

**FAKTOR-FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN PERILAKU  
KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA PADA PEGAWAI  
UNIVERSITAS HASANUDDIN**

**ABDUL HADI AL MUTTAQIN  
K011191171**



**DEPARTEMEN KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA  
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT  
UNIVERSITAS HASANUDDIN MAKASSAR  
2023**

# SKRIPSI

## FAKTOR-FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN PERILAKU KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA PADA PEGAWAI UNIVERSITAS HASANUDDIN

ABDUL HADI AL MUTTAQIN

K011191171



*Skripsi Ini Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat untuk  
Memperoleh Gelar Sarjana Kesehatan Masyarakat*

DEPARTEMEN KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA  
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT  
UNIVERSITAS HASANUDDIN MAKASSAR  
2023

## PERNYATAAN PERSETUJUAN

Skripsi ini telah dipertahankan di hadapan Tim Penguji Ujian Skripsi dan disetujui untuk diperbanyak sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar Sarjana Kesehatan Masyarakat Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin Makassar.

Makassar, 2 Oktober 2023



Tim Pembimbing

Pembimbing I

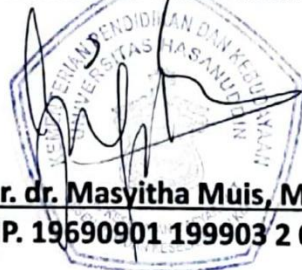
Pembimbing II

Prof. Dr. Lalu Muhammad Saleh, S.KM., M.Kes  
NIP. 19790816 200501 1 005

Awaluddin, S.KM., M.Kes  
NIP. 19710325 199903 1 002

Mengetahui

Ketua Departemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja  
Fakultas Kesehatan Masyarakat  
Universitas Hasanuddin



Dr. dr. Masyitha Muis, MS.  
NIP. 19690901 199903 2 002

## PENGESAHAN TIM PENGUJI

Skripsi ini telah dipertahankan di hadapan Tim Penguji Ujian Skripsi Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin Makassar pada hari Senin, 2 Oktober 2023.

Ketua : Prof. Dr. Lalu Muhammad Saleh, S.KM., M.Kes (.....)

Sekretaris : Awaluddin, S.KM., M.Kes (.....)

Anggota : 1. Andi Wahyuni, S.KM., M.Kes (.....)

2. Muhammad Rachmat, S.KM., M.Kes (.....)



*(Handwritten signatures of the four members of the examination team)*

## **SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT**

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Abdul Hadi Al Muttaqin

NIM : K011191171

Fakultas/Prodi : Kesehatan Masyarakat/Kesehatan Masyarakat

No. HP : 081543138511

E-mail : saribattang2019@gmail.com

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi dengan judul "Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Perilaku Keselamatan dan Kesehatan Kerja pada Pegawai Universitas Hasanuddin" benar merupakan hasil karya sendiri dan bukan merupakan pengambilalihan tulisan atau pemikiran orang lain, kecuali bagian-bagian tertentu yang merupakan acuan dari hasil karya orang lain yang telah disebutkan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah, dan etika penulisan.

Apabila di kemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan bahwa sebagian atau keseluruhan skripsi ini merupakan hasil karya orang lain, saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut sesuai ketentuan yang berlaku.

Makassar, 03 Oktober 2023

Yang Membuat Pernyataan



Abdul Hadi Al Muttaqin

## RINGKASAN

Universitas Hasanuddin  
Fakultas Kesehatan Masyarakat  
Keselamatan dan Kesehatan Kerja

**Abdul Hadi Al Muttaqin**

**“Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Perilaku Keselamatan dan Kesehatan Kerja pada Pegawai Universitas Hasanuddin”**

**(xvii + 122 Halaman + 25 Tabel + 6 Gambar + 13 Lampiran)**

Kecelakaan kerja merupakan kejadian tidak terduga yang diperkirakan menyebabkan 2,78 juta pekerja meninggal dunia setiap tahunnya. Kecelakaan kerja saat ini tidak lagi terbatas pada pekerjaan yang dilakukan di pabrik, namun juga dapat ditemukan di gedung perkantoran. Sebagian besar kecelakaan kerja disebabkan oleh perilaku pekerja ketika bekerja. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor yang berhubungan dan berpengaruh terhadap perilaku Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) pada pegawai di Universitas Hasanuddin.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan metode analitik observasional menggunakan desain *cross sectional study*. Terdapat 336 sampel yang dipilih melalui teknik *proportional simple random sampling*. Penelitian dimulai pada Bulan Januari – Juli 2023 di seluruh lingkup area Universitas Hasanuddin. Analisis data terdiri atas univariat, bivariat, dan multivariat dengan pendekatan uji *Chi Square* dan uji regresi logistik ganda melalui *SPSS Statistics*.

Berdasarkan hasil analisis, diketahui terdapat hubungan signifikan antara pengetahuan ( $p = 0,042 < 0,05$ ), sikap ( $p = 0,000 < 0,05$ ), persepsi ( $p = 0,038 < 0,05$ ), motivasi ( $p = 0,044 < 0,05$ ), dan komunikasi ( $p = 0,037 < 0,05$ ) terhadap perilaku K3. Selain itu, diketahui bahwa sikap merupakan variabel yang paling berhubungan terhadap perilaku K3 dengan OR 4,106 (95% CI = 2,227 – 7,568).

Sebagai kesimpulan, terdapat hubungan signifikan antara faktor pengetahuan, sikap, persepsi, motivasi, dan komunikasi terhadap perilaku K3 dengan sikap sebagai prediktor utama pada pegawai Universitas Hasanuddin. Saran yang diberikan ialah mengadakan program *Behavior Based Safety* (BBS), memaksimalkan *meeting* K3, giat promosi program K3, dan menyediakan media pelaporan temuan bahaya K3.

**Kata Kunci** : Kecelakaan Kerja, Perilaku K3, Pegawai, Universitas  
**Daftar Pustaka** : 288 (1938 – 2023)

## SUMMARY

*Hasanuddin University  
Faculty of Public Health  
Occupational Health and Safety*

**Abdul Hadi Al Muttaqin**

***“Factors Related to Occupational Health and Safety Behavior among Employees of Hasanuddin University”***

***(xvii + 122 Pages + 25 Tables + 6 Figures + 13 Attachments)***

*Accidents are unexpected incidents that estimated to cause 2,78 million workers fatalities annually. Work accidents are no longer confined to factory jobs but can also be found in office buildings. Most work-related accidents are caused by workers' behaviors while working. This study aims to analyze related and influential factors to Occupational Health and Safety (OHS) behavior among employees at Hasanuddin University.*

*This study is a quantitative research with an analytical observational method using a cross-sectional study design. There were 336 samples selected through the proportional simple random sampling technique. The study starting from January to July 2023, throughout the entire area of Hasanuddin University. Data analysis consisted of univariate, bivariate, and multivariate analysis using the Chi Square and multiple logistic regression test through SPSS Statistics.*

*Based on the analysis results, it was found that there were significant relationship between knowledge ( $p = 0,042 < 0,05$ ), attitude ( $p = 0,000 < 0,05$ ), perception ( $p = 0,038 < 0,05$ ), motivation ( $p = 0,044 < 0,05$ ), and communication ( $p = 0,037 < 0,05$ ) towards OSH behavior. Furthermore, it was known that attitude is the most related variable towards OHS behavior with an OR of 4,106 (95% CI = 2,227 – 7,568).*

*In conclusion, there were significant relationship between knowledge, attitude, perception, motivation, and communication towards OHS behavior, with attitude being the main predictor among Hasanuddin University employees. The recommendations provided include implementing a Behavior Based Safety (BBS) program, maximizing OHS meetings, actively promoting OHS programs, and establishing a reporting media for OHS hazard.*

**Keywords : Work Accident, OHS Behavior, Employees, University**

**Bibliography : 288 (1938 – 2023)**

## PRAKATA

*Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

Puji dan syukur senantiasa terpanjatkan kepada Allah SWT., Tuhan semesta alam, Tuhan yang maha agung, Tuhan yang maha bijaksana, berkat rahmat, ridha, dan hidayah-Nya lah sehingga penulis masih diberikan kesehatan dan kesempatan dalam menerima ilmu pengetahuan yang menjadi bekal utama dalam proses penulisan skripsi ini hingga selesai. Tidak lupa pula, shalawat serta salam tercurahkan kepada Baginda Rasulullah Muhammad SAW., rasul utusan Allah SWT. yang telah membimbing umat manusia dari gelapnya zaman kebodohan menuju zaman yang dipenuhi ilmu pengetahuan seperti sekarang ini.

Selama proses penulisan skripsi ini, penulis menerima begitu banyak dukungan, motivasi, serta doa dari berbagai pihak. Suka dan duka senantiasa mengiringi langkah penulis, dimulai dari tahap pra penelitian, penelitian, maupun pasca penelitian. Tidak jarang penulis menemui hambatan dan rintangan yang terasa begitu mustahil untuk dilalui seorang diri. Namun, sosok ayahanda **Budi Utomo, SE.** dan ibunda **Fatmawati. A, SE., M.Pd.** hadir menemani dalam setiap langkah penulis dengan memberi segudang dukungan, baik moril maupun materil. Dengan penuh kerendahan hati, penulis menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada ayahanda dan ibunda tercinta.

Selain itu, penulis juga hendak menyampaikan rasa terima kasih yang sangat besar atas bantuan dan dukungannya kepada:



1. Bapak Prof. Dr. Ir. Jamaluddin Jompa, M.Sc., selaku Rektor Universitas Hasanuddin.
2. Bapak Prof. Sukri Palutturi, S.KM., M.Sc.PH., Ph.D selaku Dekan Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin.
3. Ibu Dr. dr. Masyitha Muis, MS. selaku Ketua Departemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin.
4. Bapak Prof Dr. Lalu Muhammad Saleh, SKM., M.Kes selaku pembimbing I dan Bapak Awaluddin, SKM., M.Kes selaku pembimbing II.
5. Ibu A. Wahyuni, SKM., M.Kes selaku penguji dari Departemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan Bapak Muhammad Rachmat, SKM., M.Kes selaku penguji dari Departemen Promosi Kesehatan dan Ilmu Perilaku.
6. Ibu Dr. Erniwati Ibrahim, SKM., M.Kes selaku dosen pembimbing akademik atas masukan, saran, dan arahan terkait urusan akademik penulis.
7. Seluruh dosen Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin, khususnya Departemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja.
8. Seluruh staf maupun pegawai Universitas Hasanuddin, khususnya di Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin.
9. Seluruh Staf maupun pegawai Rektorat Universitas Hasanuddin atas bantuan dan arahannya dalam proses pencarian responden penelitian penulis.
10. Pihak Rumah Sakit Universitas Hasanuddin, khususnya Bidang Pendidikan dan Penelitian, Bidang Sumber Daya Manusia, serta Bidang Keselamatan dan Kesehatan Kerja Kesehatan Lingkungan (K3KL).

11. Pihak Rumah Sakit Gigi dan Mulut Universitas Hasanuddin, khususnya Bidang Pendidikan dan Penelitian.
12. Rekan dan sahabat seperjuangan “KASSA 2019”, khususnya rekan seperjuangan di Departemen K3 angkatan 2019.
13. Nur Fitri Lestari Sisang atau yang akrab disapa Fiox, manusia spesial yang senantiasa menjadi tempat ternyaman untuk berpulang dan menceritakan segala keluh kesah penulis terkait penulisan skripsi ini.
14. Seluruh pihak yang secara sadar atau tidak terlibat dalam mendukung proses penulisan skripsi ini yang tidak mampu disebutkan penulis satu persatu.

Kendati demikian, penulis sangat menyadari bahwasanya penulisan skripsi ini masih sangat jauh dari sempurna. Oleh sebab itu, penulis sangat mengharapkan adanya kritikan dan saran konstruktif lainnya demi perbaikan penulisan skripsi.

