



**HUBUNGAN ANTARA PENGETAHUAN, SIKAP DAN IKLIM
KESELAMATAN KERJA (KOMITMEN MANAJEMEN)
DENGAN PERILAKU KESELAMATAN KERJA PADA
KARYAWAN UNIT *SPINNING V* PT. SINAR PANTJA
DJAJA SEMARANG TAHUN 2015**

SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat
untuk memperoleh gelar Sarjana Kesehatan Masyarakat

Oleh:

Kharisul Anam
NIM. 6411411003

**JURUSAN ILMU KESEHATAN MASYARAKAT
FAKULTAS ILMU KEOLAHRAGAAN
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG**

2015

ABSTRAK

Kharisul Anam

Hubungan antara Pengetahuan, Sikap dan Iklim Keselamatan Kerja (Komitmen Manajemen) dengan Perilaku Keselamatan Kerja pada Karyawan Unit *Spinning* V PT. Sinar Pantja Djaja (PT. SPD) Semarang Tahun 2015

xviii + 102 halaman + 21 tabel + 11 gambar + 0 grafik + 13 lampiran

Industri pemintalan benang (*spinning*) memiliki risiko terjadinya kecelakaan kerja, penyakit akibat kerja dan kebakaran. Kecelakaan kerja dipengaruhi oleh perilaku K3 karyawan yang bisa disebabkan oleh faktor individu karyawan (pengetahuan dan sikap) dan faktor organisasi yang dapat dilihat dari faktor iklim K3 (komitmen manajemen). Penelitian ini bertujuan menganalisis hubungan antara pengetahuan, sikap dan iklim keselamatan kerja (komitmen manajemen) dengan perilaku keselamatan kerja (pemakaian alat pelindung diri masker dan *earplug*) pada karyawan unit *spinning* V PT. Sinar Pantja Djaja, Kota Semarang.

Jenis penelitian ini adalah survei analitik dengan pendekatan *cross sectional*. Sampel pada penelitian ini berjumlah 47 orang. Analisis data yang digunakan adalah analisis univariat dan analisis bivariat menggunakan uji *chi-square*.

Hasil penelitian menunjukkan ada hubungan antara pengetahuan, sikap dengan perilaku keselamatan kerja (pemakaian APD masker dan *earplug*). Serta tidak ada hubungan antara komitmen manajemen dengan perilaku keselamatan kerja (pemakaian APD masker dan *earplug*).

Disarankan kepada perusahaan untuk konsisten melakukan penyuluhan K3, melakukan pengawasan K3 dan membuat kebijakan K3.

Kata kunci : Komitmen Manajemen, Perilaku K3.

Kepustakaan : 34 (1987-2014).

ABSTRACT

Kharisul Anam

The Relationship between Knowledge , Attitude and Safety Climate (Management Commitments) with Safety Behavior in Employees Spinning Unit V PT . Sinar Pantja Djaja (PT . SPD) of Semarang 2015

xviii + 102 pages + 21 tables + 11 images + 0 grafic + 13 attachments

Yarn industries (spinning) have a risk of occupational accidents, occupational diseases and fires. Work accidents influenced by the safety behavior of employees who could be caused by factors of individual employees (knowledge and attitudes) and organizational factors that could be seen from safety climate factors (commitment management). The study aims analyzed the relationship between knowledge, attitudes and safety climate (commitment of management) with safety behaviors (usage of personal protective equipment masks and earplugs) on employees spinning unit V PT. Sinar Pantja Djaja, Semarang.

The type of research was analytic survey with cross sectional approach. Samples numbered 47 respondents. Analyzed of the data used was the analysis of univariate and bivariate analysis used the chi-square test.

The results showed no relationship between knowledge, attitude with the safety behavior (usage of PPE mask and earplug). And there was no relationship between management commitment with the safety behavior (usage of PPE mask and earplug).

Suggested to the company to consistently did safety counseling, safety monitoring and policy.

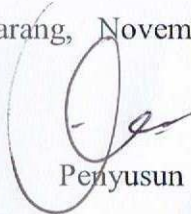
Keywords : Management Commitment, Safety Behavior

Literature : 34 (1987-2014)

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi ini adalah hasil pekerjaan saya sendiri dan di dalamnya tidak terdapat karya yang pernah digunakan untuk memperoleh gelar sarjana di suatu perguruan tinggi dan lembaga pendidikan lainnya. Pengetahuan yang diperoleh dari hasil penelitian manapun yang belum atau tidak diterbitkan, sumbernya dijelaskan di dalam daftar pustaka. Pendapat atau temuan orang lain yang terdapat dalam skripsi ini dikutip atau dirujuk berdasarkan kode etik ilmiah.

Semarang, November 2015



Penyusun



UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

PENGESAHAN

Telah dipertahankan di hadapan Panitia Ujian Skripsi Fakultas Ilmu Keolahragaan Universitas Negeri Semarang, Skripsi atas:

Nama : Kharisul Anam

NIM : 6411411003

Judul : **“Hubungan antara Pengetahuan, Sikap dan Iklim Keselamatan Kerja (Komitmen Manajemen) dengan Perilaku K3 pada Karyawan Unit *Spinning* V PT. Sinar Pantja Djaja Semarang Tahun 2015”**

Pada hari : Senin

Tanggal : 7 Desember 2015

Panitia Ujian



Prof. Dr. Tandiyo Rahayu, M.Pd
NIP. 1961 0320 1984 07 2001

Sekretaris,

Sofwan Indarjo, S.KM., M.Kes.
NIP. 19760719 200812 1 002

Dewan Penguji

Tanggal Persetujuan

Ketua Penguji
(Penguji 1)

1. Drs. Herry Koesyanto, M.S
NIP. 19580122 198601 1 001

21 - 12 - 2015

Anggota Penguji
(Penguji 2)

2. Muhammad Azinar, S.KM., M.Kes
NIP. 19820518 201212 1 002

28 / 12 - 2015

Anggota Penguji
(Dosen Pembimbing)

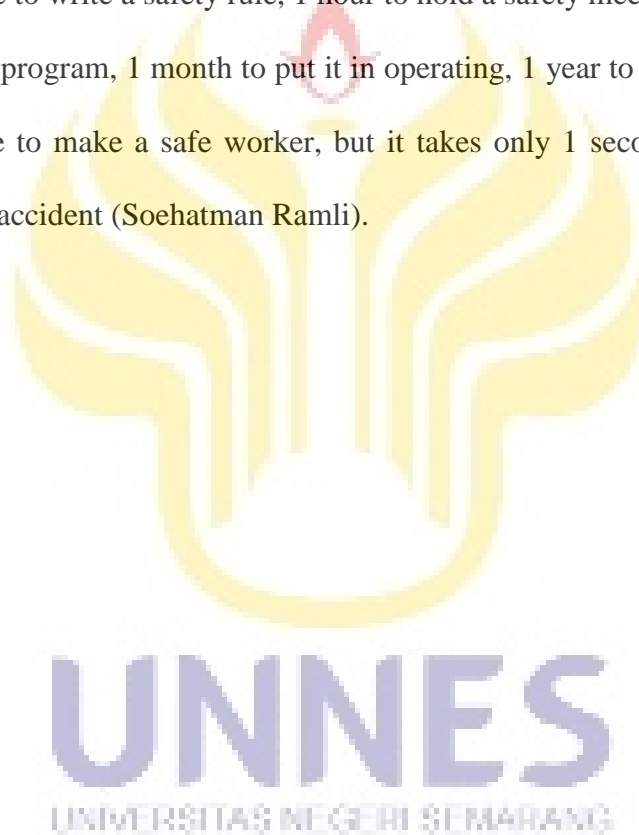
3. dr. Anik Setyo Wahyuningsih, M.Kes
NIP. 19740903 200604 2 001

29 - 12 - 2015

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto

- ❖ The only way to do great work is to love what you do. If you haven't found it yet, keep looking. Don't settle (Steve Jobs).
- ❖ 1 minute to write a safety rule, 1 hour to hold a safety meeting, 1 week to plan a safety program, 1 month to put it in operating, 1 year to win safety award, 1 life time to make a safe worker, but it takes only 1 second to destroy it all with an accident (Soehatman Ramli).



Persembahan

1. Ayahanda (H. Imron) dan Ibunda (Hj. Rusiti) sebagai
Dharma Bakti Ananda.
2. Almamaterku Universitas Negeri Semarang.

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga skripsi yang berjudul “**Hubungan antara Pengetahuan, Sikap dan Iklim Keselamatan Kerja (Komitmen Manajemen) dengan Perilaku K3 pada Karyawan Unit *Spinning V* PT. Sinar Pantja Djaja Semarang Tahun 2015**” dapat terselesaikan dengan baik. Skripsi ini disusun untuk melengkapi persyaratan memperoleh gelar Sarjana Kesehatan Masyarakat di Jurusan Ilmu Kesehatan Masyarakat, Universitas Negeri Semarang.

Skripsi ini dapat terselesaikan atas bantuan berbagai pihak, dengan rasa rendah hati disampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Dekan Fakultas Ilmu Keolahragaan Universitas Negeri Semarang, Ibu Prof. Dr. Tandiyo Rahayu, M.Pd., atas ijin penelitian yang telah diberikan.
2. Ketua Jurusan Ilmu Kesehatan Masyarakat Fakultas Ilmu Keolahragaan Universitas Negeri Semarang, Bapak Irwan Budiono, S.KM, M.Kes (Epid), atas persetujuan penelitian yang telah diberikan.
3. Pembimbing, Ibu dr. Anik Setyo Wahyuningsih, M.Kes., atas bimbingan, arahan dan motivasinya dalam penyusunan skripsi ini.
4. Penguji I, Bapak Drs. Herry Koesyanto, M.S., atas bimbingan, arahan dan masukannya.
5. Penguji II, Bapak Muhammad Azinar, S.KM., M.Kes., atas bimbingan, arahan dan masukannya.

6. Bapak Ibu dosen jurusan Ilmu Kesehatan Masyarakat, atas ilmu yang diberikan selama perkuliahan.
7. Kepala Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik, Kota Semarang, Bapak Drs. R. Djati Prijono, M.Si., atas ijin penelitian
8. HRD PT. Sinar Pantja Djaja, Semarang Bapak Wijanarko atas ijin penelitian yang telah diberikan
9. Spv. K3 PT. Sinar Pantja Djaja, Semarang, Bapak Selamat Kaswanto dan segenap staff K3, yang telah membantu selama pelaksanaan penelitian.
10. Ayah dan Ibu tercinta, atas perhatian, kasih sayang, doa serta dukungan, sehingga akhirnya skripsi ini dapat terselesaikan.
11. Kakakku dan keluarga besarku yang selalu memberi motivasi dan semangat, sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
12. Teman seperjuanganku (Aditya Dwi S, Ogi Mahindra C.N, Lisa Anitasari, Ika Wahyu U, Moh. Amrul Faruq, Wahyudi, Koco Totok, Ulya Rais A, Khasan dll.), teman dekatku (Dewi Atika) atas dukungan serta motivasi dalam penyusunan skripsi ini.
13. Sahabatku-sahabatku yang ada di Jurusan IKM dan Semarang, atas bantuan dan motivasi yang telah diberikan dalam penyelesaian skripsi ini.
14. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu, atas bantuan dalam penyelesaian skripsi ini.

Semoga segenap bantuan, bimbingan dan arahan yang telah diberikan kepada penulis mendapat balasan dari Allah SWT. Penulis menyadari bahwa penyusunan laporan ini masih belum sempurna, untuk itu penulis senantiasa mengharapkan saran kritik dan masukan yang membangun.

Semarang, November 2015

Penyusun



DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
ABSTRAK	ii
<i>ABSTRACT</i>	iii
HALAMAN PERNYATAAN.....	iv
HALAMAN PENGESAHAN.....	v
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR.....	xvii
DAFTAR LAMPIRAN	xviii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah	6
1.3. Tujuan Penelitian	6
1.4. Manfaat Penelitian	7
1.4.1. Bagi PT. Sinar Pantja Djaja	7
1.4.2. Bagi Universitas Negeri Semarang	7
1.4.3. Bagi Peneliti	7
1.5. Keaslian Penelitian.....	8
1.6. Ruang Lingkup Penelitian.....	11

1.6.1. Ruang Lingkup Tempat.....	11
1.6.2. Ruang Lingkup Waktu	11
1.6.3. Ruang Lingkup Keilmuan	11
BAB II LANDASAN TEORI	12
2.1. Landasan Teori.....	12
2.1.1. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)	12
2.1.1.1. Pengertian K3.....	12
2.1.1.2. Tujuan K3	13
2.1.1.3. Fungsi K3.....	14
2.1.1.3. Syarat Keselamatan Kerja.....	15
2.1.2. Perilaku	16
2.1.2.1. Definisi Perilaku.....	16
2.1.1.2. Faktor Penentu Perilaku	18
2.1.1.3. Pengukuran Perilaku	18
2.1.3. Perilaku Keselamatan Kerja (<i>Safety Behavior</i>).....	19
2.1.3.1. Pengertian Perilaku K3 (<i>Safety Behavior</i>)	19
2.1.4. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Perilaku Keselamatan Kerja ...	21
2.1.4.1. Kondisi Pekerjaan	21
2.1.4.2. Faktor Manusia	22
2.1.4.3. Stress Kerja	23
2.1.4.3.1. Pengertian Stress Kerja	23
2.1.4.3.2. Hubungan Stres Kerja dengan Perilaku Berbahaya	24
2.1.4.4. Sikap K3.....	25

2.1.4.5. Iklim Keselamatan Kerja (<i>Safety Climate</i>)	27
2.1.4.5.1. Definisi Iklim Keselamatan Kerja (<i>Safety Climate</i>).....	27
2.1.4.5.2. Faktor-Faktor Iklim K3 (<i>Safety Climate</i>).....	31
2.1.4.5.3. Communication and Procedure (Komunikasi K3).....	34
2.1.4.5.4. Work Pressure (Tekanan Kerja).....	35
2.1.4.5.5. Commitment Management (Komitmen K3)	36
2.1.4.5.6. Relationship	38
2.1.4.5.7. Training (Pelatihan)	38
2.1.4.5.8. Safety Rules (Peraturan K3).....	40
2.1.4.5.9. Personal Protective Equipment (Alat Pelindung Diri).....	41
2.1.5. Kecelakaan Kerja	47
2.1.5. Teori Perilaku.....	48
2.1.5.1. Faktor Predisposisi	49
2.1.5.2. Faktor Pemungkin (<i>Enabling Factor</i>).....	51
2.1.5.3. Faktor Penguat (<i>Reinforcing Factor</i>).....	52
2.2. Kerangka Teori.....	53
BAB III METODE PENELITIAN	54
3.1. Kerangka Konsep	54
3.2. Variabel Penelitian	55
3.2.1. Variabel Bebas	55
3.2.2. Variabel Terikat	55
3.2.3. Variabel Perancu	55
3.3. Hipotesis Penelitian.....	56

