



## THE RELATIONSHIP BETWEEN ANTECEDENT AND CONSEQUENCE FACTORS WITH SAFETY BEHAVIOUR IN PT.X

HUBUNGAN FAKTOR ANTESEDEN DAN KONSEKUENSI DENGAN SAFETY BEHAVIOUR DI PT. X (STUDI PADA TENAGA KERJA DI INDUSTRI TEKSTIL)

Research Report  
Penelitian

Apris Fitriani<sup>1\*</sup>, Erwin Dyah Nawawinetu<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Student Faculty of Public Health, Universitas Airlangga, Surabaya-Indonesia

<sup>2</sup>Department of Health, Faculty of Vocational Education, Universitas Airlangga, Surabaya-Indonesia

### ABSTRACT

**Background:** Safety behaviour is an act worker to minimize the possibility of accidents in workplace. Based on the Antecedents-Behaviour-Consequence (ABC) theory, safety behaviour of worker related with the antecedent and consequence factors. **Purpose:** The purpose of this research was to study the association between antecedent and consequence factors with safety behaviour of workers in Ring Frame Unit Spinning II PT. X. **Methods:** This was an observational descriptive research with cross sectional approach. Sample size was the total population 24 workers. The variables studied were level of knowledge, motivation, perception, private problem, OSH regulation, availability of safety facilities, frequency of OSH training, controlling, positive reinforcement (reward), and negative reinforcement (punishment). The strength of relationship between variables dependent and independent were analyzed by using Contingency Coefficient (C). **Results:** The results showed that there were strong association between motivation, private problem, frequency of OSH training, positive reinforcement (reward), and negative reinforcement (punishment) with safety behaviour (C = 0.622, C = 0.508, C = 0.702, C = 0.669, dan C = 0.707, respectively). There were very strong association between knowledge, perception, OSH regulation, and controlling with safety behaviour (C = 0.763, C = 0.797, C = 0.768, dan C = 0.797, respectively). **Conclusion:** the higher the knowledge and motivation to work safely the higher the safety behaviour of the workers would be. Workers who have not personal problem, have already participated in OSH training, feeling supervised and given reward and punishment applied higher safety behaviour.

### ABSTRAK

**Latar Belakang:** Perilaku aman atau safety behaviour adalah tindakan atau perbuatan dari seseorang tenaga kerja yang dapat memperkecil kemungkinan terjadinya kecelakaan kerja. Berdasarkan teori Anteseden-Behaviour-Consequence (ABC), safety behaviour tenaga kerja berhubungan erat dengan faktor anteseden dan konsekuensi. **Tujuan:** Penelitian ini adalah untuk mempelajari hubungan faktor anteseden dan konsekuensi dengan safety behaviour tenaga kerja di Bagian Ring Frame Spinning II PT. X. **Metode:** Penelitian ini termasuk penelitian deskriptif observasional dengan pendekatan cross sectional. Besar sampel adalah total populasi yaitu 24 orang tenaga kerja. Variabel yang diteliti adalah safety behaviour, pengetahuan, motivasi, persepsi, masalah pribadi, peraturan K3, ketersediaan fasilitas keselamatan, frekuensi pelatihan K3, pengawasan, penguatan positif (reward), dan penguatan negatif (punishment). Kuat hubungan antar variabel independen dan dependen dianalisis dengan menggunakan uji

### ARTICLE INFO

Received 2 September 2017  
Accepted 12 Oktober 2017  
Available online 6 November 2017

\* Correspondence (Korespondensi):  
Apris Fitriani

E-mail:  
aprisfitri@gmail.com

**Keywords:**  
Safety Behaviour, Antecedent,  
Consequence

Koefisien Kontingensi (C). **Hasil:** Penelitian menunjukkan terdapat hubungan yang kuat antara motivasi, masalah pribadi, frekuensi pelatihan K3, penguatan positif (reward) dan penguatan negatif (punishment) dengan safety behaviour ( $C = 0.622$ ,  $C = 0.508$ ,  $C = 0.702$ ,  $C = 0.669$ , dan  $C = 0.707$ , berturut-turut). Terdapat hubungan yang sangat kuat antara pengetahuan, persepsi, peraturan K3, dan pengawasan dengan safety behaviour ( $C = 0.763$ ,  $C = 0.797$ ,  $C = 0.768$ , dan  $C = 0.797$ , berturut-turut). **Kesimpulan:** Semakin tinggi tingkat pengetahuan tentang K3 dan motivasi untuk berperilaku aman serta persepsi mengenai bahaya K3, maka semakin baik safety behaviour pekerja. Pekerja yang tidak memiliki masalah pribadi lebih melakukan safety behaviour. Safety behaviour semakin tinggi jika pekerja sudah diberi pelatihan K3, diberi pengawasan, reward dan punishment.

**Kata kunci:**

Safety Behaviour, Anteseden, Konsekuensi

## PENDAHULUAN

Kecelakaan kerja secara umum disebabkan oleh 2 hal pokok yaitu perilaku kerja yang tidak aman (*unsafe act*) dan kondisi kerja yang tidak aman (*unsafe conditions*). Heinrich (1930) dalam Ramli (2010) memperkirakan 85% kecelakaan adalah hasil kontribusi perilaku kerja yang tidak aman (*unsafe act*). Berdasarkan hal tersebut maka dapat dikatakan bahwa perilaku manusia memegang peranan penting terhadap terjadinya suatu kecelakaan kerja. Selain perilaku tenaga kerja, sistem manajemen keselamatan kerja di organisasi juga memegang peranan penting dalam mencegah terjadinya kecelakaan kerja (Ramli, 2010).