Makassar, Agustus 2023

**Penulis**

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	<b>i</b>
<b>LEMBAR PERSETUJUAN</b> .....	<b>ii</b>
<b>LEMBAR PENGESAHAN</b> .....	<b>iii</b>
<b>LEMBAR PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT</b> .....	<b>iv</b>
<b>RINGKASAN</b> .....	<b>v</b>
<b>SUMMARY</b> .....	<b>vvi</b>
<b>PRAKATA</b> .....	<b>vii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>x</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>xv</b>
<b>DAFTAR SINGKATAN</b> .....	<b>xvi</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	9
1.3 Tujuan Penelitian .....	10
1.4 Manfaat Penelitian.....	10
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	<b>12</b>
2.1 Tinjauan Umum Tentang Perilaku Keselamatan dan Kesehatan Kerja.....	12
2.2 Tinjauan Umum Tentang Pengetahuan .....	17
2.3 Tinjauan Umum Tentang Sikap .....	21
2.4 Tinjauan Umum Tentang Persepsi .....	26
2.5 Tinjauan Umum Tentang Motivasi.....	29
2.6 Tinjauan Umum Tentang Komunikasi .....	32
2.7 Kerangka Teori .....	36
<b>BAB III KERANGKA KONSEP</b> .....	<b>37</b>
3.1 Dasar Pemikiran Variabel Penelitian.....	37

3.2 Kerangka Konsep.....	40
3.3 Definisi Operasional dan Kriteria Objektif .....	40
3.4 Hipotesis Penelitian.....	46
<b>BAB IV METODE PENELITIAN .....</b>	<b>48</b>
4.1 Jenis Penelitian.....	48
4.2 Lokasi dan Waktu Penelitian .....	49
4.3 Populasi dan Sampel .....	49
4.4 Instrumen Penelitian.....	53
4.5 Pengumpulan Data.....	60
4.6 Pengolahan Data .....	61
4.7 Analisis Data .....	62
4.8 Penyajian Data .....	64
<b>BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>65</b>
5.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	65
5.2 Hasil Penelitian.....	68
5.3 Pembahasan.....	91
5.4 Keterbatasan Penelitian .....	117
<b>BAB VI PENUTUP.....</b>	<b>119</b>
6.1 Kesimpulan.....	119
6.2 Saran.....	120
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	
<b>LAMPIRAN</b>	
<b>RIWAYAT HIDUP</b>	

## DAFTAR TABEL

<b>Tabel</b>		<b>Halaman</b>
Tabel 4.1	Jumlah Sampel Penelitian Berdasarkan Unit Kerja.....	49
Tabel 4.2	Item Indikator pada Tiap Variabel.....	52
Tabel 4.3	Interpretasi Hasil Uji Reliabilitas.....	60
Tabel 5.1	Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin Pada Pegawai Universitas Hasanuddin.....	63
Tabel 5.2	Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Usia pada Pegawai Universitas Hasanuddin.....	64
Tabel 5.3	Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Pendidikan pada Pegawai Universitas Hasanuddin.....	65
Tabel 5.4	Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Masa Kerja pada Pegawai Universitas Hasanuddin.....	66
Tabel 5.5	Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Riwayat Pelatihan K3 pada Pegawai Universitas Hasanuddin.....	67
Tabel 5.6	Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Riwayat Kecelakaan Kerja/ <i>Nearmiss</i> (1 Tahun Terakhir) pada Pegawai Universitas Hasanuddin.....	68
Tabel 5.7	Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Perilaku K3 pada Pegawai Universitas Hasanuddin.....	70
Tabel 5.8	Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Pengetahuan pada Pegawai Universitas Hasanuddin.....	70
Tabel 5.9	Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Sikap pada Pegawai Universitas Hasanuddin.....	71
Tabel 5.10	Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Persepsi pada Pegawai Universitas Hasanuddin.....	72
Tabel 5.11	Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Motivasi pada Pegawai Universitas Hasanuddin.....	72
Tabel 5.12	Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan	

	Komunikasi pada Pegawai Universitas Hasanuddin.....	73
Tabel 5.13	Analisis Hubungan Pengetahuan dengan Perilaku K3 pada Pegawai Universitas Hasanuddin.....	74
Tabel 5.14	Analisis Hubungan Sikap dengan Perilaku K3 pada Pegawai Universitas Hasanuddin.....	74
Tabel 5.15	Analisis Hubungan Persepsi dengan Perilaku K3 pada Pegawai Universitas Hasanuddin.....	75
Tabel 5.16	Analisis Hubungan Motivasi dengan Perilaku K3 pada Pegawai Universitas Hasanuddin.....	76
Tabel 5.17	Analisis Hubungan Komunikasi dengan Perilaku K3 pada Pegawai Universitas Hasanuddin.....	76
Tabel 5.18	<i>Overall Model Fit</i> .....	77
Tabel 5.19	<i>Hosmer and Lemeshow Test</i> .....	79
Tabel 5.20	Koefisien Determinasi.....	79
Tabel 5.21	Matriks Klasifikasi.....	80
Tabel 5.22	<i>Omnibus Test of Model Coefficients</i> .....	84

## DAFTAR GAMBAR

<b>Gambar</b>		<b>Halaman</b>
Gambar 2.1	Komponen Sikap.....	23
Gambar 2.2	Proses Terbentuknya Persepsi.....	25
Gambar 2.3	Kerangka Teori Penelitian.....	34
Gambar 3.1	Kerangka Konsep Penelitian.....	38
Gambar 5.1	Gedung Rektorat Universitas Hasanuddin.....	60
Gambar 5.2	Struktur Organisasi Universitas Hasanuddin Periode 2022-2026.....	61

## DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1. Lembar Penjelasan
- Lampiran 2. Lembar Persetujuan
- Lampiran 3. Kuesioner Penelitian
- Lampiran 4. Perhitungan Kriteria Objektif
- Lampiran 5. Surat Izin Penelitian dari Fakultas Kesehatan Masyarakat  
Universitas Hasanuddin
- Lampiran 6. Surat Izin Penelitian dari Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan  
Terpadu Satu Pintu
- Lampiran 7. Surat Izin Penelitian dari Rumah Sakit Universitas Hasanuddin
- Lampiran 8. Surat Izin Penelitian dari Rumah Sakit Gigi dan Mulut Universitas  
Hasanuddin
- Lampiran 9. Surat Rekomendasi Persetujuan Etik
- Lampiran 10. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Kuesioner
- Lampiran 11. Hasil Analisis Data
- Lampiran 12. Dokumentasi Penelitian
- Lampiran 13. Biodata Peneliti



## DAFTAR SINGKATAN

<b>SDM</b>	: Sumber Daya Manusia
<b>OHS</b>	: <i>Occupational Health and Safety</i>
<b>K3</b>	: Keselamatan dan Kesehatan Kerja
<b>UU</b>	: Undang-Undang
<b>ILO</b>	: <i>International Labour Organization</i>
<b>WHO</b>	: <i>World Health Organization</i>
<b>UL</b>	: <i>Underwriters Laboratories</i>
<b>BPJS</b>	: Badan Penyelenggara Jaminan Sosial
<b>Dinkes</b>	: Dinas Kesehatan
<b>NIOSH</b>	: <i>National Institute for Occupational Safety &amp; Health</i>
<b>PT</b>	: Perseroan Terbatas
<b>PDB</b>	: Pendapatan Domestik Bruto
<b>Unhas</b>	: Universitas Hasanuddin
<b>PTN</b>	: Perguruan Tinggi Negeri
<b>BAN-PT</b>	: Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi
<b>S1/S2/S3</b>	: Strata 1 / Strata 2 / Strata 3
<b>DI/DII/DIII</b>	: Diploma 1 / Diploma 2 / Diploma 3
<b>SD</b>	: Sekolah Dasar
<b>SMP</b>	: Sekolah Menengah Pertama
<b>SMA</b>	: Sekolah Menengah Atas
<b>PNS</b>	: Pegawai Negeri Sipil
<b>SOP</b>	: <i>Standard Operational Procedure</i>
<b>APD</b>	: Alat Pelindung Diri
<b>SK</b>	: <i>Safety Knowledge</i>
<b>SB</b>	: <i>Safety Behavior</i>
<b>SA</b>	: <i>Safety Attitude</i>
<b>SP</b>	: <i>Safety Perception</i>
<b>SM</b>	: <i>Safety Motivation</i>

<b>SC</b>	: <i>Safety Communication</i>
<b>SPSS</b>	: <i>Statistical Program for Social Science</i>
<b>PTN BH</b>	: Perguruan Tinggi Negeri Berbadan Hukum
<b>OTK</b>	: Organisasi dan Tata Kerja
<b>RI</b>	: Republik Indonesia
<b>H<sub>0</sub></b>	: Hipotesis Nol
<b>H<sub>a</sub></b>	: Hipotesis Alternatif
<b>Bappenas</b>	: Badan Perencanaan Pembangunan Nasional
<b>RSU</b>	: Rumah Sakit Umum
<b>RSUD</b>	: Rumah Sakit Umum Daerah
<b>PLN</b>	: Perusahaan Listrik Negara
<b>BBS</b>	: <i>Behavior Based Safety</i>
<b>Permenaker</b>	: Peraturan Menteri Ketenagakerjaan
<b>OR</b>	: <i>Odd Ratio</i>
<b>CI</b>	: <i>Confidence Interval</i>
<b>df</b>	: <i>Degree of Freedom</i>

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) menempati posisi yang berbeda di perusahaan atau instansi sejak mengalami transformasi fungsi akibat perkembangan era globalisasi dan industrialisasi (Liku *et al*, 2021). Di era ini, pemanfaatan teknologi canggih yang tidak dapat dibendung mendorong lahirnya beragam proses modernisasi dalam bekerja, seperti mekanisasi dan elektrifikasi (Saefulloh, 2019). Pekerjaan yang awalnya dilakukan secara manual oleh pekerja secara perlahan mulai tergantikan dengan penggunaan mesin dan teknologi canggih yang mampu meningkatkan hasil kerja (Liku *et al*, 2021). Peningkatan hasil kerja tersebut diperoleh sebagai akibat dari berbagai kemudahan dalam proses pekerjaan (Darwis *et al*, 2020).

Kendati demikian, aspek SDM dinilai masih menjadi salah satu aset penting dan berharga bagi perusahaan atau instansi yang berperan sebagai fondasi bagi pembangunan berkelanjutan (Larasatie *et al*, 2022). Aspek SDM yang dalam hal ini merupakan pekerja memegang peranan penting sebagai salah satu faktor penggerak dalam satu tatanan sistem faktor yang saling koheren (Saefulloh, 2019). Perusahaan seringkali masih memerlukan tenaga manusia dalam melaksanakan proses produksi, meskipun hanya sebatas pengawasan terhadap proses kerja oleh tenaga mesin (Liku *et al*, 2021).

Kemampuan, kualitas, dan kinerja kerja yang baik menjadi faktor yang sangat menentukan keberhasilan suatu perusahaan atau instansi dalam mencapai tujuannya (Mairing *et al*, 2021). Faktor tersebut dapat diperoleh dengan menjamin kesejahteraan pekerja dan memperhatikan aspek keselamatan dan kesehatan dalam bekerja (Mairing *et al*, 2021). Suatu perusahaan dapat dikatakan baik apabila mampu menjaga keselamatan dan kesehatan para pekerjanya (Liku *et al*, 2021). Implementasi upaya keselamatan dalam bekerja menjadi sebuah kewajiban yang berperan sebagai aspek perlindungan dan hak dasar bagi pekerja (Nadhifa & Prastawa, 2022).

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) secara filosofis merupakan sebuah pemikiran dan upaya yang bertujuan untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan, baik jasmani maupun rohani, khususnya bagi para pekerja (Hasibuan *et al*, 2020). Undang-Undang (UU) Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengamanatkan bahwa setiap pekerja memiliki hak terhadap jaminan perlindungan atas kondisi K3 yang dimilikinya (Aziz, 2018). Aplikasi K3 secara fundamental berusaha menciptakan keserasian antara pekerja, pekerjaan, dan lingkungan kerja guna mewujudkan pelaksanaan pekerjaan yang lebih optimal (Hasibuan *et al*, 2020).

