

Faktor – faktor yang Berhubungan dengan Perilaku Tidak Aman pada Karyawan Departemen Produksi (Studi Kasus : PT X Bekasi Jawa Barat 2019)

Anto Maryadi

Magister Terapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja,
Universitas Gadjah Mada, Indonesia

Alamat: Gedung TILC, Blimbing Sari, Catur Tunggal, Depok, Sleman, Daerah Istimewa Yogyakarta, Indonesia. 55281

Korespondensi penulis: antomaryadi@mail.ugm.ac.id

Abstract. The environment and the information gained from the K3 training program's outcomes indicate that the organisation failed to effectively deliver the K3 message, which in turn leads to unsafe actions by employees. There will be a direct correlation between the amount of workplace insecurity and the amount of occupational safety and health training and information that organisations supply. In order to achieve high levels of output and productivity, it is necessary to employ and maintain work equipment and machinery that are both efficient and conducive to high levels of safety (Suma'mur, 2001). Cases of workplace accidents (HH) in Indonesia display graphs that exhibit fluctuations. According to the Social Security statistics from 2016–2018, 110,285 families were able to verify this in 2015. There were 101,367 families in 2016. Additionally, 123,000 HHs were recorded in 2017. There was an increase of 173,101 HHs in the number of work accidents in 2018. Despite a steady rise, its number fell to 101,367 households in 2016 (BPJS Labour, 2019). The purpose of this research is to identify risk factors for risky behaviour among 2019 PT X, Bekasi - West Java manufacturing department personnel. This study employed a quantitative approach based on cross-sectional research. The sample consisted of sixty employees from the manufacturing department, and data was analysed using the Chi-Square test. According to the findings, a significant number of employees exhibit unsafe behaviour. Among these employees, 21 (35%) exhibited low knowledge, 22 (36.7% attitude), and 21 (35%) K3 training. No correlation was found between age and unsafe action (p -value = 0.519, p -value > 0.05), education and unsafe action (p -value = 1,000, p -value > 0.05), knowledge and unsafe action (p -value = 0.774, p -value > 0.05), attitude and unsafe action (p -value = 0.507, p -value > 0.05), and training and unsafe action (p -value = 0.048, p -value > 0.05).

Keywords: Attitude, Education, HSE Training, Knowledge, Unsafe Action.

Abstrak. Pemahaman terhadap program pelatihan K3 dan lingkungan mempengaruhi perilaku tidak aman karyawan, tetapi organisasi tidak melakukan pekerjaan yang baik dalam menyampaikan pesan K3. Akan ada korelasi antara kurangnya pelatihan dan pemahaman perusahaan terhadap K3 dengan tingkat perilaku berisiko yang tinggi di antara karyawan. Menurut Suma'mur (2001), tingkat keselamatan yang tinggi terkait dengan penggunaan dan pemeliharaan peralatan dan mesin kerja produktif, yang pada gilirannya mengarah pada tingkat produksi dan produktivitas yang tinggi. Tren kasus kecelakaan industri (KK) di Indonesia bersifat dinamis. Ada 110.285 rumah pada tahun 2015, berdasarkan statistik Jamsostek dari 2016-2018. Jumlah rumah tangga pada tahun 2016 adalah 101.367. Tragisnya, 123.000 keluarga kehilangan orang yang dicintai pada tahun 2017. Ada peningkatan 173.101 rumah tangga yang terkena dampak kecelakaan kerja pada tahun 2018. Meskipun meningkat setiap tahunnya, pada tahun 2016 turun menjadi 101.367 rumah (BPJS Ketenagakerjaan, 2019). Dengan penelitian ini, kami berharap untuk lebih memahami apa yang mendorong tindakan berisiko di antara pekerja manufaktur PT X tahun 2019 di Kota Bandung. Desain penelitian cross-sectional, 60 karyawan produksi dijadikan sampel, data dianalisis menggunakan uji chi-square, dan penelitian ini diklasifikasikan sebagai penelitian metode kuantitatif. Pendekatan sampling yang digunakan adalah teknik sampel lengkap. Sebanyak 40 karyawan, yang terdiri dari 43,3% dari total, terlibat dalam perilaku tidak aman. Temuan penelitian menunjukkan bahwa usia tidak memiliki korelasi dengan perilaku tidak aman (nilai p (0,519) > α (0,05)), pendidikan tidak memiliki korelasi dengan perilaku tidak aman (nilai p (1,000) > α (0,05)), pengetahuan tidak memiliki korelasi dengan perilaku tidak aman (nilai p (0,774) > α (0,05)), sikap tidak memiliki korelasi dengan perilaku tidak aman (nilai p (0,507) > α (0,05)), dan pelatihan memang memiliki korelasi dengan perilaku tidak aman (nilai p (0,048) > α (0,05)).

