

ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN PERILAKU TIDAK AMAN PADA PEKERJA DI DEPARTEMEN PRODUKSI PT. X

Ajeng Ayuning Mutia, Ekawati, Ida Wahyuni

Bagian Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Fakultas Kesehatan Masyarakat
Universitas Diponegoro

Email : ajengayuning@yahoo.com

Abstract: Occupational accident is 88% caused by unsafe behavior, 10% by unsafe condition and 2% by other causes. The number of unsafe behavior cases found in PT. X from 2014 to 2016, in a series are 20, 12 and 8 cases. The purpose of this study was to analyze the relationship between safety leadership, work fatigue, safety climate and job satisfaction with unsafe behavior in the Production Department PT. X. The research type was a quantitative with cross sectional approach. The population in this research were all workers in Production Department of PT. X. The number of samples were 63 selected by stratified sampling method with proportional approach. Data collected by questionnaire. Data analysis was performed by using chi-square test. The result of statistical test showed that there were no correlation between safety leadership ($p = 0,159$) and work fatigue ($p = 0,094$) with unsafe behavior. Furthermore, there were correlation between safety climate ($p = 0,000$) and job satisfaction ($p = 0,006$) with unsafe behavior. PT. X should conduct training of safety behavior, applying reward system, assembling safety talk and safety walk, as well as assembling safety report box.

Keywords : Unsafe Behavior, Safety Leadership, Fatigue, Safety Climate, Satisfaction

A. PENDAHULUAN

Penggunaan teknologi maju tidak dapat dielakkan, terutama pada era industrialisasi yang ditandai adanya proses mekanisasi, elektrifikasi dan modernisasi serta transformasi globalisasi. Penggunaan mesin-mesin, pesawat, instalasi dan bahan-bahan berbahaya akan terus meningkat sesuai kebutuhan industrialisasi. Penggunaan teknologi maju akan memberikan kemudahan bagi suatu proses produksi dan tentunya efek samping yang tidak dapat dielakkan, yaitu

bertambahnya jumlah dan ragam sumber bahaya bagi pengguna teknologi itu sendiri.

Kecelakaan kerja adalah suatu kejadian yang jelas tidak dikehendaki dan sering kali tidak terduga sebelumnya yang dapat menimbulkan kerugian baik waktu, harta benda atau properti maupun korban jiwa yang terjadi di dalam suatu proses kerja industri atau yang berkaitan dengannya.¹ Jumlah kecelakaan kerja di Indonesia masih tergolong tinggi. Mengutip data statistik kasus Program Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) Badan

Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan, hingga akhir 2015 telah terjadi kasus JKK sebanyak 110.285 kasus. Sementara itu untuk kasus kecelakaan yang mengakibatkan kematian tercatat sebanyak 530 kasus dari total jumlah kecelakaan kerja.²

Berdasarkan penyelidikan yang dilakukan, faktor kesalahan manusia ditempatkan sebagai inti permasalahan kecelakaan kerja. Kecelakaan kerja 88% disebabkan oleh karena *unsafe act*, 10% oleh *unsafe condition* dan 2% oleh sebab-sebab lain.

Perilaku berbahaya adalah kesalahan-kesalahan (*errors*) dan pelanggaran-pelanggaran (*violations*) dalam bekerja yang dapat menyebabkan kecelakaan kerja. Model *Contributing Factors in Accident Causation* (CFAC) menyatakan bahwa perilaku berbahaya terjadi melalui tiga fase. Fase pertama pembentukan perilaku berbahaya adalah pada tingkatan manajemen, fase kedua meliputi aspek-aspek lingkungan fisik, psikologis dan sosiologis dari pekerjaan sementara fase ketiga lebih berkenaan dengan individu. Tindakan tidak aman diantaranya, tindakan tanpa kualifikasi dan otoritas, kurang atau tidak menggunakan perlengkapan pelindung diri, kegagalan dalam menyelamatkan peralatan, bekerja dengan kecepatan yang berbahaya, kegagalan pada peringatan, menghindari atau memindahkan peralatan keselamatan kerja, menggunakan peralatan yang tidak layak, menggunakan peralatan tertentu untuk tujuan lain yang menyimpang, bekerja di tempat yang berbahaya tanpa perlindungan dan peringatan

yang tepat, memperbaiki peralatan secara salah, bekerja secara kasar, menggunakan pakaian yang tidak aman ketika bekerja dan mengambil posisi kerja yang tidak selamat.³

