



**FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI
PERILAKU TIDAK AMAN (*UNSAFE BEHAVIOR*)
PADA KARYAWAN PRODUKSI DI PT. MEKAR
ARMADA JAYA BEKASI**

SKRIPSI

disajikan sebagai salah satu syarat
untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi

oleh

Arif Faradita Rahman

1511414150

**JURUSAN PSIKOLOGI
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG**

2019

PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa yang tertulis dalam skripsi dengan judul “Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Perilaku Tidak Aman (*Unsafe Behavior*) pada Karyawan Produksi di PT. Mekar Armada Jaya Bekasi” ini benar-benar hasil karya saya sendiri, bukan jiplakan dari karya tulis orang lain sebagian atau seluruhnya.

Semarang, 12 Agustus 2019

Yang Menyatakan

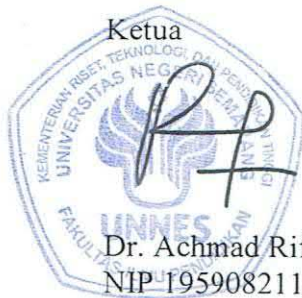
A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Arif Faradita Rahman', with a long horizontal stroke extending to the right.

Arif Faradita Rahman
NIM. 1511414150

PENGESAHAN

Skripsi dengan judul “Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Perilaku Tidak Aman (*Unsafe Behavior*) pada Karyawan Produksi di PT Mekar Armada Jaya Bekasi” telah dipertahankan di hadapan Panitia Penguji Skripsi Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Semarang pada hari Senin, 12 Agustus 2019.

Panitia:



Sekretaris



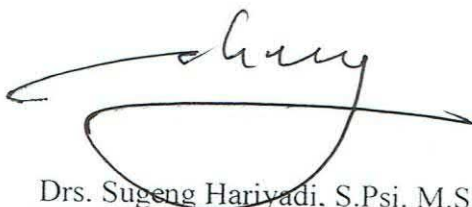
Rulita Hendriyani, S.Psi., M.Si.
NIP 197202042000032001

Penguji I



Abdul Azis, S.Psi., M.Psi.
NIP 198204232014041001

Penguji II



Drs. Sugeng Hariyadi, S.Psi. M.S.
NIP 1957011985031001

Penguji III



Rahmawati Prihastuty, S.Psi., M.Si.
NIP 197905022008012018

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto :

Tidak ada keberhasilan yang tercapai tanpa restu dan doa dari orang tua. (Penulis)

Jika kita terus berupaya untuk jujur yakinlah hasilnya akan manis, hanya prosesnya saja yang terkadang pahit. (Penulis)

Persembahan:

Naskah sederhana ini penulis peruntukkan kedua orang tua yang selalu mendo'akan.

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan kasih, karunia dan anugerah-Nya sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi yang berjudul “Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Perilaku Tidak Aman (*Unsafe Behavior*) pada Karyawan Produksi di PT. Mekar Armada Jaya Bekasi”. Bantuan, motivasi, dukungan, dan doa dari berbagai pihak membantu penulis menyelesaikan skripsi ini, oleh karena itu penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Dr. Achmad Rifai RC, M.Pd sebagai Dekan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Semarang.
2. Drs. Sugeng Hariyadi, S.Psi., M.S sebagai Ketua Jurusan Psikologi Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Semarang dan sebagai penguji II. Terima kasih telah memberikan masukan dalam penyusunan skripsi ini.
3. Abdul Azis, S.Psi., M.Psi., sebagai penguji I yang telah menguji dan menyempurnaan skripsi ini.
4. Nuke Martiarini, S.Psi., M.A sebagai dosen wali, atas bimbingan dan motivasi yang diberikan.
5. Rahmawati Prihastuty, S.Psi., M.Si sebagai Dosen pembimbing skripsi, atas kesabarannya membimbing serta memberi saran dalam penyelesaian skripsi ini.
6. Bapak dan Ibu Dosen yang telah membagi ilmunya, terimakasih atas segala ilmu yang telah diajarkan.

7. Kedua orang tua saya, Bapak Rohmad dan Ibu Rokhayatun beserta adik-adik saya, Rizki dan Hakam, terimakasih atas doa dan dukungan yang telah diberikan.
8. Abah Kyai Subkhi selaku pengasuh Pondok Pesantren Miftahurohmatillah Patemon, terimakasih atas bimbingan dan arahan, serta menjadi orang tua kedua saya selama ini.
9. Subjek penelitian terimakasih sudah meluangkan waktu dan tenaga serta pikiran untuk membantu peneliti menyelesaikan skripsi ini.
10. Schooter dan BEM KM 2018, serta beberapa lembaga kemahasiswaan dan kepanitiaan lainnya, terimakasih telah memberikan ruang belajar dalam bidang non akademik.
11. Seluruh mahasiswa Psikologi UNNES terutama rombel 4 angkatan 2014 terimakasih telah memberikan semangat dan dukungan yang tak henti-henti.
12. Teman-teman santri Pondok Pesantren Miftahurohmatillah Patemon, terima kasih atas kebersamaannya selama ini.
13. Semua pihak yang turut membantu penyelesaian skripsi ini yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu.

Akhirnya penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu penyusunan skripsi ini. Penulis berharap skripsi ini memberikan manfaat dan kontribusi dalam bidang psikologi pada khususnya dan semua pihak pada umumnya.

Semarang, 12 Agustus 2019

Penulis

ABSTRAK

Rahman, Arif Faradita. *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Perilaku Tidak Aman (Unsafe Behavior) pada Karyawan Produksi di PT. Mekar Armada Jaya Bekasi*. Skripsi. Jurusan Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Semarang. Pembimbing: Rahmawati Prihastuty, S.Psi., M. Si.

Kata Kunci: faktor, perilaku tidak aman, karyawan, produksi

Industri transportasi merupakan salah satu bidang industri yang berkembang cukup pesat di Indonesia. Pangsa pasar otomotif, khususnya untuk industri karoseri kendaraan angkutan darat hampir setiap tahun terus mengalami perkembangan baik jenis, model, kualitas, maupun harga. Keselamatan dan kesehatan kerja adalah kepentingan pengusaha, pekerja dan pemerintah.

Seringkali di perusahaan yang sudah menerapkan K3 namun karyawannya tidak peduli dengan himbauan tersebut. Sehingga kecelakaan terjadi dan akan mengakibatkan masalah bagi pekerja dan kerugian besar bagi perusahaan tersebut.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor yang mempengaruhi *unsafe behavior*. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi penelitian adalah karyawan produksi PT. Mekar Armada Jaya Bekasi, sampel dalam penelitian ini sebanyak 100 responden. Metode pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling* dan teknik pengumpulan data menggunakan skala psikologi yaitu faktor *unsafe behavior*. Metode analisis data menggunakan analisis faktor untuk mengetahui faktor yang paling dominan dalam mempengaruhi *unsafe behavior*. Analisis faktor yang terdiri dari uji asumsi *determinan of corelation matrix*, uji asumsi KMO (Kaiser Meyer Olkin), *Bartlett's test of sphericity* dan uji asumsi *Measures of Sampling Adequacy* (MSA). Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku tidak aman (*unsafe behavior*) pada karyawan produksi di PT. Mekar Armada Jaya yaitu menyadari risiko, dukungan psikologis, manajemen, dukungan ekonomi, tekanan kerja, orientasi dan pelatihan, keamanan pekerjaan, *self esteem*, pengalaman, prosedur keselamatan, dan lingkungan kerja. Faktor yang paling dominan mempengaruhi adalah *self esteem* dengan nilai ekstraksi communalitas sebesar 0,880.

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERNYATAAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
MOTO DAN PERUNTUKAN	iv
KATA PENGANTAR	v
ABSTRAK	vii
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii
BAB	
1. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	10
1.3 Tujuan Penelitian	10
1.4 Manfaat Penelitian,	10
1.4.1 Manfaat Teoritis	10
1.4.2 Manfaat Praktis	11
2. LANDASAN TEORI.....	12
2.1 <i>Unsafe Behavior</i>	12
2.1.1 Pengertian <i>Unsafe Behavior</i>	12

2.1.2 Aspek-Aspek <i>Unsafe Behavior</i>	14
2.1.3 Indikator <i>Unsafe Behavior</i>	15
2.1.4 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi <i>Unsafe Behavior</i>	21
2.2 Kerangka Berpikir.....	32
3. METODE PENELITIAN.....	36
3.1 Jenis Penelitian.....	36
3.2 Desain Penelitian.....	36
3.3 Variabel Penelitian.....	36
3.3.1 Identifikasi Variabel Penelitian.....	36
3.3.2 Definisi Operasional Variabel.....	37
3.4 Populasi dan Sampel.....	37
3.4.1 Populasi.....	37
3.4.2 Sampel.....	38
3.4.3 Teknik Pengambilan Sampel.....	39
3.5 Metode Pengumpulan Data.....	39
3.6 Validitas dan Reliabilitas.....	41
3.6.1 Validitas Data.....	41
3.6.2 Reliabilitas Data.....	44
3.7 Analisis Data.....	45
4. HASIL DAN PEMBAHASAN.....	47
4.1 Persiapan Penelitian.....	47
4.1.1 Orientasi Kancan Penelitian.....	47
4.1.2 Proses Perizinan.....	48

4.2 Pelaksanaan Penelitian	49
4.2.1 Pengumpulan Data	49
4.2.2 Pelaksanaan <i>Skoring</i>	49
4.3 Hasil Penelitian	50
4.3.1 Gambar Subyek Penelitian.....	50
4.3.2 Gambaran Faktor-Faktor yang Mempengaruhi <i>Unsafe Behavior</i> Karyawan Produksi.....	53
4.3.3 Hasil Uji Asumsi	54
4.3.4 Hasil Analisis Faktor	60
4.4 Pembahasan.....	61
4.5 Keterbatasan Penelitian.....	74
5. PENUTUP.....	75
5.1 Simpulan	75
5.2 Saran.....	75
5.2.1 Saran Teoritis	75
5.2.2 Saran Praktis.....	76
DAFTAR PUSTAKA	77