Kata kunci: Perilaku Tidak Aman, Pendidikan, Pengetahuan, Sikap, Pelatihan K3

1. LATAR BELAKANG

Organisasi Perburuhan Internasional (ILO) melaporkan bahwa 2 juta orang per tahun kehilangan nyawa akibat kecelakaan kerja. Perilaku tidak aman didefinisikan oleh Heinrich (Budiono, 2013), sebagai perilaku yang dilakukan oleh satu atau lebih pekerja yang meningkatkan kemungkinan terjadinya kecelakaan. (Notoatmodjo, 2007) menyatakan bahwa ada dua jenis elemen yang mempengaruhi perilaku, yaitu yang bersifat internal, seperti sifat, pandangan, perasaan, dan motif seseorang, dan yang bersifat eksternal, seperti lingkungan sosial, budaya, ekonomi, dan politik seseorang. (Syamsuddin & Syaufii, 2009), Sikap, perilaku, sifat, kondisi fisik, dan kurangnya keahlian tenaga kerja merupakan penyebab paling umum terjadinya tindakan berbahaya

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sikap dan pengawasan merupakan dua elemen terpenting yang mempengaruhi perilaku berisiko (Puspasari, 2018), Pengambilan risiko pekerja berhubungan dengan perasaan orang terhadap alat pelindung diri (APD) dan pengawasan, menurut penelitian yang dilakukan oleh Prasanti (2016). (Asriani, Hasyim, & Purba, 2011) Selain itu, hasil penelitian menunjukkan adanya korelasi antara pengetahuan bahaya, pelatihan K3, dan perilaku berisiko (Shiddiq, Wahyu, & Muis, 2013) Usia, lama kerja, keahlian, sikap, dan persepsi merupakan lima faktor yang berhubungan dengan variabel bebas, menurut penelitian (Seliyanto, Hari, & Tarwaka, 2019) Menurut temuan penelitian (Seliyanto, Hari & Tarwaka, 2019), meskipun usia berhubungan signifikan dengan perilaku berbahaya, karakteristik seperti tingkat pendidikan dan lama kerja tidak berhubungan. Menurut temuan penelitian (Sudrajat, 2017) perilaku berisiko berkorelasi signifikan dengan tiga faktor: sikap, pengetahuan, dan motivasi.

Jln Kws Industri MM2100 No. 88, Gandamekar, Cikarang Barat, Kabupaten Bekasi merupakan lokasi PT. X, perusahaan industri yang telah beroperasi sejak tahun 1988 dan mengkhususkan diri dalam pembuatan bahan kimia pewarna tekstil. Sepanjang sejarahnya, perusahaan ini telah menjadi yang terdepan dalam pasar pewarna tekstil di Indonesia. Antara tahun 2014 dan 2018, terdapat 18 insiden di tempat kerja di perusahaan tersebut. Mulai tahun 2017, PT X menerapkan program kesehatan, keselamatan, dan lingkungan (HSE) yang mencakup pelatihan dasar K3 (alat pelindung diri, identifikasi bahaya, dll.), induksi keselamatan untuk karyawan baru, inspeksi, ceramah keselamatan, dan pemasangan poster K3.

Peneliti mengamati beberapa perilaku berbahaya oleh staf produksi dari Januari hingga Februari 2019 di divisi manufaktur (pewarna reaktif dan bahan pembantu pencampuran). 1. Mengabaikan rambu-rambu K3, yang merupakan rambu-rambu

keselamatan, yang dipasang di tempat kerja. 2. Peralatan kerja produksi yang dapat diisi ulang tidak boleh diletakkan di papan gantung peralatan kerja yang telah dilengkapi. Tiga, tidak semua operator mengenakan biaya saat mengenakan APD. 4. Undangan pelatihan K3 tidak diikuti oleh semua pekerja. 5. Pengemudi forklift melanggar hukum jika kecepatannya melebihi 15 km/jam. Keenam, operator melewati batas area untuk menumpuk barang jadi. Ketujuh, operator melepaskan pegangan tangga saat menuruni anak tangga. Kedelapan, operator mengangkat dan mengangkut tas seberat 50 kilogram dengan tidak semestinya.

Pada tahun 2019, PT X melakukan kajian terhadap aspek-aspek yang terkait dengan perilaku berisiko di dalam perusahaan, seperti yang ditunjukkan di atas. Untuk melakukan kajian tersebut, kita harus mencari variabel yang berkontribusi terhadap perilaku berisiko.