3.4. Definisi Operasional dan Skala Pengukuran variabel.....	56
3.5. Jenis dan Rancangan Penelitian	57
3.6. Populasi dan Sampel	57
3.6.1. Populasi.....	57
3.6.2. Sampel.....	58
3.7. Sumber Data.....	59
3.7.1. Data Primer	59
3.7.2. Data Sekunder	59
3.8. Instrumen Penelitian dan Teknik Pengambilan Data.....	59
3.8.1. Instrumen Penelitian.....	59
3.8.2. Teknik Pengambilan Data.....	62
3.9. Prosedur Penelitian.....	62
3.9.1. Persiapan Penelitian	62
3.9.2. Tahap Penelitian.....	63
3.9.3. Pasca Penelitian.....	63
3.10. Teknik Analisis Data.....	64
3.10.1. Analisis Univariat	64
3.10.2. Analisis Bivariat.....	65
BAB IV HASIL PENELITIAN.....	66
4.1. Gambaran Umum	66
4.2. Hasil Penelitian	70
BAB V PEMBAHASAN	83
5.1. Pembahasan.....	83

5.1.1. Hubungan antara Pengetahuan dengan Pemakaian Alat Pelindung Diri (Masker)	83
5.1.2. Hubungan antara Pengetahuan dengan Pemakaian Alat Pelindung Diri (Earplug)	86
5.1.3. Hubungan antara Sikap dengan Pemakaian Alat Pelindung Diri (Masker)	88
5.1.4. Hubungan antara Sikap dengan Pemakaian Alat Pelindung Diri (Earplug)	90
5.1.5. Hubungan antara Komitmen Manajemen dengan Pemakaian Alat Pelindung Diri (Masker)	92
5.1.6. Hubungan antara Komitmen Manajemen dengan Pemakaian Alat Pelindung Diri (Earplug).....	94
5.2. Kelemahan Penelitian.....	97
BAB VI SIMPULAN DAN SARAN	98
6.1. Simpulan	98
6.2. Saran.....	98
DAFTAR PUSTAKA	100
LAMPIRAN.....	103

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1. Keaslian Penelitian.....	8
Tabel 2.1. Materi Pelatihan K3	39
Tabel 3.1. Definisi Operasional dan Skala Pengukuran Variabel.....	56
Tabel 4.1. Jumlah Karyawan Unit <i>Spinning V</i>	68
Tabel 4.2. Jenis Kelamin Responden.....	71
Tabel 4.3. Umur Responden.....	71
Tabel 4.4. Pendidikan Responden.....	72
Tabel 4.5. Masa Kerja Responden	72
Tabel 4.6. Pengetahuan Responden	73
Tabel 4.7. Sikap Responden.....	74
Tabel 4.8. Komitmen Manajemen.....	74
Tabel 4.9. Alat Pelindung Diri (Masker)	75
Tabel 4.10. Alat Pelindung Diri (<i>Earplug</i>)	75
Tabel 4.11. Tabulasi Silang antara Pengetahuan dengan Pemakaian Alat Pelindung Diri (Masker)	76
Tabel 4.12. Tabulasi Silang antara Pengetahuan dengan Pemakaian Alat Pelindung Diri (<i>Earplug</i>)	77
Tabel 4.13. Tabulasi Silang antara Sikap dengan Pemakaian Alat Pelindung Diri (Masker)	78
Tabel 4.14. Tabulasi Silang antara Pengetahuan dengan Pemakaian Alat Pelindung Diri (<i>Earplug</i>)	79

Tabel 4.15. Tabulasi Silang antara Komitmen Manajemen dengan Pemakaian Alat Pelindung Diri (Masker)	80
Tabel 4.16. Tabulasi Silang antara Komitmen Manajemen dengan Pemakaian Alat Pelindung Diri (<i>Earplug</i>)	81
Tabel 4.17. Rekapitulasi Hasil Analisis Bivariat terhadap Variabel Pemakaian APD (Masker) Menggunakan Uji <i>Chi Square</i>	82
Tabel 4.18. Rekapitulasi Hasil Analisis Bivariat terhadap Variabel Pemakaian APD (<i>Earplug</i>) Menggunakan Uji <i>Chi Square</i>	82



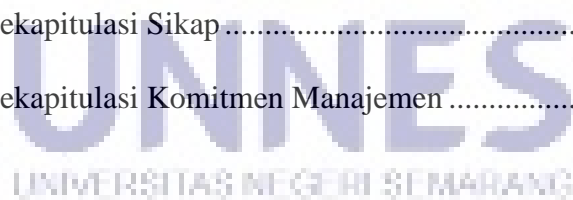
DAFTAR GAMBAR

	Halaman
2.1. Kontribusi Stress terhadap Perilaku Berbahaya.....	24
2.2. Tiga Aspek yang Saling Berkaitan dengan <i>Safety Culture</i> menurut Cooper (2000)	28
2.3. Alat Pelindung Kepala (<i>Headwear</i>).....	42
2.4. Alat Pelindung Mata (<i>Eyes Protection</i>)	42
2.5. Alat Pelindung Telinga (<i>Ear Protection</i>).....	44
2.6. Alat Pelindung Pernafasan (<i>Respiratory Protection</i>).....	46
2.7. Kerangka Teori.....	53
3.1. Kerangka Konsep.....	54
3.2. Alur Proses Penelitian.....	64
4.1. SOTK Unit <i>Spinning V</i> PT. Sinar Pantja Djaja, Semarang	67
4.1. Proses produksi pemintalan benang di <i>Spinning V</i> PT. SPD.....	69



DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1. Surat Keputusan Dosen Pembimbing	104
Lampiran 2. <i>Ethical Clearance</i>	105
Lampiran 3. Surat Ijin Penelitian dari Kesbangpol Kota Semarang	106
Lampiran 4. Surat Ijin Penelitian dari FIK Unnes	108
Lampiran 5. Surat Ijin Penelitian dari PT. SPD	109
Lampiran 6. Kuisisioner	110
Lampiran 7. Lembar Observasi.....	117
Lampiran 8. Uji Validitas.....	119
Lampiran 9. Analisis Bivariat	121
Lampiran 10. Dokumentasi.....	127
Lampiran 11. Rekapitulasi Responden	130
Lampiran 12. Rekapitulasi Pengetahuan.....	132
Lampiran 13. Rekapitulasi Sikap	134
Lampiran 14. Rekapitulasi Komitmen Manajemen	136



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG

Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) didefinisikan sebagai ilmu dan penerapan teknologi tentang pencegahan kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja. Dengan memberikan perlindungan K3 diharapkan pekerja dapat bekerja dengan aman, sehat, dan produktif (Tunggal, 2009:23). Keselamatan dan kesehatan kerja secara praktis merupakan suatu upaya perlindungan agar tenaga kerja selalu dalam keadaan selamat dan sehat selama melakukan pekerjaan di tempat kerja serta bagi orang lain yang memasuki tempat kerja maupun sumber dan proses produksi dapat secara aman dan efisien dalam pemakaiannya (KEMENAKETRANS RI, 2012:24).

Untuk menjamin keselamatan dan kesehatan tenaga kerja maupun orang lain yang berada di tempat kerja, serta sumber produksi, proses produksi, dan lingkungan kerja dalam keadaan aman, perlu penerapan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja (SMK3) (Sastrohadiwiryo, 2003:45). Keselamatan dan kesehatan kerja harus dikelola sebagaimana dengan aspek lainnya dalam perusahaan, aspek K3 tidak akan bisa berjalan tanpa adanya intervensi dari manajemen dengan upaya terencana untuk mengelolanya (Ramli, 2010:43).

Keselamatan kerja dimaksudkan untuk memberi perlindungan kepada tenaga kerja agar tenaga kerja secara aman dapat melakukan pekerjaannya guna meningkatkan hasil kerja dan produktivitas kerja. Dengan demikian, tenaga kerja

harus memperoleh perlindungan keselamatan dan kesehatannya dalam setiap pelaksanaan pekerjaannya sehari-hari (Tarwaka, 2014:9).

Kecelakaan kerja adalah suatu kejadian yang jelas tidak dikehendaki dan sering kali tidak terduga semula yang dapat menimbulkan kerugian baik waktu, harta benda atau properti maupun korban jiwa yang terjadi di dalam suatu proses kerja industri atau yang berkaitan dengannya. Pada pelaksanaannya, kecelakaan kerja di industri dapat dibedakan menjadi 2 (dua) kategori, yaitu kategori kecelakaan industri (*industrial accident*) dan kategori kecelakaan di dalam perjalanan (*community accident*) (Tarwaka, 2014:11).

Berdasarkan data International Labour Organization (ILO) tahun 2013, 1 pekerja di dunia meninggal setiap 15 detik karena kecelakaan kerja dan 160 pekerja mengalami sakit akibat kerja. Dimana tahun (2012) ILO mencatat angka kematian dikarenakan kecelakaan dan penyakit akibat kerja (PAK) sebanyak 2 juta kasus setiap tahun (www.depkes.go.id).

PT. Jamsostek menyatakan bahwa Indonesia menempati posisi 26 dari 27 negara dalam hal keselamatan kerja dan jauh tertinggal dari negara asia tenggara lainnya, dimana yang menempati urutan pertama adalah Singapura, disusul Malaysia, Thailand, dan Filipina (Maharani P, 2012: 2).

Kasus kecelakaan kerja di Indonesia berdasarkan data laporan tahunan PT. Jamsostek (Persero) tahun 2009-2013 mengalami kenaikan setiap tahun dengan rata-rata kenaikan 1,76%. Dimana tahun 2009 telah terjadi 96.314 kasus kecelakaan kerja, tahun 2010 telah terjadi 98.711 kasus kecelakaan kerja (2,55%)

kenaikan, tahun 2011 telah terjadi 99.491 kasus kecelakaan kerja (0,79%) kenaikan, kemudian tahun 2012 telah terjadi 103.074 kasus kecelakaan kerja (3,60%) kenaikan, dan tahun 2013 telah terjadi 103.285 kasus kecelakaan kerja (0,20%) kenaikan (Jamsostek, 2013).

Kemudian berdasarkan data dinas tenaga kerja dan transmigrasi melalui kepala bidang pengawasan ketenagakerjaan pada tahun 2012 tercatat Provinsi Jawa Tengah telah terjadi 5.029 kasus kecelakaan kerja, kemudian pada tahun 2013 data kecelakaan kerja triwulan empat telah terjadi 4.601 kasus kecelakaan kerja dan pada tahun 2014 telah terjadi 5.445 kasus kecelakaan kerja di Jawa Tengah. Data kecelakaan kerja di Kota dan Kabupaten Semarang sendiri pada tahun 2014 telah terjadi 1.047 kasus kecelakaan kerja.

Secara umum penyebab kecelakaan ada dua, yaitu *unsafe action* (faktor manusia) dan *unsafe condition* (faktor lingkungan). Dimana setiap kecelakaan kerja akan menimbulkan kerugian yang besar, baik material ataupun fisik (Anizar, 2009:7). Hasil survei kecelakaan kerja yang dilakukan oleh kementerian tenaga kerja Jepang pada tahun 1986, diperoleh hasil bahwa 92% kecelakaan disebabkan oleh perilaku tidak aman (*unsafe behavior*) dan 8% karena lingkungan yang tidak aman (*unsafe condition*). Sedangkan berdasarkan Heinrich (1959) pada teori urutan domino (*domino sequence*) melaporkan bahwa terjadinya kecelakaan kerja disebabkan 88% oleh karena *unsafe acts of persons*, 10% *unsafe condition* dan 2% oleh sebab-sebab lain yang tidak dapat dipelajari (Winarsunu T, 2008:7).

PT. Sinar Pantja Djaja (PT. SPD) Semarang merupakan industri nasional yang bergerak dalam bidang pemintalan benang (*spinning*) dengan melalui

beberapa proses tahapan. Proses yang paling awal adalah *Blowing* kemudian berlanjut pada proses *Carding, Drawing, Flayer, Ring Spinning, Winding*, sampai menjadi barang jadi berupa gulungan benang dan kemudian baru di *Packing* (HRD PT. SPD, 2014).

Dalam proses produksinya PT. SPD memiliki risiko terjadi kecelakaan kerja, penyakit akibat kerja dan kebakaran. Hal ini dapat disebabkan oleh pekerja tidak berperilaku K3 atau disebabkan oleh lingkungan yang tidak aman. Kerugian sebagai dampak dari kecelakaan kerja dapat berupa cedera pada karyawan serta kerusakan sarana dan prasarana penunjang (K3 PT. SPD, 2015).

Komitmen dan keterlibatan manajemen puncak (*top management*) yang tinggi akan menjamin aspek K3 dapat terpadu baik dalam struktur organisasi maupun alokasi sumber daya dan memprioritaskan K3 dalam setiap kegiatan operasional (Ismet S, 2013:10).

Komitmen PT. SPD dalam melaksanakan keselamatan dan kesehatan kerja dapat dilihat dengan adanya P2K3 serta departemen K3 di perusahaan dan adanya program-program K3 seperti pelatihan K3 kepada karyawan yang rutin setiap bulan, penyediaan alat pelindung diri, pengendalian dokumen, intruksi kerja dan SOP setiap pekerjaan yang terdapat dalam ISO 9001:2008, serta upaya-upaya lain untuk menciptakan suasana kerja yang aman dan kondusif agar terhindar dari kecelakaan (K3 PT. SPD, 2015).

Berdasarkan observasi yang dilakukan pada tanggal 18 Maret 2015 dalam pelaksanaan operasional perusahaan masih terdapat karyawan yang berperilaku

tidak aman seperti tidak menggunakan APD saat bekerja, bekerja dengan terburu-buru, bekerja tidak sesuai prosedur, dll. Penelitian yang dilakukan oleh Pristi R (2014) di PT. SPD menunjukkan bahwa 75% responden tidak menggunakan alat pelindung telinga.

PT. Sinar Pantja Djaja (SPD) memiliki pekerja mencapai 2.354 karyawan, dimana setiap pekerja mempunyai waktu kerja 45 jam dalam satu minggu. Menurut data K3 PT. SPD Semarang, menyatakan bahwa pada tahun 2012 mulai bulan Oktober terjadi 8 kasus kecelakaan kerja, tahun 2013 terdapat angka kecelakaan kerja sebanyak 34 kasus, sedangkan pada tahun 2014 terdapat kecelakaan kerja sebanyak 35 kasus, dan tahun 2015 sampai bulan Maret terjadi 6 kasus kecelakaan kerja, dengan jenis kecelakaan kerja yang terjadi adalah kecelakaan kerja kecil sampai kecelakaan kerja fatal seperti: terjepit, tertancap paku, tersengat serangga (kelabang), terpeleset, tergores sampai kecelakaan lalu lintas. (K3 PT. SPD, 2015).

Menurut data dari K3 PT. SPD Kecelakaan kerja yang terjadi mulai Oktober 2012 sampai Maret 2015 dominan pada *spinning V*, dengan rincian kejadian antara lain: *spinning I* sebanyak 16 kasus (19,3%) dari jumlah kasus, *spinning II* sebanyak 9 kasus (10,8%) dari kasus yang ada di tahun tersebut, *spinning III* sebanyak 14 kasus (16,9%) dari jumlah kasus, *spinning IV* sebanyak 7 kasus (8,4%) dari jumlah kasus, *spinning V* sebanyak 26 kasus (31,3%) dari jumlah kasus dan pada non produksi sebanyak 11 kasus (13,3%) dari jumlah kasus. Kejadian kecelakaan kerja tersebut 63% terjadi pada siang hari dan 37% terjadi pada malam hari. Dari jumlah kasus, kasus kecelakaan yang terjadi pada

karyawan karena beberapa faktor antara lain: perilaku tidak aman, melakukan pekerjaan tidak sesuai prosedur, kurangnya komunikasi dengan pihak manajemen mengenai bahaya yang ada, tekanan kerja sampai tidak menggunakan alat pelindung diri (K3 PT. SPD, 2015).

