; 95%. Hasil juga menunjukkan bahwa sebagian besar pekerja konstruksi telah berperilaku aman di tempat kerja.

Berdasarkan penelitian terdahulu, terlihat persamaan dari penelitian ini, yaitu penggunaan metode perilaku yang digunakan. Dalam menganalisis perilaku pekerja dengan model ABC (*Antecedent, Behavior, Consequence*) yang mampu menganalisis penyebab terbentuknya perilaku. Dilihat dari penerapan K3 yang sesuai agar terbentuknya perilaku aman dari perilaku yang tidak aman. Penerapan K3 dalam penelitian ini merupakan program-program yang dilaksanakan perusahaan guna meningkatkan pengetahuan dan perilaku pekerja dalam bekerja. Penggunaan model ABC tidak hanya membahas mengenai keselamatan pekerja saja, namun penelitian ini akan berfokus juga pada penyakit akibat kerja yang dirasakan pekerja *warehouse M7*. tetapi akan memperhatikan perilaku kerja terhadap kesehatan pekerja. Dalam penelitian ini akan menguji sejauh mana hubungan penerapan K3 yang berlaku melalui program terhadap perilaku K3 pekerja. Pada objek yang digunakan dalam penelitian ini belum didapatkan dari penelitian sebelumnya yaitu pekerja gudang yang dapat dilihat harus menerapkan keselamatan dalam bekerja, karena memiliki banyak risiko saat bekerja. Sehingga penelitian ini dapat menjadi panduan bagi perusahaan atau sejenisnya dalam menerapkan K3 dan perbaikan bentuk perilaku pekerja mengenai keselamatan dan kesehatan dalam bekerja dengan menggunakan model ABC.