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 3.1 Skor Item Skala.....	40
Tabel 3.2 <i>Blue Print</i> Skala Faktor Penyebab <i>Unsafe Behavior</i>	40
Tabel 3.3 Hasil Uji Validitas Skala Faktor <i>Unsafe Behavior</i>	42
Tabel 3.4 Interpretasi Nilai Reliabilitas Instrumen	44
Tabel 3.5 Ringkasan Hasil Uji Reliabilitas	45
Tabel 4.1 Karakteristik Subjek Penelitian Berdasarkan Usia	50
Tabel 4.2 Karakteristik Subjek Penelitian Berdasarkan Tingkat Pendidikan	51
Tabel 4.3 Karakteristik Subjek Penelitian Berdasarkan Status Kerja	52
Tabel 4.4 Karakteristik Subjek Penelitian Berdasarkan Masa Kerja	52
Tabel 4.5 Karakteristik Subjek Penelitian Berdasarkan Bagian	53
Tabel 4.6 Hasil Uji Asumsi Determinant of Corelation Matrix.....	54
Tabel 4.7 Hasil Uji Asumsi KMO (Kaiser Meyer Olkin).....	56
Tabel 4.8 Hasil Uji Asumsi Bartlett's Test of Sphericity	57
Tabel 4.9 Measures Of Sampling Adequacy (MSA)	57
Tabel 4.10 Hasil Communalities.....	60

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Berpikir Penelitian	32

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. <i>Blue-Print</i> Skala Penelitian	83
2. Skala Penelitian	87
3. Tabulasi Penelitian	95
4. Hasil Validitas dan Realibilitas	105
5. Hasil Uji Analisis Faktor	114
6. Surat Izin Penelitian	120

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Industri transportasi merupakan salah satu bidang industri yang berkembang cukup pesat di Indonesia. Pangsa pasar otomotif, khususnya untuk industri karoseri kendaraan angkutan darat hampir setiap tahun terus mengalami perkembangan baik jenis, model, kualitas, maupun harga. Hal tersebut menyebabkan permintaan pasar akan kendaraan juga semakin meningkat seiring dengan bertambahnya jumlah dan kebutuhan penduduk.

Persaingan yang semakin kompetitif, di mana ditandai dengan munculnya banyak pesaing baru yang bergerak dalam bidang karoseri, telah mendorong perkembangan industri tersebut menjadi semakin terbuka dan bersaing ketat satu dengan yang lain. Kondisi yang demikian membuat konsumen memegang peranan strategis bagi perusahaan. Konsumen semakin cermat dan teliti dalam memilih produk yang mereka inginkan. Oleh karena itu, perusahaan dituntut untuk dapat bersikap inovatif dalam menawarkan produk dengan nilai yang baik agar dapat mempertahankan konsumennya. Salah satu perusahaan karoseri yang terkenal di Indonesia adalah PT. Mekar Armada Jaya atau sering disebut New Armada.

PT. Mekar Armada Jaya merupakan industri manufaktur yang bergerak dalam bidang otomotif dan memproduksi spare part serta rangka mobil atau bus. PT Mekar Armada Jaya pertama kali didirikan sebagai bengkel rumahan pada 1974 dan kini berkembang sebagai salah satu perusahaan karoseri terbesar di Asia

Tenggara. Selama lebih dari 40 tahun, perusahaan berkomitmen untuk terus berinovasi agar mampu memberikan layanan terbaik, tidak hanya bagi customer tetapi juga para karyawan dan lingkungan sekitar. PT. Mekar Armada Jaya memiliki 2 pabrik yang berbeda yaitu berada di Magelang dan di Tambun Bekasi. Perusahaan ini memproduksi *spare part* mobil atau bus. PT. Mekar Armada Jaya terus berupaya menghadirkan kendaraan nyaman, berkualitas dan sesuai dengan kebutuhan konsumen.

Untuk menciptakan nilai yang baik bagi konsumen, maka perusahaan harus mampu menciptakan produk yang dapat memberikan kepuasan dan memenuhi harapan konsumen. Dalam usaha menciptakan suatu produk, setiap perusahaan memerlukan serangkaian aktivitas produksi yang ada. Tanpa adanya proses produksi yang baik, maka perusahaan juga tidak akan menghasilkan produk yang mampu memenuhi produk konsumen. Untuk mencapai pada tahap produksi yang baik maka perusahaan harus memperhatikan banyak hal, salah satunya adalah tentang keselamatan kerja.

Keselamatan dan kesehatan kerja adalah kepentingan pengusaha, karyawan dan pemerintah diseluruh dunia. Keselamatan kerja merupakan keselamatan yang bertalian dengan mesin, pesawat, alat kerja, bahan dan proses pengolahannya, landasan tempat kerja dan lingkungannya serta cara-cara melakukan pekerjaan. Keselamatan kerja juga dapat diartikan sebagai suatu usaha atau kegiatan untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman, serta mencegah semua bentuk kecelakaan yang mungkin terjadi. Keselamatan kerja berlaku disegala tempat kerja, baik di darat, di laut, di permukaan air, di dalam air maupun

di udara. Tempat-tempat kerja demikian tersebar pada kegiatan ekonomi, pertanian, industri pertambangan, perhubungan pekerjaan umum, jasa dan lain-lain. Salah satu aspek penting sasaran keselamatan kerja mengingat resiko bahayanya adalah penerapan teknologi, terutama teknologi canggih dan mutakhir. Hal ini akan memacu pekerja untuk meningkatkan motivasi dan produktivitas dari tenaga kerja (Sepang, 2013).

Perencanaan K3 yang baik, dimulai dengan melakukan identifikasi bahaya, penilaian resiko, dan penentuan pengendaliannya. Tanpa perencanaan, sistem manajemen K3 tidak akan berjalan dengan baik. Dalam melakukan hal tersebut, harus dipertimbangkan berbagai persyaratan perundangan K3 yang berlaku bagi organisasi serta persyaratan lainnya seperti standar, kode, atau pedoman perusahaan terkait atau yang berlaku bagi organisasi (Kani, 2013).

PT. Mekar Armada Jaya Bekasi sudah berupaya untuk memperhatikan hal terkait keselamatan dan kesehatan kerja ini. Bentuk perhatian yang diberikan perusahaan ini yaitu dengan dibuatnya aturan yang secara tidak langsung akan berdampak terhadap keselamatan dan kesehatan kerja karyawan, menyediakan APD dengan lengkap, serta memberikan pelatihan mengenai K3. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil wawancara penulis dengan salah satu staf HR *training* PT. Mekar Armada Jaya via telepon sebagai berikut.

“...tentu saja di perusahaan ini sudah ada peraturan yang mengatur mengenai keselamatan karyawannya, karena keselamatan karyawan merupakan tanggung jawab dari perusahaan. Perusahaan dalam merealisasikan peraturan keselamatan yakni dengan memberikan pelatihan mengenai K3, selain itu perusahaan juga telah berupaya untuk menyediakan APD yang lengkap, serta memberikan informasi kepada karyawan mengenai pentingnya

menggunakan APD sesuai standart yang sudah ada.” (Hasil wawancara pada 24 Juni 2019).

Perusahaan pun melakukan pengontrolan terhadap kebijakan yang telah diregulasikan.

“...monitoring dalam penggunaan APD karyawan sudah ada, namun tidak setiap saat monitoring tersebut dilakukan. Biasanya ketika akan ada monitoring mengenai kelengkapan APD yang sesuai standart karyawan sudah mendapatkan informasi sebelumnya. Sehingga ketika ada monitoring saja mereka menggunakan APD yang sesuai standart dan menerapkan K3 dengan baik dan benar.” (Hasil wawancara pada 24 Juni 2019).

Terkait penerapan keselamatan dan kesehatan kerja, pemerintah sudah mengaturnya di dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan pasal 86 yang berbunyi pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja dan pasal 87 yang berbunyi setiap perusahaan wajib menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan. Keselamatan dan kesehatan kerja memang sangat penting untuk diterapkan agar mencegah timbulnya kerugian. Salah satu bentuk kerugian yang mungkin muncul ketika tidak diterapkannya keselamatan dan kesehatan kerja adalah kecelakaan kerja.

Kecelakaan kerja merupakan salah satu hal yang harus diperhatikan perusahaan karena jika kecelakaan ini terjadi akan mengakibatkan masalah bagi pekerja dan kerugian besar bagi perusahaan tersebut. Kerugian yang langsung terlihat berasal dari biaya pengobatan dan kompensasi kecelakaan, sedangkan kerugian tidak langsung berasal dari kerusakan alat produksi, penghentian alat produksi dan hilangnya waktu kerja. Kecelakaan memberikan hambatan dan

ketidakmampuan bahkan kematian bagi orang yang mengalaminya. Menurut Suma'mur (1989:5), kecelakaan kerja adalah kecelakaan yang berhubungan dengan hubungan kerja pada perusahaan. Maksudnya kecelakaan itu terjadi karena pekerjaannya atau kecelakaan terjadi pada saat melakukan pekerjaan.

Pada awalnya perkembangan penanganan keselamatan dan kesehatan kerja masih terbatas pada kegiatan inspeksi untuk memeriksa kondisi lingkungan kerja. Kemudian pada tahun 1930-an, H.W. Henrich seorang ahli K3 dengan teori dominonya mengawali pendekatan K3 secara ilmiah dengan mengemukakan teori tentang sebab kecelakaan yang dikenal dengan *unsafe behavior* dan *unsafe condition*. Selanjutnya, aspek keselamatan kerja terus berkembang. Pada tahun 1949, perhatian masyarakat terhadap K3 semakin meningkat tidak hanya masalah kecelakaan kerja tetapi juga kesehatan di tempat kerja. Banyak ditemukan penyakit yang menimpa pekerja berkaitan dengan pekerjaan dan kondisi tempat kerja yang tidak aman (Waluyo, 2011).