Berdasarkan latar belakang tersebut peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai pengetahuan K3, sikap K3 pada karyawan serta tanggapan/ persepsi karyawan tentang iklim keselamatan kerja (komitmen manajemen) berhubungan dengan perilaku keselamatan kerja pada karyawan Unit *Spinning V* PT. Sinar Pantja Djaja (PT. SPD) Semarang Tahun 2015.

1.2 RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka dapat disusun rumusan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Apakah ada hubungan antara pengetahuan dengan perilaku keselamatan kerja pada karyawan Unit *Spinning V* PT. Sinar Pantja Djaja Semarang?
2. Apakah ada hubungan antara sikap dengan perilaku keselamatan kerja pada karyawan Unit *Spinning V* PT. Sinar Pantja Djaja Semarang?
3. Apakah ada hubungan antara iklim keselamatan kerja (komitmen manajemen) berhubungan dengan perilaku keselamatan kerja pada karyawan Unit *Spinning V* PT. Sinar Pantja Djaja Semarang?

1.3 TUJUAN PENELITIAN

Tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Mengetahui hubungan antara pengetahuan dengan perilaku keselamatan kerja pada karyawan Unit *Spinning V* PT. Sinar Pantja Djaja Semarang.

2. Mengetahui hubungan antara sikap dengan perilaku keselamatan kerja pada karyawan Unit *Spinning V* PT. Sinar Pantja Djaja Semarang.
3. Mengetahui hubungan antara iklim keselamatan kerja (komitmen manajemen) dengan perilaku keselamatan kerja pada karyawan Unit *Spinning V* PT. Sinar Pantja Djaja Semarang.

1.4 MANFAAT PENELITIAN

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah:

1.4.1 Bagi PT. Sinar Pantja Djaja

Bagi manajemen PT. Sinar Pantja Djaja mendapatkan gambaran mengenai pengetahuan, sikap karyawan terhadap K3 serta mengetahui persepsi karyawan tentang Iklim Keselamatan maupun mengenai situasi berbahaya dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga dapat dijadikan pertimbangan dalam menentukan kebijakan perusahaan terutama dalam bidang keselamatan dan kesehatan kerja (K3).

1.4.2 Bagi Universitas Negeri Semarang

1. Dapat menambah referensi pembelajaran mengenai iklim keselamatan kerja (*Safety Climate*).
2. Dapat dijadikan acuan untuk penelitian selanjutnya.

1.4.3 Bagi Peneliti

1. Dapat menambah pengetahuan mengenai bidang Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) khususnya mengenai Iklim Keselamatan Kerja (*Safety Climate*) sebagai salah satu indikator Budaya K3 (*safety culture*) di perusahaan

2. Membantu penulis belajar memahami kondisi lapangan tempat kerja dan melatih kemampuan dalam melakukan penelitian di tempat kerja.

1.5 KEASLIAN PENELITIAN

Keaslian penelitian ini diperoleh dari penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Dwi Kusuma Wardani tahun 2013, Karina Zain Suyono, Erwin Dyah Nawawinetu tahun 2013, Yudithia Lisnandhita tahun 2012, dan Prihatiningsih, Sugiyanto pada tahun 2008. (Tabel 1.1).

Tabel 1.1. Keaslian Penelitian

No	Judul Penelitian	Nama Peneliti	Tahun dan Tempat Penelitian	Rancangan Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
1.	Pengaruh Sikap Pengetahuan Keselamatan Kerja dan Iklim Keselamatan Kerja terhadap Perilaku Keselamatan pada Karyawan Produksi PT. Semen Indonesia (Persero) Tbk	Dwi Kusuma Wardani	2013 dan di PT. Semen Indonesia (Persero) Tbk	Kuantitatif deskriptif korelasional	Variabel bebas: sikap pengetahuan keselamatan kerja, iklim keselamatan kerja. Variabel terikat: perilaku keselamatan.	Terdapat pengaruh yang signifikan pada variabel sikap pengetahuan keselamatan terhadap perilaku keselamatan. Tidak terdapat pengaruh yang signifikan pada variabel iklim keselamatan kerja terhadap perilaku keselamatan. Perilaku keselamatan dipengaruhi oleh sikap pengetahuan keselamatan dan iklim keselamatan kerja

Lanjutan tabel 1.1:

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
2.	Hubungan antara Faktor Pembentuk Budaya Keselamatan Kerja dengan <i>Safety Behavior</i> di PT DOK dan Perkapalan Surabaya Unit Hull Construction	Karina Zain Suyono, Erwin Dyah Nawawin etu	2013 dan di unit <i>hull</i> Construction PT Dok dan Perkapalan Surabaya	Deskriptif observatif dengan rancang bangun penelitian cross sectional	Variabel bebas: faktor pembentuk budaya keselamatan kerja (komitmen manajemen, peraturan dan prosedur, komunikasi, keterlibatan pekerja, kompetensi, dan lingkungan sosial pekerja). Variabel terikat: <i>Safety Behavior</i>	Faktor pembentuk budaya keselamatan dengan kuat hubungan yang lemah terhadap <i>safety behavior</i> yaitu komitmen manajemen, peraturan dan prosedur K3, dan keterlibatan pekerja. Faktor pembentuk budaya keselamatan yang memilikhubungan kuat
3.	Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Keselamatan Kerja, dan Iklim Keselamatan Kerja Terhadap Perilaku Keselamatan Kerja: Studi Kasus di PT. Krama Yudha Ratu Motor (KRM)	Yudithia Lisnandit ha	2012 dan di PT. Krama Yudha Ratu Motor (KRM)	Kuantitatif	Variabel bebas: kepemimpinan dan budaya keselamatan kerja Variabel terikat: iklim keselamatan kerja dan perilaku keselamatan kerja	Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap perilaku keselamatan kerja. Iklim kerja berpengaruh terhadap perilaku keselamatan kerja. Budaya keselamatan kerja dapat memoderasi antara kepemimpinan dengan iklim keselamatan kerja. Budaya keselamatan kerja tidak berpengaruh terhadap iklim keselamatan kerja.

Lanjutan tabel 1.1:

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
						Budaya keselamatan kerja tidak berpengaruh terhadap perilaku keselamatan kerja.
4.	Pengaruh Iklim Keselamatan dan Pengalaman Personal terhadap Kepatuhan pada Peraturan Keselamatan Pekerja konstruksi	Prihatining sih, Sugiyanto	2008 dan di PT Adhi Karya di proyek rehabilitasi GOR Amongrogo	Kuantitatif	Variabel bebas: iklim keselamatan (Dimensi praktek keselamatan atasan, praktek keselamatan manajemen, sikap keselamatan, pelatihan keselamatan, keselamatan kerja, dan praktek keselamatan rekan kerja dan pengalaman personal	Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh iklim keselamatan dan pengalaman personal terhadap kepatuhan pada peraturan keselamatan pekerja konstruksi.
					Variabel terikat: iklim keselamatan kerja dan perilaku keselamatan kerja	

Dalam penelitian ini terdapat perbedaan obyek penelitian, waktu dan tempat penelitian. Dan dari keaslian penelitian diatas, ada beberapa hal yang membedakan penelitian ini dengan penelitian-penelitian sebelumnya yaitu sebagai berikut:

1. Penelitian ini mengenai iklim keselamatan kerja di PT. Sinar Pantja Djaja Semarang dan penelitian ini belum pernah dilakukan sebelumnya.
2. Variabel yang berbeda dengan penelitian-penelitian yang lain yaitu pengetahuan, sikap dan iklim keselamatan kerja (komitmen manajemen) serta perilaku keselamatan kerja.
3. Penelitian ini menggunakan desain penelitian deskriptif kuantitatif.

1.6 RUANG LINGKUP PENELITIAN

1.6.1 Ruang Lingkup Tempat

Tempat pada penelitian ini adalah PT. Sinar Pantja Djaja, Semarang, Jawa Tengah.

1.6.2 Ruang Lingkup Waktu

Ruang lingkup waktu penelitian ini dilakukan bulan Juli sampai Agustus 2015.

1.6.3 Ruang Lingkup Keilmuan

Ruang lingkup materi penelitian ini adalah bidang Keselamatan dan Kesehatan Kerja dengan faktor Iklim Keselamatan Kerja (*Safety Climate*) sebagai salah satu indikator penerapan budaya Keselamatan dan Kesehatan Kerja (*safety culture*).

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1. LANDASAN TEORI

2.1.1. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

2.1.1.1. Pengertian K3

Keselamatan kerja adalah keselamatan yang berkaitan dengan alat kerja, bahan dan proses pengolahannya, tempat kerja dan lingkungan serta cara-cara melakukan pekerjaan (Guntur Bambang, 2000), Keselamatan kerja adalah sarana utama untuk pencegahan kecelakaan, cacat dan kematian sebagai akibat kecelakaan kerja (Suma'mur, 2009).

Pengertian keselamatan dan kesehatan kerja (K3) menurut Tunggal (2009) adalah secara filosofi sebagai suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmaniah maupun rohaniah tenaga kerja pada khususnya manusia dan pada umumnya, hasil karya dan budayanya menuju masyarakat adil dan makmur. Secara keilmuan merupakan ilmu pengetahuan dan penerapannya dalam usaha mencegah kemungkinan terjadinya kecelakaan dan penyakit akibat kerja. Sedangkan secara praktis merupakan upaya perlindungan agar tenaga kerja selalu dalam keadaan selamat dan sehat selama melakukan pekerjaan di tempat kerja serta bagi orang lain yang memasuki tempat kerja maupun sumber dan proses produksi dapat secara aman dan efisien dalam pemakaiannya (Tunggal, 2009:23)

Sedangkan menurut ILO/WHO *Joint Safety and Health Committee* keselamatan dan kesehatan kerja (K3) merupakan promosi dan pemeliharaan

terhadap faktor fisik, mental dan sosial pada semua pekerja yang terdapat di semua tempat kerja, mencegah gangguan kesehatan yang disebabkan kondisi kondisi kerja, melindungi pekerja dan semua orang dari risiko dan faktor yang mengganggu kesehatan, menempatkan dan menjaga pekerja pada lingkungan kerja yang adaptif terhadap fisiologis dan psikologis dan dapat menyesuaikan antara pekerjaan dan manusia dan sebaliknya (Cecep, 2014:9-10)

Keselamatan kerja juga dimaksudkan untuk memberikan perlindungan kepada tenaga kerja, yang menyangkut aspek keselamatan, kesehatan, pemeliharaan moral kerja, perlakuan sesuai maratabat manusia dan moral agama. Hal tersebut dimaksudkan agar para tenaga kerja secara aman dapat melakukan pekerjaannya guna meningkatkan hasil kerja dan produktivitas kerja. Dengan demikian, para tenaga kerja harus memperoleh jaminan perlindungan keselamatan dan kesehatannya di dalam setiap pelaksanaan pekerjaannya sehari-hari (Tarwaka, 2014:9)

2.1.1.2. Tujuan K3

Dimana Berdasarkan UU No.1 tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja tujuan dari keselamatan kerja yaitu :

1. Melindungi tenaga kerja atas hak keselamatannya dalam melakukan pekerjaan untuk dan meningkatkan produksi serta produktivitas nasional.
2. Menjamin keselamatan setiap orang lain yang berada di tempat kerja.
3. Sumber produksi perlu dipakai dan dipergunakan secara aman dan efisien (UU/1/1970/K3).

Menurut ILO/WHO *Joint Safety and Health Committee*, tujuan K3 adalah :

1. Memelihara dan mempromosikan derajat tertinggi semua pekerja baik secara fisik, mental, dan kesejahteraan sosial di semua jenis pekerjaan.
2. Mencegah penurunan kesehatan dan terjadinya kecelakaan/ cidera yang disebabkan oleh kondisi pekerjaan mereka.
3. Melindungi pekerja pada setiap pekerjaan dan risiko

2.1.1.3. Fungsi K3

Menurut Cecep (2014) keselamatan kerja dan kesehatan kerja memiliki fungsi masing masing, dimana fungsi dari kesehatan kerja antara lain :

1. Identifikasi dan melakukan penilaian terhadap risiki dan bahaya kesehatan di tempat kerja.
2. Memberikan saran terhadap perencanaan, pengorganisasian dan praktek kerja termasuk desain tempat kerja.
3. Memberikan saran, informasi, pelatihan dan edukasi tentang kesehatan kerja dan APD.
4. Melaksanakan surveilan terhadap kesehatan kerja.
5. Terlibat dalam proses rehabilitasi.
6. Mengelola P3K dan keadaan darurat.

Kemudian fungsi dari keselamatan kerja antara lain :

1. Mengantisipasi, mengidentifikasi dan mengevakuasi kondisi dan praktek berbahaya.
2. Membuat desain pengendalian bahaya, metode, prosedur dan program.
3. Menerapkan, mendokumentasikan dan menginformasikan rekan lainnya dalam hal pengendalian bahaya dan program pengendalian bahaya.

4. Mengukur, memeriksa kembali keefektifitas pengendalian bahaya dan program pengendalian bahaya. (Cecep, 2014:2-3)

2.1.1.4. Syarat Keselamatan Kerja

Secara jelas dan tegas, di dalam UU No. 1 tahun 1970 tentang keselamatan kerja, ditetapkan syarat-syarat keselamatan kerja yang harus dipenuhi oleh setiap orang atau badan yang menjalankan usaha, baik formal maupun informal dalam upaya memberikan perlindungan keselamatan dan kesehatan semua orang yang berada di lingkungan usahanya. Syarat-syarat keselamatan kerja yang tertuang dalam pasal 3 (1) UU Keselamatan Kerja dimaksudkan untuk :

1. Mencegah dan mengurangi kecelakaan
2. Mencegah, mengurangi dan memadamkan kebakaran
3. Memberi kesempatan atau jalan penyelamatan diri pada waktu kebakaran atau kejadian-kejadian lain yang membahayakan
4. Memberikan pertolongan pada kecelakaan
5. Memberi alat pelindung diri pada para pekerja
6. Mencegah dan mengendalikan timbul atau menyebar luasnya suhu, kelembaban, debu, kotoran, asap, uap, gas, aliran udara, cuaca, sinar radiasi, kebisingan dan getaran
7. Mencegah dan mengendalikan timbulnya penyakit akibat kerja baik fisik maupun psikis, peracunan, infeksi dan penularan
8. Memperoleh penerangan yang cukup dan sesuai
9. Menyelenggarakan suhu dan kelembaban udara yang baik
10. Menyelenggarakan penyegaran udara yang cukup

11. Memelihara kebersihan, kesehatan dan ketertiban
12. Menerapkan ergonomi di tempat kerja
13. Mengamankan dan memperlancar pengangkutan orang dan barang
14. Mengamankan dan memelihara segala jenis bangunan
15. Mengamankan dan memperlancar pekerjaan bongkar muat, perlakuan dan penyimpanan barang
16. Mencegah terkena aliran listrik yang berbahaya
17. Menyesuaikan dan menyempurnakan pengamanan pada pekerjaan yang bahaya kecelakaannya menjadi bertambah tinggi (Tarwaka, 2014:8-9).

