



Analisis Faktor Kepemimpinan, Pengetahuan, dan Sikap terhadap Perilaku Tidak Aman pada Pekerja Produksi Sauna di PT. XYZ

Nathasya Abigail Putri Andira¹, Fierdania Yusvita^{2*}, Eka Cempaka Putri³, Ahmad Irfandi⁴

^{1,2,3,4}Program Studi Kesehatan Masyarakat, Fakultas Ilmu – Ilmu Kesehatan, Universitas Esa Unggul, Jakarta Barat, Indonesia

Email: ¹nathasyaabigail11@student.esaunggul.ac.id, ^{2*}fierdania@esaunggul.ac.id, ³eka.putri@esaunggul.ac.id, ⁴ahmad.irfandi@esaunggul.ac.id

Abstract

Unsafe behavior is behavior that deviates from generally recognized safe action or certain methods when someone do their task. Data from The Employment Insurance Agency (BPJS) in 2014 recorded 32,21% of accidents caused by unsafe behavior. Risk factors for unsafe behavior can be reviewed through personal factors such as knowledge and attitudes, as well as job factors such as leadership. This study aims to determine the description and relationship among leadership, knowledge, and attitudes with unsafe behavior of sauna production workers in PT XYZ in 2024. This type of research is quantitative with a cross-sectional study design conducted from March to August 2024. Data collection techniques using total sampling. Data collection using primary data through distributing questionnaires with samples of 65 respondents. Data were analyzed using univariate analysis and bivariate analysis with the chi-square test. Univariate results showed that the highest proportion of workers with unsafe behavior was 36 (55.4%), workers who assessed poor leadership were 47 (72.3%), workers with poor knowledge were 39 (60%), and workers with negative attitudes were 40 (61.5%). There is a relationship between leadership (P -value = .000), knowledge (P -value = .000), and attitude (P -value = .001) with unsafe behavior. For PT XYZ, it should be able to build a HSE department unit by strengthening management commitment with the involvement of leaders first in order to create programs that can improve workers knowledge and attitudes.

Keywords: *Unsafe Behavior, Leadership, Knowledge, Attitudes.*

Abstrak

Perilaku tidak aman merupakan perilaku yang menyimpang dari cara aman yang diakui secara umum atau metode tertentu ketika seseorang melakukan suatu pekerjaan. Data Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan pada 2014 mencatat 32,21% kecelakaan diakibatkan perilaku tidak aman. Faktor risiko timbulnya perilaku tidak aman dapat ditinjau melalui faktor personal seperti pengetahuan dan sikap, serta faktor pekerjaan seperti kepemimpinan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui

Penulis Korespondensi:

Fierdania Yusvita | fierdania@esaunggul.ac.id

gambaran dan hubungan kepemimpinan, pengetahuan, dan sikap dengan perilaku tidak aman pada pekerja produksi sauna di PT. XYZ tahun 2024. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif dengan desain studi *cross – sectional* yang dilakukan pada bulan Maret hingga Agustus 2024. Teknik pengumpulan data menggunakan *total sampling*. Pengumpulan data menggunakan data primer melalui penyebaran kuesioner dengan sampel sebesar 65 responden. Data dianalisis menggunakan analisis univariat dan analisis bivariat dengan uji *chi – square*. Hasil univariat menunjukkan proporsi tertinggi adalah pekerja dengan perilaku tidak aman sebanyak 36 (55.4%), pekerja yang menilai kepemimpinan kurang baik sebanyak 47 (72.3%), pekerja dengan pengetahuan kurang baik sebanyak 39 (60%), dan pekerja dengan sikap negatif sebanyak 40 (61.5%). Terdapat hubungan antara kepemimpinan ($P\text{-value} = .000$), pengetahuan ($P\text{-value} = .000$), dan sikap ($P\text{-value} = .001$) dengan perilaku tidak aman. Untuk PT. XYZ, sebaiknya dapat membentuk unit K3 dengan menguatkan komitmen manajemen dengan keterlibatan pemimpin terlebih dahulu supaya dapat membuat program – program yang dapat meningkatkan pengetahuan dan sikap pekerja.

Kata kunci: Perilaku Tidak Aman, Kepemimpinan, Pengetahuan, Sikap.

PENDAHULUAN

Industri berkembang pesat di era modern kini. Hal tersebut menciptakan adanya sebuah kebutuhan fundamental dalam penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) untuk menjamin hak asasi para pekerja supaya memperoleh kebutuhan K3 dengan setinggi – tingginya secara jasmani dan rohani (Darmani *et al.*, 2023). Arus perubahan K3 di dunia kini mulai bergerak dari *safety* I kepada prinsip *safety* II. *Safety* I. Prinsip *safety* I akan menyoroati cara melakukan perubahan dari hal yang buruk tanpa melihat hal - hal baik lainnya yang telah berhasil dilakukan. *Safety* II tidak berfokus pada target minimum dalam menciptakan tempat kerja yang aman, melainkan menjaga keberhasilan yang telah ada agar dapat tetap baik (Hollnagel *et al.*, 2015).