Endroyo dan Tugino (2007) menyatakan bahwa prestasi kerja yang selamat adalah hasil psikologis dari lingkungan pekerjaan. Kecelakaan dipandang sebagai perilaku kerja yang bermutu rendah yang terjadi di dalam suatu iklim psikologis yang buruk. Ia mempercayai bahwa kebebasan untuk menetapkan tujuan berhubungan dengan prestasi kerja yang bermutu tinggi. Ia mengklaim bahwa suatu iklim kerja yang baik akan berhubungan dengan prestasi tentang tingkat kesiapsiagaan yang bermutu tinggi dan perilaku yang bebas dari kecelakaan.

Karyawan PT. Mekar Armada Jaya Bekasi tersebar ke beberapa bagian yang ada. Bagian yang paling beresiko terjadi kecelakaan kerja adalah produksi. Mengingat pekerjaan di bagian produksi berhubungan dengan benda-benda keras dan alat-alat yang digunakan pun cenderung sangat beresiko dan sewaktu-waktu dapat menimbulkan kecelakaan. Bentuk-bentuk kecelakaan kerja yang mungkin terjadi dan bahkan pernah terjadi di PT. Mekar Armada Jaya Bekasi ini antara lain terjepit, tergores, terpotong, terbakar, tersengat listrik, terjatuh, tersandung, gangguan pendengaran, gangguan pernapasan dan iritasi mata bahkan sampai meninggal dunia.

Penyebab kecelakaan kerja disebabkan langsung oleh tindakan tidak aman (*unsafe behavior*) dan kondisi tidak aman (*unsafe condition*) sehingga menyebabkan terhentinya suatu kegiatan operasional terhadap manusia maupun terhadap alat. Penyebab kecelakaan kerja disebabkan langsung oleh tindakan tidak aman (*unsafe behavior*) dan kondisi tidak aman (*unsafe condition*) sehingga menyebabkan terhentinya suatu kegiatan operasional terhadap manusia maupun terhadap alat (Simanjuntak dan Abdullah, 2018).

Unsafe behavior yang dilakukan pekerja memberikan peluang besar terhadap terjadinya kecelakaan. Hasil riset *National Safety Council* pada tahun 2011 menunjukkan bahwa penyebab kecelakaan kerja 88% adalah adanya *unsafe action* (tindakan tidak aman), 10% karena *unsafe condition* (kondisi tidak aman) dan 2% tidak diketahui penyebabnya. Rendahnya kesadaran para pekerja terhadap keselamatan kerja merupakan salah satu bentuk perilaku terhadap keselamatan kerja yang kurang baik. Penelitian lain yang dilakukan oleh DuPont Company

(2005) menunjukkan bahwa kecelakaan kerja 96% disebabkan oleh *unsafe behavior* dan 4% disebabkan oleh *unsafe condition*.

Unsafe behavior ini juga sering disebut dengan *unsafe act*. Istilah perilaku berbahaya berasal dari kata *unsafe action*. *Unsafe act* merupakan suatu tindakan yang dilakukan seseorang sehingga dapat meningkatkan kemungkinan terjadinya suatu yang tidak diinginkan atau kecelakaan (Reason, 1997:75). *Unsafe act* dikelompokkan menjadi kesalahan atau kelalaian manusia (*human error*) dan pelanggaran yang berupa pengabaian petunjuk atau aturan.

Seringkali di perusahaan yang sudah menerapkan K3 namun karyawannya tidak peduli dengan himbauan tersebut. Penelitian yang dilakukan oleh Sihombing (2014) diperoleh hasil bahwa penyelenggara pekerjaan telah menyediakan alat pelindung diri dan mengadakan sosialisasi tentang K3 dan pekerja cukup memahaminya namun masih ada saja pekerja yang terkesan tidak peduli dengan K3. Kecelakaan kerja seperti hal tersebut dapat terjadi ketika karyawan tidak menggunakan APD yang sesuai standart setiap saat ketika bekerja. Sesuai dengan hasil wawancara dengan salah satu staf HR *training* PT. Mekar Armada Jaya sebagai narasumber sebagai berikut.

“...ya memang ketika ada aturan terlebih aturan tersebut mengatur soal keselamatan namun tidak ditaati dan disepelekan tentu akan memberikan dampak. Sampai detik ini sudah ada enam orang karyawan yang mengalami kecelakaan kerja. Meskipun hal tersebut terjadi namun masih ada saja karyawan yang tidak menerapkan prosedur yang sudah ada.” (Hasil wawancara pada 24 Juni 2019).

“...iya meskipun sudah ada peraturan, pelatihan, dan informasi mengenai pentingnya menerapkan K3 dan menggunakan APD yang sesuai standart dalam memberikan perlindungan dan keselamatan dalam bekerja, namun masih saja ada karyawan yang

menyepelkannya. Sehingga terkadang masih ada saja kecelakaan kerja yang terjadi” (Hasil wawancara pada 25 Juni 2019).

“...beberapa hal yang sering dilakukan karyawan yang tidak sesuai dengan prosedur keselamatan kerja menurut saya yaitu seperti mengoperasikan peralatan dengan kecepatan yang tidak sesuai. Kemudian ada juga yang mengoperasikan peralatan yang bukan haknya, tidak menjaga peralatan keamanan, dan ada juga yang tidak menggunakan APD, saat bekerja juga posisinya kadang sembarangan.” (Hasil wawancara pada 24 Juni 2019).

Berdasarkan kutipan wawancara di atas masih saja ada karyawan yang tidak melakukan dengan benar sesuai dengan prosedur terlebih jika tidak ada pengawasan yang ketat. Tindakan karyawan yang seperti itu seharusnya tidak boleh dilakukan karena tidak sesuai dengan kaidah keselamatan dan kesehatan kerja dan dapat menimbulkan bahaya.

Banyak faktor yang mempengaruhi pekerja untuk berperilaku tidak aman. Berdasarkan konsep perilaku dari Notoadmodjo (2005:43), dapat dijelaskan bahwa faktor yang mempengaruhi *unsafe action* adalah faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal yaitu karakteristik orang yang bersangkutan yang bersifat given atau bawaan, misalnya pengetahuan, motivasi, jenis kelamin, sifat fisik, dan sebagainya. Sedangkan faktor eksternal yakni lingkungan baik fisik, sosial, budaya, ekonomi, politik dan sebagainya.

Jika melihat penelitian terdahulu yang pernah dilakukan Asriani dkk., (2011) yang meneliti mengenai faktor-faktor yang berhubungan dengan perilaku tidak aman (*unsafe act*) dengan subjek pekerja bagian pabrik urea PT. Pupuk Sriwidjaja yang berjumlah 64 orang, ditemukan hasil bahwa faktor-faktor yang berhubungan dengan *unsafe behavior* adalah pelatihan K3.

Berikutnya penelitian yang hampir sama juga dilakukan oleh Bancin (2017) yang meneliti mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi tindakan tidak aman *unsafe act* dengan subjek pekerja di PT Kharisma Cakranusa Rubber Industri, ditemukan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa faktor faktor seperti Pengetahuan K3, pelatihan K3, beban kerja, kelelahan kerja serta peraturan dan pengawasan perusahaan memiliki pengaruh yang signifikan dengan tindakan tidak aman (*unsafe action*).

Selanjutnya ada pula penelitian yang dilakukan oleh Hellyanti (2009) yang melakukan penelitian mengenai faktor-faktor yang berhubungan dengan perilaku tidak aman dengan subjek pekerja di departemen *utility and operation* PT. Indofood Sukses Makmur Tbk Divisi Bogasari *Flours Mills*, ditemukan hasil bahwa faktor-faktor yang berhubungan dengan *unsafe behavior* adalah pelatihan K3.

Berdasarkan uraian di atas bahwa karyawan produksi PT. Mekar Armada Jaya memang masih ada yang berperilaku tidak aman bahkan terjadi kecelakaan serta penyebab *unsafe behavior* yang beragam. Hal tersebut yang membuat peneliti tertarik untuk mengkaji permasalahan tentang faktor-faktor yang mempengaruhi *unsafe behavior* terlebih pada karyawan produksi PT. Mekar Armada Jaya yang masih berperilaku tidak aman. Penelitian yang mengkaji *unsafe behavior* ini sangat penting untuk dilakukan, karena penelitian ini akan menentukan faktor penyebab perilaku tidak aman (*unsafe behavior*) karyawan yang dapat menimbulkan kecelakaan kerja sehingga memberikan citra buruk terhadap perusahaan. Harapan besar dari hasil penelitian dapat membantu

perusahaan untuk meminimalisir bahkan menghilangkan perilaku tidak aman karyawan.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas dijelaskan ada banyak kemungkinan yang mempengaruhi *unsafe behavior*, maka dapat ditarik rumusan masalah dalam penelitian ini adalah faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi *unsafe behavior* pada karyawan produksi di PT. Mekar Armada Jaya Bekasi.

1.3 Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui gambaran mengenai faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi *unsafe behavior* di mana *unsafe behavior* ini memiliki banyak faktor yang dapat mempengaruhi, terlebih pada karyawan produksi di PT. Mekar Armada Jaya Bekasi yang masih berperilaku tidak aman.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat teoritis bagi akademisi di kalangan psikologi terkhusus psikologi industri dan organisasi yakni terkait faktor-faktor yang mempengaruhi *unsafe behavior* pada karyawan produksi.

1.4.2 Manfaat Praktis

1. Bagi Karyawan

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi bagi karyawan guna menambah wawasan baru serta meningkatkan kesadaran agar tidak terjadi *unsafe behavior* ketika bekerja.

2. Bagi HR

Penelitian ini diharapkan dapat menyadarkan HR untuk lebih baik lagi mendorong karyawan agar taat terhadap peraturan keselamatan sehingga terhindar dari *unsafe behavior* dengan sering melakukan monitoring dan juga memiliki pendekatan yang baik agar penyadaran terhadap karyawan mengenai pentingnya menghindari *unsafe behavior* lebih maksimal.

3. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat mendorong para pengusaha agar lebih baik lagi dalam berperan melindungi karyawan di perusahaan agar terhindar dari *unsafe behavior* dengan memberikan sarana dan prasarana keselamatan yang dibutuhkan karyawan serta tidak lupa untuk meningkatkan manajemen dan dukungan psikologis lebih baik lagi.

BAB 2

LANDASAN TEORI

2.1 *Unsafe Behavior* (Perilaku Tidak Aman)

2.1.1 Pengertian *Unsafe Behavior*

Ada banyak pendapat yang menjelaskan tentang definisi dari perilaku tidak aman. Shiddiq dkk. (2014) berpendapat bahwa perilaku tidak aman merupakan salah satu hal penyebab terjadinya kecelakaan kerja akibat kelalaian pekerja saat bekerja. Pratama (2015) mengatakan bahwa *unsafe behavior* adalah tindakan yang dilakukan pada saat bekerja yang dapat memicu terjadinya kecelakaan kerja. Perilaku tidak aman adalah salah satu alasan utama yang menyebabkan kecelakaan (Yua dkk., 2017). Perilaku yang dilakukan oleh para pekerja yang dapat menyebabkan kecelakaan sehingga merugikan perusahaan dan juga pekerja itu sendiri (Maulidhasari dkk., 2011)

Aksorn dan Hadikusumo (2007) berpendapat bahwa memang *unsafe behavior* adalah faktor yang sangat signifikan penyebab kecelakaan. Pendapat tersebut sejalan dengan pernyataan yang dikemukakan oleh Heinrich. Menurut Heinrich (1959:89) *unsafe behavior* merupakan faktor terbesar yang menyebabkan kecelakaan kerja yaitu sebesar 88%, 10% oleh *unsafe condition* dan 2% oleh sebab-sebab lain yang tidak dapat dipelajari.

Unsafe behavior adalah tindakan tidak aman dalam bekerja yang sangat potensial menyebkan kecelakaan kerja (Winarsunu, 2008:6). Menurut Choudhry

dan Fang (2008), “*unsafe behavior do workers behaviors likely to trigger or giving rise to factors for accidents or troubles. Unsafe behaviors include those conducted carelessly and intentionally*”, yang artinya adalah perilaku berbahaya yang dilakukan para pekerja mungkin memicu atau mendorong faktor-faktor untuk terjadinya kecelakaan atau masalah. Perilaku berbahaya termasuk tindakan ceroboh dan disengaja.

Unsafe behavior adalah kegagalan (*human failure*) dalam mengikuti persyaratan dan prosedur-prosedur kerja yang benar, sehingga menyebabkan terjadinya kecelakaan kerja (Kavianian dan Wentz, 1990:67). McCormick dkk. (1992:34) mendefinisikan *unsafe behavior* sebagai suatu kesalahan dalam tahap-tahap mempersepsi, memutuskan, dan menghindari bahaya. Lawton dan Parker (1998) menyatakan bahwa perilaku berbahaya adalah kesalahan-kesalahan (*errors*) dan pelanggaran (*violations*) dalam bekerja yang dapat menyebabkan kecelakaan kerja.

Menurut Tarwaka (2014:13) *unsafe behavior* yaitu pelanggaran terhadap tata cara kerja yang aman, sehingga dapat menimbulkan peluang terjadi kecelakaan atau tindakan berbahaya dari para pekerja yang mungkin dilatar belakangi oleh berbagai sebab. Menurut Silalahi B. dan Silalahi R. (1995:76) perilaku berbahaya identik dengan istilah perbuatan berbahaya yang merupakan terjemahan dari *unsafe act*, contohnya, kegiatan yang tidak sah, kegiatan dengan kecepatan berbahaya, mengambil posisi kerja atau sikap yang tidak selamat.

Dari beberapa definisi ahli di atas dapat disimpulkan bahwa perilaku tidak aman adalah tindakan dalam bekerja yang sangat berpotensi menyebabkan kecelakaan kerja karena gagal mengikuti prosedur kerja yang didukung dengan ketidakmampuan mengenali dan memutuskan menghindari bahaya secara benar.

2.1.2 Aspek Aspek *Unsafe Behavior*

Lawton dan Parker (1998) memberikan pandangan yang berguna bahwa *unsafe behavior* dapat terbentuk antara kesalahan dan pelanggaran.

1. Kesalahan (*Errors*).

Kesalahan mungkin didefinisikan sebagai tindakan terencana yang gagal untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Kesalahan dapat dibedakan menjadi 2, yaitu *slips* dan *lapes* di satu sisi dan *mistakes* di sisi lainnya.

- a. *Slips* dan *lapes* memiliki kesamaan yaitu keduanya merupakan kegagalan dalam pelaksanaan pekerjaan. *Slips* adalah suatu kesalahan tanpa disadari karena tidak sesuai dengan kebiasaan. Contohnya: menjalankan pekerjaan dan mengoperasikan peralatan tanpa wewenang dan tidak sesuai keahlian pekerjaan, posisi yang salah dalam bekerja, membetulkan mesin dalam keadaan menyala, dan sebagainya. *Lapes* adalah kesalahan lupa melakukan suatu pekerjaan. Contohnya: tidak memberi peringatan bahaya, tidak menggunakan APD yang benar, tidak menempatkan alat kerja sesudah selesai bekerja, tidak mengunci peralatan, dan sebagainya.
- b. *Mistakes* adalah kegagalan dalam memformulasikan maksud-maksud yang benar, di mana dapat dihasilkan dari kelemahan atau kekurangan dalam

persepsi, memori, dan kognisi. *Mistakes* ini dibagi 2, yaitu: *knowledge based mistakes* dan *rule based mistakes*. *Knowledge based mistakes* dihsilkan dari keterbatasan sumber daya atau karena pengetahuan yang tidak benar atau tidak lengkap. *Rule based mistakes* berhubungan dengan salah persepsi pada tuntutan-tuntutan situasional, atau ingatan yang salah pada prosedur-prosedur kerja yang sesuai.

2. Pelanggaran (*Violations*).

Pelanggaran adalah kesalahan yang terjadi karena seseorang mengetahui apa yang harus dikerjakan tetapi memutuskan untuk tidak melakukan seperti apa yang diketahuinya itu. Di dalam melakukan pelanggaran seringkali seseorang percaya bahwa pelanggar peraturan adalah perbuatan yang sah atau dibolehkan. Pada sisi lain pelanggaran sangat mudah untuk dilakukan. Operator mungkin memutuskan tidak memakai pakaian pengaman atau manajer memutuskan membiarkan saja meskipun ada kebocoran.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek *unsafe behavior* ada 2. Kedua aspek *unsafe behavior* yaitu kesalahan (*errors*) dan pelanggaran (*violations*).

2.1.3 Indikator *Unsafe Behavior*

Berikut ini merupakan indikator *unsafe behavior* menurut Heinrich (1959:103) adalah sebagai berikut:

1. Mengoperasikan peralatan dengan kecepatan yang tidak sesuai.

2. Mengoperasikan peralatan yang bukan haknya.
3. Menggunakan peralatan yang tidak sesuai
4. Menggunakan peralatan yang tidak benar.
5. Tidak menjaga peralatan keselamatan
6. Tidak memperingatkan rekan kerja yang bekerja tidak aman
7. Tidak menggunakan APD dengan benar.
8. Mengangkat dengan beban yang tidak seharusnya dan tidak menempatkannya di tempat yang seharusnya.
9. Bekerja dengan posisi yang tidak aman dan benar

Menurut DNV Modern Safety Management (1996:45) yang termasuk perilaku tidak aman adalah sebagai berikut:

1. Menjalankan peralatan tanpa wewenang
2. Tidak memberi peringatan
3. Tidak mengunci peralatan
4. Menjalankan mesin pada kecepatan yang tidak semestinya
5. Membuat alat keselamatan tidak dapat dioperasikan
6. Menggunakan peralatan yang cacat
7. Menggunakan peralatan tidak sebagaimana mestinya
8. Menggunakan peralatan pelindung diri secara tidak benar
9. Pemuatan yan tidak benar
10. Penempatan yang tidak benar
11. Pengangkatan yang tidak benar

12. Membetulkan mesin dalam keadaan masih nyala
13. Bercanda
14. Dipengaruhi rokok, alkohol dan atau obat-obatan
15. Tidak mengikuti prosedur
16. Tidak melakukan pengidentifikasian bahaya
17. Tidak melakukan pengecekan/pemantauan
18. Tidak melakukan tindakan ulang/pembetulan
19. Tidak melakukan komunikasi/koordinasi

Kavianian (dalam Winarsunu 2008:40) yang termasuk perilaku tidak aman adalah sbb:

1. Tindakan tanpa kualifikasi dan otoritas. Semua peralatan harus dioperasikan oleh seseorang yang mempunyai kewenangan dan mengenal baik bahaya dan prosedur pengoperasiannya.
2. Kurang menggunakan perlengkapan pelindung diri.
3. Kegagalan dalam menyelamatkan peralatan.
4. Bekerja dengan kecepatan bahaya.
5. Kegagalan pada peringatan
6. Menghindari atau memindahkan peralatan keselamatan kerja.
7. Menggunakan peralatan tidak layak
8. Menggunakan peralatan tertentu untuk tujuan lain yang menyimpang.
9. Bekerja di tempat berbahaya tanpa perlindungan dan peringatan yang tepat.
10. Memperbaiki peralatan secara salah.

