

## IMPLEMENTASI BUDAYA KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA UNTUK MENGURANGI RISIKO KESEHATAN

**Leni Utami<sup>1\*</sup>, Noviyanti<sup>2</sup>, Wan Intan Parisma<sup>3</sup>, Riski Kurniawan Saputra<sup>4</sup>**

Fakultas Ilmu Kesehatan, Universitas Ibnu Sina<sup>1,2,3,4</sup>

\*Corresponding Author : leni.utami@uis.ac.id

### ABSTRAK

PT. X merupakan salah satu perusahaan manufaktur yang bergerak dibidang Fabrication dan Rent Equipment yang dalam pengoperasianya tidak lepas dari alat-alat berat sehingga risiko kecelakaan yang sangat tinggi dan berakibat sangat fatal. Pentingnya kesadaran tentang Budaya Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) agar terjaminnya hidup para pekerja dan meningkatkan produktifitas yang mampu membuat para pekerja itu nyaman dalam melaksanakan tugasnya. Implementasi Budaya Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap pekerja di PT. X masih sangat minim dikarenakan masih banyak para pekerja yang tidak memahami akan pentingnya keselamatan mereka sendiri apalagi keselamatan para pekerja yang lainnya. Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan metode yang dipakai studi korelasi dengan desain cross sectional karena variabel bebas dan variabel terikat akan diteliti dalam waktu yang bersamaan. Jumlah populasi 100 orang dengan sampel penelitian sebanyak 51 orang dengan menggunakan purposive sampling. Analisis variable independen adalah Komitmen Top Manajemen, Peraturan dan Prosedur K3, Komunikasi Pekerja, Kompetensi Pekerja, Lingkungan Kerja dan Keterlibatan Pekerja) serta variable dependen adalah Kecelakaan Kerja. Analisis bivariate yaitu hubungan variable independent dengan variable dependen. Hasil penelitian didapatkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara variable independent dengan variable dependen dimana nilai pada  $p$  value ( $< \alpha 0,05$ ). Kesimpulannya adalah diharapkan perusahaan tersebut dapat lebih meningkatkan kualitas implementasi Keselamatan dan Kesehatan Kerja bagi para pekerjaan juga dapat meningkatkan produktivitas sehingga dapat mencapai hasil yang maksimal.

**Kata kunci** : budaya, kecelakaan kerja, risiko

### ABSTRACT

*PT. X is a manufacturing company engaged in Fabrication and Rent Equipment which in its operation is inseparable from heavy equipment so that the risk of accidents is very high and has very fatal consequences. Implementation of Occupational Safety and Health Culture (K3) for workers at PT. X is still very minimal because there are still many workers who do not understand the importance of their own safety, let alone the safety of other workers. The type of research used is quantitative with the method used correlation study with cross sectional design because the independent variables and dependent variables will be studied at the same time. The population is 100 people with a research sample of 51 people using purposive sampling. The analysis of the independent variables is Top Management Commitment, K3 Regulations and Procedures, Worker Communication, Worker Competence, Work Environment and Worker Involvement) and the dependent variable is Work Accidents. Bivariate analysis is the relationship between independent variables and dependent variables. The results of the study showed that there was a significant relationship between the independent variable and the dependent variable where the value of the  $p$  value ( $< \alpha 0.05$ ). The conclusion is that the company is expected to be able to further improve the quality of the implementation of Occupational Safety and Health for workers and can also increase productivity so that it can achieve maximum results.*

**Keywords** : culture, risk, work accidents

### PENDAHULUAN

Keselamatan dan Kesehatan Kerja merupakan Bidang yang terkait dengan kesehatan dan kesejahteraan manusia yang bekerja disebuah institusi maupun lokal proyek. Budaya

keselamatan kerja juga merupakan gabungan nilai-nilai dan kepercayaan-kepercayaan yang berinteraksi dengan struktur organisasi dan sistem pengendalian yang membentuk norma-norma perilaku. Berdasarkan penelitian sebelumnya menurut Uttal dalam (Desti, 2017), dan juga bahwa budaya keselamatan dan kesehatan kerja dapat terbentuk dari beberapa faktor dominan yaitu Komitmen Top Manajemen, peraturan dan prosedur K3, komunikasi, kompetensi pekerja, keterlibatan pekerja, dan lingkungan kerja menurut (Vieri, 2019).

Menurut International Labour Organization (ILO), 2,78 juta pekerja tewas setiap tahun lantaran kecelakaan kerja dan penyakit dampak kerja. Sekitar 2,4 juta (86,3%) kematian ini dikarenakan penyakit akibat kerja, sementara lebih dari 380.000 (13,7%) dikarenakan kecelakaan kerja. Setiap tahun terdapat hampir seribu kali lebih banyak kecelakaan kerja non-fatal dibandingkan kecelakaan kerja fatal. Kecelakaan non-fatal diperkirakan dialami 374 juta pekerja setiap tahun, dan banyak menurut kecelakaan ini mempunyai konsekuensi yang berfokus terhadap kapasitas penghasilan para pekerja (Hämäläinen, 2017). Di Indonesia sendiri kasus kecelakaan kerja mengalami peningkatan pada tahun 2019 jumlah kecelakaan kerja 114.000 kasus, sementara di 2020 menjadi 177.000 kasus kecelakaan. Sedangkan berdasarkan data Ketenagakerjaan Kepri Wilayah Kerja Kota Batam, sebanyak 3.583 kecelakaan kerja terjadi di Kota Batam sepanjang tahun 2020.

PT. X sudah melaksanakan peraturan K3 yang ada dan berlaku, hanya saja implementasinya dilapangan masih banyak para pekerja yang masih lalai ataupun tidak disengaja, lupa dengan peraturan tersebut. Sebagaimana yang telah disebutkan sebelumnya bahwa tingkat kesadaran nya yang masih minim dan juga dalam hal budaya yang mana komponen-komponen diantaranya yaitu Komitmen Top Manajemen, peraturan dan prosedur K3, komunikasi, kompetensi pekerja, keterlibatan pekerja, dan lingkungan kerja, berdasarkan survei dan pengamatan dilapangan peneliti melihat bahwa perusahaan telah mencakupi persyaratan seperti dalam pembuatan kebijakan K3, Peraturan dan prosedur yang aman dan nyaman, ada komunikasi para pekerja, mempunyai pekerja yang berkompeten, melibatkan para pekerja dalam hal yang bersangkutan tentang K3, serta menciptakan suasana ataupun lingkungan yang bersih dan nyaman, dan semuanya sudah dilaksanakan oleh perusahaan baik dari bagian office ataupun yang bekerja langsung dilapangan.