Faktor risiko yang mempengaruhi tindakan tidak aman diantaranya, lingkungan fisik dan teknologi, kondisi mental, kondisi fisiologis, keterbatasan mental dan fisik, kesiapan personel, manajemen sumberdaya, lemahnya pengawasan, operasi yang tidak sesuai rencana, kegagalan untuk memperbaiki masalah, iklim organisasi, proses organisasi serta pelanggaran dalam pengawasan.⁴

PT. X merupakan salah satu industri yang bergerak dalam bidang pembuatan kertas yang cukup besar di Indonesia. PT. X terletak di Provinsi Banten. Berdasarkan hasil survei pendahuluan yang dilakukan di PT. X diketahui bahwa jumlah kasus perilaku tidak aman yang ditemukan mengalami penurunan selama tiga tahun terakhir. Pada tahun 2014 ditemukan sebanyak 20 kasus, tahun 2015 sebanyak 12 kasus dan tahun 2016 sebanyak 8 kasus. Kasus perilaku tidak aman masih terjadi di PT. X yang menandakan bahwa di perusahaan tersebut masih terdapat masalah berkenaan dengan perilaku tidak aman. Kasus kecelakaan yang banyak terjadi di PT. X berkenaan dengan perilaku tidak aman adalah terjepit mesin yang berputar dan tajam. Hal ini disebabkan karena pekerja tidak menghentikan mesin pada saat menarik kertas yang menggulung pada bagian mesin yang berputar dan tajam. Berdasarkan hasil

wawancara yang dilakukan dengan *Manager Health Safety Environment* (HSE) PT. X diketahui bahwa kasus perilaku tidak aman banyak terjadi di Departemen Produksi khususnya Bagian *Paper Machine* 1,2 dan 3. Jenis-jenis perilaku tidak aman yang banyak dilakukan oleh pekerja diantaranya tidak menggunakan APD saat bekerja, tidak menggunakan alat bantu saat menarik kertas yang putus dan tidak menghentikan mesin pada saat menarik kertas yang menggulung pada bagian mesin yang berputar dan tajam. Kelelahan dan kepuasan kerja merupakan faktor risiko terjadinya perilaku tidak aman yang berasal dari diri pekerja.⁴ PT. X belum pernah melakukan pengukuran kelelahan dan kepuasan kerja para pekerjanya. Selain itu, *safety leadership* dan iklim keselamatan kerja merupakan faktor lain penentu perilaku tidak aman yang juga belum pernah dilakukan pengukuran di PT. X. Berdasarkan uraian tersebut, peneliti tertarik melakukan penelitian terkait hubungan antara *safety leadership*, kelelahan kerja, iklim keselamatan kerja dan kepuasan kerja dengan perilaku tidak aman pada pekerja di Departemen Produksi PT. X.

B. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif dengan pendekatan *cross sectional*. Populasi dalam penelitian ini adalah pekerja di Departemen Produksi PT. X yang berjumlah 168 orang. Jumlah sampel penelitian sebanyak 63 yang terpilih dengan metode pengambilan sampel secara berstrata dengan pendekatan proporsional. Pengumpulan data

dilakukan dengan menggunakan angket. Metode analisis data menggunakan uji korelasi *chi square* dan uji normalitas data menggunakan *kolmogorov-smirnov*.

C. HASIL PENELITIAN

1. Hasil Analisis Univariat

a) Umur

Umur responden penelitian didominasi oleh kelompok umur dewasa awal (18-40 tahun), yaitu sebanyak 48 orang (76,2%) sementara sisanya sebanyak 15 orang (23,8%) adalah kelompok umur dewasa madya (41-60 tahun).

b) Masa Kerja

Masa kerja responden sebagian besar termasuk dalam kategori pekerja lama (>3 tahun), yaitu sebanyak 60 orang (95,2%) sementara responden yang termasuk dalam kategori pekerja baru (≤ 3 tahun) hanya sebanyak 3 orang (4,8%).

c) Pendidikan Terakhir

Pendidikan terakhir SMA adalah pendidikan terakhir sebagian besar responden, yaitu sebanyak 49 orang (77,8%), kemudian disusul perguruan tinggi sebanyak 9 orang (14,3%).

d) Perilaku Tidak Aman

Perilaku responden lebih banyak yang masuk dalam kategori perilaku aman, yaitu sebanyak 33 orang (52,4%) dibandingkan perilaku tidak aman, yaitu sebanyak 30 orang (47,6%).