2.1.2. Perilaku

2.1.2.1. Definisi Perilaku

Dalam buku Notoatmodjo (2007) mengatakan, perilaku adalah salah satu aspek dari kebudayaan, dan selanjutnya kebudayaan mempunyai pengaruh yang dalam terhadap perilaku ini. Perilaku manusia adalah suatu keadaan yang seimbang antara kekuatan-kekuatan pendorong (*driving forces*) dan kekuatan-kekuatan penahan (*restining forces*).

Kwick dalam Notoatmodjo (2007) menyatakan perilaku adalah tindakan atau perbuatan suatu organisme yang dapat diamati bahkan dapat dipelajari.

Sebagai obyek empiris, perilaku mempunyai ciri-ciri sebagai berikut:

1. Perilaku itu kasat mata tapi penyebabnya mungkin tidak dapat diamati secara langsung.
2. Perilaku mengenal berbagai tingkatan, ada perilaku sederhana (perilaku binatang atau sel) dan juga perilaku yang kompleks (perilaku sosial manusia).

Ada perilaku yang sederhana seperti refleks tetapi ada juga yang melibatkan proses-proses mental fisiologis yang lebih tinggi.

3. Perilaku bervariasi menurut jenis tertentu yang bisa diklasifikasikan. Salah satu klasifikasi yang dikenal adalah kognitif, afektif dan psikomotorik masing-masing merujuk pada sifat rasional, emosional dan gerakan fisik dalam berfikir.
4. Perilaku bisa disadari dan tidak disadari, walau sebagian besar perilaku sehari-hari disadari tetapi terkadang kita bertanya pada diri sendiri kenapa berperilaku seperti itu.

Perilaku manusia tidak timbul dengan sendirinya, tetapi akibat adanya rangsangan (stimulus), baik dalam dirinya (internal) maupun dari luar individu (eksternal) (Sunaryo, 2006). Sedangkan menurut Skinner (dikutip Notoatmodjo, 2007) menyatakan bahwa perilaku merupakan hasil hubungan antara perangsang (stimulus dan tanggapan atau respon).

Menurut Notoatmodjo (2007) dilihat dari bentuk respon stimulus ini maka perilaku dapat dibedakan menjadi 2 yaitu:

1. Perilaku tertutup (*covert behavior*)

Respon atau reaksi terhadap stimulus ini masih terbatas pada perhatian, persepsi, pengetahuan/kesadaran, dan sikap yang terjadi pada orang yang menerima stimulus tersebut, dan belum dapat diamati secara jelas oleh orang lain.

2. Perilaku terbuka (*overt behavior*)

Respon terhadap stimulus tersebut sudah jelas dalam atau praktik (*practice*) yang dengan mudah diamati atau dilihat orang lain.

2.1.2.2. Faktor Penentu Perilaku

Meskipun perilaku adalah bentuk respon atau reaksi terhadap stimulus atau rangsangan dari luar organisme (orang), namun dalam memberikan respon sangat tergantung pada karakteristik atau faktor-faktor lain dari orang yang bersangkutan. Faktor-faktor yang membedakan respon terhadap stimulus yang berbeda yang disebut determinan perilaku. Determinan perilaku ini dapat dibedakan menjadi dua, yaitu:

1. Determinan faktor internal, yaitu karakteristik orang yang bersangkutan, yang bersifat *given* atau bawaan, misalnya tingkat kecerdasan, tingkat emosional, jenis kelamin dan sebagainya.
2. Determinan faktor eksternal, yaitu lingkungan, baik lingkungan fisik, sosial, budaya, ekonomi, politik, dan sebagainya. Faktor lingkungan ini merupakan faktor yang dominan yang sering mewarnai perilaku seseorang (Notoatmodjo, 2007:139).

Benyamin Bloom (1908) yang dikutip Notoatmodjo (2007), membagi perilaku manusia kedalam 3 domain ranah atau kawasan yakni: kognitif (*cognitive*), afektif (*affective*), dan psikomotor (*psychomotor*). Dalam perkembangannya, teori ini dimodifikasi untuk pengukuran hasil pendidikan kesehatan yakni: pengetahuan, sikap, dan praktik atau tindakan (Notoatmodjo, 2007:139).

2.1.2.3. Pengukuran Perilaku

Pengukuran atau cara mengamati perilaku dapat dilakukan melalui dua cara, secara langsung, yakni dengan pengamatan (*obsevasi*), yaitu mengamati

tindakan dari subyek dalam rangka memelihara kesehatannya. Sedangkan secara tidak langsung menggunakan metode mengingat kembali (*recall*). Metode ini dilakukan melalui pertanyaan-pertanyaan terhadap subyek tentang apa yang telah dilakukan berhubungan dengan obyek tertentu (Notoatmodjo, 2005:59).

2.1.3. Perilaku Keselamatan Kerja (*Safety Behavior*)

2.1.3.1. Pengertian Perilaku Keselamatan Kerja (*Safety Behavior*)

Borman dan Motowidlo (1993) dalam Wardani (2013) membedakan perilaku keselamatan di tingkat individu ke dalam dua kategori, yaitu kepatuhan keselamatan (*safety compliance*) dan partisipasi keselamatan (*safety participation*). Kepatuhan keselamatan didefinisikan sebagai aktivitas utama yang harus dilakukan individu untuk mempertahankan keselamatan di tempat kerja, termasuk didalamnya kepatuhan akan prosedur kerja dan menggunakan peralatan pelindung diri (*personal protective equipment-PPE*). Di sisi lain partisipasi keselamatan didefinisikan sebagai perilaku yang tidak secara langsung berkontribusi terhadap aktivitas keselamatan, tetapi akan membantu lingkungan kerja untuk tetap selamat. Beberapa contoh partisipasi keselamatan adalah mengikuti rapat-rapat keselamatan, dan membantu rekan kerja untuk mengatasi masalah yang berhubungan dengan keselamatan kerja (Wardani, 2013:5).

Dari pengertian diatas dapat diambil kesimpulan bahwa perilaku merupakan hasil dari usaha seseorang yang dicapai dengan kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu, sehingga perilaku tersebut merupakan hasil keterkaitan antara usaha perilaku keselamatan dan kemampuan dalam menjalankan tugasnya. Perilaku merupakan hal yang paling penting dijadikan

sebagai landasan untuk mengetahui tentang performance dari karyawan tersebut. Dengan melakukan penilaian demikian, seorang pemimpin akan menggunakan uraian pekerjaan sebagai tolak ukur, bila pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan atau melebihi uraian pekerjaan, berarti pekerjaan itu berhasil dilaksanakan dengan baik (Wardani, 2013:5).

Perilaku Keselamatan (*safety behavior*) adalah perilaku kerja yang relevan dengan keselamatan dapat dikonseptualisasikan dengan cara yang sama dengan perilaku-perilaku kerja lain yang membentuk perilaku kerja. Perilaku keselamatan merupakan aplikasi dari perilaku tugas yang ada di tempat kerja (Griffin dan Neal, 2000). Perilaku keselamatan adalah perilaku tugas dan perilaku kontekstual, Borman dan Motowidlo, (1993) dalam (Griffin dan Neal, (2000) yaitu pematuhan dan partisipasi individu pada aktivitas-aktivitas pemeliharaan keselamatan di tempat kerja. Sebagai umpan balik maka karyawan hendaknya menyadari arti pentingnya keselamatan bagi dirinya maupun bagi perusahaan tempat bekerja.

Perilaku keselamatan dalam keselamatan kerja yang berhubungan langsung dengan perilaku karyawan dalam bekerja demi keselamatan individu sangat berhubungan erat dengan iklim keselamatan dan pengetahuan keselamatan, karena dengan keadaan iklim keselamatan yang ada di dalam perusahaan dapat mempengaruhi tingkat kesehatan karyawan dan dengan adanya pengetahuan keselamatan kerja yang tinggi, maka karyawan mampu mengerti dan memahami arti keselamatan kerja dengan baik. Dan komponen terpenting dalam menjaga keselamatan jiwa dan keselamatan peralatan kerja adalah pengetahuan tentang penggunaan perlengkapan keselamatan kerja bagi karyawan. Dimana dampak

yang dapat dirasakan dari perilaku keselamatan bagi perusahaan adalah produktivitas kerja (Wardani, 2013:7).

2.1.4. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Perilaku Keselamatan Kerja

2.1.4.1. Kondisi Pekerjaan

1. Faktor pekerjaan

1) Giliran kerja (*Shift*)

Ketidak mampuan pekerja untuk beradaptasi dengan sistem *shift* dan ketidak mampuan pekerja untuk beradaptasi dengan kerja pada malam hari dan tidur pada siang hari dapat mempengaruhi perilaku seseorang sehingga dapat terjadi peningkatan kecelakaan kerja (Cecep, 2014:78).

2) Jenis (unit) pekerjaan

Jenis pekerjaan mempunyai pengaruh besar terhadap perilaku tidak K3 yang dapat menimbulkan risiko terjadinya kecelakaan akibat kerja. Jumlah dan macam kecelakaan akibat kerja berbeda-beda di berbagai kesatuan operasi dalam suatu proses (Cecep, 2014:79).

2. Faktor lingkungan

Terdiri dari lingkungan fisik (pencahayaan, kebisingan), lingkungan kimia dan lingkungan biologi (Cecep, 2014:80). Kondisi fisik lingkungan tempat kerja dimana para pekerja beraktifitas sehari-hari mengandung banyak bahaya, langsung maupun tidak langsung bagi keselamatan dan kesehatan kerja (Cecep, 2014:15). Faktor-faktor lingkungan fisik yang dapat menimbulkan potensi bahaya mencakup pencahayaan, kebisingan, suhu/temperature, getaran, dan iklim. Lingkungan dan kondisi kerja yang tidak sehat merupakan

beban tambahan kerja bagi karyawan atau tenaga kerja. Sebaliknya, lingkungan yang higienis tidak menjadi beban tambahan melainkan dapat meningkatkan gairah dan motivasi kerja (Soekidjo N, 2007: 205). Faktor lingkungan adalah potensi bahaya yang berasal dari atau berada di dalam lingkungan. Adapun menurut Tarwaka (2014: 38), faktor bahaya fisika dapat menyebabkan gangguan-gangguan terhadap tenaga kerja yang terpapar, misalnya: terpapar kebisingan intensitas tinggi, suhu ekstrim (panas dan dingin), intensitas penerangan kurang memadai, getaran, radiasi, dll.

2.1.4.2. Faktor Manusia

1. Umur

Golongan umur tua mempunyai kecenderungan yang lebih tinggi untuk mengalami kecelakaan dibandingkan dengan golongan umur muda karena umur muda mempunyai reaksi dan kegesitan yang lebih tinggi. Tetapi umur muda sering juga mengalami kecelakaan kerja karena kecerobohan dan tergesa-gesa. Umur yang lebih muda lebih sering melakukan perilaku yang tidak aman (Cecep, 2014:78).

2. Pengetahuan/ Tingkat pendidikan

Pengetahuan seseorang mempengaruhi pola pikir seseorang dalam melakukan pekerjaan, selain itu pendidikan juga mempengaruhi tingkat penyerapan terhadap pelatihan yang diberikan dalam melaksanakan pekerjaan dan keselamatan kerja. Pendidikan yang diperoleh sangat berpengaruh terhadap perilaku pekerja, disamping pendidikan formal pendidikan non formal seperti

penyuluhan dan pelatihan juga berpengaruh terhadap perilaku pekerja dalam bekerja (Cecep, 2014:79).

3. Pengalaman kerja

Menurut Suma'mur (1989) dalam bukunya Cecep (2014:78) kewaspadaan terhadap kecelakaan akibat kerja bertambah baik sejalan dengan penambahan usia dan lamanya kerja.

2.1.4.3. Stress Kerja

2.1.4.3.1. Pengertian Stress Kerja

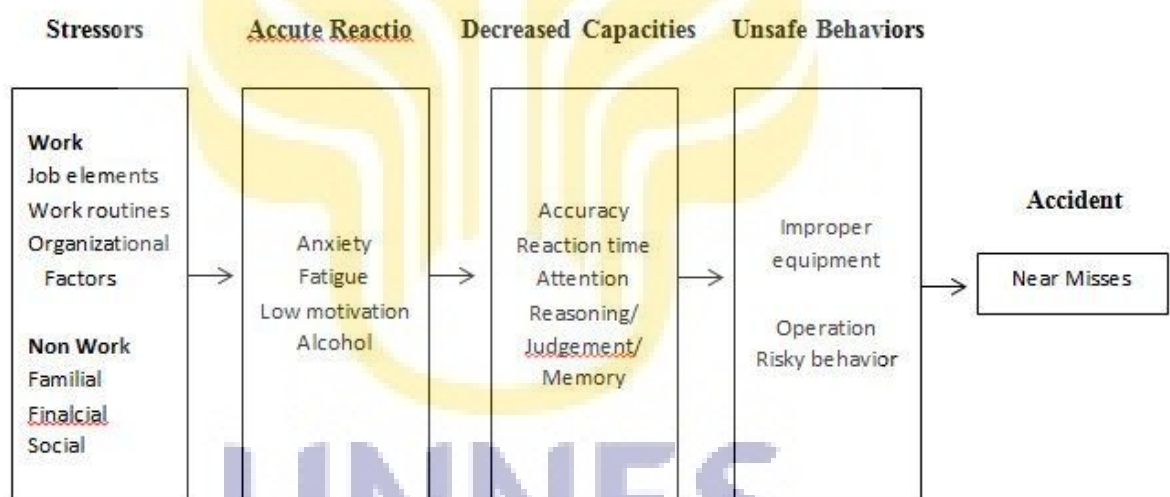
Kranz et al (1985) dalam Winarsunu (2008) mendefinisikan stress sebagai suatu keadaan internal individu ketika mempersepsiadanya suatu ancaman baik fisik maupun psikologis yang ada di lingkungan kerja. Stress kerja merupakan keadaan internal seseorang ketika menghadapi stimulus yang dipersepsikan mengancam, stressor merupakan sumber stress dan strain merupakan reaksi seseorang terhadap stressor (Winarsunu, 2008:76).

Menurut NSC (National Safety Council 2004), stres sebagai ketidakmampuan mengatasi ancaman yang dihadapi oleh mental, fisik, emosional, dan spiritual manusia, yang pada suatu saat dapat mempengaruhi kesehatan fisik manusia tersebut (NSC, 2004:2).

2.1.4.3.2. Hubungan Stres Kerja dengan Perilaku Berbahaya

Penelitian tentang faktor-faktor penyebab kecelakaan kerja memberikan gambaran tentang interaksi antara individu dengan faktor lingkungan yang dapat menyebabkan kecelakaan kerja. Faktor stres tidak saja menyebabkan kecelakaan kerja tetapi juga masalah-masalah kesehatan. Hubungan stres dengan perilaku

berbahaya dijelaskan bahwa stress dapat mempengaruhi keadaan kognisi seseorang dalam bentuk munculnya keadaan lupa yang mengakibatkan munculnya kesalahan-kesalahan ketika melakukan pekerjaan. Pengaruh stress terhadap performansi bisa dalam bentuk menurunnya usaha-usaha mental dan meningkatnya penggunaan jalan pintas di dalam proses kognitif. Menurut Steffy et al (1986) stressor akan menyebabkan reaksi-reaksi yang akut baik secara fisik, psikologis dan perilaku yang akan menurunkan kapasitas intelektual dan performansi, penurunan kapasitas akan menimbulkan perilaku berbahaya yang



memungkinkan terjadinya kesalahan yang mengakibatkan kecelakaan (Winarsunu, 2008:80-81).