Tidak bisa dipungkiri bahwasanya proses kerja apapun memiliki risiko terhadap kejadian kecelakaan kerja (Fadhila, 2018). Kecelakaan kerja sendiri merupakan kejadian tidak terduga yang memicu gangguan pada suatu sistem atau individual yang dapat mempengaruhi kesempurnaan penyelesaian tujuan

sistem (Suwardi & Daryanto, 2018). Perkiraan terkini mengungkapkan bahwa terdapat sekitar 2,78 juta pekerja yang meninggal dunia akibat kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja setiap tahunnya. Dari jumlah tersebut, sekitar 2,4 juta (86,3%) kasus kematian pekerja disebabkan oleh penyakit akibat kerja, dan 380.000 (13,7%) kasus kematian pekerja lainnya disebabkan oleh kecelakaan kerja (ILO, 2018). Benua Asia menjadi penyumbang kasus kematian kerja terbesar, yakni sekitar dua per tiga (65%) dari kasus kematian kerja secara global, diikuti oleh Afrika (11,8%), Eropa (11,7%), Amerika (10,9%), dan Oceania (0,6%) (UN *Global Compact*, 2022). Lebih lanjut, kasus kematian kerja di Benua Asia didominasi berasal dari Asia Tenggara (ILO, 2021).

*International Labour Organization* (ILO) menerangkan bahwa tingkat kecelakaan kerja di negara berkembang dapat empat kali lebih besar dibandingkan dengan negara maju (Syafiq & Perdana, 2018). Indonesia sebagai salah satu negara berkembang saat ini mendapat sorotan terhadap performanya dalam penerapan K3. Berdasarkan *Safety Index* yang dirilis oleh *Underwriters Laboratories* (UL), aspek K3 di Indonesia hanya menempati urutan ke 82 dan tergolong ke dalam negara dengan tingkat keselamatan menengah ke bawah di dunia (Hidayat *et al*, 2022). Indonesia juga diperkirakan memiliki rata-rata tingkat kematian di tempat kerja sekitar 15 – 20 kasus per 100.000 pekerja tiap tahunnya (Mirkowski, 2021).

Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan melaporkan bahwa terjadi peningkatan tren kasus kecelakaan kerja di

Indonesia dalam 5 tahun terakhir. Kasus kecelakaan kerja yang semula hanya berjumlah 173.415 kasus di tahun 2018 meningkat menjadi 182.835 kasus pada tahun 2019. Kasus kecelakaan kerja tersebut di tahun-tahun berikutnya tercatat terus mengalami peningkatan yakni sebanyak 221.740 kasus di tahun 2020, 234.270 kasus di tahun 2021, hingga 265.334 kasus di akhir tahun 2022 (Mahdi, 2022; Mesi, 2023). Kasus kecelakaan dan penyakit akibat kerja yang berujung fatal di Indonesia pada tahun 2021 tercatat sekitar 9,45 fatalitas per 100.000 pekerja, meningkat 4,88 dari yang semula 4,57 fatalitas per 100.000 pekerja pada tahun 2019 (Adiratna *et al*, 2022). Pada tingkat regional sendiri, Direktorat Bina Kesehatan Kerja dan Olahraga menuturkan bahwa Sulawesi Selatan menempati urutan ketiga sebagai provinsi dengan tingkat kasus kecelakaan kerja tertinggi di Indonesia, yaitu sebanyak 2.934 kasus, di bawah Riau (3.127 kasus) dan Bali (5.291 kasus) (Nursyafitri, 2018). Angka kecelakaan kerja tersebut diklaim terus mengalami peningkatan hingga sebesar 10% selama kurun 5 tahun terakhir (Dinkes Provinsi Sulawesi Selatan, 2020).

Sebagian besar kecelakaan dan penyakit akibat kerja disebabkan oleh perilaku pekerja dalam bekerja (Fleming & Lardner, 2002; Shin *et al*, 2014). *National Institute for Occupational Safety & Health* (NIOSH) mengungkapkan bahwa sebesar 73% kasus kecelakaan kerja terjadi akibat dari perilaku tidak aman (*unsafe acts*) dari pekerja (Hanifah *et al*, 2020). Sedangkan, Handari & Qolbi (2021) menyebutkan bahwa perilaku tidak aman mempengaruhi terjadinya kecelakaan kerja hingga sebesar 88%, diikuti oleh lingkungan tidak

aman sebesar 10%, dan faktor lainnya di luar kontrol pekerja sebesar 2%. Sejumlah penelitian juga telah membuktikan bahwa perilaku tidak aman memiliki hubungan yang signifikan terhadap kejadian kecelakaan kerja (Hidayat & Hijuzaman, 2014; Hariyono & Saputra, 2016).

Berdasarkan teori Green (1980), perilaku K3 dipengaruhi oleh tiga faktor utama, yaitu faktor *predisposing*, faktor *enabling*, dan faktor *reinforcing*. *Predisposing* merupakan faktor yang mempermudah terbentuknya perilaku K3 yang mencakup aspek pengetahuan, sikap, persepsi, motivasi, dan komunikasi (Astari *et al*, 2020; Aeni & Fermania 2015). Adapun *enabling* merupakan faktor yang memungkinkan terjadinya perilaku K3 berupa aspek fasilitas atau sarana prasarana penunjang K3 (Hermanto & Rahmansyah, 2022). Sedangkan, *reinforcing* merupakan faktor yang mendorong atau memperkuat terjadinya perilaku K3, sebagai contoh pengawasan K3 (Ernyasih *et al*, 2022).

Faktor *predisposing* merupakan faktor dominan yang mendahului terbentuknya perilaku K3 pada pekerja (Halimah, 2010). Sejumlah penelitian telah membuktikan bahwa terdapat hubungan antara faktor *predisposing* dan perilaku K3, di antaranya penelitian Prasetya & Ramdani (2022) yang berhasil membuktikan adanya hubungan signifikan antara variabel pengetahuan dengan perilaku K3 pada karyawan di PT Sambas Wijaya, penelitian Naimah *et al* (2023) yang juga menjelaskan bahwa pengetahuan memiliki pengaruh yang signifikan dengan perilaku K3 pada tenaga medis di Rumah Sakit Umum Pekerja, penelitian Ariyanto & Mada (2022) yang berhasil menemukan adanya

hubungan signifikan antara sikap dengan perilaku K3 pada pekerja di PT Dok & Perkapalan Kodja Bahari *Shipyards* Banjarmasin, penelitian Wijaya *et al* (2019) yang menyatakan bahwa adanya hubungan antara aspek persepsi dengan perilaku K3 pada pekerja di PT Glow, penelitian Scott (2016) yang menunjukkan adanya pengaruh positif motivasi dengan perilaku K3 pada pegawai Industri *Petrochemical* di Kanada, serta penelitian Aeni & Fermania (2015) yang mengungkapkan adanya hubungan signifikan antara komunikasi dengan perilaku K3 pada pekerja di PT Arteria Daya Mulia Cirebon.

Perilaku K3 hingga saat ini menjadi salah satu pendekatan penting yang dapat digunakan dalam mencegah terjadinya kecelakaan dan penyakit akibat kerja (Halimah, 2010). Berdasarkan penelitian Guastello (1993), pendekatan berbasis perilaku K3 dapat mengurangi kejadian kecelakaan di tempat kerja dengan persentase keberhasilan tertinggi hingga 59,6%, melebihi pendekatan ergonomi (51,6%), dan pendekatan rekayasa teknik (29%). Penelusuran perilaku K3 pada pekerja melalui perspektif proaktif dalam manajemen bermanfaat guna mendorong kesuksesan upaya K3 dalam mencegah terjadinya kecelakaan maupun penyakit akibat kerja (Geller, 2001).

Kasus kecelakaan dan penyakit akibat kerja saat ini tidak lagi terbatas pada pekerjaan yang dilakukan di pabrik, namun juga dapat ditemukan di gedung perkantoran (Rikhotso *et al*, 2022). Pekerja di gedung perkantoran dengan aktivitas ringan tanpa mesin atau peralatan berat juga memiliki bahaya K3 bagi pekerja (Tarigan *et al*, 2022; Jamil *et al*, 2022). Sebagai contoh, pekerja



kantoran di sektor administrasi dan pendidikan memiliki tingkat kematian tertinggi di tempat kerja secara berturut-turut hingga sebesar 30,24 dan 14,66 kasus per 100.000 pekerja di dunia setiap tahun (Mirkowski, 2021). Hal ini menjadi perhatian khusus mengingat dampak yang ditimbulkan tidak hanya penderitaan bagi pekerja, namun juga kerugian ekonomi tahunan yang mencapai 3,94% dari Pendapatan Domestik Bruto (PDB) global (ILO, 2018).

Pendidikan merupakan salah satu sektor lapangan pekerjaan dengan jumlah pekerja terbesar ke 6 di Indonesia dengan total sekitar 6.493.179 pekerja (Zulfiyandi *et al*, 2021). Sektor pendidikan di Indonesia terdiri atas Sekolah Dasar (SD), Sekolah Menengah Pertama (SMP), Sekolah Menengah Atas (SMA), dan perguruan tinggi (Achmadi & Shobahiya, 2008). Perguruan tinggi merupakan salah satu jenjang pendidikan dengan jumlah pekerja yang cukup besar, yakni sebanyak 320.052 pekerja pada tahun 2021, meningkat sekitar 3,7% yang semula hanya berjumlah 308.607 pekerja pada tahun 2019. Hal tersebut sejalan dengan besarnya kuantitas perguruan tinggi di Indonesia yang mencapai 4.481 pada tahun 2021 (Attamimi *et al*, 2019, 2021). Perguruan tinggi di Indonesia sendiri memiliki beragam bentuk, contohnya akademi, institut, sekolah tinggi, politeknik, hingga universitas.

Universitas Hasanuddin (Unhas) merupakan salah satu universitas terbaik di Indonesia yang telah berdiri sejak 10 September 1956. Hingga saat ini, Unhas telah memiliki sekitar 34.378 mahasiswa yang tersebar di 17 fakultas (Universitas Hasanuddin, 2023). Melalui Surat Keputusan 31/SK/BAN-

PT/Ak.Ppj/PT/I/2023, Unhas telah mengantongi akreditasi “Unggul” oleh Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi (BAN-PT). Tidak hanya itu, sekitar 51 (76,11%) program studi Sarjana (S1) di Unhas telah terstandardisasi dan terakreditasi internasional, sehingga mengukuhkan Unhas sebagai salah satu *World Class University* di Indonesia (Ihsan, 2022). Unhas mengusung visi sebagai pusat unggulan dalam upaya pengembangan SDM, ilmu pengetahuan, teknologi, seni, dan budaya dengan berlandaskan Benua Maritim Indonesia. Salah satu bentuk pengejawantahannya ialah dengan terbitnya Peraturan Rektor No. 12/UN4.1/022 sebagai bentuk komitmen penuh pimpinan universitas terhadap penerapan K3 di lingkungan kampus (Supratman, 2022).

Berdasarkan hasil studi awal, diketahui terdapat total 2.096 pegawai yang tersebar pada 49 unit kerja di lingkup Unhas. Pegawai tersebut terdiri atas Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebanyak 820 orang (38,84%), Non PNS tetap sebanyak 220 orang (10,42%), dan Non PNS tidak tetap sebanyak 1.071 orang (50,73%) (Universitas Hasanuddin, 2023). Selain itu, berdasarkan hasil observasi awal terkait gambaran perilaku K3 pada 11 orang pegawai Universitas Hasanuddin dengan menggunakan *form checklist* observasi, didapatkan hasil yaitu 9 pegawai (82%) memiliki tingkat perilaku K3 yang baik, dan 2 pegawai (18%) lainnya memiliki tingkat perilaku K3 yang buruk. Diketahui pula terdapat sekitar 55% pegawai pernah bekerja dalam kondisi sakit dan mengantuk, serta bekerja di luar batas kemampuan dirinya. Selain itu, sekitar 45% pegawai diketahui pernah mengoperasikan alat kerja tanpa

menggunakan Alat Pelindung Diri (APD) dan bergurau saat bekerja. Kendati demikian, sebagian besar pekerja mengaku telah mengikuti prosedur kerja yang ada berdasarkan wewenang yang diberikan, bekerja sesuai kecepatan yang ditentukan, dan menggunakan peralatan kerja sesuai fungsinya.