Menurut *International Labour Organization* (ILO), 2,78 juta pekerja tewas setiap tahun lantaran kecelakaan kerja dan penyakit dampak kerja. Sekitar 2,4 juta (86,3%) kematian ini dikarenakan penyakit akibat kerja, sementara lebih dari 380.000 (13,7%) dikarenakan kecelakaan kerja. Setiap tahun terdapat hampir seribu kali lebih banyak kecelakaan kerja non-fatal dibandingkan kecelakaan kerja fatal. Kecelakaan non-fatal diperkirakan dialami 374 juta pekerja setiap tahun, dan banyak menurut kecelakaan ini mempunyai konsekuensi yang berfokus terhadap kapasitas penghasilan para pekerja (Hämäläinen, 2017). Di Indonesia sendiri kasus kecelakaan kerja mengalami peningkatan pada tahun 2019 jumlah kecelakaan kerja 114.000 kasus, sementara di 2020 menjadi 177.000 kasus kecelakaan. Sedangkan berdasarkan data Ketenagakerjaan Kepri Wilayah Kerja Kota Batam, sebanyak 3.583 kecelakaan kerja terjadi di Kota Batam sepanjang tahun 2020.

PT. X merupakan salah satu perusahaan manufaktur yang bergerak dibidang Fabrication dan Rent Equipment yang dalam pengoperasiannya tidak lepas dari alat-alat berat. Dimana Risiko kecelakaan yang sangat tinggi dan berakibat sangat fatal. Hal ini yang membuat pentingnya akan kesadaran tentang Budaya Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) agar terjaminnya hidup para pekerja dan meningkatkan produktifitas yang mampu membuat para pekerja itu nyaman dalam melaksanakan tugasnya. Dalam hal Budaya Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap pekerja di PT. X masih sangat minim dikarenakan masih banyak para pekerja yang tidak mementingkan keselamatan mereka sendiri apalagi keselamatan para pekerja yang lainnya seperti tidak saling mengingatkan pemakaian APD. Hal inilah yang sangat disayangkan karena dapat mencelakai ataupun melukai pekerja disana.

## METODE

Jenis penelitian yang digunakan adalah Kuantitatif dengan metode yang dipakai adalah studi korelasi (Correlations Study). Jenis Penelitian ini adalah *cross sectional* karena variabel bebas dan variabel terikat akan diteliti dalam waktu yang bersamaan. Penelitian ini berlangsung selama 3 Bulan (Januari-Maret) tahun 2024. Dalam kegiatan penelitian ini peneliti mengunjungi PT. X Kota Batam untuk melakukan observasi dan pengisian kuisioner serta mengambil data 1 minggu sekali. Kegiatan Penelitian di laksanakan di PT. X Kota Batam yang terletak di Jalan K.H. Ahmad Dahlan, Kelurahan Tanjung Riau, Sekupang Batam, Kepulauan Riau Indonesia. Populasinya adalah seluruh Para pekerja di PT. X Kota Batam dengan berjumlah 100 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan Purposive Sampling yang menghasilkan sampel 51 orang.

## HASIL

PT X. pertama kali didirikan pada tahun 2019, dimulai sebagai perusahaan penyedia barang dan jasa terhadap beberapa client dalam bidang perkapalan dengan terdiri dari beberapa staf dan pimpinan. Perusahaan ini dipimpin oleh Bapak Supredi sebagai pendiri. Memulai bisnis sebagai pemasok barang dan melayani perbaikan dan perawatan kapal termasuk general supplier untuk wilayah Kota Batam. Pada tahun tersebut perusahaan juga mendapatkan proyek Fabrication pembuatan Bouy untuk kapal dan beberapa kegiatan line pipe untuk kapal. Kemudian pada tahun 2020 perusahaan mengembangkan beberapa line up bisnisnya dengan cara bekerja sama dengan berbagai perusahaan untuk memenuhi permintaan dari para client, mulai dari rental untuk alat berat, pembuatan kapal dan modul, hingga mobilisasi modul dan pemasangan modul hingga sekarang.

### Analisis Univariat Komitmen Top Manajemen

**Tabel 1. Distribusi Frekuensi Komitmen Top Manajemen di PT. X**

Komitmen Top Manajemen	Frekuensi	Persentase (%)
Kurang	8	15,7
Cukup	24	47,1
Baik	19	37,3
<b>Total</b>	<b>51</b>	<b>100</b>

Dari tabel 1 dapat dilihat bahwa Komitmen Top Manajemen dari 51 responden (100%) dimana 24 responden (47,1%) kategori cukup, 19 responden (37,3%) kategori baik dan 8 responden (15,7%) dengan kategori kurang.

### Peraturan dan Prosedur K3

**Tabel 2. Distribusi Frekuensi Peraturan dan Prosedur K3 di PT. X**

Peraturan dan Prosedur	Frekuensi	Persentase (%)
Kurang	10	19,6
Cukup	25	49
Baik	16	31,4
<b>Total</b>	<b>51</b>	<b>100</b>

Dari tabel 2 dapat dilihat bahwa Peraturan dan Prosedur K3 dari 51 responden (100%) dimana 25 responden (49%) dengan kategori cukup, 16 responden (31,4%) dengan kategori baik dan 10 responden (19,6%) dengan kategori kurang.