2. KAJIAN TEORITIS

“Menurut Kavinian dalam (Winarsunu, 2008), perilaku tidak aman adalah kegagalan (*human failure*) dalam mengikuti persyaratan dan prosedur-prosedur kerja yang benar sehingga menyebabkan terjadinya kecelakaan kerja. Menurut (Tarwaka, 2014), perilaku tidak aman adalah pelanggaran terhadap prosedur keselamatan yang dapat memberikan peluang terhadap terjadinya kecelakaan. Konsep ini menekankan pada tiga aspek, bahwa budaya keselamatan merupakan hasil interaksi tiga aspek yaitu pribadi (*person*), perilaku (*behaviour*) dan lingkungan (*environment*).

Menurut Geller dalam (Puspasari, 2018) faktor manusia merupakan salah satu penyebab utama kecelakaan setelah manajemen. Perilaku tidak aman, tidak terjadi begitu saja akan tetapi melalui proses dan tahapan. Dalam proses pembentuk dan perubahan manusia terdapat faktor-faktor yang berhubungan.

Faktor-Faktor Yang Berhubungan dengan Perilaku Tidak Aman

Berdasarkan teori (Geller, 2001) dan Teori Green dalam (Halimah, 2010), faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku tidak aman yaitu:

a. Faktor Internal

a) Umur

Dalam laporan singkat terkait pekerja muda yang dipublikasikan oleh organisasi buruh internasional atau ILO (2009) pekerja muda dengan usia 18-24 tahun lebih beresiko untuk mengalami kecelakaan di tempat kerja dibanding

dengan pekerja usia >24 tahun. Berdasarkan penelitian (Seliyanto et al., 2019), ada hubungan antara umur dengan perilaku tidak aman.”

b) Pendidikan

Green berpendapat bahwa kemampuan seseorang untuk memahami dan menerapkan ide-ide baru berkorelasi langsung dengan tingkat pendidikannya (Notoatmodjo, 2007), Mereka yang berpendidikan lebih rendah cenderung lebih resistan terhadap perubahan. Hal ini berdampak pada cara karyawan bertindak. Karyawan dapat lebih siap untuk berkontribusi pada upaya pemecahan masalah di tempat kerja jika mereka berpartisipasi dalam program pendidikan kesehatan dan keselamatan kerja.

c) Pengetahuan

Sangat penting untuk mendidik orang sebelum mereka bertindak, karena ketidaktahuan dapat menyebabkan pilihan yang berisiko. Seseorang akan berperilaku sesuai dengan pengetahuannya jika ia mendapat sinyal yang cukup kuat yang mendorongnya untuk melakukannya. Perilaku tidak aman di tempat kerja sebagai akibat dari pelatihan atau pendidikan yang tidak memadai merupakan kontributor yang diketahui terhadap kecelakaan di tempat kerja. Pengetahuan mempengaruhi perilaku berisiko, menurut penelitian (Asriani et al., 2011),

d) Sikap

Istilah "sikap" mengacu pada reaksi tersembunyi seseorang terhadap sesuatu yang tidak langsung terlihat. Menurut Green dalam (Notoatmodjo, 2007) sikap lebih tentang kesiapan untuk mengambil tindakan daripada benar-benar melakukan sesuatu karena alasan tertentu. Sikap bukan sekadar tindakan itu sendiri, melainkan kecenderungan untuk berperilaku dengan cara tertentu. Sikap seseorang tidak dapat dideskripsikan sebagai pertanyaan terbuka. Menurut penelitian (Prasanti, 2016), ada kaitan antara sikap dan perilaku berisiko.

b. Faktor Eksternal

Pelatihan keselamatan berbasis teori keselamatan perilaku adalah langkah lain yang dapat diambil perusahaan untuk mempengaruhi perilaku karyawan (Geller, 2001). Keselamatan dan kesehatan kerja dapat dicapai, sebagian, melalui pelatihan keselamatan yang menggunakan pendekatan psikologis dan individual, dengan tujuan menumbuhkan rasa kekeluargaan di antara karyawan. (Geller, 2001),

Karyawan didorong untuk memprioritaskan keselamatan dalam pelatihan mereka, tetapi instruksi ini dapat menjadi bumerang jika tidak dipraktikkan di tempat kerja. Hal ini dikarenakan pelatihan merupakan salah satu bentuk pendidikan yang bertujuan untuk memberikan pengetahuan dan keterampilan kepada pesertanya, yang selanjutnya akan mengubah perilaku mereka (Notoatmodjo, 2007).

Upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam pekerjaannya disebut pelatihan. Setiap upaya pertama untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam bidang yang terkait dengan pekerjaannya dianggap sebagai pelatihan. Mengubah perilaku, pandangan, kemampuan, dan pemahaman seseorang sering kali diperlukan untuk hal ini. Pelatihan yang efektif menggabungkan pelajaran yang dipelajari dari kesalahan masa lalu, dan paling baik dipahami dan dilaksanakan sebagai kegiatan organisasi sebagai respons terhadap penilaian kebutuhan. Pelatihan dikaitkan dengan perilaku berisiko, menurut penelitian (Asriani et al., 2011).