Di Indonesia penerapan *safety* II masih belum tepat untuk diterapkan. Alasannya adalah karena Indonesia memiliki standar keselamatan kerja dengan posisi yang paling buruk apabila disandingkan dengan negara di Asia Tenggara lainnya (Hasibuan & Nasution, 2023). Oleh sebab itu, penerapan yang masih relevan dengan kondisi di Indonesia saat ini adalah *safety* I karena masih dibutuhkannya perbaikan pada sistem manajemen supaya penerapan K3 dapat lebih baik kemudian di Indonesia. Pernyataan tersebut sejalan dengan data *International Labour Organization* (ILO) yang menyebutkan bahwa Indonesia berada pada peringkat dua terendah di dunia dalam penerapan K3, yaitu menempati urutan 152 dari 153 negara (Haekal Maulid *et al.*, 2022).

Merujuk pada data kecelakaan kerja di tingkat global, terdapat kenaikan tren kasus sebesar 5% di tahun 2023 dibandingkan tahun 2022 (National Statistics, 2023). Merujuk data kecelakaan kerja di tingkat nasional, Kementerian Ketenagakerjaan mencatat terdapat 347.855 kasus kecelakaan kerja di Indonesia (Santika, 2024). Merujuk data kecelakaan kerja di tingkat lokal, Kementerian Ketenagakerjaan mencatat 62.808 kasus kecelakaan kerja yang terjadi di daerah Jawa Barat tahun 2023 (Santika, 2024). Data dari Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) menunjukkan bahwa pada tahun 2014, kecelakaan akibat perilaku tidak aman sebesar 32.21% karena pekerja tidak menggunakan peralatan keselamatan (D. L. Putri *et al.*, 2019). Merujuk pada kajian dari profil K3 Nasional tahun 2022 di Indonesia, dikatakan bahwa hambatan yang menyebabkan timbulnya kecelakaan kerja adalah kinerja K3 yang belum maksimal mencakup peran kepemimpinan yang kurang memahami pentingnya implementasi K3 di tempat kerja, dan karena kurangnya pengetahuan pekerja (Adiratna *et al.*, 2022). Mengacu pada profil K3 Nasional tahun

2018, didapatkan bahwa dari penelitian didalamnya menyatakan bahwa sikap turut menjadi alasan terjadinya kecelakaan kerja di Indonesia (Kementerian Ketenagakerjaan, 2018).

Menurut Sutriyanto (2021), industri manufaktur menyumbang kasus kecelakaan kerja yang tinggi selain konstruksi. Hal itu disebabkan karena tercipta kompleksitas kerja pada industri manufaktur sebab terdapat proses panjang dalam mengolah bahan mentah menjadi produk jadi (Muhammad & Susilowati, 2021). Berdasarkan teori *loss causation model*, kerugian yang timbul dapat dipengaruhi oleh kasus – kasus insiden. Insiden merupakan kontak antara manusia dengan energi yang melebihi ambang batas manusia. Insiden disebabkan oleh penyebab langsung yaitu perilaku tidak aman dan kondisi yang tidak aman. Perilaku tidak aman dan kondisi tidak aman timbul karena adanya penyebab dasar yang ditinjau dari faktor pekerjaan dan faktor personal. Faktor – faktor tersebut muncul karena kurangnya kontrol dari manajemen (Bird et al., 1986). Oleh sebab itu, sistem kerja yang memiliki standar dan acuan terhadap K3 sangatlah penting.

Berdasarkan studi yang dilakukan oleh Corbeta *et al.*, (2020) kecelakaan atau insiden karena pelanggaran keselamatan mampu menyebabkan penurunan harga saham pada perusahaan. Hal tersebut perlu menjadi perhatian karena Indonesia memiliki cukup banyak perusahaan manufaktur yang bergerak dalam proses ekspor - impor. Ekspor - impor adalah proses penjualan barang ke luar negeri dan pembelian barang dari luar negeri. Studi yang dilakukan oleh Podrecca *et al.*, (2024) menyatakan bahwa perusahaan yang memiliki sertifikasi ISO seperti ISO 45001 dapat menunjang hal produktivitas dan profitabilitas dalam bidang ekspor, yang berarti berhubungan dengan nilai keuangan dan saham perusahaan. Penerapan ISO 45001 mengenai Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) menjadi persyaratan wajib agar perusahaan dapat bersaing dalam bidang ekspor karena dinilai perusahaan layak dan mempunyai komitmen dalam memenuhi kriteria - kriteria yang berhubungan upaya K3 dan pencegahan kecelakaan kerja.

Penelitian ini dilakukan di PT. XYZ. PT. XYZ merupakan industri ekspor – impor yang bergerak di bidang manufaktur dan berlokasi di Jawa Barat. PT. XYZ telah berdiri sejak tahun 1992 dan bergerak dalam bidang pembuatan peralatan alat musik seperti gitar dan piano, serta terdapat pembuatan sauna juga didalamnya. PT. XYZ belum memiliki unit K3 atau departemen HSE. Oleh sebab itu, permasalahan K3 dikelola oleh *Human Resources* (HR) dan PIC klinik. Belum terdapat komitmen manajemen pada PT. XYZ, alasannya adalah karena tidak pernah terjadi kasus kematian akibat kecelakaan selama proses produksi. Atas dasar hal tersebut, PT. XYZ masih menganggap bahwa K3 bukanlah menjadi prioritas utama bagi para pekerjanya, yang padahal telah terdapat kasus – kasus kecelakaan kerja yang cukup fluktuatif di 5 tahun terakhir. Upaya K3 pekerja diwujudkan dengan adanya klinik dan asuransi kesehatan bagi para pekerja, namun belum ada program – program yang mendukung K3. Upaya K3 yang ada tersebut belum dapat dikatakan sebagai upaya preventif dalam mencegah kecelakaan kerja.

