

FAKTOR – FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN PERILAKU PENGGUNAAN ALAT PELINDUNG DIRI (APD) DI PT.X TAHUN 2024

Miftah Fauzan¹, Eka Cempaka Putri^{2*}, Ahmad Irfandi³, Namira Wadjir Sangadji⁴

Program Studi Kesehatan Masyarakat, Universitas Esa Unggul ^{1,2,3,4}

*Corresponding Author : eka.putri@esaunggul.ac.id

ABSTRAK

Berdasarkan data hasil observasi yang dilakukan di PT.X tahun 2024 terhadap 20 orang pekerja lapangan, didapati hasil bahwa sebanyak 60% pekerja bekerja tidak menggunakan Alat Pelindung Diri (APD), 50% pekerja menyatakan bahwa area kerjanya terasa panas, 85% pekerja menyatakan tidak terdapat penghargaan dari perusahaan terhadap pekerja yang menggunakan APD, 70% pekerja menyatakan bahwa pengawasan yang dilakukan HSE terhadap pekerja yang bekerja tidak ketat. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Perilaku Penggunaan Alat Pelindung Diri (APD) Di PT.X tahun 2024. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dan observasi dengan variabel penelitian perilaku penggunaan alat pelindung diri, penghargaan dan sanksi, kepemimpinan, pengawasan dan suhu ekstrem sebagai data primer. Jenis penelitian kuantitatif dengan desain studi *cross sectional*. Populasi pada penelitian ini berjumlah 112 pekerja. Teknik sampel yang digunakan *total sampling*. Penelitian ini dilakukan pada bulan Mei-Desember 2024. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis univariat dan bivariat. Penelitian menunjukkan bahwa 85 pekerja (75,9%) tidak menggunakan alat pelindung diri. Hasil uji *chi-square* menunjukkan adanya hubungan antara penghargaan dan sanksi (*p-value* 0,001), kepemimpinan (*p-value* 0,010), pengawasan (*p-value* 0,014), dan suhu ekstrem (*p-value* 0,000) dengan perilaku penggunaan alat pelindung diri. Dari hasil penelitian ini didapati variabel penghargaan dan sanksi, kepemimpinan, pengawasan, dan suhu ekstrem merupakan faktor yang berhubungan dengan perilaku penggunaan alat pelindung diri pada pekerja lapangan PT.X tahun 2024. Perusahaan hendaknya memberi perhatian lebih pada keempat faktor tersebut diatas guna meningkatkan perilaku penggunaan alat pelindung diri pada pekerja lapangan di PT.X tahun 2024.

Kata kunci : alat pelindung diri, kepemimpinan, pengawasan, penghargaan sanksi, suhu ekstrem

ABSTRACT

*Based on the data from observations conducted at PT. X year 2024 for 20 field workers, it was found that as many as 60% of workers work without using Personal Protective Equipment (PPE), 50% of workers say their work area feels hot, 85% of workers stated that there was no appreciation from the company for workers who used PPE, 70% of workers stated that the HSE's supervision of workers at work was not strict. This study was conducted to determine the factors related to the behavior of using personal protective equipment (PPE) in PT. X year 2024. Data collection used questionnaires and observations with research variables such as personal protective equipment use behavior, rewards and sanctions, leadership, supervision and extreme temperatures as primary data. A type of quantitative research with a cross-sectional study design. The population in this study is 112 workers. The sample technique used was total sampling. This research was conducted in May-December 2024. The data analysis in this study uses univariate and bivariate analysis. Research shows that 85 workers (75.9%) do not use personal protective equipment. The results of the chi-square test showed that there was a relationship between reward and punishment (*p-value* 0.001), leadership (*p-value* 0.010), supervision (*p-value* 0.014), and extreme temperature (*p-value* 0.000) with the behavior of using personal protective equipment. From the results of this study, it was found that the variables of awards and sanctions, leadership, supervision, and extreme temperatures are factors related to the behavior of using personal protective equipment in PT. X year 2024.*

Keywords : *personal protective equipment, leadership, reward punishment, supervision, extreme temperatures*