Teori Bird menyatakan bahwa *near miss* yang terus berulang kebanyakan disebabkan oleh *unsafe act* atau *unsafe behaviour* yang dapat meningkatkan risiko kecelakaan kerja. Hal ini diperkuat oleh riset yang dilakukan oleh *National Safety Council* (NCS) (2011) bahwa penyebab kecelakaan kerja 88% karena *unsafe behaviour*, 10% karena *unsafe condition*, dan sebesar 2% tidak diketahui penyebabnya (Cooper, 2009).

Beberapa pendekatan yang dilakukan Stephen Guastello (1993) dalam Geller (2005) untuk mengurangi cedera di tempat kerja menunjukkan bahwa pendekatan terhadap perilaku mencapai hasil yang paling baik untuk mengurangi cedera di tempat kerja yaitu sebesar 59,6% diikuti dengan pendekatan ergonomi sebesar 51,6%, dan pendekatan *engineering control* sebesar 29%.

Dalam proses pembentukan dan perubahan perilaku manusia terdapat faktor-faktor yang berpengaruh, diantaranya faktor dari dalam (internal) seperti susunan saraf pusat, persepsi, motivasi, proses belajar, dan sebagainya, sedangkan faktor yang berasal dari luar (eksternal) seperti lingkungan fisik/non fisik, iklim, manusia sosial, dan ekonomi, kebudayaan, dan sebagainya (Notoatmodjo, 2003).

Penelitian yang dilakukan oleh Sirait (2011) pada tenaga kerja pengelasan di Medan tentang analisis perilaku berisiko pada pekerja pengelasan menunjukkan bahwa faktor anteseden dengan kategori tinggi yang dapat memengaruhi perilaku berisiko adalah tidak adanya pelatihan pada tenaga kerja sedangkan faktor konsekuensi adalah tidak adanya penghargaan yang terbukti tinggi memengaruhi perilaku berisiko.

Geller (2001) menyatakan bahwa pendekatan perilaku yang didasari keselamatan (*behaviour based safety approach*) memegang peranan penting dalam upaya meningkatkan keselamatan kerja di perusahaan. Meningkatnya keselamatan kerja dapat meningkatkan produktivitas tenaga kerja yang pada akhirnya dapat meningkatkan kemajuan dan kesejahteraan. Selain itu, manusia merupakan salah satu aset terbesar dalam mencapai keberhasilan perusahaan, sehingga perlu adanya penelitian faktor apa saja yang berhubungan dengan terbentuknya perilaku aman tenaga kerja baik internal maupun eksternal.

PT. X merupakan perusahaan yang bergerak di bidang industri tekstil. Dalam proses produksinya perusahaan mempekerjakan ribuan tenaga kerja dan juga menggunakan teknologi canggih yang mempunyai kemungkinan untuk menimbulkan bahaya kecelakaan kerja dan Penyakit Akibat Kerja (PAK) bagi pekerjanya, sehingga perlu adanya upaya penerapan keselamatan dan kesehatan kerja agar perusahaan tidak mengalami penurunan produktivitas terhadap usahanya. Tenaga kerja, terutama di bagian produksi, mungkin dapat melakukan perilaku yang dapat menyebabkan kecelakaan kerja (*unsafe action*) pada saat bekerja untuk mencapai hasil produksi yang maksimal. Hal ini dapat menimbulkan kerugian lebih besar bagi perusahaan. Berdasarkan survei awal, di PT. X pernah terjadi kecelakaan kerja di bagian *Ring Frame* seperti jari terlilit benang, jari putus, jari terjepit mesin, dll. Kecelakaan kerja yang terjadi sebagian besar dikarenakan perilaku tenaga kerja yang *sembrono* dalam bekerja dan melakukan pekerjaan tidak sesuai dengan instruksi kerja yang ada. Di PT. X sebelumnya belum pernah dilakukan penelitian atau telaah mendalam mengenai faktor-faktor yang berhubungan dengan perilaku tenaga kerja.

Tujuan penelitian ini adalah mempelajari hubungan faktor anteseden dan konsekuensi dengan *safety behaviour* tenaga kerja di Bagian *Ring Frame* Spinning II PT. X.

## MATERIAL DAN METODE

Jenis penelitian ini adalah observasional deskriptif. Penelitian dilakukan pada seluruh populasi (24 orang),

yang merupakan tenaga kerja yang bekerja di area produksi bagian *Ring Frame Spinning II* PT. X pada *Shift 1* (pagi).

Sebagian besar tenaga kerja berada pada kategori umur 30–40 tahun (45,8%). Jenis kelamin: 79,2% tenaga kerja berjenis kelamin perempuan. Latar belakang pendidikan: 50% tenaga kerja berlatar pendidikan tamat SLTA/ sederajat. Masa kerja: 58,3% masa kerja tenaga kerja adalah pada kategori < 1–10 tahun.

Variabel penelitian meliputi *safety behaviour* tenaga kerja, pengetahuan, motivasi, persepsi, masalah pribadi, peraturan K3 tertulis, ketersediaan fasilitas keselamatan, frekuensi pelatihan K3, pengawasan, penguatan positif (pemberian *reward*, penguatan negatif: (pemberian *punishment*).

*Safety behaviour* tenaga kerja dalam penelitian ini, yaitu perilaku aman terkait penerapan instruksi kerja dan perilaku penggunaan APD di tempat kerja. Perilaku aman diukur dengan cara mengamati tenaga kerja selama bekerja menggunakan *critical checklist behaviour* yang sudah dibuat. Pengamatan dilakukan 4 hari untuk mengurangi adanya bias perilaku.

Analisis data meliputi analisis univariat dan analisis bivariat yang digunakan untuk mengetahui kekuatan hubungan dari masing-masing variabel independen dan dependennya dengan menggunakan uji koefisien kontingensi. Kriteria yang digunakan untuk memudahkan melakukan interpretasi kekuatan hubungan antar variabel, adalah sebagai berikut.