Berdasarkan uraian di atas, penulis memandang perlu adanya penelusuran lebih lanjut terkait perilaku K3 melalui penelitian yang berjudul: **“Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Perilaku Keselamatan dan Kesehatan Kerja pada Pegawai Universitas Hasanuddin”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan hasil analisis masalah di atas, maka rumusan masalah yang dirancang oleh penulis pada penelitian ini yaitu:

1. Bagaimana hubungan antara pengetahuan dengan perilaku K3 pada pegawai Universitas Hasanuddin?
2. Bagaimana hubungan antara sikap dengan perilaku K3 pada pegawai Universitas Hasanuddin?
3. Bagaimana hubungan antara persepsi dengan perilaku K3 pada pegawai Universitas Hasanuddin?
4. Bagaimana hubungan antara motivasi dengan perilaku K3 pada pegawai Universitas Hasanuddin?
5. Bagaimana hubungan antara komunikasi dengan perilaku K3 pada pegawai Universitas Hasanuddin?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

#### **1. Tujuan Umum**

Menganalisis faktor yang berhubungan terhadap perilaku K3 pada pegawai Universitas Hasanuddin.

#### **2. Tujuan Khusus**

- a. Untuk menganalisis hubungan antara pengetahuan dengan perilaku K3 pada pegawai Universitas Hasanuddin.
- b. Untuk menganalisis hubungan antara sikap dengan perilaku K3 pada pegawai Universitas Hasanuddin.
- c. Untuk menganalisis hubungan antara persepsi dengan perilaku K3 pada pegawai Universitas Hasanuddin.
- d. Untuk menganalisis hubungan antara motivasi dengan perilaku K3 pada pegawai Universitas Hasanuddin.
- e. Untuk menganalisis hubungan antara komunikasi dengan perilaku K3 pada pegawai Universitas Hasanuddin.
- f. Untuk mengetahui faktor yang paling berhubungan dengan perilaku K3 pada pegawai Universitas Hasanuddin.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

#### **1. Manfaat Ilmiah**

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi kekayaan intelektual dan sumber rujukan terbaru bagi peneliti lainnya yang berniat untuk melakukan penelitian yang sama dengan analisis lanjutan.

## 2. Manfaat Bagi Universitas Hasanuddin

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi data awal yang dapat digunakan sebagai sumber informasi atau literatur pendukung dalam penyusunan program-program K3 di lingkup universitas.

## 3. Manfaat Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi tolok ukur pengetahuan penulis dalam memahami ilmu K3 yang telah diperoleh, khususnya terkait perilaku K3 pada pekerja di sektor pendidikan.

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1 Tinjauan Umum Tentang Perilaku Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Perilaku merupakan segala bentuk respon atau reaksi yang dilakukan seseorang sebagai akibat dari adanya rangsangan atau stimulus dari lingkungan sekitarnya (Skinner, 1938). Perilaku mengacu kepada perbuatan atau tindakan yang dilakukan oleh seseorang yang dapat diamati oleh orang lain melalui penginderaan (Munandar, 2001). Umumnya, perilaku didefinisikan sebagai tindakan yang ditunjukkan oleh seseorang sebagai bentuk interaksi atau adaptasi terhadap orang lain maupun lingkungan di sekitarnya (Nadapdap *et al*, 2022). Perilaku merupakan kondisi setimbang antara sejumlah kekuatan pendorong dengan sejumlah kekuatan penahan (Dahlawy, 2008). Pada hakikatnya, perilaku merupakan manifestasi hayati yang mengukuhkan bahwa manusia merupakan makhluk hidup yang dibuktikan melalui serangkaian proses interaksi (Purnawinadi & Ludji, 2019).

Perilaku manusia terbentuk sebagai hasil dari pengalaman interaksi yang terejawantahkan dalam wujud pengetahuan, sikap, serta tindakan (Nugraheni *et al*, 2018). Perilaku manusia berdasarkan jenis respons terhadap stimulusnya dapat dikelompokkan menjadi dua, yaitu (Rachmawati, 2019):

##### 1. *Covert Behavior*

*Covert behavior* atau perilaku tertutup merupakan suatu perilaku yang terbentuk apabila respon yang ditunjukkan terhadap suatu stimulus

belum mampu diamati dengan jelas oleh orang lain. Respon yang diberikan hanya mencakup pengetahuan, sikap, persepsi, perasaan, perhatian, dan lain sebagainya terhadap stimulus yang ada.

## 2. *Overt Behavior*

Berbanding terbalik dengan sebelumnya, *overt behavior* atau perilaku terbuka merupakan suatu perilaku yang terbentuk apabila respon yang ditunjukkan terhadap suatu stimulus dapat diamati dengan jelas oleh orang lain. Respon yang diberikan pada jenis perilaku ini telah berbentuk tindakan atau praktik nyata terhadap stimulus yang ada.

Dalam konteks K3, perilaku pekerja ketika sedang bekerja seringkali dapat menimbulkan risiko terkait keselamatan kerja (Pertiwi, 2016). Perilaku pekerja secara garis besar terdiri atas perilaku aman dan perilaku tidak aman (Nadapdap *et al*, 2022). Menurut Heinrich (1980), perilaku K3 merupakan serangkaian tindakan atau perbuatan dari seorang atau sejumlah pekerja yang mampu meminimalisir probabilitas terjadinya kecelakaan akibat kerja. Perilaku K3 merupakan perilaku yang koheren terhadap keselamatan dalam bekerja (Syaaf, 2007). Perilaku K3 terdiri atas kepatuhan dan partisipasi seorang atau sekelompok pekerja terhadap berbagai upaya penerapan dan pemeliharaan keselamatan dalam kerja (Borman & Motowidlo, 1993).

Ruang lingkup perilaku K3 secara konseptual dapat terbagi ke dalam dua dimensi utama, antara lain yaitu (Borman & Motowidlo, 1993):

### 1. *Safety Compliance*

*Safety compliance* atau kepatuhan keselamatan merupakan perilaku K3 dalam menerapkan berbagai upaya keselamatan melalui kepatuhan terhadap prosedur kerja selamat. *Safety compliance* merupakan tindakan atau aktivitas inti yang wajib dilaksanakan oleh setiap pekerja dalam rangka memelihara keselamatannya di tempat kerja (Neal & Griffin, 2002). Adapun salah satu contoh *safety compliance* ialah memakai APD berdasarkan prosedur kerja yang berlaku di perusahaan.

### 2. *Safety Participation*

*Safety participation* atau partisipasi keselamatan merupakan perilaku K3 berupa kesediaan untuk ikut serta dalam merealisasikan upaya-upaya keselamatan. Meskipun kontribusi *safety participation* bersifat tidak langsung, namun perilaku K3 yang dilakukan tetap mampu membantu pengembangan lingkungan atau iklim kerja yang mendukung terciptanya keselamatan dalam kerja (Neal & Griffin, 2002). Contoh dari *safety participation* yaitu membantu rekan kerja untuk mempromosikan program-program K3, mempraktikkan perilaku K3, serta berperan aktif dalam upaya peningkatan keselamatan dan kesehatan di tempat kerja.

Berdasarkan teori Green *et al* (1980), kesehatan pekerja dipengaruhi faktor perilaku (*behavior causes*) dan faktor di luar perilaku (*non-behavior causes*). Faktor perilaku yang dalam hal ini adalah perilaku K3 lanjutnya ditentukan oleh tiga faktor utama, yaitu faktor *predisposing*, faktor *enabling*,



dan faktor *reinforcing*. Faktor *predisposing* merupakan faktor yang mendasari dan mempermudah perubahan perilaku K3 pada individu atau masyarakat (Notoatmodjo, 2007). Faktor *predisposing* menjadi faktor pendahulu yang memicu atau memotivasi terbentuknya perilaku K3. Umumnya, faktor *predisposing* dipandang sebagai preferensi personal yang secara bersamaan dapat mendukung atau menghambat suatu perilaku. Sebab, faktor ini tergolong ke dalam dimensi kognitif dan afektif dalam proses mengetahui, menilai, mempercayai, dan merasakan (Rahmawati, 2019). Faktor ini terdiri atas pengetahuan, sikap, persepsi, motivasi, kepercayaan, nilai, dan lain-lain yang dapat mempengaruhi terbentuknya perilaku (Green *et al*, 1980).

Adapun faktor *enabling* merupakan faktor yang memungkinkan atau yang memfasilitasi terjadinya perilaku atau tindakan (Green *et al*, 1980). Faktor *enabling* seringkali dikaitkan dengan kondisi lingkungan sekitar yang mampu meningkatkan kinerja dari suatu perilaku (Rahmawati, 2019; Pakpahan *et al*, 2021). Faktor ini menjadi sebuah sumber daya yang dibutuhkan oleh pekerja dalam berperilaku K3. Sumber daya yang dimaksud mencakup ketersediaan fasilitas, layanan, sarana dan prasarana, dan sumber daya penunjang lainnya. Selain itu, faktor *enabling* juga dapat mencakup aspek aksesibilitas dan keterampilan dari sumber daya (Green *et al*, 1980).

Sedangkan, faktor *reinforcing* merupakan faktor yang memperkuat terjadinya suatu perilaku berdasarkan dukungan yang diberikan (Green *et al*, 1980). Dukungan tersebut diberikan secara terus-menerus, sehingga

berperan penting terhadap kesinambungan perilaku. Faktor *reinforcing* menjadi konsekuensi yang akan menentukan *feedback* yang diterima individu (positif atau negatif) melalui dukungan dari sekitar (Rahmawati, 2019). Faktor *reinforcing* dapat mencakup dukungan teman sejawat, pengawasan dari manajemen, penghargaan, hukuman, dan lain-lain (Pakpahan *et al*, 2021). Ketiga faktor dalam teori perilaku Green *et al* (1980) dapat diinterpretasikan dalam model di bawah ini (Lumbanbatu *et al*, 2019).

$$B = f (PF + EF + RF)$$

Dimana:

B = *Behavior*

PF = *Predisposing Factors*

EF = *Enabling Factors*

RF = *Reinforcing Factors*

F = Fungsi

Perilaku K3 dapat diukur melalui berbagai metode, seperti pengisian kuesioner, *form checklist*, wawancara, hingga pengamatan secara langsung terhadap perilaku pekerja dalam jangka waktu tertentu (Widayatun, 1999). Adapun indikator dalam mengukur perilaku K3 pekerja yaitu (Kristiana, 2018):

1. Patuh terhadap *Standard Operational Procedure* (SOP) yang ada
2. Bekerja dengan aman dan hati-hati
3. Patuh terhadap peraturan perusahaan
4. Ikut serta pada pelatihan-pelatihan K3

5. Menghindari aktivitas yang dapat menimbulkan kecelakaan kerja
6. Melaporkan segala bentuk kerusakan pada peralatan kerja
7. Memeriksa kesehatan diri secara rutin
8. Tidak bercanda atau bergurau dengan rekan kerja saat bekerja
9. Menggunakan APD yang sesuai
10. Memahami prosedur keselamatan saat terjadi kegawatdaruratan

## **2.2 Tinjauan Umum Tentang Pengetahuan**

Pengetahuan merupakan luaran yang dihasilkan dari proses 'tahu' yang diperoleh melalui penginderaan dengan menggunakan panca indera terhadap suatu objek atau entitas tertentu (Notoatmodjo, 2007). Pengetahuan menjadi sebuah istilah yang umumnya dipakai dalam menjelaskan kemampuan seseorang mengenali sesuatu (Surajiyo, 2008). Pembentukan suatu tindakan dipengaruhi oleh pengetahuan yang berperan sebagai domain utama (Notoatmodjo, 2007). Sebab, seseorang tidak akan mampu membuat keputusan untuk melakukan suatu tindakan tanpa dasar yang jelas dari pengetahuan yang dimilikinya (Irwan, 2017). Perilaku yang berbasis pengetahuan bersifat lebih stabil dan berkesinambungan jika dikomparasikan dengan perilaku tanpa pengetahuan (Rachmawati, 2019).