Gambar 2.1. Kontribusi stress terhadap perilaku berbahaya

Sumber: Winarsunu, 2008:82.

2.1.4.4. Sikap K3

Sikap merupakan determinan paling penting dalam keselamatan kerja. *The Metropolitan Life Insurance Company* dalam Winarsunu (2008) menyatakan

sebab-sebab kecelakaan kerja yang utama adalah kesalahan dalam sikap. Bentuk-bentuk sikap yang dapat menyebabkan terjadinya kecelakaan kerja antara lain adalah kesembronan (*recklessness*), tidak bertanggung jawab atau tidak memiliki sikap kerja sama (Winarsunu, 2008:69).

Penelitian yang dilakukan oleh Olearnik dan Canter (1988) pada pekerja yang berada di perusahaan yang memiliki tingkat kecelakaan kerja rendah, sedang dan tinggi, dimana diketahui angka kecelakaan kerja tersebut memiliki korelasi yang signifikan dengan sikap terhadap keselamatan kerja. Sikap pekerja terhadap keselamatan kerja terlihat kurang positif pada perusahaan-perusahaan yang angka kecelakaannya tinggi (Winarsunu, 2008:70).

Frank E. Bird, Jr. dalam Winarsunu (2008) mendata ada 6 konflik kebutuhan yang dapat menentukan sikap seseorang terhadap keselamatan kerja, antara lain:

1. *Safety versus saving time*. Jika cara-cara yang selamat membutuhkan lebih banyak waktu daripada cara yang tidak aman, seseorang akan memilih cara yang tidak aman, untuk menghemat waktu. Semakin tinggi keuntungan yang didapat dari menghemat waktu tersebut, akan semakin tinggi ia mengambil risiko dengan cara yang tidak aman tersebut. Beberapa alasannya antara lain: memperoleh pendapatan tambahan, memperoleh kepuasan karena melakukan pekerjaan dengan lebih cepat, memperoleh waktu senggang yang lebih lama, dll.
2. *Safety versus saving effort*. Jika cara-cara yang selamat membutuhkan lebih banyak usaha dari pada cara yang tidak aman, seseorang akan memilih yang

tidak aman, untuk menghemat tenaga atau usaha. Seseorang cenderung mengambil jalan pintas dan akan memilih cara yang aman atau selamat yang melibatkan banyak pekerjaan hanya jika risiko yang ada lebih besar atau mereka menghendaki tidak ada masalah dengan pimpinannya.

3. *Safety versus comfort*. Jika cara-cara yang aman kurang nyaman dibandingkan dengan cara-cara yang tidak aman, seseorang akan memilih cara-cara yang tidak aman, untuk menghindari ketidaknyamanan.
4. *Safety versus getting attention*. Jika cara yang tidak aman menarik lebih banyak perhatian daripada cara yang aman, seseorang akan memilih cara yang tidak aman. Semakin banyak jumlah perhatian yang diperoleh melalui cara yang tidak aman, semakin kuat kecenderungan untuk memilih cara yang tidak aman. Seseorang melakukan cara yang tidak aman untuk pamer keberanian.
5. *Safety versus independence*. Jika cara-cara tidak aman memberikan lebih banyak kebebasan untuk dilakukan dan dibolehkan oleh atasan dari pada cara yang aman, maka seseorang akan memilih cara yang tidak aman.
6. *Safety versus group acceptance*. Jika cara yang tidak aman lebih diterima oleh kelompok dari pada cara yang aman, seseorang akan memilih cara yang tidak aman. Semakin tinggi penolakan kelompok pada cara aman, semakin kuat memotivasi untuk memilih cara yang tidak aman (Winarsunu, 2008:71-73).

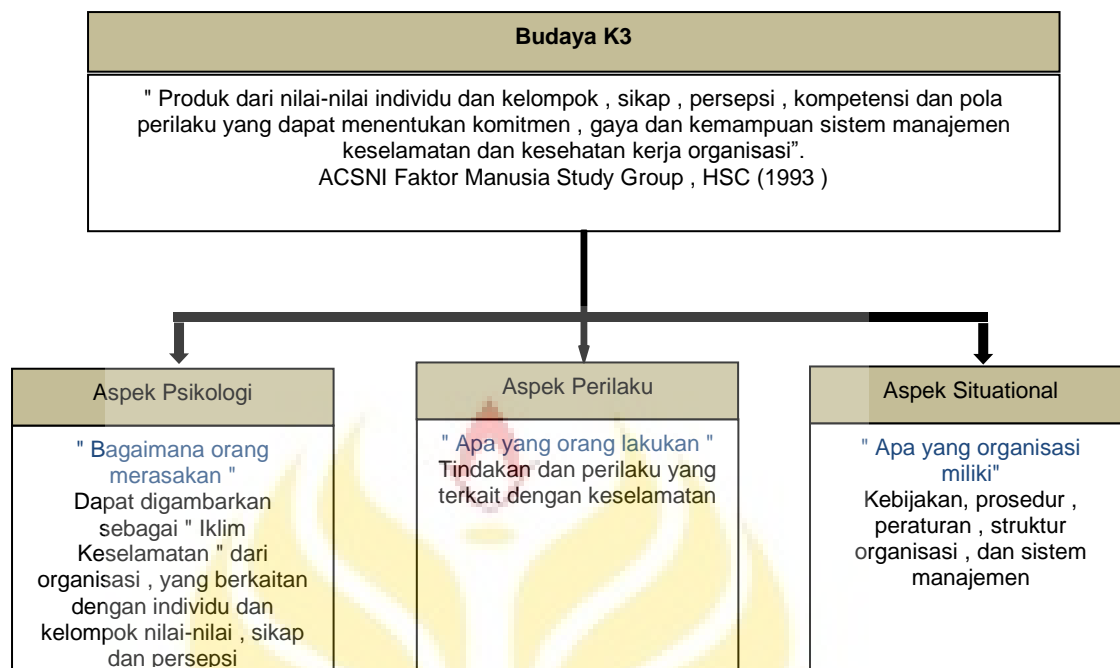
2.1.4.5. Iklim Keselamatan Kerja (Safety Climate)

2.1.4.5.1. Definisi Iklim Keselamatan Kerja (Safety Climate)

Safety Culture (Budaya K3) menurut HSC (*Health Safety Commission*) Inggris dalam Yule (2008) didefinisikan sebagai produk dari individu, nilai kelompok, sikap, persepsi, kompetensi, dan pola perilaku yang menentukan komitmen, gaya dan kemahiran, manajemen kesehatan dan keselamatan organisasi dengan budaya keselamatan positif yang ditandai dengan komunikasi, saling percaya, dengan persepsi bersama tentang pentingnya keselamatan, dan dengan tindakan pencegahan dan keyakinan yang kuat.

Budaya K3 (*safety culture*) didefinisikan sebagai nilai-nilai dan kepercayaan bersama yang berinteraksi dengan struktur organisasi dan sistem pengendalian untuk menghasilkan norma-norma perilaku. Bukti-bukti berdasarkan riset memperlihatkan bahwa pada organisasi dengan budaya K3 unggul terdapat sedikit insiden. Setiap anggota organisasi berperilaku selaras dengan sasaran untuk menghindari terjadinya cedera pada manusia, meningkatkan komitmen manajemen, meningkatkan kepuasan dalam bekerja, dan mengurangi keluhan-keluhan fisik (Ismet S, 2013: 142).

Menurut Cooper (2000) dalam *Health & Safety Executive* (2005) membedakan antara tiga aspek yang saling terkait budaya K3, antara lain : (1) Aspek psikologis sering disebut dengan iklim keselamatan (*safety climate*), (2) Aspek perilaku atau organisasional, (3) Aspek situasional atau *corporate*.



Gambar 2.2. Tiga aspek yang saling berkaitan dengan *Safety Culture* menurut Cooper (2000)
 Sumber: HSE, 2005.

Aspek psikologis budaya keselamatan mengacu pada 'bagaimana orang merasa' tentang sistem manajemen keselamatan dan keamanan. Ini meliputi keyakinan, sikap, nilai dan persepsi individu dan kelompok di semua tingkatan organisasi, yang sering disebut sebagai iklim keamanan (*safety climate*) organisasi. Hal ini dapat diukur secara subyektif melalui penggunaan kuesioner iklim keselamatan yang bertujuan untuk mengungkap sikap dan persepsi tenaga kerja di sebuah titik waktu tertentu.

Aspek Perilaku menekankan pada 'apa yang dilakukan' dalam organisasi, yang meliputi keterkaitan dengan kegiatan keselamatan, tindakan dan perilaku yang ditunjukkan oleh karyawan. Aspek-aspek tersebut juga dapat digambarkan sebagai faktor 'organisasi'. Aspek situasional budaya K3 menggambarkan 'apa

yang organisasi miliki'. Hal ini tercermin dalam kebijakan organisasi, prosedur operasi, sistem manajemen, sistem kontrol, arus komunikasi dan sistem alur kerja. Aspek-aspek tersebut juga dapat digambarkan sebagai faktor 'perusahaan' (HSE, 2005).

Menurut Zohar (1980) dalam Winarsunu (2008) menyatakan bahwa iklim keselamatan kerja adalah sebuah persepsi pekerja pada sikap manajemen terhadap keselamatan kerja dan persepsi pada sejauh mana kontribusi keselamatan kerja di dalam proses produksi secara umum dimana persepsi ini akan mempengaruhi pekerja. Menurut Luthans (1995) iklim keselamatan kerja merupakan perluasan dari iklim organisasional (Winarsunu, 2008:89).

Krause (1997) mengemukakan bahwa ada 3 tingkatan di dalam budaya organisasi, yaitu mulai dari awal: lambing-lambang (*artifacts*), nilai-nilai (*values*), dan terakhir asumsi-asumsi (*assumptions*). Tingkat pertama adalah lambing-lambang berupa 'sesuatu' dan prosedur tertulis. 'Sesuatu' yang dapat dilihat secara langsung oleh tamu yang datang ke perusahaan, seperti tanda-tanda (*sign*), poster, *personal protective equipment*, garis pembatas pada lantai dan *housekeeping*. Tingkat kedua adalah nilai-nilai yang berupa prinsip-prinsip sosial, falsafah, tujuan dan standar. Lambing merupakan sesuatu yang dapat diamati dalam organisasi, sedangkan nilai adalah alasan yang diberikan untuk menerangkan lambing-lambang. Tingkat ketiga adalah asumsi-asumsi yang menggambarkan kepercayaan yang sama pada kelompok (Winarsunu, 2008:90-91).

Safety climate dijelaskan sebagai gambaran pekerja mengenai keadaan iklim keselamatan dan kesehatan kerja yang merupakan indikator dari budaya keselamatan kerja pada suatu kelompok atau organisasi. Menurut Weegmann (2002) *safety climate* (iklim keselamatan kerja) adalah ukuran budaya keselamatan sesuai dengan kesamaan persepsi antara individu dalam organisasi. Mengacu pada kondisi keselamatan yang dirasakan di tempat tertentu pada waktu tertentu, relatif tidak stabil dan untuk mengubah tergantung pada fitur dari lingkungan saat ini atau kondisi yang berlaku subjek.

Persepsi iklim keselamatan dapat mempengaruhi sikap karyawan terhadap keselamatan, cara karyawan melaksanakan pekerjaan dan cara karyawan berinteraksi sesama karyawan yang mempunyai dampak langsung pada hasil keselamatan seperti kecelakaan kerja pada perusahaan (Griffin dan Neal, 2003:15).

Iklim keselamatan merupakan ciri dan indikator yang penting dalam budaya keselamatan kerja di dalam organisasi. Penekanan iklim keselamatan kerja terletak pada persepsi pekerja mengenai manajemen di dalam melaksanakan program keselamatan kerja, sedangkan budaya keselamatan kerja menekankan pada kesamaan (shared) diantara para anggota budaya mengenai lambang, nilai dan asumsi-asumsi yang ada di dalam organisasi. Seperti apapun canggihnya program keselamatan kerja yang ada akan menjadi tidak efektif kecuali di dalam organisasi sudah terbentuk persepsi dari pekerja bahwa iklim organisasi dan iklim keselamatan benar-benar telah mendukung secara penuh usaha-usaha keselamatan kerja. Jika manajer menunjukkan melalui perilaku yang aman mereka benar-benar

mengerti dan menerapkan konsep dan praktek-praktek keselamatan kerja, akan tergambarkan di dalam perilaku yang aman yang ditunjukkan pekerjanya. (winarsunu, 2008:91).

2.1.4.5.2. Faktor-Faktor Iklim Keselamatan Kerja (Safety Climate)

Menurut Schultz (1970) dalam Winarsunu (2008) iklim keselamatan kerja paling tidak harus meliputi 3 hal yang harus dibuat secara sehat dan menyenangkan, yaitu: (1) lingkungan fisik kerja, (2) aspek psikososial dari lingkungan komunitas dan (3) hubungan pekerja-manajemen- dan kebijakan kepegawaian (Winarsunu, 2008:93).

Menurut Griffin and Neal (2004) dalam Wardani (2013) mengukur iklim keselamatan yang terdiri dari lima sistem meliputi:

1. *Management Value* (Nilai Manajemen)

Nilai manajemen menunjukkan seberapa besar manajer dipersepsikan menghargai keselamatan di tempat kerja, bagaimana sikap manajemen terhadap keselamatan, dan persepsi bahwa keselamatan penting.

2. *Safety Communication* (Komunikasi Keselamatan)

Komunikasi keselamatan diukur dengan menanyakan dimana isu-isu keselamatan dikomunikasikan.

3. *Safety Practices* (Praktek Keselamatan)

Yaitu sejauh mana pihak manajemen menyediakan peralatan keselamatan dan merespon dengan cepat terhadap bahaya-bahaya yang timbul.

4. *Safety Training* (Pelatihan Keselamatan)

Pelatihan adalah aspek yang sangat krusial dalam sistem personalia dan mungkin metode yang sering digunakan untuk menjamin level keselamatan yang memadai di organisasi karena pelatihan sangat penting bagi pekerja produksi.

5. *Safety Equipment* (Peralatan Keselamatan)

Peralatan keselamatan mengukur tentang kecukupan peralatan keselamatan, seperti alat-alat perlengkapan yang tepat disediakan dengan mudah.

Beberapa tokoh mengemukakan beberapa hal yang menjadi aspek – aspek *safety climate*. Kathryn, Mearns, Flin dalam Wicaksono (2005) menyebutkan 5 aspek yang mempengaruhi *safety climate*, yaitu:

1. Aspek pekerjaan (*Global perception of job safety*): persepsi karyawan terhadap pekerjaan itu aman atau tidak.
2. Aspek rekan kerja (*Co-worker*): persepsi terhadap rekan kerja pada prosedur atau peraturan keselamatan.
3. Aspek penyelia (*Supervisor safety*): berhubungan dengan persepsi karyawan terhadap supervisornya atas sikap dan perilaku terhadap keselamatan.
4. Aspek perilaku manajemen (*Safety management practice*): perilaku manajemen organisasi dalam melaksanakan peraturan keselamatan kerja.
5. Aspek program manajemen keselamatan (*Satisfaction with the safety program*): aspek yang berhubungan dengan kepuasan karyawan terhadap program keselamatan kerja yang telah ada di organisasi, apakah program tersebut telah dilaksanakan dengan baik, teratur atau tidak.