**Tabel 1.** Interpretasi Kekuatan hubungan Antar Variabel

Nilai Koefisien	Kuat Hubungan
0,00–0,25	Hubungan Lemah
0,26–0,50	Hubungan Sedang
0,51–0,75	Hubungan Kuat
0,76–1,00	Hubungan Sangat Kuat

(Sumber: Sugiyono, 2005)

## HASIL

Pada pengamatan perilaku aman hari pertama diketahui bahwa 62,5% tenaga kerja berperilaku aman kategori cukup artinya tenaga kerja sudah melakukan perilaku aman yaitu sesuai dengan instruksi kerja namun tidak menggunakan APD lengkap.

Pengamatan perilaku aman hari kedua jumlah tenaga kerja berperilaku aman kategori baik (bekerja sesuai instruksi dan menggunakan APD lengkap) dan cukup (bekerja sesuai dengan instruksi kerja namun tidak menggunakan APD lengkap) sama besar yaitu 45,8%. Pengamatan perilaku hari ketiga sebagian besar tenaga kerja berperilaku aman kategori cukup (bekerja sesuai dengan instruksi kerja namun tidak menggunakan APD lengkap) yaitu 66,7%. Pengamatan perilaku hari keempat sebagian besar tenaga kerja berperilaku aman kategori cukup (bekerja sesuai dengan instruksi kerja namun tidak menggunakan APD lengkap) yaitu 54,2%.

Sebagian besar tenaga kerja yaitu 41,7% mempunyai tingkat pengetahuan tentang keselamatan kerja tergolong kategori cukup. Sebagian besar tenaga kerja (50%) memiliki motivasi yang baik (dorongan yang kuat untuk berperilaku aman baik dari diri sendiri maupun orang di sekitar). Sebagian besar tenaga kerja (50%) memiliki persepsi bahaya dan kecelakaan kerja kategori cukup (tahu bahaya di tempat kerja dan risikonya namun belum secara keseluruhan). Tenaga kerja sebanyak 87,5% tidak mempunyai masalah pribadi dan sebagian besar tenaga kerja (45,8%) menyatakan peraturan K3 tertulis adalah baik yang artinya sudah terdapat peraturan tertulis di tempat kerja dan tenaga kerja memahaminya.

Tenaga kerja (58,3%) menyatakan frekuensi pelatihan K3 yang diselenggarakan perusahaan terkait penggunaan APD dan instruksi kerja adalah sering. Alat Pelindung diri: 81,8% kriteria APD sesuai sehingga termasuk dalam kategori baik. *Safety promotion*: 66,7% kriteria sesuai sehingga termasuk dalam kategori baik. Sebanyak (50%) tenaga kerja menyatakan pengawasan yang dilakukan oleh pihak manajemen adalah kategori cukup yang artinya sudah ada pengawasan namun belum konsisten. Sebagian besar tenaga kerja (75%) menyatakan tidak pernah menerima *reward* dari perusahaan ketika berperilaku aman. Sebagian besar tenaga kerja (70,8%) menyatakan tidak pernah menerima *punishment* (hukuman) dari pihak manajemen ketika berperilaku tidak aman.

Berikut ini tabel yang menunjukkan hubungan antara faktor anteseden dengan *safety behaviour* tenaga kerja di bagian *Ring Frame* PT. X Tahun 2014.

**Tabel 2.** Hubungan Antara Faktor Anteseden dengan *Safety Behaviour* Tenaga Kerja

Faktor Anteseden	Safety Behaviour			Total	
	Baik (%)	Cukup (%)	Kurang (%)		
<b>Pengetahuan</b>					0,763
Baik	77,8	22,2	0	100	
Cukup	0	100	0	100	
Kurang	0	20	80	100	
<b>Total</b>	<b>29,2</b>	<b>54,2</b>	<b>16,7</b>	<b>100</b>	
<b>Motivasi</b>					0,622
Baik	58,3	41,7	0	100	
Cukup	0	55,6	44,4	100	
Kurang	0	100	0	100	
<b>Total</b>	<b>29,2</b>	<b>54,2</b>	<b>16,7</b>	<b>100</b>	
<b>Persepsi</b>					0,797
Baik	100	0	0	100	
Cukup	0	100	0	100	
Kurang	0	20	80	100	
<b>Total</b>	<b>29,2</b>	<b>54,2</b>	<b>16,7</b>	<b>100</b>	
<b>Masalah Pribadi</b>					0,508
Ada	100	0	0	0	
Tidak	19	61,9	19	100	
<b>Total</b>	<b>29,2</b>	<b>54,2</b>	<b>16,7</b>	<b>100</b>	

Peraturan K3	Safety Behaviour			Total	
	Baik (%)	Cukup (%)	Kurang (%)		
Baik	63,6	36,4	0	100	0,768
Cukup	0	100	0	100	
Kurang	0	0	100	100	
<b>Total</b>	<b>29,2</b>	<b>54,2</b>	<b>16,7</b>	<b>100</b>	
Frekuensi Pelatihan K3	Safety Behaviour			Total	
	Baik (%)	Cukup (%)	Kurang (%)		
Sering	50	50	0	100	0,702
Cukup	0	100	0	100	
Jarang	0	20	80	100	
<b>Total</b>	<b>29,2</b>	<b>54,2</b>	<b>16,7</b>	<b>100</b>	
Pengawasan	Safety Behaviour			Total	
	Baik (%)	Cukup (%)	Kurang (%)		
Baik	100	0	0	100	0,797
Cukup	0	100	0	100	
Kurang	0	20	80	100	
<b>Total</b>	<b>29,2</b>	<b>54,2</b>	<b>16,7</b>	<b>100</b>	

**Tabel 3.** Hubungan Antara Penguatan Positif (Pemberian Reward) dengan Safety Behaviour

Pemberian Reward	Safety Behaviour			Total	C = 0,669
	Baik	Cukup	Kurang		
	N (%)	N (%)	N (%)		
Pernah	6 (100)	0 (0)	0 (0)	6 (100)	
Tidak Pernah	1 (5,6)	13 (72,2)	4 (22,2)	18 (100)	
<b>Total</b>	<b>7 (29,2)</b>	<b>13 (54,2)</b>	<b>4 (16,7)</b>	<b>24 (100)</b>	

Berikut ini merupakan tabel hubungan antara pemberian *punishment* dengan *safety behaviour* tenaga kerja.