### Komunikasi Pekerja

**Tabel 3. Distribusi Frekuensi Komunikasi Pekerja di PT. X**

Komunikasi Pekerja	Frekuensi	Percentase (%)
Kurang	6	11,8
Cukup	39	76,5
Baik	6	11,8
<b>Total</b>	<b>51</b>	<b>100</b>

Dari tabel 3 dapat dilihat bahwa Komunikasi K3 dari 51 responden (100%) dimana 39 responden (76,5%) dengan kategori cukup, 6 responden (11,8%) dengan kategori baik dan 6 responden (11,8%) dengan kategori kurang.

### Kopetensi Pekerja

**Tabel 4. Distribusi Frekuensi Kopetensi Pekerja di PT. X**

Kopetensi Pekerja	Frekuensi	Percentase (%)
Kurang	6	11,8
Cukup	29	56,9
Baik	16	31,4
<b>Total</b>	<b>51</b>	<b>100</b>

Dari tabel 4 dapat dilihat bahwa Kompetensi Pekerja dari 51 responden (100%) dimana 29 responden (56,9%) dengan kategori cukup, 16 responden (31,4%) dengan kategori baik dan 6 responden (11,8%) dengan kategori kurang.

### Lingkungan Kerja

**Tabel 5. Distribusi Frekuensi Lingkungan Kerja di PT. X**

Lingkungan Kerja	Frekuensi	Percentase (%)
Kurang	5	9,8
Cukup	22	43,1
Baik	24	47,1
<b>Total</b>	<b>51</b>	<b>100</b>

Dari tabel 5 dapat dilihat bahwa Lingkungan kerja dari 51 responden (100%) dimana 24 responden (47,1%) dengan kategori Baik, 22 responden (43,1%) dengan kategori cukup dan 5 responden (9,8%) dengan kategori kurang.

### Keterlibatan Pekerja

**Tabel 6. Distribusi Frekuensi Keterlibatan Pekerja di PT. X**

Keterlibatan Pekerja	Frekuensi	Percentase (%)
Kurang	8	15,7
Cukup	34	66,7
Baik	9	17,6
<b>Total</b>	<b>51</b>	<b>100</b>

Dari tabel 6 dapat dilihat bahwa Keterlibatan Pekerja dari 51 responden (100%) dimana 34 responden (66,7%) dengan kategori cukup, 9 responden (17,6%) dengan kategori baik dan 8 responden (15,7%) dengan kategori kurang.

### Kecelakaan Kerja

**Tabel 7. Distribusi Frekuensi Kecelakaan Kerja di PT. X**

Keterlibatan Pekerja	Frekuensi	Persentase (%)
Pernah Kecelakaan Kerja	19	37,3
Tidak Pernah Kecelakaan Kerja	32	62,7
<b>Total</b>	<b>51</b>	<b>100</b>

Dari tabel 7 dapat dilihat bahwa frekuensi kecelakaan kerja dari total 51 responden (100%) yang tidak pernah mengalami kecelakaan kerja sebanyak 32 orang (62,7%) dan yang pernah mengalami kecelakaan kerja sebanyak 19 orang (37,7%).

### Analisis Bivariat

Berdasarkan hasil analisis bivariat, untuk mengetahui hubungan antara Budaya K3 yaitu Komitmen Top Manajemen, Peraturan dan Prosedur K3, Komunikasi Pekerja, Kompetensi Pekerja, Lingkungan Kerja, dan Keterlibatan pekerja dalam K3 terhadap Kecelakaan Kerja dengan menggunakan uji chi square dapat dilihat sebagai berikut.

### Hubungan Komitmen Top Manajemen dengan Kecelakaan Kerja di PT. X

**Tabel 8. Hubungan Komitmen Top Manajemen dengan Kecelakaan Kerja di PT. X**

Komitmen Top Manajemen	Kecelakaan Kerja				Total		P Value	
	Tidak Pernah		Pernah		N	%		
	n	%	n	%				
Kurang	0	0	8	15,7	8	15,7		
Cukup	12	23,5	12	23,5	24	47,1	0,002	
Baik	14	27,5	5	9,8	19	37,3		
<b>Total</b>	<b>26</b>	<b>51</b>	<b>25</b>	<b>49</b>	<b>51</b>	<b>100</b>		

Pada tabel 8 terlihat bahwa Komitmen Top Manajemen kurang untuk Kecelakaan Kerja tidak pernah 0 responden (0%) sedangkan yang pernah ada 8 responden (100%). Komitmen Top Manajemen cukup Kecelakaan Kerjanya, tidak pernah ada 12 responden (50%) dan pernah ada 12 responen ( 50%). Sedangkan Komitmen Top Manajemen baik, tidak pernah ada Kecelakaan Kerja 14 responden (73,7%) dan pernah Kecelakaan Kerja ada 5 responden (26,3%). Hasil uji statistik didapatkan  $p\text{-value} = 0,002$  dimana ( $\alpha < 0,05$ )  $H_0$  ditolak yang artinya ada hubungan antara Komitmen Top Manajemen dengan Kecelakaan kerja di PT. X.

### Hubungan Peraturan dan Prosedur K3 dengan Kecelakaan Kerja di PT. X

**Tabel 9. Hubungan Peraturan dan Prosedur K3 dengan Kecelakaan Kerja di PT. X**

Peraturan dan Prosedur K3	Kecelakaan Kerja				Total		P Value	
	Tidak Pernah		Pernah		N	%		
	n	%	n	%				
Kurang	2	3,9	8	15,7	10	19,6		
Cukup	11	21,6	14	27,5	25	49	0,006	
Baik	13	25,5	5	9,8	16	31,4		
<b>Total</b>	<b>26</b>	<b>51</b>	<b>25</b>	<b>49</b>	<b>51</b>	<b>100</b>		

## Hubungan Komunikasi K3 dengan Kecelakaan Kerja di PT. X

**Tabel 10. Hubungan Komunikasi K3 dengan Kecelakaan Kerja di PT. X**

Komunikasi K3	Kecelakaan Kerja				Total		P Value	
	Tidak Pernah		Pernah		N	%		
	n	%	n	%				
Kurang	2	3,9	4	7,8	6	11,8		
Cukup	18	35,3	21	41,2	39	76,5	0,032	
Baik	6	11,8	0	0	6	11,8		
<b>Total</b>	<b>26</b>	<b>51</b>	<b>25</b>	<b>49</b>	<b>51</b>	<b>100</b>		