Menurut Glendon and Litherland (2001) faktor *safety climate* terdiri dari enam sistem meliputi:

1. *Communication & Support*

Sejauh mana keterbukaan dan komunikasi menjangkau semua tingkatan dalam organisasi/ perusahaan.

2. *Adequacy of Procedures*

Akurasi, kelengkapan, kejelasan dan kesesuaian prosedur, kemudahan seleksi dan prosedur.

3. *Work Pressure*

Sejauh mana karyawan merasa tertekan untuk menyelesaikan pekerjaan, jumlah waktu untuk merencanakan dan melaksanakan pekerjaan dan keseimbangan pekerjaan.

4. *Personal Protective Equipment*

Sejauh mana organisasi/perusahaan peduli dengan desain, masalah, penggunaan, penegakan hukum dan pemantauan alat perlindungan diri (APD).

5. *Relationships*

Sejauh mana kepercayaan dan dukungan dalam organisasi/perusahaan, keyakinan bahwa seseorang mempunyai masa depan di dalam organisasi/perusahaan, hubungan dengan orang lain dan semangat kerja.

6. *Safety Rule*

Sejauh mana keamanan adalah prioritas, sejauh mana orang berkonsultasi tentang keselamatan, kepraktisan menerapkan kebijakan dan prosedur keselamatan.

2.1.4.5.3. Communication and Procedure (Komunikasi K3)

Komunikasi merupakan suatu proses penyampaian dan penerimaan berita atau informasi dari seseorang ke orang lain. Komunikasi merupakan hal yang penting dalam perilaku organisasi, komunikasi tidak hanya proses penyampaian informasi dan berita yang dapat dilihat, didengar, dimengerti, tetapi proses penyampaian informasi harus menyeluruh (Herlambang, 2014:77). Prosedur adalah aturan secara tertulis langkah demi langkah dalam melakukan suatu pekerjaan yg telah di review dan di sahkan oleh Perusahaan.

Untuk melaksanakan proses produksi yang selamat, terhindar dari kecelakaan dan penyakit akibat kerja di dalam organisasi perlu komunikasi baik vertical, horizontal maupun silang antar pihak. Komunikasi vertical terjadi secara timbal balik antara penyelia dengan tenaga kerja atau penyelia dengan manajer di atasnya. Komunikasi horizontal adalah komunikasi kesamping antar penyelia atau manajer satuan kerja yang sejajar. Sedangkan komunikasi silang terjadi secara timbal balik antara manajer pada satuan kerja dengan penyelia pada satuan kerja lain. Komunikasi keselamatan dan kesehatan kerja dapat menggunakan berbagai media baik lisan maupun tertulis yang dapat efektif menyampaikan komunikasi. Daya ingat melalui berbagai media sebagai berikut: 10% apa yang dibaca, 20% apa yang didengar, 30% apa yang dilihat, 50% apa yang didengar dan dilihat, 70% apa yang dikatakan, 90% apa yang dikatakan dan dikerjakan (Herlambang, 2014:80).

2.1.4.5.4. Work Pressure (Tekanan Kerja)

HSE mendefinisikan tekanan kerja merupakan tekanan yang berlebihan atau permintaan pada mereka di tempat kerja. Tekanan kerja merupakan permintaan yang tidak dapat dihindari pada lingkungan kerja sementara. Perasaan tertekan sebagai penerimaan individu seperti peringatan pekerja, termotivasi, kemampuan bekerja dan memahami, tergantung pada sumber yang tersedia dan karakteristik personal. Tekanan kerja yang terus menerus dan tidak terkontrol dapat memicu stres kerja yang berdampak pada kesehatan pekerja dan produktifitas. Kerja sehat merupakan pekerjaan dimana memiliki tekanan yang sesuai dengan kemampuan dan sumber pekerja, dapat mengontrol seluruh pekerjaan mereka, dan mendapatkan dukungan dari orang-orang yang dianggap penting oleh pekerja. Penelitian menemukan bahwa permintaan dan tekanan yang terlalu banyak kepada pekerja yang tidak sesuai dengan pengetahuan dan kemampuan mereka dan pekerja hanya memiliki kesempatan sedikit untuk dapat memilih atau mengontrol dan dukungan yang sedikit dari orang sekitar adalah tipe stress yang paling tinggi dan dapat berdampak pada kecelakaan kerja (Leka et al, 2013).

Apabila dijabarkan satu persatu sebagai berikut:

1. Semakin banyak permintaan dan tekanan kerja yang sesuai dengan pengetahuan dan kemampuan pekerja maka akan semakin sedikit kesempatan pekerja mengalami stres kerja.

2. Semakin banyak pekerja mendapatkan dukungan dari orang-orang sekitar atau relasi di tempat kerja maka akan semakin sedikit kesempatan pekerja mengalami stres kerja.
3. Semakin pekerja dapat mengontrol pekerjaan mereka dan berpartisipasi dalam membuat keputusan yang bersangkutan terhadap pekerjaan mereka maka akan semakin sedikit kesempatan pekerja mengalami stres kerja (Leka et al, 2013).

2.1.4.5.5. *Commitment Management (Komitmen K3)*

Komitmen manajemen pada keselamatan kerja menurut Zohar (1980) dalam Winarsunu (2008) merupakan faktor utama yang mempengaruhi keberhasilan program keselamatan kerja di industri. Komitmen tersebut dapat berupa program-program K3, partisipasi manajemen dalam panitia keselamatan kerja, dan selalu mempertimbangkan aspek keselamatan kerja dalam setiap mendisain pekerjaan. Tindakan-tindakan manajemen akan mempengaruhi persepsi pekerja terhadap iklim keselamatan kerja yang ada dalam organisasi. Iklim keselamatan kerja yang positif memiliki korelasi yang tinggi dengan perilaku-perilaku yang tidak berbahaya di dalam bekerja (Winarsunu, 2008:93).

Komitmen dan keterlibatan manajemen merupakan hal yang mendasar dan penting dalam menggerakkan partisipasi pekerja terhadap perilaku kerja aman dalam mencapai budaya K3. Komitmen manajemen dapat berjalan dengan baik dalam struktur organisasi maupun alokasi sumber daya dan memprioritaskan K3 dalam setiap kegiatan operasi. Sasaran akhir dari organisasi dalam meningkatkan K3 untuk menciptakan iklim dan budaya K3 sebagai nilai utam (Ismet Somad, 2013:10). Menurut Farnk Bird dalam Soehatman Ramli (2010) komitmen adalah

niat atau tekad untuk melaksanakan sesuatu yang tercermin dalam sikap dan tindakan tentang K3 (Ramli, 2010:71).

Menurut Ismet S (2013) bentuk konkret komitmen dan keterlibatan manajemen yaitu:

1. Tindakan-tindakan nyata manajemen di lapangan yang melibatkan kepedulian atas aspek K3 dalam kegiatan operasi dan memperlihatkan kepada para pekerja bahwa K3 itu penting.
2. Tekad dan sikap manajemen yang disampaikan melalui pengarahan, pertemuan-pertemuan dalam organisasi perusahaan.
3. Tim manajemen perusahaan terus-menerus memberikan motivasi kepada seluruh pekerja agar tidak pernah menyerah untuk meningkatkan K3. Untuk memperoleh *zero accident* semua tahapan pekerjaan harus dilakukan lebih baik dan tidak boleh merasa puas bahwa pekerjaan yang sudah dilakukan sudah aman (Ismet S, 2013:12-13).

2.1.4.5.6. Relationship

K3 yang baik berarti hubungan yang baik dengan masyarakat, antar karyawan, antar manajer dengan karyawan maupun penyelia dengan karyawan dan sebaliknya, karena akan memberikan nama baik untuk perusahaan. Semangat berpartisipasi akan tumbuh jika K3 dikelola dengan baik. Manajemen akan memanfaatkan dan memberdayakan pengalaman dan pengetahuan setiap orang. Pengalaman dan pengetahuan pekerja merupakan salah satu sumber daya yang paling berharga dalam proses pengintegrasian K3 dalam aktivitas pekerjaan sehari-hari (Ismet S, 2013:138). Dengan pelaksanaan K3 yang baik, maka setiap

pekerja akan merasa aman dan nyaman dalam bekerja serta merasa masa depannya dapat terjamin, karena setiap pekerjaan yang memiliki potensi bahaya akan terhindar dari kecelakaan. Setiap pekerja akan merasa keselamatan dan kesehatannya dapat terjaga.

2.1.4.5.7. Training (Pelatihan)

Training merupakan suatu hal yang penting agar orang bisa mengerti dan bekerja secara benar yang bertujuan memberikan pengetahuan dan keahlian. Pelatihan dilakukan secara kontinyu berlaku bagi semua orang di lapangan, baik untuk penyelia, pekerja baru, pekerja mutasi atau pekerja kontrak (Ismet S, 2013:70).

Training K3 merupakan suatu proses pembelajaran yang lebih menekankan pada praktek daripada teori yang dilakukan oleh seseorang yang bekerja atau kelompok unit kerja yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan dan ketrampilan dalam bidang K3 (Tarwaka, 2014:320).

Kebutuhan pelatihan diperuntukkan bagi para pekerja di produksi dan penunjang produksi. Tujuannya agar pekerja bisa bekerja secara benar dan sesuai dengan persyaratan produksi dan mutu K3. Kondisi kerja yang berubah-ubah secara terus menerus memerlukan pemeriksaan ulang dan penyesuaian secara berkala terhadap kebutuhan pelatihan bagi semua jabatan pekerjaan teknis (Ismet s, 2013:71).

Strategi program training menurut Tarwaka (2014) meliputi: pemilihan peserta, penentuan tujuan dan sasaran secara spesifik, penentuan jenis training, penjadwalan, penetapan pelatih atau pengajar, sarana dan prasaran, anggaran

biaya, evaluasi dan pelaporan penyelenggaraan training. Setelah program training tersusun, maka training siap untuk dilaksanakan (Tarwaka, 2014:321).

Table 2.1. Materi Pelatihan K3

Pekerja Baru	Pekerja Lama	Penyelia	Kontraktor
1. Konsep <i>Job safety</i>	1. Pelatihan penyegaran	Fungsi manajemen dalam:	1. Prosedur K3 perusahaan.
2. Prosedur dan peraturan K3 yang berhubungan dengan pekerjaan.	2. Perubahan ketentuan K3 dan peraturan.	1. Inspeksi/audit.	2. Pelatihan pekerja baru.
3. Informasi bagaimana menghubungi Rumah Sakit dan departemen K3 dan pemadam kebakaran.	3. Perubahan tanggung jawab K3, siapa yang dihubungi untuk apa.	2. Penyelidikan kecelakaan.	3. Pelaporan keadaan darurat.
	4. Peralatan baru dan instalasi.	3. Sasaran K3.	4. Siapa yang harus dikontak, kapan, bagaimana dan untuk apa.
	5. Keahlian khusus:	4. Pertemuan K3.	5. Pelatihan K3 untuk pekerjaan khusus.
	6. <i>Fire fighting</i> , P3K,		
	7. Peralatan K3,		
	8. Meningkatkan keahlian.		
	9. Pelatihan rutin.		
	10. Pelatihan pemadam kebakaran.		
	11. Pertemuan K3.		
	12. Komunikasi kesehatan kerja.		

Sumber: Ismet S, 2013:108.

Menurut Ismet S (2013) tujuan dari pelatihan adalah: (1) memberikan pengertian mengenai apa yang dimaksud dengan bekerja aman, (2)

memotivasi pekerja agar mau bekerja secara aman. Dan pelatihan membahas mengenai: prosedur atau metoda kerja dan penggunaan alat kerja (Ismet S, 2013:107).

2.1.4.5.8. Safety Rules (Peraturan K3)

Kebijakan dan peraturan K3 merupakan perwujudan dari komitmen pimpinan yang memuat visi dan tujuan organisasi, komitmen dan tekad untuk melaksanakan keselamatan dan kesehatan kerja, kerangka dan program kerja. Kebijakan dan peraturan K3 sangat penting dan menjadi landasan utama yang mampu menggerakkan semua partikel yang ada dalam organisasi sehingga program K3 yang diinginkan dapat berhasil dengan baik (Ramli, 2010:71).

Menurut Soehatman Ramli (2010) suatu kebijakan atau peraturan K3 yang baik disyaratkan memenuhi kriteria sebagai berikut:

1. Sesuai dengan sifat dan skala risiko K3 organisasi.
2. Mencakup komitmen untuk peningkatan berkelanjutan.
3. Adanya komitmen untuk memenuhi perundangan K3 yang berlaku dan persyaratan lainnya yang diacu organisasi.
4. Didokumentasikan, diimplementasikan dan dipelihara.
5. Dikomunikasikan.
6. Tersedia bagi pihak lain yang terkait.
7. Ditinjau ulang secara berkala (Ramli, 2010:72-73).

Maksud dan arah kebijakan/ peraturan K3 secara menyeluruh dari organisasi berkaitan dengan kinerja K3 yang ditunjukkan secara formal oleh manajemen puncak. Didalam operasional perusahaan di masing-masing bagian

harus memiliki prosedur yang merupakan cara spesifik melakukan suatu kegiatan atau proses agar terhindar dari potensi bahaya yang ada (Ramli, 2010:64).

2.1.4.5.9. Personal Protective Equipment (Alat Pelindung Diri)

Alat pelindung diri merupakan seperangkat alat keselamatan yang digunakan oleh pekerja untuk melindungi seluruh atau sebagian tubuhnya dari kemungkinan adanya pemaparan potensi bahaya lingkungan kerja terhadap kecelakaan dan penyakit akibat kerja. Alat pelindung diri tidak dapat melindungi diri secara sempurna, namun dapat mengurangi tingkat keparahan dari kemungkinan terjadinya kecelakaan atau penyakit akibat kerja (Tarwaka, 2014:282). Jenis-jenis alat pelindung diri menurut Tarwaka (2014) antara lain:

1. Alat Pelindung Kepala (Headwear)

Alat pelindung kepala (*Headwear*). Alat pelindung kepala digunakan untuk melindungi rambut terjerat oleh mesin yang berputar dan untuk melindungi kepala dari bahaya terbentur benda tajam atau keras, kejatuhan benda atau terpukul benda yang melayang, percikan bahan kimia korosif, panas sinar matahari. Jenis alat pelindung kepala antara lain: topi pelindung (*safety helmet*), tutup kepala, topi (*hat/cap*). Topi merupakan alat pelindung diri yang digunakan untuk melindungi kepala atau rambut dari kotoran atau debu dan mesin yang berputar. Topi biasanya terbuat dari bahan kain dari katun (Tarwaka, 2014: 289).