Pengetahuan dapat bersumber dari pribadi sendiri maupun dari orang lain di sekitar (Julinda, 2022). Pengetahuan merupakan faktor penentu terhadap konsistensi suatu perilaku (Maulidhasari *et al*, 2011). Perilaku yang berlandaskan pengetahuan, sikap, dan kesadaran yang positif dapat bertahan

lebih lama (Notoatmodjo, 2003). Kendati demikian, perlu dipahami bahwasanya pengetahuan senantiasa mencakup unsur 'yang mengetahui', 'yang diketahui', dan 'kesadaran' dari individu untuk mengetahui sesuatu (Surajiyo, 2008). Berdasarkan jenisnya, pengetahuan yang dimiliki seseorang dapat diklasifikasikan menjadi empat kelompok, antara lain sebagai berikut (Siregar, 2020; Irwan, 2017; Notoatmodjo, 2010):

#### 1. Faktual

Pengetahuan faktual merupakan jenis pengetahuan yang meliputi berbagai bagian informasi atau unsur dasar yang secara acak terdapat pada disiplin ilmu tertentu. Umumnya, pengetahuan faktual tergolong ke dalam abstraksi tingkat rendah. Pengetahuan ini terdiri atas dua jenis, yaitu *knowledge of terminology* dan *knowledge of specific details and element*. *Knowledge of terminology* merupakan pengetahuan faktual yang meliputi pengetahuan terhadap simbol-simbol atau label tertentu (verbal dan non verbal). Sedangkan, *knowledge of specific details and element* merupakan pengetahuan faktual yang meliputi pengetahuan terhadap potongan-potongan detail dan unsur dari berbagai informasi spesifik, seperti manusia, waktu, kejadian, dan lain sebagainya.

#### 2. Konseptual

Pengetahuan konseptual merupakan jenis pengetahuan dengan karakteristik saling koheren antara sejumlah unsur dasar pada suatu struktur yang sifatnya lebih besar yang berfungsi secara bersamaan.

Model pemikiran, skema, atau teori (implisit dan eksplisit) merupakan bagian dari pengetahuan konseptual. Setidaknya, pengetahuan jenis ini terdiri atas tiga jenis, antara lain pengetahuan terhadap generalisasi dan prinsip, kategori dan klasifikasi, serta struktur model dan teori.

### 3. Prosedural

Pengetahuan prosedural merupakan jenis pengetahuan yang berupa kemampuan mengetahui langkah-langkah dalam mengerjakan suatu rutinitas maupun hal baru. Umumnya, pengetahuan jenis ini terdiri atas tahapan, tingkatan, atau sistem yang sifatnya wajib untuk diikuti ketika hendak melaksanakan suatu aktivitas.

### 4. Metakognitif

Pengetahuan metakognitif merupakan jenis pengetahuan yang meliputi segala hal mengenai pengenalan terhadap diri sendiri serta kognisi secara general. Kesadaran individu buah dari hasil pemikiran terhadap segala hal mengenai kognisi dapat mendorong peningkatan pengetahuan seseorang. Sehingga, pengetahuan jenis ini menjadi domain esensial terhadap pembentukan perilaku terbuka (*overt behavior*).

Dewasa ini, pengetahuan merupakan bukti bahwa individu telah melaksanakan serangkaian proses mengenal dan mengingat suatu informasi yang telah didapatkan sebelumnya (Widayatun, 1999). Pengetahuan menempati urutan pertama dalam domain kognitif yang menjadi unsur dasar pembentuk tingkatan domain kognitif selanjutnya. Adapun tingkatan

pengetahuan dalam domain kognitif, antara lain yaitu (Blum & Knollmueller, 1975; Badura & Kickbusch, 1991; Gochman, 1988; Irwan, 2017):

### 1. *Know*

*Know* atau tahu merupakan tingkat pengetahuan awal dan yang paling rendah yang menggambarkan kemampuan individu untuk mengetahui atau mengingat suatu informasi yang didapatkan sebelumnya. Selain itu, *recall* atau mengingat kembali juga tergolong ke dalam tingkat pengetahuan ini. Indikator yang dapat digunakan untuk mengukur tingkat pengetahuan ini ialah dengan mendefinisikan, menyebutkan, menyatakan, menguraikan, dan lain-lain.

### 2. *Comprehension*

*Comprehension* merupakan tingkat pengetahuan yang menggambarkan kemampuan individu dalam memahami, menjelaskan, atau menginterpretasikan suatu informasi dengan benar. Seseorang dengan tingkat pengetahuan ini wajib untuk mampu menerangkan, menyebutkan, menyimpulkan, dan lain-lain.

### 3. *Application*

*Application* merupakan tingkat pengetahuan yang menggambarkan kemampuan individu dalam mengaplikasikan, menggunakan, atau menerapkan sejumlah informasi yang telah diperoleh pada suatu kondisi atau situasi nyata. Informasi yang umumnya dapat diaplikasikan berupa rumus, metode, konsep, prinsip, aturan hukum, dan lain-lain.

#### 4. *Analysis*

*Analysis* merupakan tingkat pengetahuan yang menggambarkan kemampuan individu dalam menjabarkan suatu informasi menjadi beberapa bagian yang saling koheren dalam satu struktur atau sistem. Pengetahuan pada tingkat ini memungkinkan suatu individu untuk memisahkan, mengelompokkan, membedakan, dan lain-lain.

#### 5. *Synthesis*

*Synthesis* merupakan tingkat pengetahuan yang menggambarkan kemampuan dalam menghubungkan beberapa komponen atau bagian menjadi suatu entitas yang baru. Individu pada tingkat pengetahuan ini mampu menyusun suatu formulasi atau konsep baru yang bersumber dari sejumlah formulasi atau konsep yang telah ada sebelumnya.

#### 6. *Evaluation*

*Evaluation* merupakan tingkat pengetahuan terakhir yang menggambarkan kemampuan individu dalam menilai atau menjustifikasi suatu informasi yang telah dimiliki. Kriteria penilaian atau justifikasi berlandaskan pada kriteria tertentu, baik yang sifatnya pribadi maupun memakai kriteria yang telah ada sebelumnya.

### **2.3 Tinjauan Umum Tentang Sikap**

Sikap merupakan sebuah tanggapan yang bersifat tertutup terhadap rangsangan atau stimulus dari suatu objek (*intern* atau *ekstern*) yang manifestasinya hanya mampu ditafsirkan (tanpa dilihat) terlebih dahulu

(Tewal, 2017). Apabila ditinjau dari perspektif terminologinya, sikap merupakan sebuah keadaan berfikir dan keadaan jiwa dalam rangka pemberian respons terhadap suatu entitas yang dikonstruksikan melalui serangkaian pengalaman yang dapat memberikan pengaruh (*direct* atau *indirect*) kepada perilaku (Rachmawati, 2019). Sikap mampu menggambarkan perasaan seseorang terhadap suatu hal melalui pernyataan evaluatif (menyenangkan atau tidak menyenangkan) (Robbins *et al*, 2013).

Sikap memegang andil penting sebagai sebuah evaluasi atau reaksi perasaan (Rachmawati, 2019). Kesiediaan atau kesiapan seseorang dalam berperilaku sangat ditentukan oleh sikap yang berperan sebagai pendapat atau pandangan. Hal tersebut disebabkan kemustahilan sikap untuk terbentuk sebelum adanya informasi yang dilihat, diketahui, atau dialami secara pribadi (Irwan, 2017). Reaksi yang diberikan dalam bentuk sikap dipengaruhi oleh kondisi emosional dan sosial dari seseorang dengan tingkat pemahaman terhadap suatu informasi (dari dalam diri atau lingkungan sekitar). Meskipun demikian, *output* yang dihasilkan oleh sikap masih bersifat tertutup, sehingga belum dapat diamati melalui penginderaan (Tewal, 2017).

Sikap sebagai faktor predisposisi perilaku memiliki peran penting dalam memberikan respons terhadap stimulus dari lingkungan sekitar, sehingga mampu membimbing terjadinya tingkah laku dari seseorang. Berdasarkan sifat respon yang diberikan terhadap suatu objek, sikap dapat dibagi menjadi dua jenis, yaitu *favourable* (mendukung) dan *unfavourable*

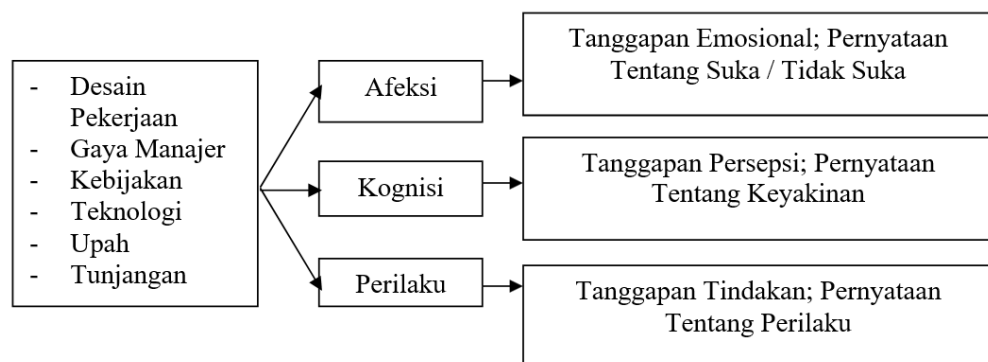


(tidak mendukung). Manifestasi dari penghayatan objek dalam bentuk sikap berfungsi sebagai persiapan yang mendahului reaksi terhadap suatu objek di lingkungan tertentu (Rachmawati, 2019). Sama halnya dengan pengetahuan, sikap juga memiliki tingkatan, yaitu (Rachmawati, 2019; Irwan, 2017):

1. *Receiving*, merupakan tingkatan sikap yang menginterpretasikan kemampuan seseorang berupa keinginan untuk menerima rangsangan atau stimulus yang telah diberikan atau diperoleh.
2. *Responding*, merupakan tingkatan sikap yang menginterpretasikan kemampuan seseorang dalam menanggapi atau memberikan jawaban terhadap suatu stimulus yang sedang dihadapi.
3. *Valuing*, merupakan tingkatan sikap yang menginterpretasikan kemampuan seseorang untuk menghargai atau menilai secara positif suatu stimulus yang terejawantah dalam bentuk pemikiran atau perilaku.
4. *Responsibility*, merupakan tingkatan sikap yang menginterpretasikan kemampuan seseorang untuk bertanggung jawab dan mengambil risiko terhadap stimulus dengan disparitas pemikiran atau perilaku yang dipilih.

Menurut Endroyo (2010), terdapat tiga komponen yang terkandung dalam sikap, yaitu komponen kognitif, komponen afektif, dan komponen konatif. Komponen kognitif merupakan komponen sikap dalam bentuk kepercayaan terkait kebenaran dari suatu stimulus. Adapun komponen afektif merupakan komponen sikap dalam bentuk perasaan emosional (wujud yang berbeda dengan sikap) terhadap suatu stimulus. Terakhir, komponen konatif

merupakan komponen sikap dalam bentuk perilaku yang sudah ada di dalam diri terhadap suatu stimulus. Sikap seseorang tidak terbentuk secara otomatis, namun melalui serangkaian proses, salah satunya ialah kontak individu (orang lain) dan kontak sosial (lingkungan sekitar) (Tewal *et al*, 2017).