**Tabel 4.** Hubungan Antara Penguatan Negatif (Pemberian *punishment*) dengan Safety Behaviour

Pemberian Punishment	Safety Behaviour			Total	C = 0,707
	Baik	Cukup	Kurang		
	N (%)	N (%)	N (%)		
Pernah	7 (100)	0 (0)	0 (0)	7 (100)	
Tidak Pernah	0 (0)	13 (76,5)	4 (23,5)	17 (100)	
<b>Total</b>	<b>7 (29,2)</b>	<b>13 (54,2)</b>	<b>4 (16,7)</b>	<b>24 (100)</b>	

**PEMBAHASAN**

Berdasarkan hasil penelitian *safety Behaviour* tenaga kerja PT. X di bagian *Ring Frame Spinning II* diketahui bahwa sebagian besar (54,2%) tenaga kerja telah berperilaku aman dengan kategori cukup. Meskipun demikian, masih ada tenaga kerja yang berperilaku tidak aman (kategori kurang) pada saat bekerja (16,7%). Hal ini dikarenakan *safety Behaviour* belum terbentuk secara

menyeluruh pada tenaga kerja. Perilaku aman yang sering dilanggar oleh tenaga kerja yaitu tidak menggunakan APD yang diwajibkan. Pengamatan perilaku aman dilakukan sebanyak empat kali yaitu selama empat hari berturut-turut. Hal ini dilakukan guna untuk mengurangi bias perilaku.

Pada pengamatan hari pertama sebagian besar tenaga kerja berperilaku aman cukup yaitu 62,5%, pada hari kedua perilaku aman tenaga kerja kategori cukup menurun menjadi 45,8% namun perilaku dengan kategori baik meningkat dari 33,3% menjadi 45,8%. Hal ini kemungkinan dikarenakan oleh tenaga kerja mulai mengetahui apabila mereka sedang diamati sehingga mereka memperbaiki perilakunya ketika bekerja. Pada pengamatan hari ketiga, perilaku aman tenaga kerja kembali seperti hari pertama yaitu sebagian besar tenaga kerja berperilaku aman cukup yaitu sebanyak 66,7%. Pada hari keempat sebagian besar tenaga kerja juga berperilaku aman cukup namun jumlahnya menurun yaitu 54,2%.

Pada pengamatan perilaku aman selama 4 hari tersebut tidak ada beda yang signifikan dari hari pertama sampai keempat karena sebagian besar tenaga kerja berperilaku aman cukup. Namun pada hari keempat tenaga kerja yang berperilaku aman dengan kategori kurang, jumlahnya meningkat jika dibandingkan dengan hari pertama, kedua dan ketiga. Hal ini sesuai dengan teori perilaku yang menyebutkan bahwa apabila seseorang diamati perilakunya maka orang tersebut akan memperbaikinya, namun setelah pengamatan ketiga seseorang akan merasa bosan dan akan kembali pada perilaku semula sehingga perilaku setelah hari ketigalah yang menunjukkan perilaku orang yang sebenarnya (Saphiro S, 2013).

Menurut Geller (2001) *safety Behaviour* tenaga kerja tidak pernah lepas dari faktor anteseden dan konsekuensi. Anteseden merupakan rangsangan/kejadian yang mendahului suatu perilaku tertentu. Konsekuensi adalah hal mengikuti suatu perilaku yang dapat menentukan perilaku tersebut akan terulang kembali atau tidak.

Faktor anteseden yang ada pada penelitian ini terdiri dari pengetahuan, motivasi, persepsi, masalah pribadi, peraturan K3 tertulis, frekuensi pelatihan K3, ketersediaan fasilitas K3, dan pengawasan. Berikut ini pembahasan hubungan masing-masing variabel dengan *safety behaviour*:

Berdasarkan hasil tabulasi silang dan uji koefisien kontingensi hubungan pengetahuan dengan *safety Behaviour* didapatkan C sebesar 0,763 yang artinya hubungan antara pengetahuan dan *safety Behaviour* sangat kuat. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Halimah (2010) yang menyatakan bahwa ada perbedaan yang bermakna antara pengetahuan dengan perilaku aman, semakin tinggi pengetahuan seseorang maka semakin tinggi orang tersebut berperilaku aman.

Walaupun hubungan pengetahuan dengan *safety behaviour* berhubungan positif, namun tidak otomatis hanya dengan meningkatkan pengetahuan

saja dapat mengubah perilaku seseorang menjadi aman. Seperti yang diungkapkan Notoatmodjo (2012) bahwa pengetahuan yang baik apabila tidak diikuti dan didasari oleh kesadaran serta sikap yang positif maka perilaku tersebut tidak berlangsung lama. Green (1980) dalam Notoatmodjo (2012) juga berpendapat bahwa peningkatan pengetahuan tidak selalu menyebabkan perubahan perilaku. Pengetahuan memang sesuatu yang perlu tetapi bukan merupakan faktor yang cukup kuat sehingga seseorang bertindak sesuai dengan pengetahuannya.