Pada tabel 10 terlihat bahwa Komunikasi K3 kurang untuk Kecelakaan Kerja tidak pernah 2 responden (33,3%) sedangkan yang pernah ada 4 responden (66,7%). Komunikasi K3 cukup Kecelakaan Kerjanya, tidak pernah ada 18 responden (46,2%) dan pernah ada 21 responden (53,8%). Sedangkan Komunikasi K3 baik, tidak pernah ada Kecelakaan Kerja 6 responden (100%) dan pernah Kecelakaan Kerja ada 0 responden (0%). Hasil uji statistik yang dilakukan didapatkan  $p\text{-value} = 0,032$  dimana ( $\alpha < 0,05$ )  $H_0$  ditolak yang artinya ada hubungan antara Komunikasi K3 dengan Kecelakaan kerja di PT. X

## Hubungan Kompetensi Pekerja dengan Kecelakaan Kerja di PT. X

**Tabel 11. Hubungan Kompetensi Pekerja dengan Kecelakaan Kerja di PT. X**

Kompetensi K3	Kecelakaan Kerja				Total		P Value	
	Tidak Pernah		Pernah		N	%		
	n	%	n	%				
Kurang	1	2	5	9,8	6	11,8		
Cukup	12	23,5	17	33,3	29	56,9	0,008	
Baik	13	25,5	3	5,9	16	31,4		
<b>Total</b>	<b>26</b>	<b>51</b>	<b>25</b>	<b>49</b>	<b>51</b>	<b>100</b>		

Pada tabel 11 terlihat bahwa Kompetensi Pekerja kurang untuk Kecelakaan Kerja tidak pernah 1 responden (16,7%) sedangkan yang pernah ada 5 responden (83,3%). Kompetensi Pekerja cukup Kecelakaan Kerjanya, tidak pernah ada 12 responden (41,4%) dan pernah ada 17 responden (58,6%). Sedangkan Kompetensi Pekerja baik, tidak pernah ada Kecelakaan Kerja 13 responden (81,2%) dan pernah Kecelakaan Kerja ada 3 responden (18,8%). Hasil uji statistik yang dilakukan didapatkan  $p\text{-value} = 0,008$  dimana ( $\alpha < 0,05$ )  $H_0$  ditolak yang artinya ada hubungan antara Kompetensi Pekerja dengan Kecelakaan kerja di PT. X.

## Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kecelakaan Kerja di PT. X

**Tabel 12. Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kecelakaan Kerja di PT. X**

Lingkungan Kerja	Kecelakaan Kerja				Total		P Value	
	Tidak Pernah		Pernah		N	%		
	n	%	n	%				
Kurang	0	0	5	20	5	20		
Cukup	5	9,8	17	33,3	22	43,1	0,000	
Baik	21	41,2	3	5,9	24	47,1		
<b>Total</b>	<b>26</b>	<b>51</b>	<b>25</b>	<b>49</b>	<b>51</b>	<b>100</b>		

Pada tabel 12 terlihat bahwa Lingkungan Kerja kurang untuk Kecelakaan Kerja tidak pernah 0 responden (0%) sedangkan yang pernah ada 5 responden (100%). Lingkungan Kerja cukup Kecelakaan Kerjanya, tidak pernah ada 5 responden (22,7%) dan pernah ada 17 responden

(77,3%). Sedangkan Lingkungan Kerja baik, tidak pernah ada Kecelakaan Kerja 21 responden (87,5%) dan pernah Kecelakaan Kerja ada 3 responden (12,5%). Hasil uji statistik yang dilakukan didapatkan  $p\text{-value} = 0,000$  dimana ( $\alpha < 0,05$ ) Ho ditolak yang artinya ada hubungan antara Kompetensi Pekerja dengan Kecelakaan kerja di PT. X

### Hubungan Keterlibatan Pekerja dengan Kecelakaan Kerja di PT. X

**Tabel 13. Hubungan Keterlibatan Pekerja dengan Kecelakaan Kerja di PT. X**

Keterlibatan Pekerja	Kecelakaan Kerja				Total		P Value	
	Tidak Pernah		Pernah		N	%		
	n	%	n	%				
Kurang	0	0	8	15,7	8	15,7		
Cukup	18	35,3	16	31,4	34	66,7	0,001	
Baik	8	15,7	1	2	9	17,6		
<b>Total</b>	<b>26</b>	<b>51</b>	<b>25</b>	<b>49</b>	<b>51</b>	<b>100</b>		

Pada tabel 13 terlihat bahwa Keterlibatan pekerja kurang untuk Kecelakaan Kerja tidak pernah 0 responden (0%) sedangkan yang pernah ada 8 responden (100%). Keterlibatan pekerja cukup Kecelakaan Kerjanya, tidak pernah ada 18 responden (52,9%) dan pernah ada 16 responden (47,1%). Sedangkan Keterlibatan pekerja baik, tidak pernah ada Kecelakaan Kerja 8 responden (88,9%) dan pernah Kecelakaan Kerja ada 1 responden (11,1%). Hasil uji statistik yang dilakukan didapatkan  $p\text{-value} = 0,001$  dimana ( $\alpha < 0,05$ ) Ho ditolak yang artinya ada hubungan antara Kompetensi Pekerja dengan Kecelakaan kerja di PT. X.

### PEMBAHASAN

Komitmen Top Manajemen bisa berupa perhatian terhadap keselamatan pekerja, tindakan-tindakan terhadap bahaya yang mengancam keselamatan kerja, tindakan agresif yang adalah pencegahan atau antisipasi terhadap bahaya seperti melengkapi pekerja menggunakan perlengkapan pelindung keselamatan kerja, pemberian pembinaan keselamatan kerja, supervisi terhadap keselamatan pekerja juga tindakan reaktif yang dilakukan apabila terjadi kecelakaan kerja seperti menyediakan obat-obatan, juga mengantarkan kerumah sakit menurut Tony Dalam (Apriani, 2017). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Anshari et al, 2017) yang mengatakan bahwa persepsi karyawan mengenai komitmen top management sudah cukup baik dengan persentase 52,8%. Asumsi peneliti pada Komitmen Top Manajemen, cukupnya kesadaran perusahaan pada pekerja, sehingga minimnya terjadi kecelakaan dan cedera pada pekerja karena, lebih baiknya perusahaan lebih meningkatkan perhatiannya serta memberikan edukasi dan juga perlengkapan yang aman dan lengkap sesuai dengan pekerjaan pekerja.