3. METODE PENELITIAN

“Penelitian ini dilakukan menggunakan metode kuantitatif dengan desain penelitian *cross sectional* yaitu penelitian terhadap *variable dependent* (perilaku tidak aman) dengan *variable independen* (umur, pendidikan, pengetahuan, dan pelatihan) pada satu waktu yang bersamaan. Penelitian ini bertempat di PT. X. Jln Kws Industri MM2100 No 88, Kampung Meriuk RT 02/ RW 02, Desa Ganda Mekar dan dilaksanakan sejak bulan Januari 2019 sampai dengan Februari 2019. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan operator departemen produksi PT X yang berjumlah 60 orang. Sampel dalam penelitian ini adalah semua anggota populasi.

Data primer penelitian ini diperoleh secara langsung melalui kuesioner dengan cara wawancara. Adapun data sekunder berupa data yang diperoleh dari perusahaan tempat penelitian dilakukan, seperti profil perusahaan dan pekerja, jurnal, studi dan penelitian sebelumnya yang mendukung penelitian, serta sumber bacaan (*textbook*) yang berhubungan dengan penelitian yang akan dilakukan. Data diolah menggunakan teknik *editing, skoring, koding*, tabulasi, entri data, dan pembersihan data (*cleaning*). Instrumen yang digunakan dalam proses pengumpulan data adalah umur, pendidikan, pengetahuan, sikap, pelatihan K3 dan perilaku tidak aman.

Uji validitas dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada 30 responden pada perusahaan yang bidangnya sama dan karakteristiknya sama seperti departemen produksi PT. X. Berdasarkan hasil uji validitas yang dilakukan, seluruh pertanyaan dinyatakan *valid*

karena nilai *Corrected Item-Total Correlation* (r hitung) $> 0,374$. Uji reliabilitas dilakukan dengan cara membandingkan angka *chronbach alpha* hasil hitung dengan ketentuan angka minimal *chronbach alpha* adalah 0,6. Berdasarkan hasil uji reliabilitas yang dilakukan, seluruh pertanyaan dinyatakan reliabel dengan nilai *chronbach alpha* 0,770 untuk variabel pengetahuan, 0,790 untuk variabel sikap dan 0,760 untuk variabel pelatihan K3 serta 0,774 untuk variabel perilaku tidak aman. Uji normalitas dilakukan menggunakan uji *kolmogorov*. Berdasarkan hasil uji reliabilitas, nilai semua variabel lebih kecil daripada *alpha* 0,05 sehingga dinyatakan semua variabel berdistribusi tidak normal sehingga menggunakan *median*. Adapun analisis data dilakukan dengan Uji *Chi-Square*.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hubungan Umur Dengan Perilaku Tidak Aman Pada Karyawan Departemen Produksi PT X, Bekasi – Jawa Barat Tahun 2019

Tabel 1. Hubungan umur dengan perilaku tidak aman pada karyawan departemen produksi PT X, Bekasi – Jawa Barat tahun 2019

Umur	Perilaku Tidak Aman				Total		P value	PR (95%CI)		
	Tidak Aman		Aman		N	%				
	N	%	N	%						
Muda	10	38.5	16	61.5	26	100	0.530	0.812 (1.516 – 1.278)		
Tua	17	50.0	17	50.0	34	100				

Dari tabel 1 Proporsi tertinggi yang memiliki umur tua yaitu perilaku tidak aman sebanyak 17 responden (50.0%). Proporsi tertinggi yang memiliki umur muda yaitu perilaku aman sebanyak 16 responden (61.5%). Dan umur tua memiliki proporsi sama besarnya antara perilaku tidak aman dan perilaku aman yaitu sebanyak 17 responden (50%). Proporsi terendah umur muda yaitu perilaku tidak aman sebanyak 10 responden (38.5%).

Berdasarkan uji statistik dengan uji *chi square* diperoleh nilai *P Value* = 0.530 yang berarti tidak ada hubungan antara umur dengan perilaku tidak aman dengan nilai *Prevalence Ratio* (PR) = 0.812 derajat kepercayaan CI 95% (1.516 – 1.278). Dimana karyawan dengan umur tua lebih terlindungi 0,812 kali dibandingkan dengan umur muda berperilaku tidak aman.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian (Asriani et al., 2011) umur tidak berhubungan dengan perilaku tidak aman. Dan penelitian ini tidak sesuai dengan penelitian (Seliyanto et al., 2019) ada hubungan antara umur dengan perilaku tidak aman dan

penelitian (Shiddiq et al., 2013) ada hubungan antara umur dengan perilaku tidak aman. Hasil penelitian antara umur muda dengan perilaku tidak aman yaitu 19 responden (73.1%) ini tidak sejalan dengan pendapat (Triwibowo & Pusphandani, 2013) yaitu umur mempunyai pengaruh yang penting terhadap kejadian kecelakaan akibat kerja.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa karyawan dengan golongan umur tidak berhubungan dengan perilaku tidak aman pekerja, semakin umur muda tidak berhubungan dengan perilaku tidak aman yang dilakukan. Karena semakin lama orang bekerja dan bertambah umur karyawan menjadi lebih paham proses pekerjaan dengan urutan pekerjaan sama dilakukan terus menerus bertahun-tahun dan semakin melakukan perilaku tidak aman jika tidak diimbangi dengan kesadarannya para karyawan bahwa perilaku tidak aman tidak baik.