Oleh karenanya sebaiknya perusahaan tidak hanya berfokus untuk meningkatkan pengetahuan tenaga kerja tentang pencegahan kecelakaan kerja saja, namun juga meningkatkan kesadaran tenaga kerja tentang pentingnya berperilaku aman serta dampaknya apabila tidak melakukan. Peningkatan pengetahuan dan kesadaran dapat dilakukan dengan cara memberikan informasi kepada tenaga kerja tentang keselamatan di tempat kerja melalui poster, pamflet, leaflet, booklet, pelatihan atau training, dll.

Menurut Notoatmodjo (2012) motivasi adalah suatu perangsang, daya penggerak atau alasan seseorang untuk bertindak dalam rangka memenuhi kebutuhannya. Motivasi yang ada pada diri seseorang akan memengaruhi apakah dia akan mengerjakan setiap tugasnya dengan baik atau sebaliknya, termasuk juga apakah dia akan berperilaku aman atau tidak. Menurut Sialagan (2008), faktor-faktor yang mendorong motivasi pekerja adalah pemenuhan rasa puas pekerja yang dialami pekerja (faktor intrinsik), misalnya seperti keberhasilan mencapai sesuatu, diperolehnya pengakuan, rasa tanggung jawab, kemajuan, karier, rasa profesionalis dan intelektual.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa sebagian besar tenaga kerja mempunyai motivasi baik yaitu sebanyak 50%. Hasil uji kuat hubungan juga didapatkan nilai koefisien kontingensi yaitu 0,622 yang artinya hubungan antara motivasi dengan *safety Behaviour* adalah kuat. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Halimah (2010) yang menunjukkan bahwa ada hubungan bermakna antara motivasi dengan perilaku aman.

Sialagan (2008) mengungkapkan bahwa dorongan yang ada dalam diri tenaga kerja untuk berperilaku aman juga harus didukung perusahaan dengan penciptaan lingkungan yang memfasilitasi terjadinya perilaku aman di tempat kerja. Motivasi yang tinggi tanpa dukungan fasilitas dari perusahaan akan sekedar menjadi motivasi tanpa aktualisasi yang dapat meningkatkan tenaga kerja untuk berperilaku aman.

Geller (2001) juga menyebutkan bahwa selain manajemen, dorongan rekan kerja juga dapat memengaruhi tenaga kerja untuk berperilaku aman, seringkali tenaga kerja berperilaku tidak aman karena rekannya yang lain juga berperilaku demikian. Oleh karena itu perusahaan dapat memberikan informasi kepada tenaga kerja untuk saling mengingatkan apabila ada tenaga kerja lain yang berperilaku tidak aman,

sehingga peringatan tersebut dapat menjadi motivasi tersendiri bagi tenaga kerja untuk selalu berperilaku aman.

Sialagan (2008) mendefinisikan persepsi sebagai suatu proses dimana individu-individu mengorganisasikan dan menafsirkan kesan indera mereka bermakna pada lingkungan mereka. Persepsi ini memberikan dasar pada seseorang untuk bertindak laku sesuai dengan yang mereka persepsikan. Secara sederhana persepsi adalah pengertian atau pandangan tentang bagaimana individu memandang atau mengartikan sesuatu. Sementara itu pada penelitian ini, persepsi merupakan pendapat, penilaian dan penafsiran tenaga kerja mengenai bahaya dan risiko kecelakaan di tempat kerja.

Pada hasil penelitian sebagian besar tenaga kerja memiliki persepsi yang cukup, yaitu 50%. Berdasarkan hasil uji kuat hubungan antara persepsi dengan *safety Behaviour* menyatakan bahwa hubungannya sangat kuat dengan koefisien kontingensi 0,797. Tenaga kerja yang memiliki persepsi bahaya dan kejadian kecelakaan di tempat kerja cukup (mengetahui bahwa di tempat kerjanya terdapat bahaya dan memungkinkan terjadinya kecelakaan namun belum menyeluruh) maka perilaku amannya juga dalam kategori cukup.

Robbins (1996) menyatakan persepsi juga sangat tergantung pada karakteristik individual seperti sikap, motivasi, kepentingan, pengalaman, dan harapan. Hal ini sesuai dengan tulisan Geller (2001) menyatakan bahwa perilaku seseorang ditentukan oleh apa yang dirasakan daripada risiko yang sebenarnya. Persepsi yang positif dan pemahaman yang tepat terhadap keselamatan dan kesehatan kerja dikalangan tenaga kerja merupakan unsur penentu kemajuan pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja. Oleh karena itu pembentukan persepsi yang positif untuk tenaga kerja tentang bahaya dan risiko kecelakaan di tempat kerja juga berhubungan erat dengan motivasi dan pengetahuan yang didapatkan tenaga kerja itu sendiri. Jika ingin mengubah perilaku tidak aman seseorang, maka harus menyamakan persepsi dahulu. Penyamaan persepsi tenaga kerja dapat dilakukan dengan *safety campaign* oleh *safety officer* pada saat *briefing*, *safety talk*, atau *training* yang dilakukan setiap minggu.

Masalah yang ada dalam kehidupan pribadi tenaga kerja juga mempunyai andil dalam sebab-sebab terjadinya suatu perilaku di tempat kerja. Tenaga kerja, misal mempunyai masalah yang berhubungan dengan keluarga, dengan rekan kerja atau pimpinan kerja yang tidak dapat dipecahkan, maka secara tidak langsung itu akan memengaruhi pikiran dan jiwa tenaga kerja yang kemudian menurunnya konsentrasi, tidak fokus dalam bekerja sehingga menyebabkan kecelakaan kerja akibat perilaku tenaga kerja itu sendiri (Waldron, 1989).