11. Bekerja dengan kasar
12. Menggunakan pakaian yang tidak aman
13. -Mengambil posisi kerja yang tidak selamat.

Aksorn dan Hadikusumo (2007) menyebutkan berikut adalah perilaku tidak aman:

1. Bekerja tanpa otoritas pada pekerjaan dapat menyebabkan kecelakaan karena tidak sah pekerja mungkin kurang keahlian yang diperlukan, atau tidak terbiasa dengan proses pekerjaan.
2. Kegagalan untuk memperingatkan atau mengamankan anggota dari bahaya.
3. Bekerja pada kecepatan yang tidak tepat, melebihi ditentukan batas kecepatan, atau tindakan kecepatan tidak aman dapat menyebabkan kecelakaan, misalnya pekerja yang menangani objek cepat bisa slip dan luka-luka.
4. Mengangkat, penanganan, atau memindahkan objek secara tidak pantas mungkin menyebabkan nyeri punggung yang serius, misalnya pekerja yang secara manual mengangkat benda berat tanpa peralatan dengan kekuatan tepat.
5. Menempatkan objek dan bahan-bahan dengan tidak tepat di lokasi yang berbahaya dapat mengakibatkan terduga kecelakaan, misalnya seorang pekerja bisa bertabrakan dengan benda-benda tersebut.
6. Penggunaan alat dan peralatan, alat-alat tangan, alat-alat listrik, dan mesin dengan tidak benar juga dapat menyebabkan kecelakaan. Sebagai contoh, pekerja yang sering memanjat atau berdiri pada baja tulangan daripada menggunakan tangga bisa jatuh turun.

7. Menggunakan peralatan yang rusak dan alat untuk bekerja, misalnya pekerja yang menggunakan tangga lancar bisa jatuh dan luka-luka.
8. Gangguan sewaktu di tempat kerja seperti pekerja muda yang bermain kira-kira sekitar tempat kerja bisa mengalami kecelakaan yang tidak terduga.
9. Mengabaikan memakai peralatan perlindungan pribadi mungkin meningkatkan kesempatan untuk mendapatkan terluka, misalnya pekerja tanpa helm lebih cenderung mendapatkan kepala cedera dari benda-benda jatuh.
10. Menghapus penjaga keamanan dari tempat kerja atau peralatan dapat meningkatkan kemungkinan mendapatkan kecelakaan, misalnya pekerja yang menghapus guardrails bisa jatuh.
11. Merokok, menciptakan percikan di daerah yang menyimpan bahan-bahan yang mudah terbakar dapat menyebabkan ledakan.
12. Meninggalkan kuku atau benda-benda tajam lain yang menonjol dari kayu dapat menyebabkan kecelakaan sebagai pekerja yang tidak mengenakan sepatu *safety* bisa menginjak pada benda-benda ini dan menjadi terluka.
13. Melemparkan atau secara tidak sengaja menjatuhkan objek dari tempat yang lebih tinggi dapat mengakibatkan pekerja lain untuk mengalami cedera kepala.
14. Bekerja di bawah pengaruh alkohol dan obat lain bisa meningkatkan pekerja ketakwaspadaan dan menyebabkan kecelakaan serius.
15. Posisi kerja yang tidak sesuai juga dapat mengakibatkan kecelakaan, misalnya, pekerja pada tingkat tinggi bisa jatuh dan menjadi terluka parah.

16. Sikap yang tidak benar untuk tugas-tugas seperti pekerja mengambil jalan pintas mendaki atau melompat dari tingkat tinggi tanpa menggunakan tangga dapat mengakibatkan cedera serius.
17. Melayani alat yang sudah beroperasi, misalnya pengisian bahan bakar mesin tanpa pertama mematikan mesin dapat menyebabkan kecelakaan parah.
18. Bekerja dengan kurangnya konsentrasi, seperti pekerja berbicara sambil melakukan pekerjaan yang dapat menyebabkan gangguan dan menyebabkan kecelakaan.
19. Bekerja di kondisi fisik yang kurang seperti kelelahan, stres, atau mengantuk juga dapat meningkatkan kemungkinan kecelakaan

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa indikator-indikator unsafe behavior adalah sebagai berikut:

1. Melakukan pekerjaan yang bukan keahliannya.
2. Tidak memperingatkan atau mengamankan teman kerja dari bahaya.
3. Bekerja dengan kecepatan yang tidak tepat.
4. Memperlakukan benda dengan prosedur yang tidak tepat
5. Meletakkan peralatan sembarangan
6. Menggunakan peralatan atau mesin dengan tidak benar
7. Menggunakan peralatan yang rusak
8. Bergurau
9. Tidak menggunakan APD
10. Merokok

11. Merusak tanda peringatan bahaya
12. Melemparkan obyek
13. Terpengaruh alkohol atau obat terlarang
14. Posisi kerja yang salah
15. Mengambil cara pintas
16. Mengisi bahan bakar dengan mesin menyala
17. Mengobrol ketika bekerja
18. Bekerja dengan kondisi fisik yang tidak baik

2.1.4 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Terbentuknya *Unsafe Behavior*

Menurut Choudhry dan Fang (2008) ada 11 faktor yang dapat mempengaruhi perilaku tidak aman:

1. Manajemen

Manajemen bertanggung jawab dalam mengimplementasikan sistem manajemen keamanan termasuk perencanaan, pengorganisasian, menyediakan kebijakan dan prosedur keselamatan kerja. Manajemen menyediakan peralatan perlindungan pribadi secara gratis kepada pekerja. Manajemen sering tidak tegas dalam menjalankan program kesehatan dan keselamatan kerja di perusahaan dan perawatan terhadap mesin-mesin yang digunakan. Selain itu manajemen harus melakukan pengawasan terhadap cara kerja dari karyawan. Beberapa studi menunjukkan bahwa dukungan manajemen, keterlibatan dan komitmen dalam keselamatan adalah faktor yang paling penting untuk tingkat keamanan yang memuaskan.

2. Prosedur Keselamatan

Ketika karyawan menjadi anggota organisasi mereka menerima pelatihan orientasi dan menjadi akrab dengan kebijakan dan prosedur dalam organisasi. Peraturan dan prosedur adalah komponen inti dari sistem manajemen keselamatan. Prosedur yang ada haruslah jelas dan mudah dipahami karyawan.

3. Dukungan Psikologis

Karyawan akan merasa nyaman dengan supervisor yang peduli untuk keselamatan mereka. Supervisor yang memperhatikan hubungan dengan bawahan akan lebih menjadikan karyawan bersikap kooperatif untuk berperilaku aman. Supervisor disarankan untuk mengenali perilaku aman karyawan dan memperhatikan masalah psikologis mereka.

4. Dukungan Ekonomi

Karyawan akan bekerja untuk mencapai target dengan memperhatikan aspek keselamatan ketika mendapat bonus produksi. Karyawan yang tidak mendapat bonus dan bergaji rendah maka akan bekerja dengan asal tanpa memperhatikan aspek keselamatan.

5. *Self Esteem*

Setiap karyawan memiliki norma masing-masing. Apakah akan berperilaku selamat, merasa butuh dengan alat pelindung keselamatan atau sebaliknya merasa tidak membutuhkan. Diperlukan pengawas agar bisa mengontrol perilaku keselamatan karyawan, sehingga karyawan terbiasa untuk berperilaku selamat.

6. Pengalaman

Karyawan baru lebih rentan kecelakaan daripada karyawan lama. Semakin lama bekerja karyawan akan lebih banyak mendapat pengalaman sehingga sadar keselamatan. Latihan terbaik karyawan adalah belajar sambil melakukan atau dengan memperoleh pengalaman. Karyawan baru menonton apa yang dilakukan pekerja berpengalaman dan kemudian menyalinnya. Akan tetapi proses belajar terus menerus dan persepsi seseorang dalam bekerja dapat diubah atau dimodifikasi pengalaman berikutnya. Pengalaman juga bisa berbahaya seperti pembentukan rutinitas yang kaku. Pengalaman cenderung dapat mengurangi ketelitian walaupun meningkatkan kepercayaan diri untuk memprediksi.

7. Tekanan Kerja

Pekerja sering mengambil jalan pintas ketika melakukan tugas-tugas mereka. Bos menuntut untuk selalu bekerja cepat dan pekerja bahkan tidak punya waktu untuk memakai sarung tangan. Akibatnya, pekerja harus melakukan tugas cepat untuk mendapatkan pekerjaan yang dilakukan daripada bekerja dengan aman.

8. Kesadaran akan Risiko yang Ada

Karyawan yang tidak menyadari atau tidak mengetahui risiko pekerjaannya, ia akan mendapat kesempatan lebih besar untuk mendapat risiko dari pekerjaannya tersebut.

9. Lingkungan Kerja

Kondisi lingkungan kerja yang rapi dan terencana dengan baik memberikan kemungkinan keselamatan kerja yang tinggi.

10. Keamanan Pekerjaan

Karyawan merasa tidak perlu lagi mempertahankan pekerjaannya ketika pekerjaan yang mereka lakukan tidak jelas aturan dan prosedurnya. Adanya kesalahpahaman atasan dalam memahami perintah atasan yang lebih tinggi pun menimbulkan perasaan untuk tidak lagi mempertahankan pekerjaan. Selain itu banyak hal yang membuat karyawan gelisah dengan pekerjaannya di masa depan.

11. Orientasi dan Pelatihan Keselamatan

Orientasi dan pelatihan harus fokus bagaimana untuk mengubah sikap para pekerja dan kemudian bergerak di bagian teknis pelatihan keselamatan. Pelatihan biasanya bersifat teori saja tanpa adanya simulasi seperti kondisi real di tempat kerja.

Lebih lanjut Winarsunu (2008:55) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi *unsafe behavior* secara umum dikelompokkan menjadi 2, yaitu kondisi tempat kerja dan faktor faktor personal.