Aspek prosedur K3 mudah diterapkan dengan konsisten, dimana dengan peraturan yang mudah dimengerti maka para pekerja diharapkan akan melakukan prosedur tersebut dengan baik secara berulang-ulang, sehingga tercipta suatu kondisi yang aman. Hendaknya peraturan dan prosedur K3 tidaklah terlalu rumit sehingga mudah untuk dipahami, mudah diterapkan dengan benar, diberlakukan sanksi jika ada pelanggaran dan perlu adanya perbaikan secara berkala sesuai dengan kondisi proyek konstruksi menurut Mohamed dalam (Vieri, 2019). Penelitian ini sejalan dengan (Anshari et al, 2017) bahwa kecelakaan kerja lebih tinggi pada responden yang memiliki prosedur K3 kurang baik (28,6%). Dibandingkan dengan prosedur K3 baik. Asumsi peneliti pada Peraturan dan Prosedur K3, cukupnya kesadaran pekerja tentang pentingnya dibuat sanksi dari setiap peraturan dan prosedur K3, sehingga minimnya terjadi kecelakaan dan cedera pada pekerja karena, lebih baiknya perusahaan lebih meningkatkan disiplinnya pekerja serta memberikan pemahaman dan mencocokkan jenis-jenis sanksi sesuai dengan kesalahan yang diperbuat oleh pekerja.

Informasi terbaru sangatlah penting, terutama yang berhubungan dengan peraturan dan prosedur keselamatan kerja yang terbaru, dan keadaan bahaya di lingkungan proyek. Berdasarkan hasil penelitian, bahwa aspek yang paling berpengaruh adalah pekerja merasa puas dengan penyampaian informasi pekerjaan, dimana para pekerja tidak akan merasa ragu-ragu melakukan pekerjaannya jika sudah disampaikan mengenai lingkup pekerjaannya secara jelas dan dipahami oleh pekerja. Dengan demikian akan mengurangi terjadinya kesalahan-kesalahan yang dapat mengurangi kinerja dari proyek konstruksi. Hal ini berkaitan dengan pernyataan bahwa komunikasi yang baik diperlukan antara pihak manajemen dari pihak pekerja. Serta komunikasi yang baik antara sesama pekerja, serta proses penyampaian informasi terbaru pada pekerja kata Cheyne dalam (Vieri, 2019). Hal ini sejenis dengan penelitian (Max & Yuwono, 2014) bahwa Komunikasi Internal pengawas K3 memiliki pengaruh terhadap Sikap pekerja dalam Penerapan K3 pada Proyek Apartemen Senopati suite 2 dan 3. Asumsi peneliti pada Komunikasi, Kurangnya disiplin dan kesadaran pekerja tentang pentingnya tetap memakai APD dengan lengkap, sehingga akan mengurangi angka kecelakaan dan cedera pada pekerja tersebut. Sebaiknya para pekerja tetap memakai APD yang lengkap ketika diperusahaan, dan selalu memilih APD yang safety dan nyaman untuk pekerja itu sendiri, agar dapat meminimalisir cidera yang terjadi oleh pekerja.

Pekerja menggunakan taraf kompetensi yang baik dibutuhkan bisa meminimalisasi Risiko terjadinya kecelakaan kerja dan bisa membantu mempertinggi kompetensi pekerja yang lain terhadap keselamatan kerja. Berdasarkan hasil pengumpulan data, bahwa aspek yang paling berpengaruh adalah pekerja mengerti sepenuhnya Risiko dari pekerjaannya, dimana dengan mengerti akan tanggungjawab dan Risiko dari pekerjaannya, para pekerja dapat melakukan pekerjaannya dengan sungguh-sungguh dan tidak ragu-ragu dalam bekerja. Sehingga diharapkan meminimalisir Risiko terjadinya kecelakaan kerja dan dapat membantu meningkatkan kompetensi pekerja yang lain terhadap K3 menurut Davies dalam (Vieri, 2019). Hal ini sejenis dengan penelitian (Setiawati, 2013) bahwa hasil analisis mengenai Kompetensi di FPTK UPI dipersepsikan tinggi, berdasarkan nilai rata – rata tanggapan responden, untuk tanggapan dengan nilai mean terkecil ada pada tanggapan pengembangan wawasan, baik substansial maupun tentang profesi atau pada indikator mengenai kemampuan profesional. Asumsi peneliti pada Kompetensi Pekerja, cukupnya kesadaran pekerja tentang pentingnya dibuat memakai APD lengkap dan mengaplikasikan pengetahuannya terhadap K3, agar minimnya terjadi kecelakaan dan cedera pada pekerja karena, para pekerja yang memiliki keahlian dan diakui dengan bukti sertifikat harus lebih berhati-hati ketika bekerja. Dan para pekerja yang ahli harus lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaan dan keahliannya.