Berdasarkan hasil penelitian, sebagian besar tenaga kerja tidak memiliki masalah pribadi yang bermakna yaitu 87,5%. Pada uji kuat hubungan antara masalah pribadi dengan *safety Behaviour* memiliki nilai koefisien kontingensi 0,508 yang berarti hubungannya kuat yang

artinya apabila seseorang memiliki masalah pribadi maka akan membuat perilaku tidak amannya meningkat begitupun sebaliknya. Hal ini sejalan dengan yang diungkapkan Waldron (1989) di atas bahwa masalah yang dihadapi seseorang akan memengaruhi perilakunya.

Apabila tenaga kerja tidak mempunyai masalah pribadi yang terkait dengan keluarga atau orang-orang terdekatnya, maka besar kemungkinan tenaga kerja dapat bekerja dengan aman di tempat kerja (Waldron, 1989), namun pada kenyataannya, walaupun sebagian besar tenaga kerja tidak mempunyai masalah pribadi, perilaku amannya masih tergolong kategori cukup (belum sampai pada kategori baik). Hal ini kemungkinan dapat disebabkan oleh faktor determinan perilaku lainnya.

Peraturan merupakan dokumen tertulis yang mendokumentasikan standar, norma, dan kebijakan untuk perilaku yang diharapkan (Geller, 2001).

Berdasarkan hasil penelitian, sebagian besar tenaga kerja menyatakan peraturan K3 baik yaitu 45,8%. Peraturan ini merupakan peraturan tentang kesehatan dan keselamatan kerja yang dibentuk oleh manajemen yaitu berupa aturan tertulis di unit kerja dan instruksi kerja. Hal ini berarti sebagian besar tenaga kerja mengetahui dan memahami peraturan K3 yang dibuat oleh manajemen.

Berdasarkan hasil uji kuat hubungan antara peraturan K3 tertulis dengan *safety Behaviour* didapatkan nilai koefisien kontingensi 0,768 yang berarti hubungannya sangat kuat. Hal ini membuktikan bahwa apabila tenaga kerja yang mempunyai persepsi peraturan K3 tertulis baik, maka sebagian besar akan berperilaku aman dengan kategori baik, begitu juga sebaliknya. Seperti yang diungkapkan Notoatmodjo (2003), salah satu strategi perubahan perilaku adalah dengan menggunakan kekuatan dan kekuasaan, misalnya peraturan-peraturan dan perundang-undangan yang harus dipatuhi. Cara ini menghasilkan perubahan perilaku yang cepat, akan tetapi perubahan tersebut belum tentu akan berlangsung lama karena perubahan perilaku yang terjadi belum didasari oleh kesadaran. Oleh karena itu untuk mengubah perilaku aman tenaga kerja, pemberlakuan peraturan di tempat kerja bukanlah satu-satunya cara, melainkan harus berkesinambungan dengan pembentukan faktor determinan perilaku lainnya. PT. X sudah memiliki peraturan K3 tertulis yang baik, hal yang harus ditingkatkan agar peraturan tersebut dapat mengubah tenaga kerja yang masih berperilaku tidak aman adalah dengan meningkatkan kepatuhan dalam penerapan peraturan tersebut.

Menurut Geller (2001), tentang 50 prinsip keselamatan yang salah satunya terfokus pada pengenalan, pendidikan, dan pelatihan. Pelatihan keselamatan dan kesehatan kerja dilaksanakan pada saat tenaga kerja tidak tahu cara bekerja aman, terdapat cara-cara baru yang lebih aman dalam suatu pekerjaan, sebagai sarana untuk mengingatkan kembali cara untuk bekerja aman, pengetahuan saat kondisi darurat, dan mengubah perilaku tidak aman menjadi aman.

Seringnya pemberian pelatihan keselamatan, akan dapat memengaruhi perubahan perilaku seseorang.

Pelatihan pada penelitian ini difokuskan pada pelatihan tentang perilaku aman di tempat kerja, meliputi pelatihan pentingnya penggunaan APD dan pelatihan keselamatan sesuai dengan instruksi kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar tenaga kerja (58,3%) menyatakan sering mengikuti pelatihan keselamatan yang diselenggarakan oleh perusahaan.

Hasil uji kuat hubungan frekuensi pelatihan dengan *safety Behaviour* mempunyai koefisien kontingensi 0,702 yang berarti hubungannya kuat. Hal ini menunjukkan bahwa tenaga kerja yang sering mengikuti pelatihan keselamatan maka akan berperilaku aman baik dan sejalan dengan teori Notoatmodjo (2003) yang menyebutkan seseorang akan berperilaku sama dengan apa yang dicontohkan apabila mereka memiliki keterampilan yang baik dan sering mengikuti pelatihan.

Halimah (2010) mengungkapkan bahwa kegagalan suatu program pelatihan dapat juga disebabkan karena: waktu pelatihan yang tidak tepat, kurang partisipasi manajer terkait dalam perancangan program pelatihan, penyampaian materi yang kurang jelas. Suatu pelatihan terutama yang berkaitan dengan dunia industri, harus dilakukan dengan sangat interaktif dan memungkinkan peserta untuk menerapkan dan mempraktikkan konsep-konsep yang diajarkan selama proses berlangsung, dan buruknya komunikasi selama pelatihan berlangsung. Agar peserta pelatihan di PT. X tidak bosan dan antusias, sebaiknya pelatihan dibuat semenarik mungkin dengan bahasa yang sederhana dan langsung dapat dipraktikkan. Pelatihan dapat juga dilakukan di luar perusahaan atau mendatangkan orang dari luar perusahaan. Pada penelitian ini, ketersediaan fasilitas keselamatan tidak dapat dihubungkan dengan *safety Behaviour* karena data ketersediaan fasilitas bersifat homogen untuk semua tenaga kerja.