**Gambar 2.1**  
**Komponen Sikap**

*Sumber: Gibson et al, 1985*

Secara garis besar, sikap tersusun atas tiga komponen utama, yaitu keyakinan atau kepercayaan mengenai ide atau konsep, kondisi emosional atau evaluasi, serta tendensi untuk berperilaku (*tend to behave*) (Azwar, 2007). Sikap yang utuh (*total attitude*) terbentuk dari ketiga komponen secara simultan yang sekaligus dipengaruhi oleh pengetahuan, keyakinan, pikiran dan emosi sebagai faktor kunci (Pakpahan *et al*, 2021). Adapun fungsi sikap sebagai domain perilaku yaitu sebagai berikut (Siregar, 2020):

#### 1. Alat Penyesuaian

Sikap sebagai alat penyesuaian berfungsi sebagai suatu hal yang bersifat *communicable* (komunikatif). Komunikatif yang dimaksudkan ialah kecenderungan sikap yang mudah menyebar kepada orang lain di

sekitar dan menjadi kepemilikan bersama. Sehingga, mampu memegang andil penting sebagai rantai penghubung antara individu, kelompok, hingga komunal masyarakat yang memiliki sikap yang sama.

## 2. Alat Pengatur Tingkah Laku

Sikap sebagai alat pengatur tingkah laku berfungsi sebagai sarana kendali yang digunakan untuk mempertimbangkan reaksi terhadap suatu rangsangan atau stimulus. Sebagian besar perangsang tidak terjadi secara spontan, melainkan terdapat serangkaian proses yang secara sadar terjadi dan dapat dinilai.

## 3. Alat Pengatur Pengalaman

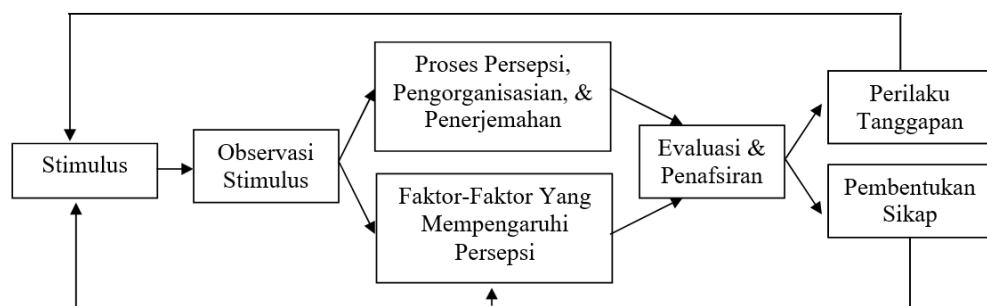
Sama halnya dengan sifat sebelumnya, sikap sebagai alat pengatur pengalaman berfungsi sebagai sarana kendali aktif pada pengalaman yang telah dialami seseorang. Fungsi dari sikap ini memungkinkan seseorang untuk memilah dan memilih pengalaman mana saja yang perlu dan yang tidak perlu diberikan reaksi melalui proses penilaian.

## 4. Pernyataan Kepribadian

Sikap sebagai pernyataan kepribadian berfungsi sebagai cerminan pribadi. Sikap pada dasarnya tidak terlepas atau terpisah dari pribadi yang mendukungnya. Oleh sebab itu, kepribadian seseorang dapat dinilai hanya dengan mengamati sikap yang ditunjukkan terhadap suatu stimulus.

## 2.4 Tinjauan Umum Tentang Persepsi

Persepsi merupakan serangkaian proses berupa memilah, mengatur dan, menginterpretasikan suatu rangsangan atau stimulus menjadi suatu hal yang memiliki makna (Pakpahan *et al*, 2021). Dalam rumpun ilmu psikologi, persepsi merupakan sebuah bentuk penerimaan informasi untuk dipahami lebih jelas (Sarwono, 1997). Persepsi merupakan bentuk pengenalan dan penggambaran awal sebuah stimulus dengan berlandaskan sejumlah informasi yang telah diperoleh melalui proses penginderaan (Pakpahan *et al*, 2021). Proses pengenalan dapat melibatkan sejumlah alat penginderaan, seperti indera penglihatan, indera pendengaran, indera perasa, indera penciuman, dan indera peraba, sedangkan proses pemahaman melibatkan kondisi kesadaran dan kognisi. Stimulus sebagai *input* diterima melalui reseptor yang kemudian melalui proses pengorganisasian dan interpretasi hingga dapat disadari dan dimengerti (Walgito, 2002).



**Gambar 2.2**  
**Proses Terbentuknya Persepsi**  
*Sumber: Gibson et al, 1985*

Menurut Notoatmodjo (2005), persepsi merupakan tingkatan pertama dari tindakan, yakni proses mengidentifikasi, mengenali, dan memahami

berbagai stimulus yang memiliki keterikatan. Dewasa ini, persepsi dipahami sebagai suatu proses kognitif kompleks yang mampu menghasilkan luaran berupa gambaran unik mengenai realita (Krech, 1962). Perilaku K3 yang ditunjukkan oleh pekerja sangat dipengaruhi oleh persepsi yang dimiliki (Geller, 2001). Ruang lingkup persepsi mencakup pengetahuan, penerimaan, pengorganisasian, dan penafsiran suatu stimulus melalui metode yang mampu mempengaruhi sikap dan perilaku (Gibson, 1988). Kesan indera terhadap suatu stimulus dan makna yang dihasilkan diperoleh melalui proses pengorganisasian dan penafsiran pada persepsi (Robbins, 1998). Sehingga, persepsi dapat disimpulkan merupakan sebuah metode seseorang atau sekelompok orang dalam memandang sesuatu (Robbins, 2002).

Setidaknya, terdapat tiga aspek yang dapat menjadi dasar, mewakili, atau dinilai relevan terhadap persepsi, antara lain yaitu (Pamungkas, 2021):

1. *Sensory Register*

*Sensory register* atau pencatatan indra adalah sebuah sistem yang didesain untuk mampu menyimpan suatu *input* yang telah diperoleh sel reseptor. Sel reseptor yang dimaksud ialah sistem yang umumnya ditemukan dalam alat penginderaan tubuh yang mampu menanggapi energi fisik dan lingkungan (Suharan, 2005).

2. *Pattern Recognition*

*Pattern recognition* merupakan sebuah rangkaian proses organisasi dan transformasi informasi mentah (*raw*) hingga mempunyai arti atau

makna tertentu. Proses ini melibatkan stimulus indra dan informasi yang telah lama tersimpan sebelumnya (Suharan, 2005).

### 3. *Awareness*

Perhatian merupakan proses yang melibatkan konsentrasi pada pikiran atau pemutusan aktivitas mental (Suharan, 2005).

Pengukuran persepsi dapat dilakukan dengan menggunakan dua metode, yaitu *self report* dan *involuntary behavior* (Fikriyyah, 2016). *Self report* sendiri merupakan metode pengukuran persepsi yang memungkinkan responden memberikan jawaban secara mandiri. Dimana, jawaban tersebut menjadi indikator penilaian terhadap persepsi yang dimiliki. Adapun skala pengukuran yang dapat digunakan pada metode ini yaitu (Fikriyyah, 2016):

#### 1. *Summated Rating Scale*

*Summated rating scale* merupakan skala pengukuran yang mengharuskan responden menuliskan tingkatan kesetujuan atau ketidaksetujuan yang dirasakan terhadap setiap butir pernyataan. Skala yang digunakan umumnya ialah skala *Likert*.

#### 2. *Semantic Differential Scale*

*Semantic differential scale* merupakan skala pengukuran yang mengharuskan responden untuk memilih satu frase dari sejumlah pasangan frase yang ada. Semakin kecil skor atau nilai yang dipilih, maka interpretasi jawaban akan bermakna semakin negatif, dan sebaliknya.

### 3. *Stapel Scale*

*Stapel scale* merupakan skala pengukuran yang mengharuskan responden untuk menuliskan tingkat keakuratan pernyataan dalam menggambarkan suatu objek yang dinilai. Sama halnya dengan *semantic differential scale*, semakin kecil skor atau nilai jawaban pada *stapel scale*, maka semakin negatif interpretasinya (tidak setuju), dan sebaliknya.

Sedangkan, *involuntary behavior* merupakan metode pengukuran yang dilakukan apabila responden menghendaki (mau dan mampu) pengukuran untuk dilakukan. Sebab, sebagian besar kondisi pengukuran persepsi sangat dipengaruhi oleh kerelaan responden. Metode ini menggunakan pendekatan observasi dengan mengamati sejumlah reaksi fisiologis yang nampak namun tidak disadari oleh responden. Interpretasi persepsi dapat diberikan melalui penilaian pada kondisi raut wajah, gerakan tubuh, pupil mata, suara, keringat, hingga detak jantung (Fikriyyah, 2016).

## 2.5 Tinjauan Umum Tentang Motivasi

Secara etimologi, kata motivasi berasal dari bahasa latin '*movere*' yakni 'dorongan' atau 'daya penggerak'. Sedangkan, secara terminologi, motivasi dapat didefinisikan sebagai sebuah dorongan yang menggerakkan individu atau kelompok dalam melaksanakan suatu kegiatan, tindakan, atau perilaku tertentu (Hasibuan, 2007). Dorongan atau daya gerak pada motivasi dapat dimaknai sebagai gerakan jiwa atau jasmani yang dapat menjadi *driving force* dalam mempengaruhi keinginan individu atau kelompok untuk

berperilaku berdasarkan tujuan tertentu (As'ad, 2003). Motivasi hadir sebagai sarana pemenuhan kebutuhan tertentu untuk berperilaku (Winardi, 2002).

Motivasi merupakan suatu proses yang mampu menghidupkan, mengarahkan, memberikan, atau menopang energi untuk berperilaku (Luthans, 1998). Seseorang yang termotivasi akan dengan mudah terdorong untuk melakukan apa saja guna mencapai tujuannya (Umeozor, 2018). Motivasi dipahami mengacu pada kuantitas kekuatan yang dapat memproduksi, membimbing, hingga mempertahankan upaya-upaya dalam melakukan suatu perilaku (Tsauri, 2013). Dalam konteks pekerjaan, daya gerak motivasi menjadi stimulus yang memungkinkan pekerja untuk memelihara tingkah lakunya ketika bekerja dengan rela tanpa paksaan (Marnis, 2008). Motivasi memegang andil penting dalam mempengaruhi, menyalurkan, serta mendukung terbentuk dan terpeliharanya perilaku seseorang, khususnya bekerja dengan giat dan antusias guna memperoleh hasil maksimal. Pekerja dengan motivasi tinggi dapat menjadi katalisator bagi perusahaan dalam mencapai produktivitas yang optimal (Hasibuan, 2007).

Dorongan yang diberikan dari motivasi hadir akibat pengaruh dua faktor utama, yakni faktor intrinsik (daya dorong dari dalam diri sendiri) dan faktor ekstrinsik (daya dorong dari lingkungan sekitar) (Muslikhah, 2011). Berdasarkan jenisnya, motivasi terdiri atas dua jenis, yaitu (Hasibuan, 2009):



### 1. *Positive Motivation*

Motivasi positif merupakan jenis motivasi yang hadir karena adanya pemberian *reward* (hadiah) yang diterima seseorang. Motivasi positif ini timbul karena didasarkan atas sifat dasar manusia yang memiliki perasaan apabila menerima hal baik dari sekitarnya.

### 2. *Negative Motivation*

Motivasi negatif merupakan jenis motivasi yang hadir karena adanya ancaman pemberian *punishment* (hukuman) yang diterima seseorang. Peningkatan motivasi negatif bersifat spontan akibat ketakutan yang menjadi sifat dasar manusia. Meskipun demikian, motivasi negatif dalam jangka waktu lama akan mengakibatkan efek negatif.

Sedangkan, berdasarkan modelnya, motivasi dapat dikelompokkan menjadi tiga, antara lain yaitu (Hasibuan, 2009):

#### 1. Model Tradisional

Model tradisional merupakan model motivasi yang menjelaskan bahwa sistem insentif sangat diperlukan, baik berupa uang atau barang yang diberikan kepada seseorang untuk memberikan motivasi dalam berperilaku atau bertindak. Pada konteks perusahaan, pekerja menuntut adanya kesesuaian antara insentif yang diterima dengan hasil produksi atau kinerja yang ditunjukkan.