Lingkungan kerja yang baik hendaknya menciptakan pekerja merasa kondusif dan tidak merasa canggung pada melakukan pekerjaannya. Mohamed dalam Apriani (2017), mengemukakan dalam tempat kerja sedapat mungkin dibuat suatu lingkungan kerja yang aman, misalnya budaya tidak saling menyalahkan jika terdapat tindakan berbahaya atau kecelakaan yang terjadi dalam pekerja, nir menaruh tekanan hiperbola terhadap pekerja pada melakukan pekerjaannya. Berdasarkan hasil pengumpulan data, aspek yang paling berpengaruh adalah pekerja tidak bosan melakukan pekerjaannya yang berulang ulang, dimana dengan melakukan pekerjaannya berulang-ulang diharapkan para pekerja menjadi ahli dibidangnya sehingga akan meningkatkan kinerja suatu proyek karena meminimalisir terjadi kesalahan kerja. Aspek lain yang diukur adalah pekerja termotivasi dengan adanya K3 dan pekerja mengutamakan K3, dimana lingkungan kerja yang mendorong K3 bila seluruh pekerjanya mengutamakan program K3 dan diharapkan lingkungan kerja semakin kondusif dan motivasi pekerja meningkat. Hal ini sejenis dengan penelitian (Agung Dwi, 2013) bahwa Lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh (tidak signifikan) terhadap kinerja tenaga pengajar di Yayasan Pendidikan Luar Biasa Kabupaten Demak. Hal ini dikarenakan lingkungan fisik dan non fisik di Yayasan Pendidikan Luar Biasa Kabupaten Demak kurang memadai dan kurang mendukung bagi kegiatan belajar

mengajar. Asumsi peneliti pada Lingkungan Kerja, pekerja harus selalu menjaga kebersihan area tempat ia bekerja karena kenyamanan dapat membuat perasaan ketika bekerja itu aman dan juga tata peletakan alat-alat yang telah dipakai agar tersimpan rapi. Karena dengan adanya tinggi kesadaran dari pekerja itu dengan menjaga area tempat pekerjaanya itu aman dan nyaman dapat meningkatkan kinerja para pekerja.

Keterlibatan pekerja dalam program keselamatan kerja sangatlah krusial menjadi bentuk pencerahan pekerja terhadap acara keselamatan kerja. Pekerja yang menyadari pentingnya acara keselamatan kerja akan menerapkannya menggunakan sepenuh hati dan tanpa paksaan, dan merasa bahwa acara keselamatan kerja adalah hak pekerja bukan adalah kewajiban dalam melakukan pekerjaannya menurut Harper dalam (Apriani, 2017). Dengan demikian kinerja pekerja akan meningkat, sehingga kinerja proyek juga akan meningkat. Hal ini sesuai dengan penelitian (Golob, 2015) bahwa Keterlibatan pekerja terhadap kepuasan pelanggan rendah mengindikasikan bahwa pendelegasian wewenang belum sepenuhnya diberikan pada pekerja dan berdasarkan hasil observasi pada perusahaan -perusahaan secara umum menunjukkan bahwa bagian Sumber Daya Manusia bertanggungjawab langsung pada pemilik tidak melalui birokrasi formal organisasi. Asumsi peneliti pada Keterlibatan Pekerja, cukupnya penyampaian informasi terhadap rekan kerja dengan perusahaan karena kurangnya ruang atau keikutsertaan para pekerja dalam pembuatan peraturan diarea kerja mereka, sehingga dapat menyebabkan kesalahpahaman antara para pekerja satu dengan pekerja lainnya.

Komitment diwujudkan dalam bentuk kebijakan yang tertulis, jelas, mudah dimengerti, dan diketahui oleh seluruh pekerja. Namun, komitment tidak hanya dalam bentuk kebijakan tertulis saja, butuh dukungan dan upaya nyata dari pihak manajemen atau pimpinan untuk membuktikan bahwa perusahaan benar-benar berkomitment terhadap keselamatan kerja. Upaya nyata tersebut dapat ditunjukkan dengan sikap dan segala tindakan yang berhubungan dengan keselamatan kerja Ramli dalam (Insanno, 2016). Penelitian (Suyono & Nawawinetu, 2013) persepsi pekerja unit hull constructions terhadap komitmen manajemen di PT. Dok dan perkapalan tergolong baik (76,7%). Dapat diartikan bahwa manajemen telah berkomitmen terhadap keselamatan kerja, mendukung, dan mewujudkan secara nyata. Asumsi peneliti mengatakan bahwa komitmen ditunjukkan oleh pihak manajemen dalam hal perwujudan nyata kebijakan, tersedianya fasilitas, dan sumber daya, salah satu contohnya berupa penyediaan perlengkapan K3.

Temuan penelitian menunjukkan bahwa peraturan dan prosedur K3 memiliki hubungan yang signifikan dengan Kecelakaan Kerja. Bentuk dari peraturan dan prosedur K3 di PT. X yaitu mengatur tentang izin kerja dan prosedur kerja, dalam hal peraturan dan prosedur K3 sudah diperbaiki secara berkala karena sesuai dengan Peraturan PerUndang-Undangan yang di keluarkan oleh pemerintah mengenai peraturan dan prosedur K3, dan setiap pekerjaan sudah ditetapkan peraturan dan prosedur K3 yang sesuai untuk meningkatkan keselamatan kerja. Peraturan dan prosedur K3 sangat diperlukan dan mudah dimengerti oleh pekerja, dengan mensosialisasikan semua peraturan dan prosedur K3 dengan bahasa yang mudah dimengerti pekerja sehingga mempermudah pekerja untuk melaksanakan peraturan dan prosedur K3 tersebut. Hasil penelitian Karina Zain dalam (Suyono & Nawawinetu, 2013) persepsi pekerja di unit Hull Construction secara statistik tidak terdapat hubungan antara variabel peraturan dan prosedur K3 dengan perilaku K3. Asumsi peneliti mengatakan bahwa semakin perusahaan tegas terhadap sanksi yang diberikan kepada pekerja yang salah akan dapat membuat efek jera terhadap para pekerja itu sendiri dan memberikan gambaran terhadap para pekerja lainnya.