PENDAHULUAN

Berdasarkan data statistik yang dipublikasi oleh *European Maritime Safety Agency* dalam *Annual Overview Casualties And Incidents 2023*, angka kecelakaan kerja pelabuhan seluruh dunia dinilai sangat tinggi. Pada tahun 2020 terjadi 1.989 kasus, 2.056 kasus pada tahun 2021, dan 1.992 kasus pada tahun 2022. Dengan hasil investigasi kasus kecelakaan kerja di pelabuhan 50.1% diakibatkan oleh perilaku pekerja (*European Marine Safety Agency*, 2023). Kasus kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja di Indonesia mengalami peningkatan yang mengkhawatirkan dalam beberapa tahun terakhir. Berdasarkan laporan dari Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia, salah satu penyebab utama tingginya angka tersebut adalah rendahnya tingkat kepatuhan dalam penggunaan Alat Pelindung Diri (APD). Pada tahun 2019, jumlah kecelakaan kerja yang tercatat mencapai 210.789 kasus, dengan 4.007 pekerja meninggal dunia, menunjukkan kenaikan sebesar 22% dibandingkan tahun sebelumnya.

Tren ini berlanjut pada tahun 2020, dengan total kecelakaan kerja mencapai 221.740 kasus dan korban meninggal sebanyak 3.410 orang, mengalami peningkatan sebesar 5,1%. Tahun 2021 kembali mencatat lonjakan jumlah kasus menjadi 234.370, dengan korban meninggal meningkat drastis menjadi 6.552 orang, atau naik sebesar 5,6% dari tahun sebelumnya. Data tersebut mengindikasikan pentingnya perhatian lebih terhadap penerapan standar keselamatan kerja, khususnya dalam pemakaian APD di berbagai sektor industri (Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia, 2022). Di wilayah DKI Jakarta tercatat sepanjang Januari hingga Maret 2022 terjadi 61.805 kasus kecelakaan kerja akibat tidak digunakannya Alat Pelindung Diri (APD). Dengan mayoritas kecelakaan kerja dialami oleh pekerja usia 20-25 tahun (Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia, 2022).

Penelitian yang dilakukan oleh Dhesti Nisrina pada tahun 2021 terhadap pekerja di Proyek Pembangunan PLTGU Muara Tawar (Persero) mengungkapkan adanya korelasi yang signifikan antara pengawasan terhadap penggunaan Alat Pelindung Diri (APD) dengan perilaku pekerja dalam mematuhi aturan pemakaian APD (Azizah, Pulungan, Utari, & Amirullah, 2021). Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Annisa pada tahun 2019 terhadap pekerja bagian produksi di PT. Pupuk Iskandar Muda Aceh, yang menyimpulkan bahwa pengawasan yang efektif, sikap yang mendukung, serta penerapan sanksi yang tepat berpengaruh terhadap kepatuhan pekerja dalam menggunakan APD (Annisa et al., 2020). Temuan ini menegaskan bahwa pengawasan yang berkelanjutan sangat penting dalam memastikan keselamatan kerja. Selanjutnya, penelitian yang dilakukan oleh Suherdin pada tahun 2023 terhadap pekerja di industri pengelasan informal di Kota Bandung menyoroti hubungan antara pemakaian APD dan kejadian kecelakaan kerja. Suherdin menemukan bahwa pekerja yang tidak mematuhi penggunaan APD memiliki kemungkinan 18,5 kali lebih besar mengalami kecelakaan dibandingkan mereka yang menggunakan APD dengan benar. Hal ini mempertegas bahwa ketidakpatuhan terhadap pemakaian APD dapat meningkatkan risiko kecelakaan, yang berdampak negatif bagi pekerja baik secara fisik maupun finansial (Suherdin & Sutriyawan, 2023).

Penelitian yang dilakukan oleh Adinda Pitaloka pada tahun 2021 terhadap pekerja di PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Terminal Peti Kemas Makassar menyoroti pengaruh lingkungan kerja terhadap kondisi dan kenyamanan pekerja. Adinda menjelaskan bahwa faktor-faktor seperti suhu udara, kelembaban, kecepatan angin, dan suhu radiasi di tempat kerja dapat mempengaruhi suasana kerja, baik secara positif maupun negatif. Lingkungan kerja yang kurang nyaman dapat menurunkan kapasitas kerja, yang pada akhirnya berdampak pada efisiensi dan produktivitas pekerja (Pitaloka et al., 2021). Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan oleh penulis di PT. X pada tahun 2024 terhadap 20 orang pekerja lapangan, ditemukan bahwa 60% pekerja tidak menggunakan Alat Pelindung Diri (APD) dengan benar, baik dengan tidak memakainya sama sekali atau menggunakannya secara tidak lengkap. Selain

itu, meskipun 90% pekerja mengakui bahwa divisi HSE (Health, Safety, and Environment) memberikan teguran kepada pekerja yang tidak menggunakan APD, 45% di antaranya merasa bahwa teguran tersebut tidak cukup tegas. Temuan lainnya menunjukkan bahwa 50% pekerja merasakan bahwa kondisi lingkungan kerja terasa panas, yang mungkin menjadi salah satu faktor yang memengaruhi ketidaknyamanan dalam menggunakan APD.