Berdasarkan data kasus kecelakaan kerja di 3 (tiga) tahun terakhir yang didapatkan dari klinik di PT. XYZ, dilihat adanya penurunan tren kasus sebesar 12% pada tahun 2022 jika dibandingkan dengan tahun 2021, dan turun sebesar 18% pada tahun 2023 jika dibandingkan dengan tahun 2022. Namun, penurunan tersebut bukan karena adanya program – program K3, melainkan karena adanya kasus – kasus kecelakaan yang tidak dilaporkan ke klinik karena dianggap kecelakaan ringan yang dapat diobati sendiri oleh para pekerja.

PT. XYZ memiliki 11 unit kerja, salah satunya ialah unit kerja produksi. Pada unit kerja produksi, terdapat 7 sub unit didalamnya yang secara garis besar mencakup produksi gitar, piano, dan sauna. Penelitian ini diambil pada sub unit produksi sauna karena

terdapat aktivitas produksi yang sangat padat pada sub unit gitar, dan akan tidak memungkinkan untuk melakukan di piano karena keterbatasan akses. Oleh sebab itu, menimbang kemungkinan dan akses perizinan dari PT. XYZ dan manajemen sub unit, lebih mudah untuk melakukan penelitian di sauna. Sub unit sauna ialah bagian yang memproduksi tempat pemanas untuk membakar kalori. Tempat ini berupa ruangan yang cukup kecil dan terbuat dari kayu.

Berdasarkan data kasus kecelakaan kerja di 3 (tiga) tahun terakhir di sub unit sauna yang didapatkan dari klinik di PT. XYZ, dilihat adanya peningkatan tren kasus sebesar 38% pada tahun 2022 jika dibandingkan dengan tahun 2021, dan kenaikan sebesar 10% pada tahun 2023 jika dibandingkan dengan tahun 2022. Walaupun belum pernah ada investigasi kecelakaan, namun menurut hasil wawancara dengan supervisor, *foreman*, dan pekerja, dikatakan bahwa perilaku tidak aman seperti bekerja tidak fokus atau terburu – buru turut menjadi penyebab kecelakaan. Hasil observasi di lapangan menemukan bahwa terdapat pekerja yang tidak menggunakan APD (Alat Pelindung Diri), bergurau, dan tidak bekerja sesuai langkah SOP (Standar Operasional Prosedur). Perusahaan belum pernah memberikan sosialisasi, pelatihan, dan *safety induction* K3 secara reguler kepada para pekerja.

Berdasarkan hasil studi pendahuluan menggunakan kuesioner kepada 10 orang pekerja produksi sauna di PT. XYZ menunjukkan bahwa 7 dari 10 pekerja (70%) memiliki perilaku tidak aman. Sebanyak 7 orang (70%) pekerja selalu dan sering melepas APD selama bekerja jika merasa tidak nyaman, 7 orang (70%) pekerja bekerja dengan terburu buru atau tidak berhati – hati apabila aktivitas produksi sedang padat, 7 orang (70%) pekerja tidak membaca instruksi operasi terlebih dahulu sebelum memulai pekerjaan, 6 orang (60%) pekerja jarang bahkan tidak pernah menggunakan APD, 5 orang (50%) pekerja bercanda dengan rekan kerja ketika bekerja, 3 orang (30%) pekerja tidak bekerja dengan konsentrasi penuh ketika bekerja. Dampaknya diketahui bahwa 6 orang (60%) pekerja pernah mengalami insiden seperti tangan tertusuk dan tergores serat kayu, tergores pisau *cutter*, dan tersayat mata pisau pada mesin.

Atas penjabaran – penjabaran yang telah diuraikan diatas, maka dilakukan penelitian terkait judul “Analisis Faktor Kepemimpinan, Pengetahuan, dan Sikap terhadap Perilaku Tidak Aman pada Pekerja Produksi Sauna di PT. XYZ.

METODE

Jenis penelitian ini ialah penelitian kuantitatif dengan desain studi *cross sectional* analitik. Penelitian ini dilakukan di PT. XYZ Jawa Barat pada bulan Maret hingga Agustus tahun 2024. Populasi yang digunakan berasal dari pekerja produksi sub unit sauna dengan total 75 pekerja. Penelitian ini menggunakan seluruh pekerja yaitu 75 responden dengan sampel sebanyak 65 responden karena 10 responden lainnya telah ikut dalam studi pendahuluan. Pemilihan responden studi pendahuluan di sub unit sauna dilakukan secara acak dengan bantuan manajemen sauna dan tidak menggunakan kriteria inklusi atau eksklusi karena penelitian ini menggunakan teknik *sampling* berupa *total sampling* sehingga jumlah sampel sama dengan jumlah populasi. Pengumpulan data menggunakan data primer melalui penyebaran kuesioner yang meliputi pernyataan terkait perilaku tidak aman, kepemimpinan, sikap, dan pertanyaan terkait pengetahuan pekerja untuk mengetahui hubungan pada variabel – variabel tersebut. Kuesioner dibuat menggunakan indikator teori dan modifikasi penelitian terdahulu. Variabel perilaku tidak aman menggunakan indikator dalam Hasibuan *et al.*, (2020). Variabel kepemimpinan menggunakan indikator dalam Setiono & Andjarwati (2019). Variabel pengetahuan menggunakan indikator dalam Adwan *et al.*, (2021). Variabel sikap menggunakan modifikasi kuesioner Pangestu (2020), Prakoso (2022), dan Feby (2021). butir