## 2. Model Hubungan Manusia

Model hubungan manusia merupakan model motivasi yang menjelaskan bahwa gairah atau dorongan timbul dari adanya pengakuan terhadap kebutuhan sosial seseorang. Sehingga, seseorang memperoleh sejumlah kebebasan dalam membuat keputusan, bertindak, atau berperilaku berdasarkan kebutuhan materil dan non materilnya.

## 3. Model SDM

Model SDM merupakan model motivasi yang menjelaskan bahwa dibutuhkan sejumlah faktor untuk membangkitkan dorongan pada diri seseorang, tidak terbatas pada insentif atau keinginan semata, namun juga faktor pencapaian yang berarti. Pada konteks pekerjaan, model ini dapat ditunjukkan dari motivasi pekerja untuk berprestasi bukan karena kepuasan semata, akan tetapi motivasi yang timbul karena rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya.

### 2.6 Tinjauan Umum Tentang Komunikasi

Secara etimologi, komunikasi berasal dari bahasa latin yaitu '*communicatus*' yang berarti 'berbagi' atau 'menjadi milik bersama'. Sedangkan, secara terminologi, komunikasi merupakan proses membentuk, menyampaikan, menerima, hingga mengolah pesan yang melibatkan dua orang atau lebih dalam rangka mencapai suatu tujuan (Mas & Haris, 2020). Komunikasi pada hakikatnya menitikberatkan pada upaya-upaya yang dilakukan untuk mencapai tujuan bersama. Selain itu, komunikasi juga dapat

didefinisikan sebagai suatu proses membagikan (*sharing*) informasi antara sejumlah pihak yang terlibat dalam komunikasi tersebut. Sedangkan, definisi komunikasi secara sederhana ialah rangkaian proses untuk menyampaikan buah pikiran dari seorang komunikator kepada komunikan (Effendi, 2000).

Penyampaian pesan atau informasi melalui komunikasi berfungsi untuk memberitahu atau mengubah (pendapat, sikap, dan perilaku) yang dilakukan secara langsung dengan menggunakan lisan maupun tidak langsung dengan menggunakan media (Putra, 2017). Ketika komunikasi berlangsung, seluruh individu yang terlibat silih berganti menunjukkan aksi dan reaksi sebagai satu kesatuan yang koheren (Tommy, 2009). Menurut Karyaningsih (2018), elemen komunikasi terdiri atas empat unsur utama, yaitu sumber, pesan, saluran, dan penerima. Sedangkan, elemen komunikasi menurut Panuju (2018) dapat mencakup 10 unsur, sebagai berikut:

1. Komunikator, merupakan pengiring atau penyampai pesan.
2. Pesan, merupakan segala hal yang meliputi suatu entitas, baik berupa ide, gagasan, abstraksi, realita, hingga suatu hal yang bersifat ekspektasi atau imajinasi yang disampaikan oleh komunikator.
3. Saluran, merupakan media yang menjadi sarana komunikator untuk menyampaikan pesan.
4. Komunikan, merupakan penerima pesan dari komunikator, baik sifatnya individu, kelompok, ataupun masyarakat secara luas.

5. Hambatan, merupakan segala bentuk gangguan yang dapat menghambat dan menurunkan efektivitas penyampaian pesan dari komunikator ke komunikan yang bisa bersumber dari komunikator itu sendiri, pesan yang disampaikan, saluran yang digunakan, bahkan komunikannya.
6. Umpan balik, merupakan suatu reaksi, respons, atau tanggapan yang timbul setelah menerima pesan yang dapat bersifat netral, positif (dukungan), maupun negatif (penolakan).
7. Efek, merupakan akibat atau dampak yang ditimbulkan dari proses komunikasi yang dapat berbentuk perasaan, tindakan, dan perilaku.
8. Situasi, merupakan suatu keadaan yang terjadi selama proses komunikasi berlangsung, baik berupa cuaca, kondisi ruangan, sikap peserta komunikasi, dan tujuan dari komunikasi itu sendiri.
9. Selektivitas, merupakan sebuah filter yang digunakan untuk menyaring pesan-pesan yang diterima selama komunikasi, baik berupa prasangka, nilai, kepercayaan, budaya dan lain sebagainya.
10. Lingkungan, merupakan orang lain di luar dari komunikator dan komunikan yang dapat mengintervensi proses komunikasi.

Umumnya, komunikasi dilakukan dengan tujuan untuk mengubah pendapat (*to change the opinion*), mengubah sikap (*to change the attitude*), mengubah perilaku (*to change the behavior*), hingga mengubah masyarakat (*to change the society*). Sifat komunikasi terdiri atas empat macam, yaitu komunikasi verbal, komunikasi non-verbal, komunikasi tatap muka, dan

komunikasi bermedia. Konteks atau tatanan dalam berkomunikasi dapat ditinjau dari aspek kuantitas pihak yang terlibat selama proses komunikasi berlangsung. Berdasarkan konteksnya, komunikasi dapat dibagi ke dalam empat kelompok, antara lain yaitu (Yusuf, 2021):

1. *Personal Communication*

*Personal communication* merupakan komunikasi yang terdiri atas intrapersonal dan interpersonal.

2. *Group Communication*

*Group communication* merupakan komunikasi yang terdiri atas kelompok kecil (*small-group communication*) dan kelompok besar (*large-group or public communication*). Contohnya seperti forum diskusi, *brainstorming*, ceramah, seminar, simposium, dan lain sebagainya.

3. *Mass Communication*

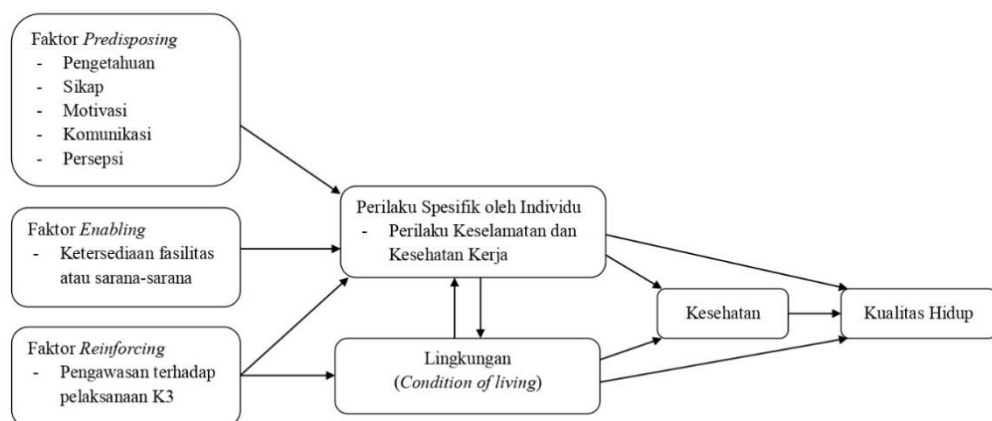
*Mass communication* merupakan komunikasi yang terdiri atas penggunaan media cetak atau pers (*printed-mass media communication*) dan media elektronik (*electronic-mass media communication*). Contohnya seperti surat kabar, koran, majalah, televisi, radio, artikel, dan lain-lain.

4. *Medio Communication*

*Medio communication* merupakan komunikasi yang memanfaatkan penggunaan media telepon, surat, poster, spanduk, pamflet, dan media lainnya yang belum disepakati keberadaannya sebagai media massa.

Komunikasi dalam konteks K3 memiliki peran penting dalam meningkatkan pengetahuan, pemahaman, kesadaran, serta mengubah sikap yang kemudian menjadi prediktor terhadap pembentukan suatu perilaku yang berkenaan dengan budaya K3 (Septiani *et al*, 2016). Komunikasi K3 dapat dilakukan pada satu arah, dua arah, maupun multi arah (Eriend *et al*, 2018). Efektivitas dari komunikasi K3 ditunjukkan dari adanya umpan balik (*feedback*) positif yang dapat menjadi bahan evaluasi atau modifikasi pada proses komunikasi apabila diperlukan perbaikan (Gunawan & Susilowati, 2021).

## 2.7 Kerangka Teori



**Gambar 2.3**

### **Kerangka Teori Penelitian**

*Sumber: Modifikasi dari Green (1980)*

## BAB III

### KERANGKA KONSEP

#### 3.1 Dasar Pemikiran Variabel Penelitian

Penelitian ini terdiri atas dua variabel utama, yaitu variabel independen dan variabel dependen. Variabel independen merupakan suatu variabel yang mempengaruhi variabel lain, sedangkan variabel dependen merupakan suatu variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain (Sudaryono, 2011). Adapun kedua variabel tersebut dalam penelitian ini yaitu:

##### 1. Variabel Independen

###### a. Pengetahuan

Pengetahuan merupakan luaran yang dihasilkan dari proses 'tahu' yang diperoleh melalui penginderaan dengan menggunakan panca indera terhadap suatu objek atau entitas tertentu (Notoatmodjo, 2007). Pengetahuan umumnya digunakan dalam menjelaskan kemampuan individu mengenali sesuatu (Surajiyo, 2008). Pengetahuan merupakan faktor penentu terhadap konsistensi suatu perilaku (Maulidhasari *et al*, 2011). Perilaku yang dilandaskan pengetahuan positif dapat bertahan lebih lama (Notoatmodjo, 2003).

###### b. Sikap

Sikap merupakan sebuah tanggapan yang bersifat tertutup terhadap rangsangan atau stimulus dari suatu objek (*intern* atau *ekstern*) yang manifestasinya hanya mampu ditafsirkan (tanpa dilihat)

terlebih dahulu (Tewal, 2017). Apabila ditinjau dari perspektif terminologinya, sikap merupakan sebuah keadaan berfikir dan keadaan jiwa dalam rangka pemberian respons terhadap suatu entitas yang dikonstruksikan melalui serangkaian pengalaman yang dapat memberikan pengaruh (*direct* atau *indirect*) kepada perilaku. Sikap sebagai faktor predisposisi berperan penting dalam memberikan respons terhadap stimulus dari lingkungan sekitar, sehingga mampu membimbing terjadinya tingkah laku (Rachmawati, 2012).

#### c. Persepsi

Persepsi merupakan bentuk pengenalan dan penggambaran awal sebuah stimulus dengan berlandaskan sejumlah informasi yang telah diperoleh melalui proses penginderaan (Pakpahan *et al*, 2021). Menurut Notoatmodjo (2005), persepsi merupakan tingkatan pertama dari tindakan, yakni proses mengidentifikasi, mengenali, dan memahami berbagai stimulus yang memiliki keterikatan. Dewasa ini, persepsi dipahami sebagai suatu proses kognitif kompleks yang mampu menghasilkan luaran berupa gambaran unik mengenai realita (Krech, 1962). Perilaku K3 yang ditunjukkan oleh pekerja sangat dipengaruhi oleh persepsi yang dimiliki (Geller, 2001).

#### d. Motivasi

Motivasi merupakan sebuah dorongan yang menggerakkan individu atau kelompok dalam melaksanakan suatu kegiatan, tindakan,



atau perilaku tertentu (Hasibuan, 2007). Motivasi merupakan suatu proses yang mampu menghidupkan, mengarahkan, memberikan, atau menopang energi untuk berperilaku (Luthans, 1998). Seseorang yang termotivasi akan dengan mudah terdorong untuk melakukan apa saja guna mencapai tujuannya (Umeozor, 2018). Motivasi menjadi sarana pemenuhan kebutuhan individu untuk berperilaku (Winardi, 2002).

e. Komunikasi

Komunikasi merupakan proses membentuk, menyampaikan, menerima, hingga mengolah pesan yang melibatkan dua orang atau lebih dalam rangka mencapai suatu tujuan (Mas & Haris, 2020). Penyampaian pesan atau informasi melalui komunikasi berfungsi untuk memberitahu atau mengubah (pendapat, sikap, dan perilaku) yang dilakukan secara langsung dengan menggunakan lisan maupun tidak langsung dengan menggunakan media (Putra, 2017).