1. Kondisi Tempat Kerja

Adapun yang termasuk faktor kondisi tempat kerja yaitu:

a. Lingkungan Fisik

Desain lingkungan kerja yang aman itu sangat harus dilakukan. Tetapi kesulitan-kesulitan dalam mendesain lingkungan kerja aman selalu muncul setiap saat. Pekerja harus mendapatkan pelatihan mengenai prinsip dan praktek-praktek keelamatan kerja dan jaminan perlindungan.

b. Jenis Industri

Jenis industri dengan pekerjaan yang penuh stress dan butuh tenaga banyak cenderung akan membuat pekerja berperilaku berbahaya sehingga menyebabkan terjadi kecelakaan. Industri semacam kontruksi, pertambangan cenderung memiliki frekuensi yang lebih banyak dan parah dibanding pabrik mobil.

c. Jam kerja

Semakin banyak jam kerja seseorang maka akan semakin tinggi berpotensi untuk melakukan tindakan berbahaya.

d. Pencahayaan

Semakin baik pencahayaan di tempat kerja maka semakin kecil potensi perilaku berbahaya yang menyebabkan kecelakaan.

e. Temperature

Tingginya temperatur yang ada di tempat kerja mempengaruhi perilaku pekerja. Para pekerja menjadi malas, tidak senang dan acuh tak acuh karena harus menyelesaikan pekerjaannya pada suhu panas dan tidak menyenangkan.

f. Disain Peralatan

Rancangan peralatan atau mesin harus sesuai dengan yang mengoperasikan. Perancangnya harus mempertimbangkan kemampuan dan keterbatasan pemakainya. Hal lain yang penting adalah penyediaan perlengkapan keselamatan kerja dan alat-alat yang dapat mencegah terjadinya kecelakaan kerja.

2. Faktor-Faktor Personal

Yang termasuk faktor-faktor personal yaitu:

a. Kemampuan Kognitif

Asumsi bahwa orang dengan kecerdasan rendah diasumsikan mengalami kecelakaan lebih sering itu lemah, karena penggunaan taraf kognitif itu tergantung dari pekerjaan. Kemampuan kognitif yang digunakan di hampir jenis pekerjaan yaitu persepsi, memori, pemrosesan informasi dan pertimbangan.

b. Kesehatan

Pekerja dengan taraf kesehatan yang buruk cenderung mengalami kecelakaan. Kesehatan seseorang mempengaruhi perilaku pekerja dalam menyelesaikan pekerjaannya.

c. Kelelahan

Kelelahan bisa menjadi penyebab menurunnya produksi dan meningkatkan kecelakaan kerja karena perilaku berbahaya cenderung dilakukan dalam kondisi kelelahan.

d. Pengalaman Kerja

Pekerja baru cenderung lebih melakukan tindakan berbahaya walaupun sangat memungkinkan pekerja yang sudah berpengalaman untuk melakukannya.

Sedangkan menurut Tarwaka (2014:13) faktor penyebab pekerja melakukan perilaku berbahaya :

1. Kurangnya pengetahuan dan ketrampilan (*lack of knowledge and skill*).
2. Kelelahan dan kejenuhan (*fatigue and boredom*).
3. Sikap dan tingkah laku yang tidak aman (*unsafe attitude and habits*).
4. Belum menguasai/belum trampil dengan peralatan atau mesin-mesin baru.
5. Penurunan konsentrasi (*difficulty in concentrating*) saat bekerja.
6. Sikap masa bodoh (*ignorance*) dari tenaga kerja.
7. Kurang adanya motivasi kerja (*improper motivation*) dari tenaga kerja.
8. Kurang adanya kepuasan kerja (*low job satisfaction*).
9. Sikap kecenderungan mencelakai diri sendiri.

Menurut Aksorn dan Hadikusumo (2007) ada 4 faktor utama yang berkontribusi terhadap perilaku berbahaya:

1. Faktor personal

Adapun yang termasuk dalam faktor personal adalah:

- a. Kemalasan. Sebagian besar pekerja lebih memilih untuk mengambil jalan pintas untuk menghemat waktu karena mereka ingin menghindari mendukung kegiatan daripada melakukan sesuai prosedur.
- b. Pengalaman masa lalu. Beberapa pekerja yang telah melakukan pekerjaan dengan cara yang sudah terbiasa untuk bertahun-tahun sangat enggan untuk memberikan mereka cara lama melakukan hal-hal. Namun, kebiasaan lama ini bisa mencegah mereka dari menyadari bahaya berlaku, sehingga meningkatkan kemungkinan terjadinya kecelakaan
- c. Terburu-buru. Tekanan dari supervisor untuk mendapatkan pekerjaan dengan cepat dapat menyebabkan para pekerja bekerja di terburu-buru. Sebagai hasil dari tekanan yang demikian pekerja mungkin mengabaikan keamanan yang baik praktek-praktek untuk menghemat waktu untuk menyelesaikan pekerjaan atau sebaliknya.
- d. Sikap Pamer. Pekerja yang ingin menampilkan keahlian mereka untuk mendapatkan kekaguman rekan-rekan mereka tanpa sadar apakah yang dilakukan itu berpotensi kecelakaan atau tidak.
- e. Rasa Marah. Ketika seseorang sedang marah, ia akan mulai berkeringat, gemetar, menggesek-gesekkan gigi mereka. Kemarahan yang belum terselesaikan dapat menyebabkan gangguan terhadap perilakunya, cepat kecelakaan, kecemasan, kekerasan, dan kemarahan.

- f. Hal yang tidak nyaman. APD yang tidak nyaman, dapat menurunkan kerja dan dapat membuat bahaya kesehatan dan keselamatan yang baru.
- g. Efek dari menggunakan narkoba dan alkohol. Pekerja yang menggunakan obat-obatan dan alkohol mempunyai kecenderungan untuk mendistorsi atau memblokir kemampuan pengambilan keputusan mereka.
- h. Penerimaan pembimbing/supervisor dan rekan kerja. Untuk mendapatkan penerimaan pengawas atau rekan kerja, seorang pekerja dapat memilih untuk melakukan suatu pekerjaan unsafely. Sebagai contoh, seorang pekerja bisa memutuskan untuk membongkar beberapa bahan-bahan yang lebih cepat untuk menghemat waktu untuk menyelesaikan pekerjaan dan dengan demikian mendapatkan penerimaan, persetujuan atau kekaguman / supervisor atau rekan kerja.
- i. Kepercayaan yang berlebihan. Kepercayaan adalah hal yang baik, tapi akan menyebabkan pekerja lebih sering melakukan hal yang lebih berbahaya daripada hal yang baik.

2. Faktor-faktor pekerjaan

Adapun yang termasuk dalam faktor-faktor pekerjaan:

- a. Terlalu banyak pekerjaan (bekerja berlebihan). Meminta pekerja untuk melakukan lebih dari mereka bisa menangani mungkin mengakibatkan para pekerja yang mengembangkan stres tinggi, terutama ketika ada tekanan *deadline*.

- b. Terlalu sedikit kerja (*underload*). Pekerja diminta untuk melakukan terlalu sedikit juga bisa stres seperti ketika diminta untuk melakukan terlalu banyak.
 - c. Tekanan waktu. Ketika pekerja tidak mampu memenuhi tenggat waktu, mereka langsung kewalahan dan mulai khawatir. Selain itu, ketika proses kerja adalah berubah dan para pekerja tidak diberikan cukup waktu untuk menyelesaikan pekerjaan, mudah menjadi tertekan.
3. Faktor-faktor manajemen
- a. Tekanan manajemen. Tekanan yang diberikan manajemen seperti mengawasi pekerjaan dengan terlalu ketat dapat menyebabkan bawahan bekerja *unsafely* karena mencoba untuk memenuhi tujuan pengawas, seperti menyelesaikan pekerjaannya dalam jadwal waktu yang masuk akal.
 - b. Dukungan manajemen. Manajemen harus sepenuhnya mendukung dan memastikan bahwa keselamatan perangkat dan struktur dalam kondisi baik, mengalokasikan anggaran yang cukup untuk membangun keamanan bekerja, dan membangun program yang efektif untuk memantau dan mengaudit kegiatan operasional untuk keselamatan mereka.
 - c. Pengawasan. Setiap keselamatan sukses program harus perlu melibatkan pengawas. Pengawas harus erat mengontrol semua kegiatan pekerja. Jika pengawas bisa meyakinkan bahwa keselamatan pekerja harus dipertimbangkan sepanjang waktu, maka para pekerja melakukan segalanya untuk mencegah kecelakaan.

d. Imbalan dan hukuman. Faktor-faktor motivasi dari manajemen dapat memiliki berdampak negatif pada inspirasi pekerja untuk bekerja dengan aman sebagai cara yang tidak patut memberikan imbalan dan hukuman bisa memotivasi pekerja bekerja unsafely. Sebagai contoh, seorang pekerja dapat memutuskan untuk bekerja unsafely karena ia berpikir bahwa melakukan hal ini dapat mempercepat pekerjaan, yang berarti mendapatkan lebih banyak hadiah seperti bonus.