pernyataan atau pertanyaan dikembangkan menyesuaikan kondisi lapangan di tempat penelitian Terdapat uji validitas dan reliabilitas yang dilakukan di tempat lain sebelum penelitian berlangsung, yaitu di PT. Bluesteel Industries. Dari hasil uji reliabel dan validitas, seluruh butir pernyataan serta pernyataan telah dinyatakan valid dan reliabel. Pengambilan data di tempat penelitian akan dianalisis berdasarkan analisis univariat dan bivariat berupa *chi - square*. Setiap butir pertanyaan dan pernyataan memiliki point dengan kriteria yang ditentukan pada masing – masing pernyataan positif atau negatif sehingga point tersebut akan diakumulasi menjadi skor atau numerik. Pada butir pernyataan, jawaban benar mendapat nilai 1 dan jawaban salah mendapat nilai 0. Total skor tersebut akan diakumulasi menjadi data numerik. Data – data tersebut akan disajikan dalam bentuk tabel. Penelitian ini telah mendapatkan persetujuan kaji etik penelitian Universitas Esa Unggul dengan nomor 0924-08.203/DPKE-KEP/FINAL-EA/UEU/VIII/2024.

HASIL

Analisis Bivariat

Berikut ini hasil analisis bivariat yang menganalisis hubungan antara variabel dependen yaitu perilaku tidak aman dan variabel independen yaitu kepemimpinan, pengetahuan, dan sikap pada pekerja produksi sauna di PT. XYZ. Apabila nilai *P – Value* < 0.05 maka dapat dikatakan terdapat hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen. Namun, apabila nilai *P – Value* > 0.05 maka dapat dikatakan tidak terdapat hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen.

Tabel 1. Hasil Analisis Hubungan Kepemimpinan, Pengetahuan, dan Sikap terhadap Perilaku Tidak Aman pada Pekerja Produksi Sauna di PT. XYZ

Variabel Independen	Perilaku Tidak Aman				<i>p-value</i>	PR (95%CI)
	Perilaku Tidak Aman		Perilaku Aman			
	n	%	n	%		
Kepemimpinan						
Kurang Baik	29	78.4	8	21.6	.000	13.40
Baik	7	25.0	21	75.0		
Pengetahuan						
Kurang Baik	31	79.5	8	20.5	.000	4.13
Baik	5	19.2	21	80.8		
Sikap						
Negatif	29	72.5	11	27.5	.001	2.59
Positif	7	28.0	18	72.0		

Berdasarkan tabel 1 dapat dilihat bahwa proporsi tertinggi pada variabel kepemimpinan kurang baik adalah pekerja dengan perilaku tidak aman sebanyak 29 (78.4%). Proporsi tertinggi pada variabel kepemimpinan baik adalah pekerja dengan perilaku aman sebanyak 21 (75%). Hasil uji menggunakan *chi – square* dengan melihat nilai *Continuity Correction (Asymptotic Significance 2-sided)*. Hasil menunjukkan nilai *P – Value* sebesar .000 (<0.05) sehingga dapat diinterpretasikan terdapat hubungan antara kepemimpinan dengan perilaku tidak aman pada pekerja produksi sauna di PT. XYZ.

Kemudian terdapat nilai PR sebesar 13.40 sehingga dapat diinterpretasikan bahwa kepemimpinan kurang baik memiliki risiko 13.40 kali lebih besar dalam menyebabkan perilaku tidak aman pada pekerja produksi sauna di PT. XYZ.

Berdasarkan tabel 1 dapat dilihat bahwa proporsi tertinggi pada variabel pengetahuan kurang baik adalah pekerja dengan perilaku tidak aman sebanyak 31 (79.5%). Proporsi tertinggi pada variabel pengetahuan baik adalah pekerja dengan perilaku aman sebanyak 21 (80.8%). Hasil uji menggunakan *chi – square* dengan melihat nilai *Continuity Correction (Asymptotic Significance 2–sided)*. Hasil menunjukkan nilai *P – Value* sebesar .000 (<0.05) sehingga dapat diinterpretasikan terdapat hubungan antara pengetahuan dengan perilaku tidak aman pada pekerja produksi sauna di PT. XYZ. Kemudian terdapat nilai PR sebesar 4.13 sehingga dapat diinterpretasikan bahwa pengetahuan kurang baik memiliki risiko 4.13 kali lebih besar dalam menyebabkan perilaku tidak aman pada pekerja produksi sauna di PT. XYZ.

Berdasarkan tabel 1 dapat dilihat bahwa proporsi tertinggi pada variabel sikap negatif adalah pekerja dengan perilaku tidak aman sebanyak 29 (72.5%). Proporsi tertinggi pada variabel sikap positif adalah pekerja dengan perilaku aman sebanyak 18 (72%). Hasil uji menggunakan *chi – square* dengan melihat nilai *Continuity Correction (Asymptotic Significance 2–sided)*. Hasil menunjukkan nilai *P – Value* sebesar .001 (<0.05) sehingga dapat diinterpretasikan terdapat hubungan antara sikap dengan perilaku tidak aman pada pekerja produksi sauna di PT. XYZ. Kemudian terdapat nilai PR sebesar 2.59 sehingga dapat diinterpretasikan bahwa sikap memiliki risiko 2.59 kali lebih besar dalam menyebabkan perilaku tidak aman pada pekerja produksi sauna di PT. XYZ.