Pengawasan dalam penelitian ini yaitu pendapat tenaga kerja tentang pemantauan yang dilakukan kepada mereka untuk berperilaku aman dalam menjalankan pekerjaannya baik yang dilakukan oleh *safety officer* maupun oleh *supervisor*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar tenaga kerja menyatakan pengawasan adalah cukup. Berdasarkan hasil uji kuat hubungan antara pengawasan dengan *safety Behaviour* menunjukkan bahwa hubungannya sangat kuat dengan nilai koefisien kontingensi 0,797. Geller (2001) menyatakan pengawasan oleh manajerial akan memengaruhi perilaku tenaga kerja pada saat bekerja, pengawasan yang baik akan meningkatkan perilaku yang baik pula pada tenaga kerja.

Faktor konsekuensi yang ada pada penelitian ini terdiri dari penguatan positif (pemberian *reward*) dan penguatan negatif (pemberian *punishment*). Berikut ini pembahasan hubungan masing-masing variabel dengan *safety behavior*. Konsekuensi didefinisikan sebagai hasil nyata dari perilaku individu yang memengaruhi kemungkinan perilaku tersebut akan

muncul kembali. Dengan demikian, frekuensi suatu perilaku dapat meningkat atau menurun dengan menetapkan konsekuensi yang mengikuti perilaku tersebut. Penguatan positif merupakan hal yang dapat memperbesar kemungkinan suatu perilaku untuk muncul kembali. Penguatan positif dapat berupa mendapatkan sesuatu yang diinginkan seperti umpan balik positif terhadap pencapaian, dikenal oleh atasan, pujian dari rekan kerja dan atasan, serta penghargaan. Penghargaan adalah salah satu penguatan positif yang diterima tenaga kerja ketika melakukan perilaku seperti yang diharapkan. Tenaga kerja akan cenderung melakukan perilaku yang diharapkan ketika tahu konsekuensi positif yang akan muncul (Geller, 2001).

Menurut Geller (2001) penghargaan adalah salah satu penguatan positif yang diterima tenaga kerja ketika melakukan perilaku seperti yang diharapkan. Tenaga kerja akan cenderung melakukan perilaku yang diharapkan ketika tahu konsekuensi positif yang akan muncul. Tenaga kerja lebih memiliki perasaan positif jika ia bekerja dengan tujuan untuk memperoleh sesuatu daripada untuk menghindari kesalahan atau hukuman. Hal ini didukung oleh Notoatmodjo (2010) yang menyatakan bahwa perubahan perilaku cenderung mudah terjadi jika dapat memberikan keuntungan bagi individu yang bersangkutan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan kuat (koefisien kontingensi 0,669) antara penguatan positif (pemberian *reward*) dengan *safety Behaviour*. Tenaga kerja yang menyatakan pernah mendapatkan *reward*, maka *safety Behaviour*nya baik. Hal ini sejalan dengan penelitian Syaaf (2008) yang menghasilkan kesimpulan bahwa pengaruh penghargaan dalam membentuk perilaku aman cukup kuat. Pada penelitian tersebut menunjukkan bahwa adanya sistem penghargaan pemberian makan gratis menjadi suatu motivasi tenaga kerja untuk berperilaku aman dan melaksanakan pekerjaan dengan senang.

Dengan demikian PT. X disarankan untuk membuat suatu sistem penghargaan yang khusus diberikan apabila tenaga kerja berperilaku aman ketika bekerja. Pemberian pujian oleh atasan maupun *safety officer* sebaiknya dilakukan kepada seluruh tenaga kerja dengan konsisten. Tenaga kerja akan cenderung melakukan perilaku yang diharapkan ketika mengetahui konsekuensi yang akan muncul. Pemberian *reward* sebaiknya didiskusikan juga dengan tenaga kerja. Hal ini agar pihak manajemen mengetahui sebenarnya apa yang diharapkan tenaga kerja ketika mereka melakukan perilaku yang diharapkan agar tidak terjadi salah persepsi. Seperti yang diungkapkan Fleming dan Lardner (2002), bahwa setiap orang mempunyai persepsi nilai yang berbeda dalam menerima konsekuensi yang diberikan. Apa yang dipikirkan dapat memberikan penguatan belum tentu efeknya bagi orang lain, sehingga dalam perumusan pemberian konsekuensi perlu melibatkan target individu dalam hal ini yaitu tenaga kerja. Berdasarkan hasil *in depth interview* kepada beberapa tenaga kerja bagian

*ring frame* terkait pemberian *reward* untuk tenaga kerja yang berperilaku aman, sebagian besar tenaga kerja menyatakan ingin konsekuensi positif/*reward* berupa uang yang diberikan setiap bulan kepada tenaga kerja yang berperilaku aman dan diumumkan ketika kegiatan *training* oleh *safety officer* misalnya sebagai *employee of the month*. Hal ini dapat dijadikan masukan bagi manajemen PT. X untuk menetapkan program selanjutnya terkait pembentukan perilaku aman tenaga kerja.

Fleming dan Lardner (2002) menyatakan hukuman adalah suatu bentuk konsekuensi yang diterima oleh tenaga kerja dengan harapan dapat memperkecil kemungkinan suatu perilaku akan muncul kembali. Pada penelitian ini penguatan negatif atau hukuman adalah konsekuensi yang ditetapkan oleh pihak manajemen terkait tenaga kerja yang berperilaku tidak aman seperti sanksi administratif, potongan insentif, dikucilkan rekan kerja atau atasan maupun sanksi lainnya yang ditetapkan perusahaan.

Sebagian besar tenaga kerja di bagian *Ring Frame* PT. X menyatakan tidak pernah mendapatkan hukuman yaitu 70,8%, meskipun ada beberapa tenaga kerja yang menyatakan pernah mendapatkan hukuman. Hasil penelitian pada uji kuat hubungan menunjukkan bahwa hubungan pemberian *punishment* atau hukuman dengan *safety Behaviour* adalah kuat dengan nilai koefisien kontingensi 0,707.