Berdasarkan penelitian di PT. X pekerja menyatakan bahwa sebagian besar pekerja tidak mendapat informasi mengenai kecelakaan kerja yang terjadi, karena pihak manajerial menutupi hal tersebut, sebaiknya diinformasikan kepada pekerja agar tidak terjadi kecelakaan yang sama dan seluruh pekerja belum mendapat informasi terbaru mengenai masalah K3. Berdasarkan teori tujuan dari adanya komunikasi yaitu untuk menyampaikan informasi di dalam organisasi,

sehingga antara komunikator dengan penerima informasi dapat dengan jelas mengerti apa yang diinginkan komunikator terutama tindakan apa yang diharapkan oleh organisasi. Penelitian ini selaras dengan penelitian Karina zain dalam (Suyono & Nawawinetu, 2013) terdapat hubungan yang cukup kuat antara variabel komunikasi pekerja dengan perilaku K3, dan penelitian Wieke (2016) terdapat pengaruh yang cukup signifikan antara variabel komunikasi pekerja dengan kinerja pekerja. Perbedaan hasil penelitian ini dapat disebabkan karena perbedaan persepsi pekerja terhadap keselamatan kerja terutama persepsi mengenai Komunikasi Pekerja. Asumsi peneliti mengatakan bahwa harus adanya komunikasi baik antara para pekerja dengan pekerja dan juga para pekerja dengan pihak management agar pekerjaan yang dilakukan itu memiliki hasil yang baik, dan juga dapat meningkatkan kerja sama para pekerja seperti saling mengingatkan ketika para pekerja lupa mengenakan APDnya.

Temuan penelitian menunjukkan bahwa Kompetensi Pekerja memiliki hubungan yang signifikan dengan Kecelakaan Kerja. Berdasarkan penelitian di PT. X menyatakan pekerja seluruhnya mampu memenuhi seluruh peraturan dan prosedur K3 dikarenakan peraturan dan prosedur K3 yang ada mudah untuk dimengerti oleh pekerja, jika pekerja mengerti akan risiko dari pekerjaannya maka pekerja akan melakukan pekerjaannya dengan serius dan tidak ragu-ragu dalam bekerja. Asumsi peneliti mengatakan bahwa keahlian pekerja tidak dapat diukur dengan pekerja lainnya yang memiliki sertifikat dengan tidak memiliki sertifikat. Karena tidak semua para pekerja yang memiliki sertifikat mengerti dan paham betul dengan risiko dan tanggung jawab pekerjaan yang dikerjakannya.

Berdasarkan hasil pengumpulan data, Lingkungan kerja di PT. X terlihat pada saat terjadi kecelakaan, dimana budaya saling menyalahkan sangat rendah, dan mengutamakan K3, pekerja tidak bosan melakukan pekerjaannya yang berulang-ulang dimana dengan melakukan pekerjaannya berulang-ulang diharapkan para pekerja menjadi ahli dibidangnya sehingga akan meningkatkan keselamatan kerja karena meminimalisir terjadinya kesalahan kerja. Hal ini selaras dengan penelitian yang dilakukan penelitian Karina Zain dalam (Suyono & Nawawinetu, 2013) terdapat hubungn yang cukup signifikan antara variabel lingkungan kerja dengan perilaku K3,dalam hal ini persepsi pekerja di unit construction terhadap Lingkungan kerja di PT. Dok dan Perkapalan Surabaya tergolong dalam kategori baik (83,6%). Asumsi peniliti mengatakan bahwa pekerjaan akan lebih terasa mudah atau nyaman dikerjakan apabila kondisi tempat kerja para pekerja itu aman, dan juga dapat berpengaruh kepada sesama pekerja yang saling berkesinambungan terhadap teman atau rekan kerjanya.

Keterlibatan pekerja dalam keselamatan kerja tersebut dapat dilakukan dengan berbagai cara, berupa keaktifan pekerja dalam kegiatan K3, memberikan masukan mengenai adanya kondisi berbahaya dilingkungan, menjalankan dan melaksanakan kegiatan dengan cara yang aman, memberikan msukan dalam penyusunan prosedur dan cara kerja aman,dan mengingatkan pekerja lain mengenai bahaya K3 Ramli dalam (Suyono & Nawawinetu, 2013). Penelitian ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Karina Zain dalam (Suyono & Nawawinetu, 2013) tidak terdapat hubungan yang signifikan antara variabel Keterlibatan Pekerja dengan perilaku K3, hal ini dapat dilihat dari persepsi pekerja di unit hull Construction terhadap pelaksanaan keterlibatan pekerja dalam keselamatan kerja tergolong dalam kategori cukup (52,1%), dapat dikatakan bahwa keterlibatan pekerja terhadp keselamatan kerja belum maksimal dan perlu ditingkatkan. Asumsi peneliti mengatakan bahwa pentingnya ada keterlibatan pekerja tentang salah satu contohnya yaitu dalam penyusunan prosedur kerja, maka akan timbul rasa dalam diri pekerja bahwa prosedur yang telah disusun merupakan tanggung jawab pekerja, karena pekerja ikut berperan serta dalam proses penyusunannya, hasilnya pekerja akan berperilaku aman sesuai dengan prosedur yang telah mereka buat dan sepakati bersama, dan keselamatan kerja akan meningkat.

## KESIMPULAN

Hasil penelitian tentang implementasi budaya keselamatan dan kesehatan kerja untuk mengurangi risiko kecelakaan: studi kasus pada industri X" didapatkan hasil sebagai berikut : Komitmen Top Manajemen dari 51 responden (100%), mayoritas 24 responden (47,1%) yang cukup. Peraturan dan Prosedur K3 dari 51 responden (100%), mayoritas 25 responden (49%) yang cukup. Komunikasi K3 dari 51 responden (100%), mayoritas 39 responden (76,5%) yang cukup. Kompetensi Pekerja dari 51 responden (100%), mayoritas 29 responden (56,9%) yang cukup. Lingkungan Pekerja dari 51 responden (100%), mayoritas 24 responden (47,1%) yang Baik. Keterlibatan Pekerja dari 51 responden (100%), mayoritas 34 responden (66,7%) yang cukup. Kecelakaan Kerja mayoritas pekerja menjawab tidak pernah mengalami kecelakaan kerja sebanyak 32 orang (62,7%). Ada hubungan antara Komitmen Top Manajemen dengan Kecelakaan kerja di PT. X dimana  $P\text{-value} = 0,002$  ( $\alpha < 0,05$ )  $H_0$  ditolak. Ada hubungan antara Peraturan dan Prosedur K3 dengan Kecelakaan kerja di PT. X dimana  $P\text{-value} = 0,006$  dimana ( $\alpha < 0,05$ )  $H_0$  ditolak. Ada hubungan antara Komunikasi K3 dengan Kecelakaan kerja di PT. X dimana  $P\text{-value} = 0,032$  dimana ( $\alpha < 0,05$ )  $H_0$  ditolak. Ada hubungan antara Kompetensi Pekerja dengan Kecelakaan kerja di PT. X dimana  $P\text{-value} = 0,008$  dimana ( $\alpha < 0,05$ )  $H_0$  ditolak. Ada hubungan antara Lingkungan Pekerja dengan Kecelakaan kerja di PT. X dimana  $P\text{-value} = 0,000$  dimana ( $\alpha < 0,05$ )  $H_0$  ditolak.