PEMBAHASAN

Hubungan Kepemimpinan dengan Perilaku Tidak Aman pada Pekerja Produksi Sauna di PT. XYZ

Hasil penelitian ini menunjukkan terdapat hubungan antara kepemimpinan dengan perilaku tidak aman (*P-value*=0.000;PR=13.40;95%CI=1.98–90.71). Kepemimpinan memiliki asosiasi positif terhadap perilaku tidak aman pada pekerja.

Hasil yang ada sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Prasetya et al., (2024) pada Pekerja Produksi di PT. CF, Kabupaten Serang dengan hasil terdapat hubungan antara kepemimpinan keselamatan dengan perilaku keselamatan pekerja. Namun, penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mutia et al., (2017) pada Pekerja di Departemen Produksi PT. X dengan hasil tidak ada hubungan antara kepemimpinan keselamatan dengan perilaku tidak aman.

Kepemimpinan memiliki kaitan erat dengan perilaku tidak aman karena menjadi faktor keberhasilan dalam manajemen organisasi. Pada waktu – waktu tertentu, manajemen lebih memotivasi pekerja untuk mengabaikan perilaku yang berbahaya demi melancarkan produksi, contohnya adalah tidak tersedianya Alat Pelindung Diri. Disini peran pemimpin untuk menciptakan perilaku tidak aman menjadi sangat berhubungan (Setiono & Andjarwati, 2019).

Sepatutnya diketahui bahwa terdapat semboyan “keselamatan harus dimulai dari atas” yang menjadi dasar dalam pengaturan peran pemimpin dalam mengedepankan K3 (Suma'mur, 1987). Pimpinan atau pengurus sepatutnya tidak hanya berfokus pada produksi, kualitas dan kuantitas, pencegahan bahan – bahan material, serta pemeliharaan mesin dan peralatan secara baik, melainkan pimpinan juga harus mampu menjadi pemimpin aktivitas keselamatan. Hal tersebut memiliki arti bahwa keselamatan sepatutnya dijadikan sebagai bagian dari proses dan bukan hanya sekedar ekstra, pimpinan perlu menerapkan cara – cara kerja aman bagi para tenaga kerja (Suma'mur, 1987).

Sesuai dengan teori *loss causation model*, terjadinya perilaku tidak aman dapat dikarenakan terdapat penyebab dasar dari sisi pekerjaan, yakni kepemimpinan yang tidak adekuat. Salah satu contohnya adalah memberikan kebijakan, prosedur, praktik atau pedoman yang tidak memadai. Hal ini sejalan dengan teori *loss causation model* bahwa dengan terus dibiarkannya perilaku tidak aman yang terjadi pada pekerja, akan semakin besar kemungkinan dalam timbulnya insiden (Bird *et al.*, 1986). Darisini dapat disimpulkan bahwa kebijakan akan K3 merupakan hal yang penting.

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala sub unit produksi sauna, diketahui bahwa perusahaan belum menerapkan K3. Wawancara dengan departemen HR menunjukkan bahwa alasan unit K3 belum terbentuk adalah karena belum ada kasus kematian akibat kecelakaan kerja, sehingga implementasi K3 melalui pembentukan unit K3 atau departemen HSE belum dianggap prioritas. Alasannya adalah karena belum terjadi *fatality*. Kurangnya prioritas pada K3 menyebabkan pekerja tidak sepenuhnya memahami nilai-nilai keselamatan, yang sering kali mengarah pada perilaku tidak aman.

Tidak tersedianya komitmen manajemen akan K3 mengakibatkan kejadian kasus kecelakaan kerja yang meningkat pada sub unit sauna. Terdapat peningkatan tren kasus sebesar 38% pada tahun 2022 jika dibandingkan dengan tahun 2021, dan kenaikan sebesar 10% pada tahun 2023 jika dibandingkan dengan tahun 2022. Berdasarkan hasil wawancara dengan supervisor sauna, kecelakaan tersebut ditimbulkan karena perilaku tidak aman.

Pimpinan seharusnya tidak hanya fokus pada produksi, kualitas, dan pemeliharaan, tetapi juga harus menjadi contoh pemimpin aktivitas keselamatan (Suma'mur, 1987) karena pemimpin keselamatan berperan penting dalam mengubah perilaku tidak aman. Hal itu karena pemimpin menjadi panutan karyawan. Kesimpulannya adalah diperlukan adanya kebijakan akan K3, karena hal tersebut merupakan hal yang penting.

Disarankan agar pemimpin di sub – unit sauna dapat menjadi pemimpin keselamatan guna sebagai upaya kepatuhan regulasi dan contoh bagi para pekerja. Lalu, PT. XYZ membentuk unit K3 atau departemen HSE yang berdiri sendiri untuk melaksanakan K3 secara terstruktur. Pembentukan unit ini memerlukan keterlibatan pemimpin sebagai langkah awal dalam membentuk komitmen manajemen. Pemimpin sub unit sauna dapat merekomendasikan pembentukan unit K3 kepada manajemen puncak sebagai upaya preventif sesuai aturan. Dengan komitmen ini, diharapkan kebijakan K3 dapat mencegah atau mengurangi perilaku tidak aman yang berpotensi menyebabkan insiden di PT. XYZ, terutama di sub unit sauna.