e) *Safety Leadership*
 Sebanyak 33 responden (52,4%) merasa bahwa *safety leadership* di perusahaan buruk. Jumlah tersebut tidak jauh berbeda dari jumlah responden yang merasa *safety leadership* di perusahaan baik, yaitu sebanyak 30 orang (47,6%).

f) Kelelahan Kerja
 Responden lebih banyak yang mengalami kelelahan kerja, yaitu sebanyak 34 orang (54,0%) dibandingkan dengan responden yang tidak mengalami kelelahan kerja, yaitu sebanyak 29 orang (46,0%).

g) Iklim Keselamatan Kerja
 Iklim keselamatan kerja di perusahaan dianggap baik oleh 35 responden (55,6%). Hasil ini lebih banyak dibandingkan jumlah responden yang merasa bahwa iklim keselamatan kerja di perusahaan buruk, yaitu sebanyak 28 orang (44,4%).

h) Kepuasan Kerja
 Responden penelitian lebih banyak yang memiliki kepuasan kerja rendah, yaitu sebanyak 36 orang (57,1%) dibandingkan responden dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi.

2. Hasil Analisis Bivariat
 Tabel 1. Tabulasi Silang Variabel Bebas dengan Variabel Terikat

Variabel	<i>p-value</i>	Hasil
Hubungan antara <i>safety leadership</i> dengan perilaku tidak aman	0,159	Tidak Berhubungan
Hubungan antara kelelahan kerja dengan perilaku tidak aman	0,094	Tidak Berhubungan
Hubungan antara iklim keselamatan kerja dengan perilaku tidak aman	0,000	Berhubungan
Hubungan antara kepuasan kerja dengan perilaku tidak aman	0,006	Berhubungan

Tabel 1 menunjukkan bahwa variabel yang tidak berhubungan dengan perilaku tidak aman adalah *safety leadership* (*p value*= 0,159) dan kelelahan kerja (*p value*= 0,094). Variabel yang berhubungan dengan perilaku tidak aman adalah iklim keselamatan kerja (*p value*= 0,000) dan kepuasan kerja (*p value*= 0,006).

D. PEMBAHASAN

1. Hubungan antara *Safety Leadership* dengan Perilaku Tidak Aman

Hasil uji statistik menggunakan *chi square* menunjukkan bahwa *pvalue* = 0,159 ($p > 0,05$) yang artinya tidak terdapat hubungan antara *safety leadership* dengan perilaku tidak aman pada pekerja di Departemen Produksi PT. X.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian berjudul Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Keselamatan dan Iklim Keselamatan Kerja terhadap Perilaku Keselamatan Kerja: Studi Kasus di PT. Krama Yudha Ratu Motor (KRM).⁵ Hasil menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan antara *safety leadership* dengan perilaku tidak aman.

Hasil ini tidak sejalan dengan teori. Berdasarkan hasil penelitian, tidak adanya hubungan antara perilaku tidak aman dengan *safety leadership* disebabkan karena *safety leadership* di PT. X masih bersifat pasif, artinya baru bertindak setelah adanya kejadian yang mengakibatkan kerugian.

Faktor penyebab lainnya adalah terkait bagaimana *safety leadership* membentuk budaya keselamatan secara komperhensif. Unsur utama dalam pengembangan budaya

keselamatan di perusahaan adalah pembentukan sikap dan perilaku selamat, yang dibangun dari nilai-nilai keselamatan yang ditanamkan dalam budaya organisasi. Jadi untuk menciptakan perilaku aman pekerja, maka harus mengintervensi dimensi lainnya. Dimensi lain pembentuk budaya keselamatan kerja di perusahaan, yaitu ketersediaan fasilitas penunjang seperti APD yang layak sesuai standard dan pelatihan perilaku aman.

2. Hubungan antara Kelelahan Kerja dengan Perilaku Tidak Aman

Hasil dari uji statistik menggunakan *chi square* menunjukkan bahwa nilai *p value* = 0,094 ($p > 0,05$) yang artinya tidak terdapat hubungan antara kelelahan kerja dengan perilaku tidak aman pada pekerja di Departemen Produksi PT. X.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang berjudul Analisa Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Tindakan Tidak Aman (*Unsafe Act*) pada Pekerja di PT. X Tahun 2011. Hasil menunjukkan bahwa kelelahan kerja tidak berhubungan dengan tindakan tidak aman.⁶

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan teori yang ada. Tidak adanya

hubungan antara perilaku tidak aman dengan kelelahan kerja dapat disebabkan karena pekerja melakukan penyegaran saat waktu istirahat atau waktu-waktu berhenti kerja sehingga walaupun lelah pekerja masih dapat berkonsentrasi.