Hubungan Pendidikan dengan Perilaku Tidak Aman Pada Karyawan Departemen Produksi PT X, Bekasi – Jawa Barat tahun 2019

Tabel 2. Hubungan pendidikan dengan perilaku tidak aman pada karyawan departemen produksi PT X, Bekasi – Jawa Barat tahun 2019

Pendidikan	Perilaku Tidak Aman				Total		P value	PR (95% CI)		
	Tidak Aman		Aman		N	%				
	N	%	N	%						
Dasar (SMP) dan Menengah (SMA)	24	44.4	30	55.6	54	100	1.000	0.900 (0.39 1 – 2.074)		
Tinggi (D3 dan S1)	3	50.0	3	50.0	6	100				

Dari tabel 2 Proporsi tertinggi yang memiliki pendidikan dasar (SMP) dan menengah (SMA) yaitu perilaku aman sebanyak 30 responden (55.6%). Proporsi karyawan memiliki pendidikan tinggi (D3 dan S1) yaitu sama besarnya antara perilaku tidak aman dan perilaku aman sebanyak 3 responden (50.0%). Dan proporsi terendah yang memiliki pendidikan dasar (SMP) dan menengah (D3 dan S1) yaitu perilaku tidak aman sebanyak 24 responden (44.4%).

Berdasarkan uji statistik dengan uji *chi square* diperoleh nilai *P Value* = 1.000 yang berarti tidak ada hubungan antara pendidikan dengan perilaku tidak aman dengan nilai *Prevalence Ratio* (PR) = 0.900 derajat kepercayaan CI 95% (0.391 – 2.074). Dimana

karyawan dengan pendidikan dasar (SMP) dan menengah (SMA) lebih terlindungi 0,900 kali dibandingkan dengan pendidikan tinggi (D3 dan SMA) berperilaku tidak aman.

Hasil penelitian antara pendidikan dasar (SMP) dan menengah (SMA) yang berperilaku tidak aman yaitu 36 responden (66,7%) Hasil ini sejalan dengan pendapat (Triwibowo & Pusphandani, 2013) bahwa tingkat pendidikan seperti Sekolah Dasar atau bahkan tidak pernah bersekolah akan bekerja di lapangan yang mengandalkan fisik. Hal ini dapat mempengaruhi terjadinya kecelakaan kerja karena beban fisik yang berat dapat mengakibatkan kelelahan yang merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi terjadinya kecelakaan akibat kerja. Dari penelitian ini lebih ke resiko terjadinya perilaku tidak aman.

Menurut peneliti karyawan ada kesenjangan informasi tentang perilaku tidak aman sehingga mereka bekerja sesuai dengan pengalaman kerja selama ini tanpa memperdulikan informasi terkini tentang keselamatan kerja. Pihak perusahaan harus memberikan pelatihan K3 terjadwal rutin sehingga mereka lebih peduli dengan perilaku kerja yang aman seperti penggunaan APD yang lengkap ketika proses produksi, bekerja sesuai prosedur, pengangkatan material yang ergonomis, menggunakan *forklift* sesuai kecepatan yang dianjurkan, dan berita-berita incident dari perusahaan lain sehingga bisa dijadikan renungan diharapkan responden perilaku tidak aman berkurang.

Hubungan Pengetahuan dengan Perilaku Tidak Aman pada Karyawan Departemen Produksi PT X, Bekasi – Jawa Barat tahun 2019

Tabel 3. Hubungan pengetahuan dengan perilaku tidak aman pada karyawan departemen produksi PT X, Bekasi – Jawa Barat tahun 2019

Pengetahuan	Perilaku Tidak Aman				Total		P value	PR (95%CI)		
	Tidak Aman		Aman		N	%				
	N	%	N	%						
Rendah	9	42.9	12	57.1	21	100	1.000	0.942 (0.588 – 1.509)		
Tinggi	18	46.2	21	53.8	39	100				

Dari tabel 3 Proporsi tertinggi pengetahuan rendah yaitu perilaku aman sebanyak 12 responden (57.1%). Proporsi tertinggi pengetahuan tinggi yaitu perilaku aman sebanyak 21 responden (53.8%). Proporsi terendah pengetahuan rendah yaitu perilaku tidak aman sebanyak 9 responden (42.9%). Dan proporsi terendah pengetahuan tinggi yaitu perilaku tidak aman sebanyak 18 responden (46.2%).”