Hubungan Pengetahuan dengan Perilaku Tidak Aman pada Pekerja Produksi Sauna di PT. XYZ

Hasil analisis bivariat menunjukkan terdapat hubungan antara pengetahuan dengan perilaku tidak aman pada pekerja produksi sauna di PT. XYZ tahun 2024 (P -value=0.000; PR=4.13;95%CI =1.85–9.23). Pengetahuan memiliki asosiasi positif dengan perilaku tidak aman.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Sulistyantoro, (2018) pada Pekerja Bagian *Stamping* di PT. Young Industri Indonesia dengan hasil terdapat hubungan antara pengetahuan dengan perilaku tidak aman. Selanjutnya, hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Jauhari *et al.*, (2023) pada Pekerja Produksi di Pabrik Fabrikasi Baja dengan hasil terdapat hubungan antara pengetahuan dengan perilaku tidak aman. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Uyun & Widowati (2022) pada Pekerja di Departemen Produksi PT. Pijar Sukma dengan hasil bahwa terdapat hubungan antara pengetahuan dengan perilaku tidak aman.

Pengetahuan memiliki kaitan erat dengan perilaku tidak aman, sebagaimana yang dijelaskan dalam teori *loss causation model* oleh Bird et al., (1986) bahwa selain faktor pekerjaan, faktor personal juga berperan sebagai penyebab dasar perilaku tidak aman. Kurangnya pengetahuan pekerja akan K3 terjadi karena pengalaman orientasi, arahan, dan pelatihan yang tidak memadai Akibatnya, pekerja tidak mengetahui mana yang termasuk perilaku aman dan tidak aman. Hal ketidaktahuan tersebut yang dapat menciptakan perilaku tidak aman.

Hasil wawancara dengan supervisor dan HR menunjukkan bahwa perusahaan belum memiliki unit K3 yang merancang program terkait K3 karena belum pernah terjadi kematian akibat kecelakaan, sehingga tidak ada program untuk meningkatkan pengetahuan pekerja tentang K3. Observasi yang dilakukan menunjukkan adanya pekerja yang masih menggunakan sandal *boots* saat bekerja. Ketika diwawancara, pekerja tersebut menyatakan bahwa dirinya merasa nyaman dan tidak mengetahui jika sandal tersebut tidak aman. Hal ini menunjukkan bahwa tanpa adanya program K3, pengetahuan pekerja belum terbentuk dan tidak memahami akan sumber bahaya yang ada sehingga berpotensi melakukan perilaku tidak aman.

Hal tersebut sejalan dengan teori *loss causation model* diatas yang menyatakan bahwa perilaku tidak aman akibat kurangnya pengetahuan hanya dapat dikendalikan oleh manajemen (Bird et al.,1986). Tidak adanya program K3 seperti pelatihan, pengetahuan pekerja tidak terbentuk sehingga memungkinkan terjadinya lebih banyak perilaku tidak aman. Menurut Setiono & Andjarwati (2019) pekerja bisa saja memiliki perilaku tidak aman karena pekerja tersebut tidak mengerti bagaimana cara untuk berperilaku aman karena sisi pikiran atau pengetahuan pekerja yang belum terbentuk sehingga menciptakan *error* pada pekerja. Ketika manajemen belum memiliki pandangan bahwa program K3 seperti *training* atau pelatihan itu penting, maka pengetahuan pekerja belum dapat terbentuk yang pada akhirnya memungkinkan untuk mempengaruhi perilaku tidak aman yang lebih banyak lagi.

Disarankan agar perusahaan dapat membentuk unit K3 yang dapat menyelenggarakan program K3 bagi pekerja secara berkala. Hal ini menjadi urgensi atau penting sebagai wujud tanggung jawab manajemen dalam upaya pengendalian untuk mencegah perilaku tidak aman karena kurangnya pengetahuan. Contoh programnya bisa berupa *safety induction* di awal pekerja masuk atau sebelum memulai aktivitas, *safety talk* harian, *safety patrol* harian, serta *safety meeting* rutin mingguan atau bulanan. Selain itu, dapat dilengkapi dengan pelatihan seperti *basic safety training*. Perlu dipertimbangkan juga terkait *refreshment* materi setidaknya sekali dalam setahun untuk memperbarui pengetahuan pekerja tentang dasar-dasar K3 serta bahaya dan risiko di tempat kerja.

Hubungan Sikap dengan Perilaku Tidak Aman pada Pekerja Produksi Sauna di PT. XYZ

Hasil analisis bivariat menunjukkan terdapat hubungan antara sikap dengan perilaku tidak aman pada pekerja produksi sauna di PT. XYZ tahun 2024 ($P\text{-value}=0.001$; $PR=2.59$; $95\%CI=1.34-4.99$). Sikap memiliki asosiasi positif dengan perilaku tidak aman.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Juwarsih (2022) pada Pekerja di PT. XYZ Tahun 2022 dengan hasil terdapat hubungan antara sikap dengan perilaku tidak aman. Selanjutnya, hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Jauhari et al., (2023) pada Pekerja Produksi di Pabrik Fabrikasi Baja dengan hasil terdapat hubungan antara sikap dengan *unsafe action*. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Budiman & Wahyuningsih (2023) pada Pekerja Produksi di PT. X Kabupaten Cilacap, Jawa Tengah dengan hasil bahwa terdapat hubungan antara sikap dengan perilaku tidak aman.