Menurut Geller (2001), hukuman yang baik adalah konsekuensi yang bersifat *soon-certain-negative*. Hal ini berarti efek dari hukuman dapat langsung dirasakan oleh tenaga kerja ketika berperilaku tidak seperti yang diharapkan.

Pemberian dan penerapan konsekuensi yang baik ini diharapkan dapat mempertahankan dan memelihara perilaku aman pada tenaga kerja. Hal ini sesuai dengan yang diungkapkan Geller (2001) bahwa faktor konsekuensi akan menentukan apakah perilaku yang diharapkan tersebut terulang dilakukan atau tidak.

Menurut Roughton (2002) hukuman tidak hanya berorientasi untuk menghukum tenaga kerja yang melanggar peraturan, melainkan sebagai *control* terhadap lingkungan kerja, sehingga tenaga kerja terlindung dari insiden. Menurut Geller (2001), hukuman yang baik adalah konsekuensi yang bersifat *soon-certain-negative*. Hal ini berarti efek dari hukuman dapat langsung dirasakan oleh tenaga kerja ketika berperilaku tidak seperti yang diharapkan. Oleh karena itu disarankan kepada PT. X untuk membuat suatu sistem pemberian hukuman yang jelas kepada tenaga kerja yang berperilaku tidak aman tentunya dengan didukung pengawasan yang baik sehingga tidak ada tenaga kerja yang luput tidak diberikan hukuman padahal dia berperilaku tidak aman. Seluruh tenaga kerja harus merasakan dampak hukuman tersebut secara langsung. Hal ini dilakukan tentunya tidak hanya memberikan hukuman saja melainkan juga dengan memberikan *reward* yang seimbang kepada tenaga kerja. Pemberian dan penerapan konsekuensi yang baik ini diharapkan dapat mempertahankan dan

memelihara perilaku aman pada tenaga kerja. Hal ini sesuai dengan yang diungkapkan Geller (2001) bahwa faktor konsekuensi akan menentukan apakah perilaku yang diharapkan tersebut terulang dilakukan atau tidak.

## KESIMPULAN

Faktor anteseden yang mempunyai hubungan kuat dengan *safety behaviour* yaitu motivasi, masalah pribadi, dan frekuensi pelatihan K3, dan yang mempunyai hubungan sangat kuat yaitu pengetahuan, persepsi dan pengawasan. Faktor konsekuensi berupa penguatan positif (pemberian *reward*) dan penguatan negatif (pemberian *punishment*) keduanya mempunyai hubungan yang kuat dengan *safety behaviour*.

## DAFTAR PUSTAKA

- Cooper, D. 2009. *Behavioural Safety A Framework for Success*. Indiana: BSMS Inc., Pp. 5–12.
- Fleming, Lardner. 2002. *Strategies to Promote Safe Behaviour As Part of Health and Safety Management System*. Norwich, Health and Safety Executive 2002. [www.hse.gov.uk/research/crr\\_pdf/2002/crr02430.pdf](http://www.hse.gov.uk/research/crr_pdf/2002/crr02430.pdf). Diakses: 9 Oktober 2013.
- Geller, E. 2005. *Behaviour-Based Safety and Occupational Risk Management*. In *Behaviour Modification*, Vol. 29 No. 3, 539–561. Virginia Polytechnic Institute and State University.
- Geller, E. 2001. *The Psychology Of Safety Handbook*. USA: Lewis Publisher, Pp. 26–450.
- Halimah, S. 2010. *Faktor-Faktor Yang memengaruhi Perilaku Aman Karyawan di PT. SIM PLANT Tambun II Tahun 2010*. Skripsi. Jakarta: Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah. p. 95–102.
- Notoatmodjo, S. 2003. *Pendidikan dan Perilaku Kesehatan*. Jakarta: PT. Rineka Cipta. Pp. 56–87.
- Notoatmodjo, S. 2012. *Promosi Kesehatan dan Perilaku Kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta. Pp. 45–62.
- Rahmadi, A. 2013. "Menakertrans Ajak Perusahaan Investasi ke SMK3". <http://medialiputanindonesia.com/liputan/depnaker/34306-menakertrans-ajak-perusahaan-investasi-ke-smk3.html>. Diakses: 9 Oktober 2013.
- Ramli, S. 2010. *Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (OHSAS 18001), Seri Manajemen K3*. Jakarta: PT. Dian Rakyat. Pp. 1–34.
- Robbins, P. 1996. *Organizational Behaviour*. 8th Edition. New York: Prentice Hall.
- Shapiro, S. 2013. *Conducting Systematic Behavioural Observation In School (BOSS)*. Pennsylvania: University Bethelehem. Pp. 6–10.
- Sialagan, T. 2008. *Analisis Faktor-Faktor Yang Berkontribusi Pada Perilaku Aman di PT EGS Indonesia Tahun 2008*. Tesis. Depok: FKM UI. Pp. 15–26.
- Sirait, G. 2011. *Analisis Perilaku Beresiko Pada Pekerjaan Pengelasan Di Jalan Mahkamah Medan Tahun 2011*. Skripsi. Medan: FKM USU. Pp. v–vi.
- Sugiyono. 2005. *Statistik untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta. Pp. 40–42.
- Suma'mur. 2009. *Higiene Perusahaan dan Kesehatan Kerja*. Jakarta: Sagung Seto. Pp. 405–413.
- Syaaf, F. 2008. *Analisis Perilaku Beresiko (At Risk Behaviour) pada Tenaga Kerja Unit Usaha Las Sektor Informal Di Kota X Tahun 2008*. Skripsi. Depok: FKM UI.
- Waldron, H.A. 1989. *Occupational Health Practice*. London. Pp. 341–357.