Berdasarkan uji statistik dengan uji *chi square* diperoleh nilai *P Value* = 1.000 yang berarti tidak ada hubungan antara pengetahuan dengan perilaku tidak aman dengan nilai *Prevalence Ratio* (PR) = 0.942 derajat kepercayaan CI 95% (0.588 – 1.509). Dimana karyawan dengan pengetahuan tinggi lebih terlindungi 0,942 kali dibandingkan pengetahuan rendah dengan berperilaku tidak aman.

Menurut hasil penelitian ini responden beresiko pengetahuan rendah berperilaku tidak aman dengan jumlah 15 karyawan (71,4%). Dari hasil penelitian didapatkan pengetahuan rendah pada kuesioner pengetahuan tentang perilaku tidak aman yang beresiko perilaku tidak aman yaitu pertanyaan negatif nomor 8 dengan nilai 0 (salah) “rambu-rambu K3 (safety sign) dibuat untuk, kecuali (menjawab selain jawaban hanya mempersulit pekerjaan)” yaitu sebanyak 14 responden. Dan pertanyaan negatif nomor 10 nilai 0 (salah) “yang bukan merupakan contoh 5R yaitu (menjawab selain jawaban tidak perlu meletakkan alat kerja (*pH meter, volume meter, toolkit*) kembali pada posisi semula, karena akan dirapikan *dishift* berikutnya) yaitu sebanyak 11 responden. Dari pengalaman penelitian tertulis bahwa perilaku yang didasari oleh pengetahuan akan lebih langgeng dari pada perilaku yang tidak didasari oleh pengetahuan (Notoatmodjo, 2003). Ketika responden berpengetahuan rendah akan menimbulkan perilaku tidak aman.

Menurut peneliti tidak ada hubungannya antara pengetahuan dengan perilaku tidak aman yaitu personil yang memberikan pelatihan tentang perilaku tidak aman kurang kompeten dan pesan tidak tersampaikan dengan baik sehingga didapati karyawan yang berpengetahuan rendah masih ada. Karyawan pengetahuan tinggi masih melakukan perilaku tidak aman karena karyawan tersebut sudah mendapatkan pesan pengetahuan di dalam pelatihan perusahaan tetapi tidak aplikasikan dengan baik karena beberapa faktor alasanya yang perlu digali lagi oleh peneliti selanjutnya.

Hubungan Sikap dengan Perilaku Tidak Aman Pada Karyawan Departemen Produksi PT X, Bekasi – Jawa Barat tahun 2019

Tabel 4. Hubungan sikap dengan perilaku tidak aman pada karyawan departemen produksi PT X, Bekasi – Jawa Barat tahun 2019

Sikap	Perilaku Tidak Aman				Total		P value	PR (95%CI)		
	Tidak Aman		Aman		N	%				
	N	%	N	%						
Negatif	10	45.5	12	54.5	22	100	1.000			

Positif	17	44.7	21	55.3	38	100		1.013 (0.552 – 1.755)
---------	----	------	----	------	----	-----	--	--------------------------

Dari tabel 4 Proporsi tertinggi sikap negatif yaitu perilaku aman sebanyak 12 responden (54.5%). Proporsi tertinggi sikap positif yaitu perilaku aman sebanyak 21 responden (55.3%). Proporsi terendah sikap negatif yaitu perilaku tidak aman sebanyak 10 responden (45.5%). Dan proporsi terendah sikap positif yaitu perilaku tidak aman sebanyak 17 responden (44.7%).

Berdasarkan uji statistik dengan uji *chi square* diperoleh nilai *P Value* = 1.000 yang berarti tidak ada hubungan antara sikap dengan perilaku tidak aman dengan nilai *Prevalence Ratio* (PR) = 1,013 derajat kepercayaan CI 95% (0.552 – 1.755). Dimana karyawan dengan sikap positif lebih beresiko 1,013 kali dibandingkan sikap negatif berperilaku tidak aman.

Hasil penelitian sikap negatif yang berperilaku tidak aman yaitu 13 responden (59,1%). Hasil tersebut sesuai dengan pernyataan (Notoatmodjo, 2007) bahwa sikap memang respon tertutup dari responden, akan diketahui ketika ada yang menanyakannya secara langsung. Menurut (Notoatmodjo, 2007) sikap merupakan reaksi atau respon yang masih tertutup dari seseorang terhadap suatu stimulus atau objek. Keadaan mental dan kesiapan yang diatur melalui pengalaman, memberikan pengaruh dinamik atau terarah terhadap respon individu pada semua objek dan situasi yang berkaitan dengannya. Sikap secara nyata menunjukkan konotasi adanya kesesuaian reaksi terhadap stimulus tertentu (Notoatmodjo, 2007).