Sikap memiliki kaitan erat dengan perilaku tidak aman karena pandangan menentukan kemauan seseorang mengenai perilakunya ketika bekerja. Jika sikap yang ada negatif maka akan semakin tinggi kemungkinan bertindak atau berperilaku tidak aman karena mengabaikan tanggung jawab dalam berperilaku aman, dan begitupula sebaliknya (Hariyono & Saputra, 2016). Oleh sebab itu, berdasarkan Miner dalam Juwarsih (2022) menyatakan bahwa perilaku tidak aman ialah perilaku yang dapat menimbulkan kecelakaan. Pekerja yang memiliki sikap negatif ketika bekerja maka memiliki potensi dalam melakukan perilaku tidak aman ketika bekerja.

Berdasarkan wawancara dengan supervisor di sub-unit produksi sauna, terungkap bahwa pekerja seringkali bersikap acuh tak acuh dan berpendapat bahwa yang terpenting adalah menyelesaikan pekerjaan dengan cepat. Sikap ini menunjukkan adanya hubungan antara sikap dan perilaku tidak aman, karena pandangan yang keliru dapat mendorong perilaku tidak aman.

Berdasarkan hasil wawancara dengan *supervisor* di sub – unit produksi sauna, dikatakan bahwa pekerja terkadang lebih sering acuh tak acuh dalam berperilaku. Pekerja memiliki pandangan bahwa dalam bekerja yang penting adalah cepat selesai. Hal tersebut menyatakan adanya hubungan antara sikap dengan perilaku tidak aman karena dengan pandangan yang salah membentuk pemikiran seseorang dalam melakukan perilaku tidak aman.

Hal tersebut sejalan dengan Sentis (2020) yang menyatakan bahwa sikap menjadi peranan penting dalam membentuk perilaku, terutama dalam hal keselamatan. Pekerja dengan pengetahuan yang baik belum tentu menunjukkan sikap yang positif. Hal tersebut dikarenakan pandangan pekerja atas prioritas keselamatan itu sendiri. Ketika seseorang memiliki sikap positif, maka pekerja akan fokus memprioritaskan keselamatan seperti berniat untuk bekerja sesuai prosedur, dan lainnya (melakukan perilaku aman). Sebaliknya, apabila pekerja memiliki sikap negatif maka menunjukkan pandangan pekerja yang mengarah kepada perilaku tidak aman seperti menghalangi penilaian risiko yang tepat, karena cenderung berniat untuk mengarah ke jalan pintas atau mengabaikan langkah-langkah keselamatan.

Disarankan agar PT. XYZ membentuk unit K3 yang dapat mengadakan pelatihan dan program lain yang dapat mengubah pandangan pekerja sehingga menghasilkan sikap yang positif. Contohnya adalah program *safety talk*, *safety briefing*, dan *safety patrol* yang dilakukan setiap hari, sehingga diharapkan dapat meningkatkan minat pekerja dalam memprioritaskan keselamatan. Selain itu, dapat dibuat *safety sign* yang ditempelkan sebagai pengingat bagi para pekerja produksi sauna.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada pekerja produksi sauna di PT. XYZ Jawa Barat, disimpulkan bahwa analisis univariat menunjukkan lebih banyak pekerja yang melakukan perilaku tidak aman dengan jumlah 36 (55.4%) pekerja, lebih banyak pekerja yang berpandangan kepemimpinan kurang baik dalam penerapan K3 dengan jumlah 47 (72.3%), lebih banyak pekerja yang mempunyai pengetahuan kurang baik dengan jumlah 39 (60.0%), dan lebih banyak pekerja yang mempunyai sikap negatif dengan jumlah 40 (61.5%). Hasil bivariat menunjukkan terdapat hubungan antara kepemimpinan dengan perilaku tidak aman ($P\text{-value} = 0.000$), terdapat hubungan antara pengetahuan dengan perilaku tidak aman ($P\text{-value} = 0.000$), terdapat hubungan antara sikap dengan perilaku tidak aman ($P\text{-value} = 0.001$). Disarankan agar PT. XYZ dapat membuat komitmen manajemen yang kuat dalam membentuk unit K3 atau departemen HSE yang dapat menjalankan program – program K3 yang efektif dan efisien.