Faktor lainnya yang menyebabkan kelelahan kerja tidak berhubungan dengan perilaku tidak aman adalah karena kelelahan tidak hanya disebabkan oleh intensitas dan lamanya kerja fisik dan mental, akan tetapi juga dapat disebabkan karena lingkungan yang ekstrim seperti kebisingan, penerangan, dan iklim serta faktor-faktor lainnya. Angket kelelahan kerja untuk mengukur kelelahan adalah angket yang diadaptasi dari *Subjective Self Rating Test* dari *Industrial Fatigue Research Committee* (IFRC) Jepang yang memuat 30 daftar pertanyaan terkait gejala kelelahan umum. Angket ini lebih menekankan pada gejala yang diakibatkan karena aktivitas fisik dan mental pekerja sehingga faktor penyebab selain aktivitas fisik dan mental kurang terlihat. Pekerja yang mengkonsumsi asupan gizi yang baik dan cukup sesuai kebutuhan kalori pada makanannya juga dapat menyebabkan

pekerja tetap dapat berperilaku aman meski mengalami penurunan fungsi fisik dan mental. Faktor lain yang menjadi penyebab adalah pekerja sudah terbiasa dengan pola kerja termasuk perasaan yang dirasakannya selama dan setelah bekerja sehingga tidak memberikan pengaruh yang berarti terhadap perilakunya.

3. Hubungan antara Iklim Keselamatan Kerja dengan Perilaku Tidak Aman

Hasil dari uji statistik menggunakan *chi square* menunjukkan bahwa nilai *p value*= 0,000 ($p \leq 0,05$) yang artinya terdapat hubungan antara iklim keselamatan kerja dengan perilaku tidak aman pada pekerja di Departemen Produksi PT. X.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian berjudul Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Keselamatan Kerja, dan Iklim Keselamatan Kerja terhadap Perilaku Keselamatan Kerja: Studi Kasus di PT. Krama Yudha Ratu Motor (KRM). Hasil *output* data menunjukkan iklim keselamatan kerja dapat mempengaruhi perilaku keselamatan kerja.⁵

Hasil ini sejalan dengan teori. Iklim keselamatan kerja berhubungan dengan perilaku tidak aman

disebabkan karena persepsi akan mempengaruhi sikap dan perilaku secara langsung. Misalnya pihak atasan tidak menegur pekerja yang tidak menggunakan APD saat bekerja, maka pekerja akan berpersepsi bahwa mereka diberikan toleransi atau izin untuk tidak menggunakan APD saat bekerja. Dampak langsungnya adalah mereka tetap melanjutkan untuk tidak menggunakan APD pada saat bekerja.

Iklim keselamatan kerja merefleksikan prioritas keselamatan kerja yang diyakininya dan persepsi tersebut memperkirakan perilaku yang akan terlihat. Iklim keselamatan kerja yang positif akan lebih memotivasi pekerja untuk terikat dengan aktivitas yang menyangkut keselamatan dibandingkan pekerja yang berada dalam kelompok yang memiliki iklim keselamatan kerja yang negatif. Seseorang yang termotivasi untuk terikat dengan aktivitas keselamatan kerja, lambat laun akan lebih suka untuk memperlihatkan perilaku keselamatan kerja tersebut.⁷

4. Hubungan antara Kepuasan Kerja dengan Perilaku Tidak Aman

Hasil dari uji statistik menggunakan *chi square* menunjukkan

bahwa nilai *p value* = 0,006 ($p \leq 0,05$) yang artinya terdapat hubungan antara kepuasan kerja dengan perilaku tidak aman pada pekerja di Departemen Produksi PT. X

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang berjudul *The Relationship Between the Occupational Stress, Organizational Commitment, and Job Satisfaction with Organizational Citizenship Behavior*. Hasil menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara kepuasan kerja dengan perilaku organisasi.⁸

Hasil ini menunjukkan bahwa penelitian ini sejalan dengan teori yang ada. Adanya hubungan antara perilaku tidak aman dengan kepuasan kerja disebabkan karena kepuasan kerja menimbulkan reaksi akut terlebih dahulu, seperti menurunkan motivasi dalam bekerja. Seseorang yang merasa bahwa kebutuhannya tidak terpenuhi akan merasa tidak puas. Ketidakpuasan ini akan menurunkan semangat dan motivasi dalam bekerja sehingga mereka tidak akan bekerja dengan baik. Misalnya perusahaan tidak pernah memberikan *reward* bagi para pekerjanya yang telah berperilaku aman, pekerja akan merasa kinerja mereka dalam hal

menjaga keselamatan tidak diakui dan tidak dinilai sehingga dapat menurunkan motivasi mereka untuk berperilaku aman.