Menurut peneliti tidak ada hubungan antara sikap dengan perilaku tidak aman karena ada banyak faktor yang menjadi penyebab karyawan masih bersikap negatif melakukan berperilaku tidak aman seperti pendekatan perusahaan ke karyawan kurang tidak adanya program sarasehan ditemukannya perusahaan dengan karyawan tentang tidak ada komunikasi dua arah saling memberi masukan dan arahan yang sebaiknya langkah yang dilakukan agar karyawan merubah *mindset* sikap negatif berubah menjadi positif. Yang ditemukan dilapangan perusahaan jarang memberikan sosialisasi kepada karyawan mengenai perilaku tidak aman. Dan alasan karyawan dengan sikap positif masih berperilaku tidak aman masih banyak karena faktor karyawan yang di dalam pikirannya sudah positif tetapi tidak diaplikasikan dengan baik, melihat teman yang lain melakukan perilaku tidak aman dan tidak ada apresiasi dari perusahaan sehingga masih melakukan perilaku tidak aman.

Hubungan Pelatihan dengan Perilaku Tidak Aman Pada Karyawan Departemen Produksi PT X, Bekasi – Jawa Barat tahun 2019

Tabel 5. Hubungan pelatihan K3 dengan perilaku tidak aman pada karyawan departemen produksi PT X, Bekasi – Jawa Barat tahun 2019

Pelatihan	Perilaku Tidak Aman				Total		P value	PR (95%CI)		
	Tidak Aman		Aman		N	%				
	N	%	N	%						
Tidak Pernah	7	28.0	18	72.0	25	100	0.048	0.595 (0,378 – 0,937)		
Pernah	20	57.1	15	42.9	35	100				

Proporsi perilaku keselamatan tertinggi terlihat di antara 18 responden (72,0%) yang tidak pernah menjalani pelatihan K3, seperti yang ditunjukkan pada Tabel 5. Dua puluh orang, atau 57,1% dari total, menerima instruksi tentang cara menghindari situasi berbahaya. Ada 7 orang (28,0%) yang tidak pernah diajarkan perilaku berisiko, yang merupakan proporsi terendah. Pelatihan perilaku keselamatan memiliki proporsi terendah di antara mereka yang telah menerima pelatihan, dengan hanya 15 orang (42,9%) yang berkontribusi.

Korelasi antara pelatihan dan perilaku berisiko dikonfirmasi oleh hasil uji Chi-square, yang menghasilkan nilai P sebesar 0,048. Rasio prevalensi (PR) yang sesuai adalah 0,595, dengan interval kepercayaan 95% (0,378 - 0,937). Ada peningkatan 0,595 kali lipat dalam perlindungan terhadap aktivitas berisiko bagi karyawan yang telah menerima pelatihan dibandingkan dengan mereka yang tidak.

Menurut hipotesis (Notoatmodjo, 2007), pekerja termotivasi untuk bekerja dengan aman melalui pelatihan yang mereka dapatkan, tetapi jika tidak dipraktikkan, pelatihan tersebut justru dapat menyebabkan mereka bertindak tidak aman. Temuan ini sejalan dengan teori tersebut. Alasannya, pelatihan sebenarnya adalah sarana pendidikan. Perubahan perilaku dapat dicapai dengan memberikan kesempatan kepada penerima pendidikan dan pelatihan untuk belajar dan berkembang.

Saran dari peneliti kepada pihak manajemen yaitu untuk meningkatkan jam pelatihan K3 yang dibuat jadwal yang baik, agar tidak bentrok antar *shift* dengan jadwal pelatihan dan ada karyawan yang dapat jadwal libur di *shift root* nya, dan untuk mengurangi miskomunikasi diperusahaan antara HSE ke supervisor sehingga karyawan bisa hadir mengikuti pelatihan. Untuk membuat program khusus seperti saling menegur

bagi karyawan yang berperilaku tidak aman di lokasi kerja. Menyelipkan sesi pelatihan berupa renungan pendekatan keluarga, karyawan berubah perilaku tidak amannya berkurang. Menambahkan sesi pretest dan posttest (sebelum dan sesudah pelatihan) untuk melihat ada perubahan tidak pengetahuan karyawan tersebut.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Perilaku aman merupakan perilaku yang paling banyak dilakukan oleh karyawan bagian produksi PT X di Kota Bandung, Jawa Barat, yaitu sebanyak 33 orang (55%). Dari total karyawan bagian produksi PT X di Kota Bandung, Jawa Barat, sebanyak 34 orang (atau 56,7% dari total) berusia di atas 55 tahun. Dari total karyawan bagian produksi PT X di Kota Bogor, Provinsi Jawa Barat, sebanyak 54 orang (atau 90%) telah menyelesaikan pendidikan Sekolah Dasar (SD) atau Sekolah Menengah Atas (SMA). Di Kota Bandung, Provinsi Jawa Barat, bagian produksi PT X, sebanyak 21 orang (atau 65%) dari 72 orang memiliki tingkat keahlian yang tinggi. Dari total karyawan bagian produksi PT X di Kota Bandung, Jawa Barat, sebanyak 38 orang (atau 63,3% dari total) memiliki pandangan yang optimis. Bagian produksi PT X di Kota Bandung, Jawa Barat memiliki persentase penerima pelatihan K3 yang paling besar, yaitu sebanyak 58,3%, yaitu sebanyak 35 orang.