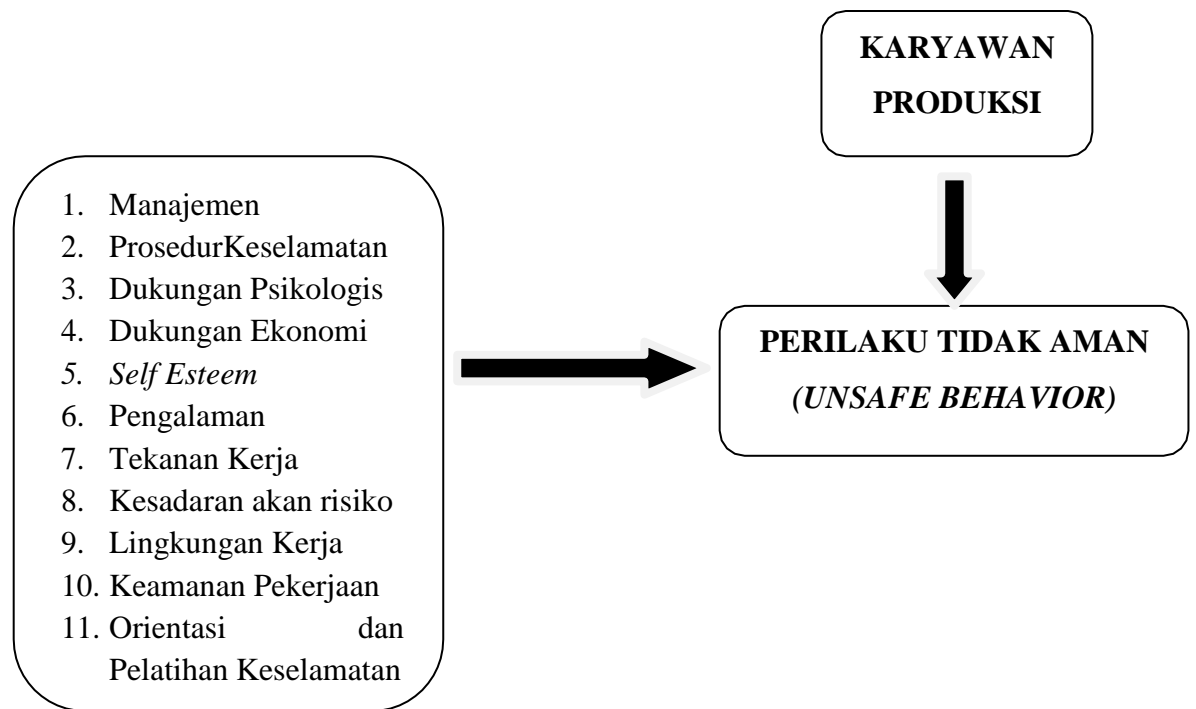
4. Faktor-faktor kelompok kerja

- a. Norma-norma kelompok. Setiap karyawan adalah tidak hanya seorang individu, tetapi anggota kelompok. Masing-masing kelompok memiliki norma-norma sendiri, menetapkan sendiri tujuan pekerjaan, moral standar, dan membuat keputusan sendiri. Norma-norma juga menggabungkan perilaku pekerja terhadap bos mereka, dan bagaimana pekerja bereaksi terhadap peraturan keselamatan. Lebih mudah untuk pekerja yang menjadi dasar mereka perilaku orang lain daripada melakukan hal yang benar.
- b. Tekanan kelompok. Tekanan anggota-anggota kelompok mereka untuk menyesuaikan diri dengan norma-norma mapan mereka, Sebaliknya, anggota yang tidak sesuai norma akan dikenakan sanksi.

Berdasarkan uraian di atas peneliti akan menggunakan faktor-faktor yang mempengaruhi pekerja melakukan *unsafe behavior* milik Choudhry dan Fang (2008) karena telah mencakup pendapat beberapa tokoh lain yang pembahsannya hampir sama yakni faktor-faktor yang mempengaruhi *unsafe behavior*. Pendapat

dari beberapa tokoh lainnya juga penulis uraikan di atas untuk digunakan sebagai pembanding dari teori yang penulis gunakan. Faktor-faktor yang mempengaruhi *unsafe behavior* menurut Choudhry dan Fang (2008) yaitu faktor manajemen, prosedur keselamatan, dukungan psikologis, dukungan ekonomi, *self esteem*, pengalaman, tekanan kerja, kesadaran akan risiko, lingkungan kerja, keamanan pekerjaan, pendidikan, orientasi dan pelatihan keselamatan.

2.2 Kerangka Berpikir



Gambar 2.1. Kerangka Berpikir

Perilaku tidak aman (*unsafe behavior*) adalah tindakan dalam bekerja yang sangat berpotensi menyebabkan kecelakaan kerja karena gagal mengikuti prosedur kerja yang didukung dengan ketidakmampuan mengenali dan memutuskan menghindari bahaya secara benar. *Unsafe behavior* dapat dipengaruhi banyak

faktor, diantaranya : faktor manajemen, prosedur keselamatan, dukungan psikologis, dukungan ekonomi, *self esteem*, pengalaman, tekanan kerja, kesadaran akan risiko, lingkungan kerja, keamanan pekerjaan, orientasi dan pelatihan keselamatan.

Manajemen bertanggung jawab dalam mengimplementasikan sistem manajemen keamanan termasuk perencanaan, pengorganisasian, menyediakan kebijakan dan prosedur keselamatan kerja. Manajemen menyediakan peralatan perlindungan pribadi secara gratis kepada pekerja. Dukungan manajemen, keterlibatan dan komitmen dalam keselamatan adalah faktor yang paling penting untuk tingkat keamanan yang memuaskan.

Prosedur keselamatan sumber daya harus dibuat tersedia untuk pelaksanaan dan pemantauan sistem manajemen keselamatan. Pekerja menjadi anggota organisasi harus menerima pelatihan orientasi dan menjadi akrab dengan kebijakan organisasi dan praktek kerja termasuk prosedur keselamatan.

Pekerja menjelaskan bahwa mereka merasa nyaman dengan pengawas yang peduli untuk keselamatan mereka. Pengawas akan disarankan untuk mengenali perilaku aman pekerja dan memperhatikan masalah psikologis mereka. Ketika terdapat bonus produksi, karyawan akan bekerja untuk mencapai target dengan memperhatikan aspek keselamatan adalah hal yang sangat diperhatikan. Karyawan yang tidak mendapat bonus dan ternyata gajinya rendah maka akan bekerja dengan asal tanpa memperhatikan aspek keselamatan.

Setiap karyawan memiliki norma masing-masing. Apakah akan berperilaku selamat, merasa butuh dengan alat pelindung keselamatan atau sebaliknya merasa tidak membutuhkan. Diperlukan pengawas agar bisa mengontrol perilaku keselamatan karyawan, sehingga karyawan terbiasa untuk berperilaku selamat.

Dengan berlalunya waktu, pekerja mendapatkan lebih banyak pengalaman dan dengan demikian menyadari persyaratan keselamatan. Pekerja terlatih pembangunan terbaik belajar dengan melakukan. Pekerja baru menonton pekerja berpengalaman apa yang dilakukan dan kemudian menyalinnya.

Pekerja sering mengambil jalan pintas ketika melakukan tugas-tugas mereka. Bos menuntut untuk selalu bekerja cepat dan pekerja bahkan tidak punya waktu untuk memakai sarung tangan. Akibatnya, pekerja harus melakukan tugas cepat untuk mendapatkan pekerjaan yang dilakukan daripada bekerja dengan aman. Karyawan yang tidak menyadari atau tidak mengetahui risiko pekerjaannya, ia akan mendapat kesempatan lebih besar untuk mendapat risiko dari pekerjaannya tersebut.

Kondisi lingkungan kerja yang rapi dan direncanakan dengan baik memberikan keselamatan kerja yang tinggi. Pekerja akan tetap bekerja dengan nyaman karena tidak akan memikirkan pekerjaan selanjutnya setelah selesai pekerjaan yang dilakukan sekarang jika aturan dan prosedur jelas.

Orientasi dan Pelatihan Keselamatan Orientasi dan pelatihan harus fokus bagaimana untuk mengubah sikap para pekerja dan kemudian bergerak di bagian

teknis pelatihan keselamatan. Pelatihan biasanya bersifat teori saja tanpa adanya simulasi seperti kondisi real di tempat kerja.

Berdasarkan penjelasan di atas sekiranya faktor apa saja yang mempengaruhi terbentuknya *unsafe behavior* pada karyawan produksi.

BAB 5

PENUTUP

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku tidak aman (*unsafe behavior*) pada karyawan produksi di PT. Mekar Armada Jaya yaitu menyadari risiko, dukungan psikologis, manajemen, dukungan ekonomi, tekanan kerja, orientasi dan pelatihan, keamanan pekerjaan, *self esteem*, pengalaman, prosedur keselamatan, dan lingkungan kerja. Faktor yang paling dominan mempengaruhi terbentuknya *unsafe behavior* pada karyawan produksi di PT. Mekar Armada Jaya Bekasi adalah faktor *self esteem*.

5.2 Saran

Melihat dari kesimpulan diatas pada penelitian ini, peneliti memberikan saran kepada berbagai pihak yang terkait.

5.2.1 Saran Teoritis

Bagi para peneliti selanjutnya harus memperhatikan pemilihan subjek dalam pengisian skala, perhatikan waktu dan kondisi karyawan dalam mengerjakan skala, agar karyawan dapat mengerjakan skala dengan maksimal dan hasil yang didapatkan sesuai dengan yang diharapkan peneliti.

5.2.2 Saran Praktis

1. Bagi Karyawan

Karyawan agar menambah wawasan baru bahwa banyak faktor yang menyebabkan terjadinya *unsafe behavior* ketika bekerja dan apa kerugian yang ditimbulkan ketika *unsafe behavior* terjadi. Setelah itu karyawan dapat untuk tidak melakukan *unsafe behavior*.

2. Bagi HR

HR untuk lebih baik lagi dalam mendorong dan meningkatkan harga diri karyawan agar taat terhadap peraturan keselamatan sehingga terhindar dari *unsafe behavior* dengan sering melakukan monitoring dan juga memiliki pendekatan yang baik agar kesadaran terhadap karyawan mengenai pentingnya menghindari *unsafe behavior* lebih maksimal.