Gambar 2.3. Alat Pelindung Kepala (*Headwear*)
(Sumber: www.google.com)

2. *Alat Pelindung Mata (Eyes Protection)*

Alat pelindung pelindung mata (*Eyes protection*). Alat pelindung yang digunakan untuk melindungi mata dari percikan bahan kimia korosif, debu dan partikel-partikel kecil yang melayang di udara, gas atau uap yang dapat menyebabkan iritasi mata, radiasi gelombang elektromagnetik, panas radiasi sinar matahari, pukulan atau benturan benda keras, dll. Alat pelindung mata antara lain: kacamata (*spectacles*) dan goggles (Tarwaka, 2014: 289).



Gambar 2.4. Alat Pelindung Mata (*Eyes Protection*)
(Sumber: www.google.com)

3. *Alat pelindung Telinga (Ear Protection)*

Alat pelindung telinga (*Ear protection*). Alat pelindung yang digunakan untuk mengurangi intensitas suara yang masuk ke dalam telinga. Alat pelindung ini terdiri dari: sumbat telinga (*ear plug*) dan tutup telinga (*ear muff*) (Tarwaka, 2014: 290). Jenis-jenis alat pelindung telinga, yaitu:

1) *Sumbatan Telinga (Ear Plug)*

Sumbat telinga dikatakan baik apabila dapat menahan frekuensi tertentu saja, sedangkan frekuensi untuk berbicara biasa atau komunikasi tidak terganggu. Sumbat telinga biasanya terbuat dari bahan karet, plastik keras, plastik lunak dan lilin kapas (B. Boedi Rijanto, 2011: 292). Ukuran dan bentuk saluran setiap individu dan bahkan untuk kedua telinga dari orang yang sama adalah berbeda, sehingga *ear plug* harus dipilih sesuai dengan ukuran dan bentuk saluran telinga pemakainya. Pada umumnya diameter saluran telinga antara 5-11 mm dan liang telinga berbentuk lonjong dan tidak lurus (Tarwaka, 2014: 290).

2) *Tutup Telinga (Ear Muff)*

Alat pelindung telinga ini terdiri dari 2 buah tutup telinga dan sebuah *headband*. Isi dari tutup telinga dapat berupa cairan atau busa yang berfungsi untuk menyerap suara frekuensi yang tinggi. Alat ini dapat mengurangi intensitas suara sampai 30 dB(A) dan dapat melindungi telinga bagian luar dari benturan benda keras atau percikan bahan kimia (Tarwaka, 2014: 291). Ada 2 jenis tutup telinga yaitu atenuasinya pada frekuensi biasa antara 25-30 dB dan atenuasinya pada frekuensi antara 35-45 dB. Pada kondisi khusus dikombinasikan antara

sumbat telinga dan tutup telinga, sehingga diperoleh atenuasi yang lebih tinggi, tetapi tidak lebih dari 50 dB dikarenakan hantaran suara melalui tulang masih ada (B. Boedi Rijanto, 2011: 292).



Gambar 2.5. Alat Pelindung Telinga (*Ear Protection*)

(Sumber: www.google.com)

4. *Alat Pelindung Pernafasan (Respiratory Protection)*

Alat perlindungan pernafasan (*Respiratory protection*). Alat pelindung yang digunakan untuk melindungi pernafasan dari risiko paparan gas, uap, debu, atau udara terkontaminasi atau beracun, korosi atau yang bersifat ransangan (Tarwaka, 2014: 291).

1) *Masker*

Masker merupakan alat yang berfungsi untuk mengurangi paparan debu atau partikel-partikel yang lebih besar masuk ke dalam saluran pernafasan (Tarwaka, 2014: 292). Masker dibedakan menjadi 3 jenis, yaitu: (1) masker penyaring debu yang digunakan untuk melindungi pernafasan dari serbuk-serbuk

logam, pengerindahan dan serbuk kasar lainnya; (2) Masker berhidung yang dapat digunakan untuk menyaring debu atau benda lain sampai ukuran 0,5 mikron. Apabila terjadi kesulitan bernafas ketika menggunakan masker ini, maka hidung masker harus diganti karena filter pada masker sudah tersumbat oleh debu dan (3) masker bertabung yang digunakan untuk melindungi pernafasan dari gas tertentu, bermacam-macam tabung dapat dipasangkan pada masker ini dan dapat disesuaikan tabungnya untuk melindungi dari paparan gas tertentu. Masker ini memiliki filter yang lebih baik daripada masker berhidung (Anizar, 2009: 91).

2) *Respirator*

Respirator merupakan alat yang berfungsi untuk melindungi pernafasan dari paparan debu, kabut, uap logam, asap dan gas-gas berbahaya (Tarwaka, 2014: 292). Jenis respiratori ada 2, yaitu: (1) *Chemical respirator* adalah *catridge respirator* terkontaminasi gas dan uap dengan toksisitas rendah, yang berisi adsorben dan karbon aktif, arang dan silica gel. Sedangkan, *canister* digunakan untuk mengadsorpsi klor dan gas atau uap organik; dan (2) *Mechanical filter respirator* berguna untuk menangkap partikel-partikel zat padat, debu, kabut, uap logam dan asap. Respirator ini biasanya dilengkapi dengan filter yang berfungsi untuk menangkap dan kabut dengan kadar kontaminasi udara tidak terlalu tinggi atau partikel yang tidak terlalu kecil (Tarwaka, 2014: 292).



Gambar 2.6. Alat Pelindung Pernafasan (*Respiratory Protection*)

(Sumber: www.google.com)

5. *Alat Pelindung Tangan (Hand Protection)*

Alat pelindung tangan (*Hand protection*). Alat pelindung yang digunakan untuk melindungi tangan dan bagian lainnya dari benda tajam atau goresan, bahan kimia, benda panas dan dingin, kontak dengan arus listrik. Sarung tangan terbuat dari karet untuk melindungi kontaminasi terhadap bahan kimia dan arus listrik, sarung tangan dari kain/ katun untuk melindungi kontak dengan panas dan dingin, dll (Tarwaka, 2014: 293).

6. *Alat Pelindung Kaki (Feet Protection)*

Alat pelindung kaki (*Feet protection*). Alat pelindung ini digunakan untuk melindungi kaki dan bagian lainnya dari benda-benda keras, benda tajam, logam/ kaca, larutan kimia, benda panas, kontak dengan arus listrik (2014: 294).

7. *Pakaian Pelindung Badan (Body protection)*

Pakaian pelindung (*Body protection*). Alat prlindung ini digunakan untuk melindungi seluruh atau sebagian tubuh dari percikan api, suhu panas atau dingin, cairan bahan kimia, dll. Pakaian pelindung dapat berbentuk apron yang menutupi

sebagian tubuh pemakainya mulai dari daerah dada sampai lutut atau menutupi seluruh bagian tubuh.

8. *Sabuk Pengaman Keselamatan (Safety Belt)*

Sabuk pengaman keselamatan (*Safety belt*). Alat pelindung ini digunakan untuk melindungi tubuh dari kemungkinan terjatuh dari ketinggian, seperti pada pekerjaan mendaki, memanjat dan pada pekerjaan konstruksi bangunan (Tarwaka, 2014: 295).

2.1.5. **Kecelakaan Kerja**

Kecelakaan kerja merupakan suatu kejadian yang tidak dikehendaki dan sering kali tidak terduga yang dapat menimbulkan kerugian baik waktu, harta benda atau property maupun korban jiwa yang terjadi di dalam suatu proses kerja industri atau yang berkaitan dengannya (Tarwaka, 2012:20). Menurut M. Sulaksono (1997) dalam bukunya Anizar (2009) kecelakaan merupakan suatu kejadian tak terduga dan tidak dikehendaki yang mengacaukan proses suatu aktivitas yang telah diatur (Anizar, 2009:2). Sedangkan menurut Frank Bird dalam bukunya Soehatman Ramli (2010) kecelakaan adalah kejadian yang tidak diinginkan yang mengakibatkan kerusakan fisik pada manusia atau kerusakan property. Hal ini biasanya hasil dari kontak dengan sumber energi (kinetik, listrik, kimia, termal, dll) (Ramli, 2010:30).

Kecelakaan kerja yang terjadi di suatu industri/perusahaan mengandung unsur-unsur sebagai berikut (Tarwaka, 2008: 5):

1. Tidak disuga semula, oleh karena dibelakang peristiwa kecelakaan tidak terdapat unsur kesengajaan dan perencanaan.

2. Tidak diinginkan atau diharapkan, karena setiap peristiwa kecelakaan akan selalu disertai kerugian baik fisik maupun mental.
3. Selalu menimbulkan kerugian dan kerusakan, yang sekurang-kurangnya menyebabkan gangguan proses kerja.

Penyebab utama terjadinya kecelakaan kerja adalah adanya faktor dan persyaratan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) yang belum dilaksanakan secara benar. Suatu kecelakaan kerja hanya akan terjadi apabila terdapat berbagai faktor penyebab secara bersamaan pada suatu tempat kerja atau proses produksi. Dari beberapa penelitian para ahli memberikan indikasi bahwa suatu kecelakaan kerja tidak dapat terjadi dengan sendirinya, akan tetapi terjadi oleh satu atau beberapa faktor penyebab kecelakaan sekaligus dalam suatu kejadian (Tarwaka, 2008: 6).

Menurut Anizar dan Cecep kecelakaan dikelompokkan menjadi tiga kelompok yaitu : (1) kecelakaan akibat kerja di perusahaan dan perkantoran, (2) kecelakaan lalu lintas dan (3) kecelakaan di rumah. Penyebab kecelakaan secara umum disebabkan karena perilaku tidak aman (*unsafe action*) dan kondisi tidak aman (*unsafe condition*) (Cecep, 2014:79; Anizar, 2009:3).

2.1.6. Teori Perilaku

Menurut Umar Fachmi Achmadi (2013:123), salah satu teori yang mengungkap determinan perilaku, khususnya perilaku yang berhubungan dengan keselamatan kerja yaitu teori Lawrence Green. Perilaku manusia yang berhubungan dengan keselamatan kerja dipengaruhi oleh dua faktor pokok, yakni faktor perilaku (*behaviour causes*) dan faktor diluar perilaku (*non-behaviour*

causes). Kemudian perilaku tersebut ditentukan atau terbentuk oleh tiga faktor, yaitu:

2.1.6.1. Faktor Predisposisi

Faktor ini mencakup pengetahuan, sikap, kepercayaan, nilai dan persepsi, berhubungan dengan motivasi seseorang atau sekelompok orang untuk melakukan suatu tindakan (Lawrence Green, 1980).

1. Pengetahuan

Pengetahuan merupakan penginderaan manusia, atau hasil tahu seseorang terhadap objek yang dimilikinya. Pada waktu penginderaan sampai menghasilkan pengetahuan tersebut sangat dipengaruhi oleh intensitas perhatian dan persepsi terhadap proyek (Sinta Fitriani, 2011:129). Peningkatan dalam ilmu pengetahuan tidak selalu menyebabkan perubahan pada perilaku, tetapi hubungan positif antara dua variabel (Lawrence Green, 1980).

Pengetahuan subyek diperoleh dari hasil pengindraan memiliki enam tingkatan, yaitu: (1) Tahu (*know*), diartikan mengingat suatu materi yang dipelajari sebelumnya; (2) Memahami (*comprehension*), diartikan kemampuan menjelaskan secara benar tentang obyek yang diketahui, dan dapat menginterpretasikan materi tersebut secara benar; (3) Aplikasi (*application*), diartikan sebagai kemampuan untuk menggunakan materi yang telah dipelajari pada situasi dan kondisi yang sebenarnya; (4) Analisis (*analysis*), adalah suatu kemampuan untuk menjabarkan materi atau suatu obyek ke dalam komponen, tetapi masih dalam suatu struktur organisasi tersebut, dan masih ada kaitannya satu dengan yang lainnya; (5) Sintesis (*synthesis*), menunjukkan kepada suatu

kemampuan untuk meletakkan atau menghubungkan bagian-bagian di dalam suatu bentuk keseluruhan yang baru; (6) Evaluasi, ini berkaitan dengan kemampuan untuk melakukan *justifikasi* atau penilaian terhadap suatu materi atau obyek (Soekidjo Notoatmodjo, 2003:128).

Pengukuran pengetahuan dapat dilakukan dengan wawancara atau angket yang menanyakan tentang isi materi yang ingin di ukur dari subyek penelitian atau responden (Soekidjo Notoatmodjo, 2003:130).

2. Sikap

Sikap merupakan suatu kecenderungan untuk mengadakan tindakan terhadap suatu obyek, dengan suatu cara yang menyatakan adanya tanda untuk menyenangkan atau tidak menyenangkan obyek tersebut. Sikap hanyalah sebagian dari perilaku manusia (Soekidjo Notoatmodjo, 2003:123).

Menurut Allport yang dikutip oleh Soekidjo Notoatmodjo (2003:131), sikap mempunyai 3 komponen, yaitu: (1) Kepercayaan (keyakinan), ide, dan konsep terhadap suatu obyek; (2) kehidupan emosional atau evaluasi terhadap suatu obyek; (3) kecenderungan untuk bertindak.

Ketiga komponen tersebut secara bersama-sama membentuk sikap yang utuh. Dalam penentuan sikap ini, pengetahuan, pemikiran, keyakinan, emosi memegang peranan penting. Sikap terdiri dari empat tingkatan, yaitu: (1) Menerima (*receiving*), diartikan bahwa orang (subyek) mau dan memperhatikan stimulus yang diberikan; (2) Merespons (*responding*) dengan memberikan jawaban apabila ditanya, mengerjakan dan menyelesaikan tugas yang diberikan adalah suatu indikasi dan sikap; (3) Menghargai (*valuing*),

mengajak orang lain untuk mengerjakan atau mendiskusikan dengan orang lain terhadap suatu masalah merupakan suatu indikasi sikap tingkat tiga; (4) Bertanggung jawab (*responsible*) terhadap segala sesuatu yang telah dipilihnya dengan segala resiko, merupakan sikap yang paling tinggi (Soekidjo Notoatmodjo, 2003:132).

3. Kepercayaan, Nilai, dan Persepsi

Kepercayaan, nilai, dan persepsi merupakan bentuk yang bebas, akan tetapi memiliki perbedaan yang kompleks. Kepercayaan yaitu suatu keyakinan bahwa suatu obyek atau fenomena adalah benar atau nyata. Persepsi merupakan suatu proses yang didahului oleh penginderaan, yaitu suatu stimulus yang diterima oleh individu melalui alat reseptor yaitu indera (Lawrence, 1980).