## UCAPAN TERIMAKASIH

Ucapan terimakasih kepada Universitas Ibnu Sina yang telah memberikan dana penelitian.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anshari, Luthfil H. dan Azka, N. (2017). Faktor-Faktor Yang Berhubungan dengan Kecelakaan Kerja di PT. Kunango Jantan Kota Padang Tahun 2016. Prosiding Seminar Nasional Ikakesmada "Peran Tenaga Kesehatan Dalam Pelaksanaan SDGs," 978–979.
- Budhi, N., & Dharma, S. (2017). E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana Pengaruh Corporate Social Responsibility Dan Capital Intensity Terhadap Tax Avoidance Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana ( Unud ), Bali , Indonesia Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana ( Unud. E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana, 18(1), 529–556.
- Daskalaki N. and Magoula E. (2005). Title. Journal of Materials Processing Technology,1(1),1–8.
- Golob, T. F. (2002). Structural equation modeling. Transportation Systems Planning: Methods and Applications, 11-1-11–23.
- Hedianto, B. (2014). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan bagian Drilling & Oilfield Services PT Elnusa Tbk. Jakarta). Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya, 10(1), 81925.
- Insanno, J. S. (2016). Perbedaan Unsafe Actions Antar Shift Kerja Pada. The Indonesian Journal of Occupational Safety and Health, 2(2), Hal. 132-141. <http://ejournal.unair.ac.id/index.php/IJOSH/article/view/4180/2825>.
- Kerja, B. (2013). Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar. Jurnal Economia, 9(2), 191–200.
- Margono, J. R. (n.d.). Masyarakat Fuzhou Di Tiongkok Dengan Masyarakat Tionghoa Keturunan Fuzhou Di Surabaya , Indonesia. 2–4.
- Max, T., & Yuwono, B. E. (2014). Pengaruh Komunikasi Internal Terhadap Sikap Pekerja Dalam Penerapan Manajemen K3 Pada Proyek Konstruksi ( Studi Kasus : Proyek

- Pembangunan Apartemen Senopati Suites 2 & 3 Senayan Jakarta oleh PT . NKE ). Jurnal Teknik Sipil, 14, 111–127.
- Nuryono, A., & Aini, M. N. (2020). Analisis Bahaya dan Resiko Kerja di Industri Pengolahan Teh dengan Metode HIRA atau IBPR. *Journal of Industrial and Engineering System*, 1(1), 65–74. <https://doi.org/10.31599/jies.v1i1.166>
- Online, P., Iqbal, M., Sucita, I. K., Sentul, R., Unggul, K., Sentul, R., Park, S., Budaya, K., Budaya, K., & Keselamatan, P. (2020). kecelakaan kerja terutama di lingkungan Committee. 50, 50–58.
- Peruzzi, A., Kriswardhana, W., & Ratnaningsih, A. (2020). Risk Assessment Kecelakaan Kerja dengan Menggunakan Metode Domino Pada Proyek Apartemen Grand Dharmahusada Lagoon. Siklus : Jurnal Teknik Sipil, 6(2).
- Rifqi, A. R., & Dyah, N. E. (2018). Hubungan Karakteristik Pekerja Dan Lingkungan Kerja Dengan Kejadian Kecelakaan Kerja Di Pt Pt Waskita Karya ( Persero ). *Journal of Industrial Hygiene and Occupational Health*, 3(1).
- Sagala, D. S. (2018). Pengaruh Teknik Relaksasi Benson Terhadap Tingkat Stres Pada Lansia Di Ruangan Rawat Inap RSU Bhayangkara Tebing-Tinggi. *Jurnal Ilmiah Keperawatan Imelda*, 4(1), 2–7.
- Setiawati, T. (2013). Pengaruh Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Dosen (Studi Kasus Di FPTK UPI). *Media Pendidikan, Gizi Dan Kuliner*, 1(1), 1–5.
- Setiono, B. A. (2018). Pengaruh Budaya K3 dan Iklim K3 Terhadap Kinerja Karyawan PT . Pelindo III ( Persero ) Provinsi Jawa Timur ( Effect of K3 Culture and K3 Climate on Employee Performance at PT . Pelindo III ( Persero ) East Java Province ) Benny Agus Setiono Jurusan Ketata. *Jurnal Aplikasi Pelayaran Dan Kepelabuhanan*, 9(1), 21–36.
- Suyono, K. Z., & Nawawinetu, E. D. (2013). Hubungan Antara Faktor Pembentuk Budaya Keselamatan Kerja Dengan Safety Behaviour di PT DOK dan Perkapalan Surabaya Unit Hull Construction. *The Indonesian Journal of Occupational Safety and Health*, 2(1), 67–74.
- Syaafrial, H., & Ardiansyah, A. (2020). Prosedur Keselamatan Dan Kesehatan Kerja ( K3 ) Pada PT. Satunol Mikrosistem Jakarta. *Jurnal Abiwara*, 1(2), 60–70.
- Udayana, E. A. U. (2017). Pengaruh Independensi, Tekanan Anggaran Waktu, Risiko Audit, Dan Gender Pada Kualitas Audit. *E-Jurnal Akuntansi*, 18(2), 1545–1574.
- Vernando, A. N., & Kaharudin, E. K. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri Gugus 1 Baskara Sumirat Semarang. *ECONBANK: Journal of Economics and Banking*, 2(2), 100–108.
- Vieri, H. Y. (2019). Pengaruh Budaya Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Proyek Konstruksi. 6(1), 83–95.