3. Bagi Perusahaan

Perusahaan agar lebih baik lagi dalam berperan melindungi karyawan di perusahaan agar terhindar dari *unsafe behavior* dengan memberikan sarana dan prasarana keselamatan yang dibutuhkan karyawan serta tidak lupa untuk memberikan penghargaan kepada karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Asriani, M., Hasyim, H., & Purba, M. (2011). Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Perilaku Tidak Aman (Unsafe Act) Di Bagian Pabrik Urea Pt. Pupuk Sriwidjaja Palembang. *Jurnal Ilmu Kesehatan Masyarakat, Volume 2 No.2*, 103-109.
- Akson, T., & Hadikusumo, B. H. (2007). The Unsafe Acts & the Decision to Err Factors of Thai Construcion Workers. *Journal of Contruction in Developing Countries Volume 1 No 1*, 1-25.
- Azwar, S. (2011). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2016). *Dasar-Dasar Psikometrika*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2017). *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bancin, A. M. (2017). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Tindakan Tidak Aman (Unsafe Act) Pada Pekerja Di PT. Kharisma Cakranusa Rubber Industry Tahun 2016. *Skripsi*. Medan: FKM USU
- Creswell, J. (2015). *Riset Pendidikan Perencanaan, Pelaksanaan, dan Evaluasi Riset Kualitatif & Kuantitatif*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Choudhry, R. M., & Fang, D. (2008). Why operatives engage in unsafe work behavior. *Safety Science, Volume 4 No 6*, 566–584.
- Dhania, D. R. (2010). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Medical Representatif Di Kota Kudus). *Jurnal Psikologi Universitas Muria Kudus, Volume 1 No 1*, 15-23.
- DNV Modern Safety Management. (1996). *Loss Control Managment Training, Revised edition*. United State of Amerika.
- DuPont Company. (2005). [http:// assets.usw.org/reources/hse/resources/Walking-the-Talk-Duponts-Untold-Safety-Failures.pdf](http://assets.usw.org/reources/hse/resources/Walking-the-Talk-Duponts-Untold-Safety-Failures.pdf) diakses 2 Januari 2018.
- Endroyo, B., & Tugino. (2007). Analisis Faktor-Faktor Penyebab Kecelakaan Kerja Konstruksi. *Jurnal Teknik Sipil dan Perencanaan, Volume 1 No 9*, 21-31.
- Fara, R. A. (2017). Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Safe Behavior Pada Pekerja Rekanan Bagian Sipil Di PT. Indonesia Power Up Semarang. *Jurnal Kesehatan Masyarakat, Volume 5 No 5*, 318-326.

- Flin, R., Mearns, K., O'Connor, P., & Bryden, R. (2000). Measuring safety climate: identifying the common features. *Safety Science, Volume 3 No 4*, 177–192.
- Geller, E. S. (2000). Behavioral Safety Analysis: A Necessary Precursor to Corrective Action. *Professional Safety, Volume 45 No 3*, 29-36.
- Gherardi, S., & Nicolini, D. (2002). Learning the trade: a culture of safety in practice. *Organization, Volume 9 No 2*, 191–223.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hadi, S. (2015). *Metodologi Riset*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Halungunan, H. 2015. Pengaruh *Job Insecurity* Terhadap *Occupational Self efficacy* Pada Karyawan PT Sandang Asia Maju Abadi Semarang. *Skripsi*. Semarang: FIP UNNES.
- Heinrich, H.W. (1959). *Industrial Accident Prevention Scientific Approach*. New York: McGraw Hill Book Company.
- Helliyanti, P. (2009). Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Perilaku Tidak Aman di Departemen Utility and Operation, PT. Indofood Sukses Makmur Tbk. Divisi Bogasari Flours Mills Tahun 2009. *Skripsi*. Depok : FKM UI
- Idrus, M. (2009). *Metode Penelitian Ilmu Sosial: Pendekatan Kualitatif dan Kuantitatif*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Irawati, D. (2008). Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Perilaku Tidak Aman pada Operator Produksi PT. Multistrada Arah Sarana, Tbk. Tahun 2008. *Skripsi*. Depok : FKM UI
- Jaselskis, E.J., Anderson, S.D., & Russell, J.S. (1996). Strategies for achieving excellence in construction safety performance. *Journal of Construction Engineering and Management Vol 122 No 1*, 61–70.
- Kani, B. R. (2013). Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Pada Pelaksanaan Proyek Konstruksi (Studi Kasus: Proyek Pt. Trakindo Utama). *Jurnal Sipil Statistik, Volume 1 No 6*, 430-433.
- Kavianian, H.R., & Wentz, C.A.Jr. (1990). *Occupational and Enviromental Safety Engineering and Management*. New York: Van Nostrand Reinhold.

- Langford, D., Rowlinson, S., & Sawacha, E., (2000). Safety behavior and safety management: its influence on the attitudes in the UK construction industry. *Engineering Construction and Architectural Management Journal, Volume 7 No 1*, 133–140.
- Latuconsin, N. A., Thamrin, Y., & Fachrin S. A. (2019). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kejadian Kecelakaan Kerja Pada Karyawan Di Pt. Maruki Internasional Indonesia Makassar Tahun 2018. *Jurnal Ilmiah Kesehatan Diagnosis, Volume 14 No 1*, 53-57.
- Lawton, R., & Parker, D., (1998). Individual differences in accident liability: a review and integrative approach. *Human Factor, Volume 40 No 4*, 655-671
- McCormick, Ernest J., & Ilgen, D. (1992). *Industrial & Organizational Psychology*. Musselburg: Scotprint Ltd.
- Maulidhasari, D. N., Yuantari, M. C., & Nurjanah. (2011). Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Perilaku Berbahaya (Unsafe Action) Pada Bagian Unit Intake PT. Indonesia Power Unit Bisnis Pembangkitan (UBP) Semarang 2011. *Jurnal Visikes, Volume 10 No 1*, 6-17.
- Mohamed, S. (2002). Safety climate in construction site environments. *Journal of Construction Engineering and Management, Volume 128 No 5*, 375–384.
- Mullen, J. (2004). Investigating factors that influence individual safety behavior at work. *Journal of Safety Research, Volume 35 No 3*, 275–285.
- Notoatmodjo, S. (2005). *Promosi Kesehatan (Teori dan Aplikasi)*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Novialdi F. (2006). Organizational Citizenship Behavior Karyawan Ditinjau Dari Persepsi Terhadap Kualitas Interaksi Atasan-Bawahan Dan Persepsi Terhadap Dukungan Organisasional. *Psikologia, Volume 2 No 1*, 39-46.
- Nurjanah, B. S. (2015). Perilaku Tidak Aman (*Unsafe Behaviour*) Pada Pekerja Di Unit Material Pt. Sango Ceramics Indonesia Semarang. *Jurnal Visikes, Volume 14 No 2*, 109-114.
- Oktorita, Y. B., Rosyid, H. F., & Lestari, A. (2001). Hubungan Antara Sikap Terhadap Penerapan Program K3 Dengan Komitmen Karyawan Pada Perusahaan. *Jurnal Psikologi, Volume 2 No 1*, 116-132.
- Poernomo, E. (2006). Pengaruh Kreativitas Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Manajer Pada Pt. Jesslyn K Cakes Indonesia Cabang Surabaya. *Jurnal Ilmu-Ilmu Ekonomi, Volume 6 No 2*, 102-108.

- Pratama, A. K. (2015). Hubungan Karakteristik Pekerja dengan Unsafe Action pada Tenaga Kerja Bongkar Muat di PT. Terminal Petikemas Surabaya. *The Indonesian Journal of Occupational Safety and Health, Volume 4 No 1*, 64-73.
- Pratiwi, A. (2012). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Tindakan Tidak Aman (Unsafe Act) Pada Pekerja Di PT X Tahun 2011. *Skripsi*. Depok: FKM UI
- Purwanto, E. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Semarang: Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Semarang.
- Reason, J. (1997). *Managing the Risk of Organizational Accident*. Ashgate Publishing Company.
- Riyadi, S. (2011). Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur di Jawa Timur. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, Volume 3 No 1*, 40-45.
- Rowlinson, S. (2003). *Hong Kong Construction – Safety Management and the Law*. Hong Kong: Sweet & Maxwell Asia.
- Sangaji, J. (2018). Faktor- Faktor Yang Berpengaruh Dengan Perilaku Tidak Aman Pekerja Bagian Lambung Galangan Kapal PT X. *Jurnal Kesehatan Masyarakat, Volume 6 No 5*, 563-571.
- Sawacha, E., Naoum, S., & Fong, D. (1999). Factors affecting safety performance on construction sites. *International Journal of Project Management, Volume 17 No 5*, 309–315.
- Sepang, B. A. W. (2013). Manajemen Risiko Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Pada Proyek Pembangunan Ruko Orlens Fashion Manado. *Jurnal Sipil Statik, Volume 1 No 4*, 282-288.
- Shiddiq, S., Wahyu, A., & Muis, M. (2014). Hubungan Persepsi K3 Karyawan dengan Perilaku Tidak Aman di Bagian Produksi Unit IV PT. Semen Tonasa.. *JURNAL MKMI* , 110-116.
- Sihombing, D. (2014). Implementasi Keselematan dan Kesehatan Kerja Pada Proyek Di Kota Bandung (Studi Kasus Proyek Pembangunan Pabrik Minyak PT. MNS). *Junal Sipil Statistik, Volume 2 No 3*, 124-130.

- Simanjuntak, R. A., & Rijal, A. (2018). Tinjauan Sistem dan Kinerja Manajemen Keselamatan & Kesehatan Kerja Tambang Bawah Tanah CV. Tahiti Coal, Talawi, Sawahlunto, Sumatera Barat. *Jurnal Bina Tambang, Volume 3 No 4*, 1536-1545.
- Silalahi, B., & Silalahi, R. (1995). *Manajemen Keselamatan & Kesehatan Kerja*. Jakarta: PT Pustaka Binaman Pressindo.
- Smithson, J., & Lewis, S. (2000). Is job insecurity changing the psychological contract? *Personnel Review, Volume 29 No 6*, 1-15.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Suma'mur. (1989). *Keselamatan Kerja dan Pencegahan Kecelakaan*. Jakarta: Gunung Agung
- Tarwaka. (2014). *Keselamatan dan Kesehatan Kerja: Manajemen dan Implementasi K3 di Tempat Kerja*. Surakarta: Harapan Press.
- Waluyo, P. (2011). Analisis Penerapan Program K3/5r Di Pt X Dengan Pendekatan Standar Ohsas 18001 Dan Statistik Tes U Mann-Whitney Serta Pengaruhnya Pada Produktivitas Karyawan. *Jurnal Standardisasi, Volume 12 No 3*, 192-200.
- Wilson, H. A. (1989). Organizational behavior and safety management in the construction industry. *Construction Management and Economics, Volume 7*, 303-319
- Winarsunu, T. (2008). *Psikologi Keselamatan Kerja*. Malang: UMM Press.
- Yua, Y., Guoa, H., Dingb, Q., Lic, H., & Skitmored, M. (2017). An experimental study of real-time identification of construction workers' unsafe behaviors. *Automation in Construction*, 1-14.