DAFTAR PUSTAKA

- Adiratna Y, Astono S, Fertiaz M, Subhan, Oppie CAS, Prayitno H, et al. Profil Keselamatan dan Kesehatan Kerja Nasional Indonesia Tahun 2022 [Internet]. 2022. Available from: https://satudata.kemnaker.go.id/satudata-public/2022/10/files/publikasi/1675652225177_Profil%2520K3%2520Nasional%25222022.pdf.
- Bird FE, Germain GL, Clark MD. *Practical Loss Control Leadership*. 3rd ed. Georgia, USA: Det Norske Veritas (U.S.A), Inc; 1986.
- Budiman A IIA, Wahyuningsih AS. Faktor yang Berhubungan dengan Perilaku Tidak Aman Pada Pekerja di PT X. *Indonesian Journal of Public Health and Nutrition*. 2023;3(3):357–66. Available from: <http://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/IJPHN>.
- Darmani S, Sa'diyah A, Supiyati, Muttaqin M. Kesehatan Keselamatan Kerja [Internet]. Bandung: Widina Bhakti Persada Bandung; 2023. 1–65 p. Available from: <https://repository.penerbitwidina.com/media/publications/558939-kesehatan-keselamatan-kerja-k3-4140db96.pdf>.
- Corbeta, S., Larkin, C., & Caroline, M. (2020). The Impact of Industrial Incidents on Stock Market Volatility. *International Business & Finance*, 1, 80–103. <https://doi.org/10.1108/RAF-09-2022-0244>.
- Haekal Maulid, I., Okta Ratnaningtyas, T., Fadhilah, H., Zulfikar Adha, M., Widya Dharma Husada, Stik., Pajajaran No, J., & Barat Kecamatan Pamulang Kota Tangerang Selatan, P. (2022). Hubungan Pengetahuan Mengenai Smk3, Sikap Mengenai Smk3, Dan Penetapan Kebijakan K3Rs Dengan Perilaku Perawat Selama Pandemi Covid-19 Di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Umum Kota Tangerang Selatan. *Frame of Health Journal*, 1(1), 191–202.
- Hariyono W, Saputra WR. Pengetahuan, Sikap, dan Perilaku Keselamatan dan Kesehatan Kerja pada Bagian Produksi PT. Surya Besindo Sakti Kabupaten Serang. Program Studi Teknik Industri [Internet]. 2016;57–66. Available from: <https://www.scribd.com/document/563773399/Isi-Artikel-900344145422>.
- Hollnagel, E., Wears, R. L., & Braithwaite, J. (2015). *From Safety-I to Safety-II: A White Paper*. <https://www.england.nhs.uk/signuptosafety/wp-content/uploads/sites/16/2015/10/safety-1-safety-2-white-paper.pdf>.
- Jauhari AR, Firdani F, Gusti A. Faktor Yang Berhubungan Dengan Unsafe Action Pada Pekerja Produksi Di Pabrik Fabrikasi Baja. *J Kesmas (Kesehatan Masyarakat) Khatulistiwa*. 2023;10(1):71.
- Juwarsih N. Analisis Faktor-Faktor Yang Berhubungan dengan Perilaku Tidak Aman Pada Pekerja di PT. XYZ Tahun 2022. Universitas Binawan. Universitas Binawan; 2022.
- Kementerian Ketenagakerjaan. Profil K3 Nasional Indonesia. *J Chem Inf Model*. 2018;53(9):287.
- Muhammad I, Susilowati IH. Analisa Manajemen Risiko K3 Dalam Industri Manufaktur Di Indonesia: Literature Review. *PREPOTIF J Kesehat Masy*. 2021;5(1):335–43.

- Mutia AA, Ekawati, Wahyuni I. Analisis Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Perilaku Tidak Aman Pada Pekerja di Departemen Produksi PT. X. *J Kesehat Masy.* 2017;5:1–9.
- National Statistics. *Workplace Safety and Health Report.* 2023.
- Putri DL, Sumihardi, Irfan A, Djaja IM. *Relationship Between Unsafe Action And Condition With Work Accident Among Production Unit Workers At The Jaya Sentrikon Indonesia Company.*. 6th Int Conf Public Heal. 2019;22–30.
- Prasetya AY, Abdullah S, Sembiring EC, Setyawati E. The Influence of Safety Climate and Safety Leadership on Safety Behavior of Production Employees at PT . CF , Serang Regency. 2024.
- Podrecca, M., Molinaro, M., Sartor, M., & Orzes, G. (2024). The impact of ISO 45001 on firms' performance: An empirical analysis. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, August 2023, 1–15. <https://doi.org/10.1002/csr.2782>.
- Santika E. Data Kecelakaan Kerja di Indonesia 2023 [Internet]. 2024. Available from: <https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2024/01/29/jawa-barat-provinsi-dengan-kecelakaan-kerja-tertinggi-hingga-2023>.
- Sentis. The Safety Attitude Problem: Why Mindset Matters [Internet]. Safety Culture. 2020. p. 1. Available from: <https://sentis.com.au/articles/safety-attitude-problem-why-mindset-matters/>.
- Setiono BA, Andjarwati T. Budaya Keselamatan, Kepemimpinan Keselamatan, Pelatihan Keselamatan, Iklim Keselamatan dan Kinerja. Sidoarjo: Zifatama Jawara; 2019. 1–261 p.
- Sulistyantoro TE. Faktor - Faktor yang Mempengaruhi Perilaku Tidak Aman pada Pekerja Bagian Stamping di PT. Young Industry Indonesia Cileungsi Tahun 2018. Universitas Muhammadiyah Prof. DR. Hamka Jakarta; 2018.
- Suma'mur. Keselamatan Kerja dan Pencegahan Kecelakaan. Jakarta: CV Haji Masagung; 1987. 1–321 p.
- Sutriyanto E. Tekan Jumlah Kecelakaan Kerja, Industri Manufaktur Indonesia Didorong Gunakan Robot [Internet]. 2021. Available from: <https://www.tribunnews.com/bisnis/2021/02/25/tekan-jumlah-kecelakaan-kerja-industri-manufaktur-indonesia-didorong-gunakan-robot>.
- Uyun RC, Widowati E. Hubungan Antara Pengetahuan Pekerja Tentang K3 Dan Pengawasan K3 Dengan Perilaku Tidak Aman (Unsafe Action). *Jurnal Kesehatan Masyarakat.* 2022;10(3):391–7.