2.1.6.2. Faktor Pemungkin (*Enabling Factor*)

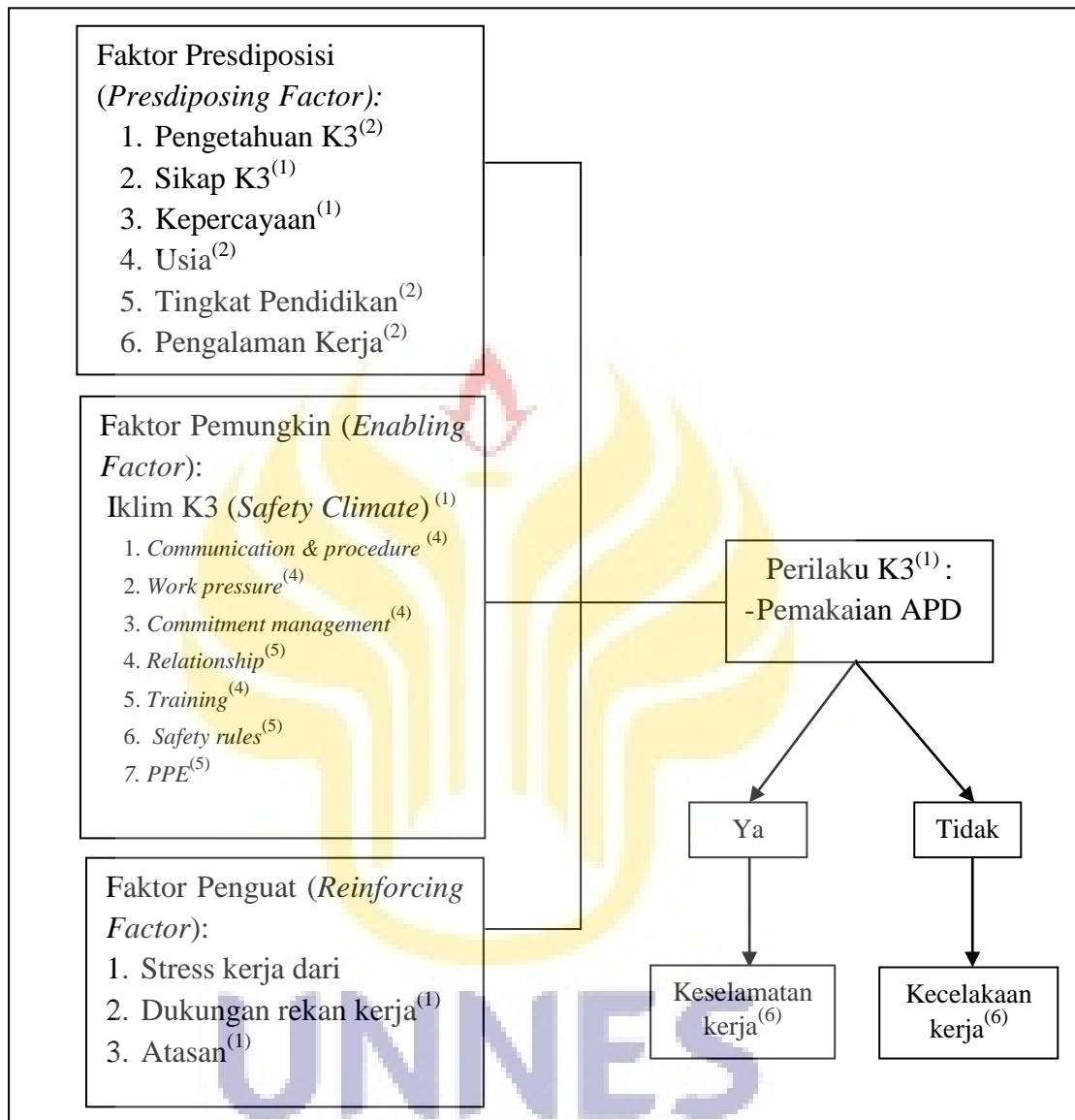
Faktor pemungkin adalah keahlian dan sumber daya yang diperlukan untuk melakukan perilaku kesehatan. Sumber daya yang dimaksud mencakup fasilitas pelayanan kesehatan, tenaga atau sumber daya yang serupa. Faktor pemungkin juga menyinggung aksesibilitas dari berbagai macam sumber daya tersebut. Biaya, jarak, transportasi yang tersedia dan sebagainya, dalam hal ini juga merupakan faktor pemungkin. Menurut Milio, perilaku sehat suatu masyarakat dapat terbatas pada tingkat dimana sumber daya kesehatan tersedia dan terjangkau oleh organisasi kesehatan (Lawrence Green, 1980).

2.1.6.3. Faktor Penguat (*Reinforcing Factor*)

Faktor penguat merupakan faktor yang menentukan apakah tindakan kesehatan didukung atau tidak. Dalam program pendidikan kesehatan kerja, penguat dapat diberikan oleh rekan kerja, atasan, kepala unit dan keluarga. Positif atau negatif penguatan bergantung pada sikap dan perilaku orang yang bersangkutan. Faktor ini meliputi faktor sikap dan perilaku dari orang lain, seperti orang tua, petugas kesehatan, teman dan tetangga (Lawrence Green, 1980).



2.2. KERANGKA TEORI



Gambar 2.7. Kerangka Teori

Sumber : Winarsunu⁽¹⁾ (2008), Cecep⁽²⁾ (2014), Tarwaka⁽³⁾ (2014), Wills, *et al*⁽⁴⁾ (2005), Glendon & Litherland⁽⁵⁾ (2001), Anizar⁽⁶⁾ (2009).

BAB VI

SIMPULAN DAN SARAN

6.1. SIMPULAN

Berdasarkan penelitian tentang hubungan antara pengetahuan, sikap, dan iklim keselamatan kerja (komitmen manajemen) dengan perilaku keselamatan kerja (pemakaian alat pelindung diri) pada karyawan unit *spinning* V PT. Sinar Pantja Djaja Semarang, diperoleh simpulan sebagai berikut:

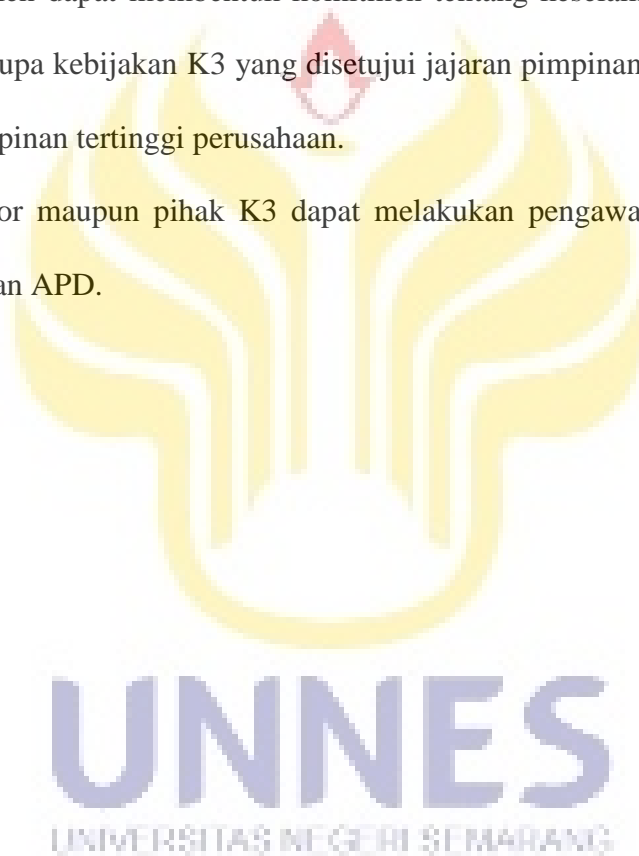
1. Ada hubungan antara pengetahuan dengan perilaku keselamatan kerja (pemakaian alat pelindung diri masker dan alat pelindung diri *earplug*) pada karyawan unit *spinning* V PT. Sinar Pantja Djaja Semarang.
2. Ada hubungan antara sikap dengan dengan perilaku keselamatan kerja (pemakaian alat pelindung diri masker dan alat pelindung diri *earplug*) pada karyawan unit *spinning* V PT. Sinar Pantja Djaja Semarang.
3. Tidak ada hubungan antara komitmen manajemen dengan perilaku keselamatan kerja (pemakaian alat pelindung diri masker dan alat pelindung diri *earplug*) pada karyawan unit *spinning* V PT. Sinar Pantja Djaja Semarang.

6.2. SARAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Pekerja dapat mengikuti penyuluhan dan pelatihan mengenai keselamatan kerja yang diselenggarakan oleh perusahaan.

2. Pekerja selalu memakai alat pelindung diri baik masker maupun *earplug* agar dapat mencegah terjadinya gangguan kesehatan (PAK).
3. Manajemen dapat konsisten melakukan penyuluhan tentang K3 tiap bulan serta dapat memberikan pelatihan tentang keselamatan kerja yang lain dan mencakup seluruh karyawan.
4. Manajemen dapat membentuk komitmen tentang keselamatan dan kesehatan kerja berupa kebijakan K3 yang disetujui jajaran pimpinan dan ditandatangani oleh pimpinan tertinggi perusahaan.
5. Supervisor maupun pihak K3 dapat melakukan pengawasan khusus tentang pemakaian APD.



DAFTAR PUSTAKA

- Anizar, 2009, *Teknik Keselamatan dan Kesehatan Kerja di Industri*, Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Arief, Muhamad Latar, 2012, *Lingkungan Kerja Faktor Kimia Biologi*, diakses tanggal 6 Maret 2015, (<http://ikk354.weblog.esaunggul.ac.id/wp-content/uploads/sites/310/2012/12/LINGK-KERJA-FAKTOR-KIMIA-BIOLOGI.pdf>).
- Bambang, Guntur, 2001, *Kebijakan Kesehatan dan Keselamatan Kerja Department Kesehatan*, K3 Uip, Rumah Sakit Persahabatan, Jakarta.
- Buku Saku Evaluasi dan Penunjukkan Calon Ahli K3, 2012, *UU No 1 Tahun 1970, Dasar-Dasar K3, Kelembagaan*, Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI.
- Cecep, D.S, 2014, *Keselamatan dan Kesehatan Kerja*, Gosyen Publishing, Yogyakarta.
- Cooper, M. D., & Phillips, R. A. (2004). Exploratory analysis of the safety climate and safety behavior relationship. *Journal of Safety Research*, 35, 497-512.
- Departemen Kesehatan Republik Indonesia, 2015, *1 Orang Pekerja di Dunia Meninggal Setiap 15 Detik Karena Kecelakaan Kerja*, diakses tanggal 20 Mei 2015, (<http://www.depkes.go.id/article/view/201411030005/1-orang-pekerja-di-dunia-meninggal-setiap-15-detik-karena-kecelakaan-kerja.html#sthash.o3CKTFE6.dpuf>).
- Enda Agus J, 2014, *Faktor Individu dan Faktor Pembentuk Budaya Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dengan Perilaku K3 di Unit Operasional PT Bukit Asam (Persero) Tbk Upte Tahun 2014*, FKM Unsri.
- Glendon A.I and Litherland D.K, 2001, *Safety Climate factors, Group Differences and Safety Behaviour in Road Construction*, *Safety Science*, Volume 39, 2001, hlm. 157-188.
- Griffin, M. A., & Neal, A. (2000). Perceptions of safety at work: A framework for linking safety climate to safety performance, knowledge, and motivation. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5, 347-358.
- Halimah, S, 2010, *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Perilaku Aman Karyawan di PT. SIM Plant Tambun II Tahun 2010*, Skripsi, Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta.

- Health & Safety Executive, 2005, *A Review of Safety Culture and Safety Climate Literature for The Development of The Safety Culture Inspection Toolkit*, Research Report 367.
- Karina Z S dan Erwin D N, 2013, *Hubungan antara Faktor Pembentuk Budaya Keselamatan Kerja dengan Safety Behavior di PT DOK dan Perkapalan Surabaya Unit Hull Construction*, *The Indonesian Journal of Occupational Safety and Health*, Volume 2, No 1, Jan-Jun 2013, hlm. 67-74.
- Leka, *et al*, 2013, *Work Organisation & Stress*, diakses tanggal 9 Maret 2015, (http://www.who.int/occupational_health/publications/en/oehstress.pdf)
- National Safety Council, 2004, *Manajemen Stres*, Terjemahan oleh Plupi Widyastuti. EGC, Jakarta.
- National Institute for Occupational Safety and Health, 2004, NIOSH Respirator Selection Logic, *NIOSH Publication*, 2005-100.
- Neal, A., Griffin, M. A., & Hart, P. M. (2000). The impact of organizational climate on safety climate and individual behaviour. *Safety Science*, 34, 99-109.
- Notoatmodjo S, 2003, *Pendidikan dan Perilaku Kesehatan*, Rineka Cipta, Jakarta.
-, 2007, *Kesehatan Masyarakat Ilmu dan Seni*, Rineka Cipta, Jakarta.
-, 2010, *Metodologi Penelitian Kesehatan*, Rineka Cipta, Jakarta.
- O'Toole, M. 2002. The Relationship Between Employees' Perceptions of Safety and Organizational Culture. *Jurnal of Safety Research*, 33: 231-243.
- Rachman, Taufiqur, 2014, *Manajemen Risiko K3*, diakses tanggal 6 Maret 2015, (<http://taufiqurrachman.weblog.esaunggul.ac.id/wp-content/uploads/sites/968/2014/05/TIN211-11-Manajemen-Risiko-K3.pdf>).
- Ramli, Soehatman, 2010, *Sistem Manajemen Keselamatan & Kesehatan Kerja OHSAS 18001*, Dian Rakyat, Jakarta.
- Siagian, Sondang P, 1987, *Analisis Faaktor-Faktor yang Berkontribusi pada Perilaku Aman di PT EGS Indonesia Tahun 2008*, Tesis, FKM UI Depok.
- Siswanto Sastrohadiwiryo, B, 2003, *Manajemen tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*, Bumi Aksara, Jakarta.
-, (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.

- Suardi, Rudi, 2005, *Sistem Manajemen Keselamatan & Kesehatan Kerja "Panduan Penerapan Berdasarkan OHSAS 18001 & Permenaker 05/1996"*, PPM, Jakarta.
- Sugiyanto dan Prihatiningsih, 2008, *Pengaruh Iklim Keselamatan dan Pengalaman Personal terhadap Kepatuhan pada Peraturan Keselamatan Pekerja konstruksi*, *Journal Psikologi*, Volume 37, No 1, Juni 2010, hlm. 82-93.
- Sugiyono, 2010, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Alfabeta, Bandung.
- Suma'mur, PK, 2009, *Keselamatan Kerja dan Pencegahan Kecelakaan*, Gunung Agung, Jakarta.
- Tarwaka, 2012, *Dasar-Dasar Keselamatan Kerja serta Pencegahan Kecelakaan di Tempat Kerja*, Harapan Press, Surakarta.
-, 2014, *Keselamatan dan Kesehatan Kerja Manajemen dan Implementasi K3 di Tempat Kerja*, Harapan Press, Surakarta.
- Triwibowo, Cecep, 2013, *Kesehatan Lingkungan dan K3*, Nuha Medika, Yogyakarta.
- Tunggal, H.S, 2009, *Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)*, Harvarindo, Jakarta.
- Wardani, Dwi Kusuma, 2013, *Pengaruh Sikap Pengetahuan Keselamatan Kerja dan Iklim Keselamatan Kerja terhadap Perilaku Keselamatan pada Karyawan Produksi PT. Semen Indonesia (Persero) Tbk*, Skripsi, Universitas Negeri Malang.
- Wills, *et al.* 2005. *Analisis of a Safety Climate Measure for Occupational Vehicle Drivers and Implications for Safer Workplaces*. *Australian Journal of Rehabilitation Counselling*, Volume 11, No 1, 2005, hlm. 8-21.
- Winarsunu, Tulus, 2008, *Psikologi Keselamatan kerja*, UMM Press, Malang.
- Yudithia L, 2012, *Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Keselamatan kerja, dan Iklim Keselamatan Kerja : Studi kasus di PT. Krama Yudha Ratu Motor (KRM)*, Skripsi, UI.