Reaksi akut menurunkan kapasitas keakuratan, waktu reaksi, perhatian, ingatan, pemikiran, penilaian dan kemudian mengakibatkan timbulnya perilaku berbahaya.³

Rendahnya tingkat kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen karyawan dan secara berurutan mempengaruhi pencapaian tujuan dan kinerja organisasi.⁹ Kepuasan kerja akan menghasilkan perilaku keselamatan yang lebih besar. Pada dasarnya, ketika kepuasan kerja meningkat akan meningkatkan motivasi keselamatan, pengetahuan, dan kepatuhan.¹⁰

E. KESIMPULAN

1. *Safety leadership* tidak berhubungan dengan perilaku tidak aman dengan nilai *p value* sebesar 0,159.
2. Kelelahan kerja tidak berhubungan dengan perilaku tidak aman dengan nilai *p value* sebesar 0,094.
3. Iklim keselamatan kerja berhubungan dengan perilaku tidak aman dengan nilai *p value* sebesar 0,000.

4. Kepuasan kerja berhubungan dengan perilaku tidak aman dengan nilai *p value* sebesar 0,006.

F. SARAN

1. Pengadaan pelatihan perilaku aman, yaitu cara penggunaan APD yang baik benar sesuai standard dan posisi serta postur tubuh yang baik saat bekerja.
2. Pengadaan sistem *reward* bagi pekerja
3. Pengadaan kegiatan *safety talk* yang dilakukan secara rutin
4. Mengembangkan program keliling area tempat kerja atau *safety walk* bagi para pemimpin, baik itu pimpinan pusat ataupun pimpinan area
5. Mengembangkan program pelaporan untuk kejadian hampir menyebabkan kecelakaan secara manual seperti *near miss*, insiden, perilaku tidak aman dan kondisi tidak aman atau *safety report box*.

DAFTAR PUSTAKA

1. Tarwaka. *Keselamatan dan Kesehatan Kerja : Manajemen Implementasi K3 di Tempat Kerja*. Edisi Kedua. Surakarta : Harapan Press. 2014
2. BPJS Ketenagakerjaan. *Resume Laporan Pengelolaan Program (Audited)*. 2015. Dalam <http://www.bpjsketenagakerjaan.go.id/>. Diakses

- pada tanggal 25 April 2017
3. Winarsunu, Tulus. *Psikologi Keselamatan Kerja*. Malang: UPT Penerbitan Universitas Muhammadiyah Malang. 2008
 4. Reason, James T.. *Human Error*. Cambridge: Cambridge University Press. 1990
 5. Lisnandhita, Yudithia. *Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Keselamatan, dan Iklim Keselamatan Kerja terhadap Perilaku Keselamatan Kerja: Studi Kasus di PT. Krama Yudha Ratu Motor (KRM)*. Skripsi. Depok: Universitas Indonesia. 2012
 6. Diah, Ayu. *Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Tindakan Tidak Aman (Unsafe Act) pada Pekerja di PT.X Tahun 2011*. Skripsi. Depok: Universitas Indonesia. 2011
 7. Neal, Andrew & Griffin Mark. *A Studi of the Lagged Relationships among Safety Climate, Safety Motivation, Safety Behavior, and Accident at the Individual and Group Level*. Journal of Applied Psychology Vol. 91 (4) Hal 946-953
 8. Yahaya, Azizi, Yahaya, Noordin, Ma'alip, Halimah, Jamaludin Ramli, & Malinii Md Kamal. *The Relationship Between the Occupational Stress, Organizational Commitment, and Job Satisfaction With Organizational Citizenship Behavior*. Archives Des Sciences Vol 65, No. 3 Mar 2012
 9. Meyer M. *Managing Human Resources Development. An Outcomes-Based Approach*. Durban Butterworth Publishers (Pvt) Ltd. 1999
 10. Barling, Julian, Roderick, & Kevin Kelloway. *High-Quality Work, Job Satisfaction, and Occupational Injuries*. Journal of Applied Psychology, Vol. 88, No. 2, 276-283