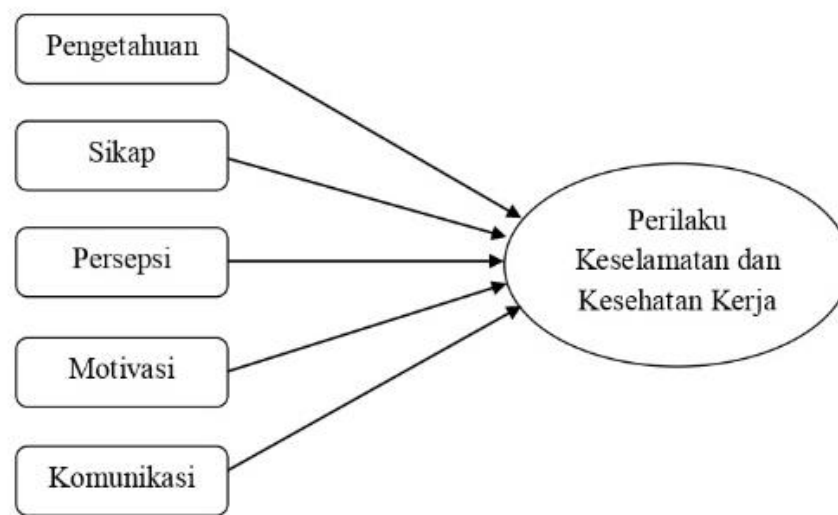
2. Variabel Dependen

a. Perilaku K3

Dalam konteks K3, perilaku pekerja ketika sedang bekerja seringkali dapat menimbulkan risiko terkait keselamatan kerja (Pertiwi, 2016). Perilaku pekerja secara garis besar terdiri atas perilaku aman dan perilaku tidak aman (Nadapdap *et al*, 2022). Menurut Heinrich (1980), perilaku K3 merupakan serangkaian tindakan atau perbuatan dari seorang atau sejumlah pekerja yang mampu

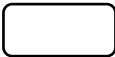
meminimalisir probabilitas terjadinya kecelakaan atau penyakit yang disebabkan oleh pekerjaan. Perilaku K3 merupakan perilaku yang koheren terhadap keselamatan dalam bekerja (Syaaf, 2007).


### 3.2 Kerangka Konsep



**Gambar 3.1**  
**Kerangka Konsep Penelitian**  
*Sumber: Data Primer, 2023*

Keterangan:

 = Variabel independen

 = Variabel dependen

### 3.3 Definisi Operasional dan Kriteria Objektif

#### 1. Variabel Independen

##### a. Pengetahuan

Pengetahuan dalam penelitian ini merupakan kemampuan pegawai dalam mengenali dan mengingat informasi terkait K3 dengan benar. Variabel ini diukur dengan menggunakan instrumen kuesioner

yang berisi 10 butir pertanyaan seputar K3 berjenis *multiple choice* (pilihan ganda). Pertanyaan tersebut menjadi indikator penilaian yang akan menginterpretasikan tingkat variabel. Adapun kriteria objektif ditentukan dengan mengadopsi rumus *Sturgess* yang dapat dilihat pada Lampiran 4 dengan hasil sebagai berikut (Amiruddin, 2010):

- 1) Pegawai dinyatakan memiliki pengetahuan yang tinggi apabila mampu memperoleh skor 6 – 10 ( $\geq 60\%$ ).
- 2) Pegawai dinyatakan memiliki pengetahuan yang rendah apabila mampu memperoleh skor 0 – 5 ( $\leq 50\%$ ).

b. Sikap

Sikap dalam penelitian ini merupakan tanggapan pegawai yang meliputi kecenderungan dan kesiapannya terkait K3. Variabel ini diukur dengan menggunakan instrumen kuesioner yang mengandung 10 butir pernyataan (positif dan negatif) berjenis *likert method of summated ratings* atau skala *Likert*. Skala *Likert* yang digunakan merupakan bentuk sederhana yang memungkinkan pegawai untuk memilih sikap pada tiap butir pernyataan dengan rentang skor satu sampai empat (1 – 4) (Saefulloh, 2019). Interpretasi dan penilaian untuk tiap model pernyataan antara lain yaitu:

1) Pernyataan Positif

- a) Sangat Setuju = 4
- b) Setuju = 3

c) Tidak Setuju = 2

d) Sangat Tidak Setuju = 1

2) Pernyataan Negatif

a) Sangat Setuju = 1

b) Setuju = 2

c) Tidak Setuju = 3

d) Sangat Tidak Setuju = 4

Adapun kriteria objektif ditentukan melalui rumus *Sturgess* pada Lampiran 4 dengan hasil sebagai berikut (Amiruddin, 2010):

1) Pegawai dinyatakan memiliki sikap yang positif apabila mampu memperoleh skor 26 – 40 ( $\geq 65\%$ ).

2) Pegawai dinyatakan memiliki sikap yang negatif apabila mampu memperoleh skor 10 – 25 ( $\leq 62,5\%$ ).

c. Persepsi

Persepsi dalam penelitian ini merupakan penafsiran, penilaian, atau pendapat pegawai dalam memandang segala hal terkait K3. Sama halnya dengan variabel sikap, variabel persepsi juga diukur dengan menggunakan instrumen kuesioner yang mengandung 10 butir pernyataan (positif dan negatif) berjenis skala *Likert*. Skala *Likert* tersebut memungkinkan pegawai untuk memilih persepsinya pada tiap butir pernyataan dengan rentang skor satu sampai empat (1 – 4)

(Saefulloh, 2019). Interpretasi dan penilaian untuk tiap model pernyataan antara lain yaitu:

1) Pernyataan Positif

- a) Sangat Setuju = 4
- b) Setuju = 3
- c) Tidak Setuju = 2
- d) Sangat Tidak Setuju = 1

2) Pernyataan Negatif

- a) Sangat Setuju = 1
- b) Setuju = 2
- c) Tidak Setuju = 3
- d) Sangat Tidak Setuju = 4

Adapun kriteria objektif ditentukan melalui rumus *Sturgess* pada Lampiran 4 dengan hasil sebagai berikut (Amiruddin, 2010):

- 1) Pegawai dinyatakan memiliki persepsi yang baik apabila mampu memperoleh skor 26 – 40 ( $\geq 65\%$ ).
- 2) Pegawai dinyatakan memiliki persepsi yang buruk apabila mampu memperoleh skor 10 – 25 ( $\leq 62,5\%$ ).

d. Motivasi

Motivasi dalam penelitian ini merupakan dorongan atau daya yang menggerakkan pegawai untuk melaksanakan tindakan, perilaku, atau aktivitas terkait K3. Variabel ini diukur dengan menggunakan

instrumen kuesioner yang berisi 10 butir pernyataan (positif dan negatif) berjenis skala *Likert* dengan rentang skor 1 – 4 (Saefulloh, 2019). Interpretasi dan penilaian untuk tiap model pernyataan yaitu:

1) Pernyataan Positif

- a) Sangat Setuju = 4
- b) Setuju = 3
- c) Tidak Setuju = 2
- d) Sangat Tidak Setuju = 1

2) Pernyataan Negatif

- a) Sangat Setuju = 1
- b) Setuju = 2
- c) Tidak Setuju = 3
- d) Sangat Tidak Setuju = 4

Adapun kriteria objektif ditentukan melalui rumus *Sturges* pada Lampiran 4 dengan hasil sebagai berikut (Amiruddin, 2010):

- 1) Pegawai dinyatakan memiliki motivasi yang kuat apabila mampu memperoleh skor 26 – 40 ( $\geq 65\%$ ).
- 2) Pegawai dinyatakan memiliki motivasi yang lemah apabila mampu memperoleh skor 10 – 25 ( $\leq 62,5\%$ ).

e. Komunikasi

Komunikasi dalam penelitian ini merupakan segala bentuk penyampaian pesan terkait K3 yang melibatkan dua orang pegawai

atau lebih. Variabel ini diukur dengan menggunakan instrumen kuesioner yang berisi 10 butir pernyataan (positif dan negatif) berjenis skala *Likert* dengan rentang skor 1 – 4 (Saefulloh, 2019). Interpretasi dan penilaian untuk tiap model pernyataan ialah sebagai berikut:

1) Pernyataan Positif

- a) Sangat Setuju = 4
- b) Setuju = 3
- c) Tidak Setuju = 2
- d) Sangat Tidak Setuju = 1

2) Pernyataan Negatif

- a) Sangat Setuju = 1
- b) Setuju = 2
- c) Tidak Setuju = 3
- d) Sangat Tidak Setuju = 4

Adapun kriteria objektif ditentukan melalui rumus *Sturgess* pada Lampiran 4 dengan hasil sebagai berikut (Amiruddin, 2010):

- 1) Pegawai dinyatakan memiliki komunikasi yang baik apabila mampu memperoleh skor 26 – 40 ( $\geq 65\%$ ).
- 2) Pegawai dinyatakan memiliki komunikasi yang buruk apabila mampu memperoleh skor 10 – 25 ( $\leq 62,5\%$ ).

2. Variabel Dependen

a. Perilaku K3

Perilaku K3 dalam penelitian ini merupakan serangkaian pandangan subjektif pegawai mengenai tindakan atau perbuatan yang mampu meminimalisir probabilitas terjadinya kecelakaan maupun penyakit akibat kerja. Variabel ini diukur dengan menggunakan instrumen kuesioner yang mengandung 10 butir pernyataan (positif dan negatif) berjenis skala *Guttman*. Skala *Guttman* merupakan skala pengukuran pada kuesioner yang memberikan dua pilihan jawaban dengan skor 0 apabila jawaban salah atau negatif dan skor 1 apabila jawaban benar (Parinata & Puspaningtyas, 2021; Fatimah & Puspaningtyas, 2020). Pada penelitian ini, skala *Guttman* terdiri atas pilihan “Ya” dan “Tidak” untuk setiap pernyataan yang ada. Adapun kriteria objektif ditentukan melalui rumus *Sturgess* yang dapat dilihat pada Lampiran 4 dengan hasil sebagai berikut (Amiruddin, 2010):

- 1) Pegawai dinyatakan memiliki perilaku K3 yang baik apabila mampu memperoleh skor 6 – 10 ( $\geq 60\%$ ).
- 2) Pegawai dinyatakan memiliki perilaku K3 yang buruk apabila mampu memperoleh skor 0 – 5 ( $\leq 50\%$ ).

### **3.4 Hipotesis Penelitian**

#### **1. Hipotesis Nol ( $H_0$ )**

- a. Tidak terdapat hubungan antara pengetahuan dengan perilaku K3 pada pegawai Universitas Hasanuddin.



- b. Tidak terdapat hubungan antara sikap dengan perilaku K3 pada pegawai Universitas Hasanuddin.
  - c. Tidak terdapat hubungan antara persepsi dengan perilaku K3 pada pegawai Universitas Hasanuddin.
  - d. Tidak terdapat hubungan antara motivasi dengan perilaku K3 pada pegawai Universitas Hasanuddin.
  - e. Tidak terdapat hubungan antara komunikasi dengan perilaku K3 pada pegawai Universitas Hasanuddin.
2. Hipotesis Alternatif ( $H_a$ )
- a. Terdapat hubungan antara pengetahuan dengan perilaku K3 pada pegawai Universitas Hasanuddin.
  - b. Terdapat hubungan antara sikap dengan perilaku K3 pada pegawai Universitas Hasanuddin.
  - c. Terdapat hubungan antara persepsi dengan perilaku K3 pada pegawai Universitas Hasanuddin.
  - d. Terdapat hubungan antara motivasi dengan perilaku K3 pada pegawai Universitas Hasanuddin.
  - e. Terdapat hubungan antara komunikasi dengan perilaku K3 pada pegawai Universitas Hasanuddin.