Pada karyawan bagian produksi PT X di Jawa Barat, tidak ditemukan korelasi antara usia dengan perilaku berisiko. Hasil uji statistik menunjukkan bahwa $P = 0,530$ dan $PR = 0,812$. Pekerja bagian produksi PT X di Kota Bandung, Jawa Barat tidak melakukan perilaku berisiko jika dilihat dari tingkat pendidikannya ($P = 1,000$, $PR = 0,900$). Tidak ditemukan korelasi antara pengetahuan dengan perilaku berisiko pada karyawan bagian produksi PT X di Kabupaten Bandung, Jawa Barat berdasarkan uji statistik dengan nilai P sebesar 1,000 dan nilai PR sebesar 0,942. Hasil uji statistik yang dilakukan pada karyawan bagian produksi PT X di Kota Bandung, Jawa Barat tidak menemukan korelasi antara sikap dengan perilaku berisiko. Nilai P yang diperoleh sebesar 1,000 dan nilai PR sebesar 1,013. Pengujian statistik menunjukkan nilai P sebesar 0,048 dan nilai PR sebesar 0,595 yang menunjukkan adanya korelasi antara pelatihan dengan perilaku berisiko pada karyawan produksi Perusahaan PT X di Kota Bandung, Jawa Barat.

DAFTAR REFERENSI

- Asriani, M., Hasyim, H., & Purba, I. (2011). Faktor-faktor yang berhubungan dengan perilaku tidak aman (unsafe act) di bagian pabrik urea PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang. *Jurnal Ilmu Kesehatan Masyarakat*, 2(2). Retrieved from <https://ejournal.fkm.unsri.ac.id/index.php/jikm/article/view/68>
- Budiono, A. M. S. (2013). *Bunga rampai hiperkes dan keselamatan kerja* (Edisi revisi, cet. ke-5). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Geller, E. S. (2001). *The psychology of safety handbook*. New York: Lewis Publisher.
- Halimah, S. (2010). *Faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku aman karyawan di PT SIM Plant Tambun II tahun 2010* [Skripsi, Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta].
- Notoatmodjo, S. (2003). *Pendidikan dan perilaku kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Notoatmodjo, S. (2007). *Metodologi penelitian kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Prasanti, S. (2016). *Faktor-faktor yang berhubungan dengan perilaku tidak aman (unsafe action) dalam bekerja pada karyawan Factory 5 di PT X Serpong-Banten tahun 2016* [Skripsi, Universitas Esa Unggul].
- Puspasari, A. (2018). *Faktor-faktor yang berhubungan dengan perilaku tidak aman (unsafe action) pada karyawan di Unit Produksi 2, PT Pranata Jaya Mandiri, Tangerang-Banten tahun 2018* [Skripsi, Universitas Esa Unggul].
- Seliyanto, Hari, M., & Tarwaka. (2019). *Hubungan karakteristik pekerja dengan perilaku tidak aman tenaga kerja di PT. Aneka Adhilogam Karya Ceper Klaten* [Skripsi, Universitas Muhammadiyah Surakarta].
- Shiddiq, S., Wahyu, A., & Muis, M. (2013). Hubungan persepsi K3 karyawan dengan perilaku tidak aman. *Jurnal Indonesia*.
- Sudrajat, A. (2017). *Hubungan antara sikap, pengetahuan, motivasi dengan perilaku tidak aman pada pekerja PT Muroco Plywood Jember* [Tesis, Universitas Negeri Jember].
- Syamsuddin, & Syaufii, M. (2009). *Dasar-dasar keselamatan dan kesehatan kerja*. Jakarta: Sarana Bhakti Persada Jakarta.
- Tarwaka. (2014). *Keselamatan dan kesehatan kerja: Manajemen dan implementasi K3 di tempat kerja*. Surakarta: Harapan Press.
- Triwibowo, C., & Pusphandani, M. (2013). *Kesehatan lingkungan dan K3*. Yogyakarta: Nuha Medika.
- Winarsunu, T. (2008). *Psikologi keselamatan kerja*. Malang: UMM Press.