Lebih lanjut, 85% pekerja menyatakan bahwa perusahaan tidak memberikan penghargaan kepada mereka yang mematuhi penggunaan APD, sementara 40% pekerja melaporkan bahwa supervisor dan/atau leader mereka juga tidak menggunakan APD saat bekerja. Menariknya, 60% pekerja mengungkapkan bahwa supervisor dan/atau leader tidak memberikan sanksi atau hukuman kepada pekerja yang tidak menggunakan APD, yang menunjukkan adanya ketidakkonsistenan dalam penerapan aturan keselamatan kerja. Meskipun divisi Quality Health Safety Security and Environment (QHSSE) telah melaksanakan pengawasan terhadap setiap pekerjaan, hasil observasi menunjukkan bahwa 70% pekerja merasa bahwa pengawasan yang dilakukan oleh HSE terhadap pekerja yang tidak menggunakan APD tidak cukup ketat. Temuan ini menggambarkan bahwa meskipun ada upaya untuk mengawasi dan menegakkan penggunaan APD, terdapat banyak tantangan yang perlu diatasi, seperti ketidakpedulian dari sebagian pekerja dan ketidaktegasan dalam penerapan peraturan keselamatan kerja oleh pihak manajemen. Jika kondisi ini dibiarkan tanpa perbaikan, dapat menimbulkan berbagai dampak negatif yang merugikan, baik bagi pekerja, perusahaan, maupun negara.

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi perilaku penggunaan Alat Pelindung Diri (APD) di PT. X pada tahun 2024. Diharapkan, hasil dari penelitian ini dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai faktor-faktor yang berhubungan dengan tingkat kepatuhan pekerja dalam menggunakan APD. Dengan pemahaman yang lebih baik tentang faktor-faktor tersebut, PT. X dapat mengambil langkah-langkah strategis untuk meningkatkan kepatuhan pekerja terhadap penggunaan APD.

METODE

Penelitian ini dilaksanakan di PT. X yang berlokasi di Jakarta Utara, DKI Jakarta, dan berlangsung dari Mei hingga Desember 2024. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan desain *cross-sectional*. Variabel independen yang dianalisis meliputi penghargaan dan sanksi, kepemimpinan, pengawasan, serta suhu ekstrem, sementara variabel dependen adalah perilaku pekerja dalam menggunakan Alat Pelindung Diri (APD). Pengumpulan data dilakukan menggunakan data primer yang diperoleh melalui kuesioner dan observasi. Populasi penelitian ini terdiri dari 112 pekerja, dan seluruhnya dijadikan sampel karena penelitian ini menerapkan metode total sampling. Responden yang terlibat dalam penelitian ini memenuhi kriteria inklusi, yaitu pekerja lapangan yang bekerja di PT. X pada tahun 2024. Analisis data untuk univariat menggunakan distribusi sementara analisis data untuk bivariat menggunakan uji statistik *chi square*.

HASIL

Analisis Univariat

Berdasarkan tabel 1, dapat diketahui bahwa dari dua kategori pekerja lapangan di PT. X tahun 2024, proporsi tertinggi terdapat pada kategori perilaku penggunaan APD yang kurang baik, dengan jumlah 85 responden (75,9%). Selain itu, sebanyak 90 responden (80,4%) terpapar suhu ekstrem yang berisiko. Sementara itu, 68 responden (60,7%) memiliki persepsi bahwa sistem penghargaan dan sanksi berjalan dengan baik, 70 responden (62,5%) menilai kepemimpinan di tempat kerja sebagai baik, dan 62 responden (55,4%) memiliki persepsi positif terhadap sistem pengawasan.

Tabel 1. Perilaku Penggunaan Alat Pelindung Diri, Penghargaan dan Sanksi, Kepemimpinan, Pengawasan dan Suhu Ekstrem pada Pekerja Lapangan PT.X Tahun 2024

Variabel	Frekuensi (N)	Presentase (%)
Perilaku Penggunaan APD		
Kurang Baik	85	75.9
Baik	27	24.1
Penghargaan dan Sanksi		
Tidak Berjalan Baik	44	39.3
Berjalan Baik	68	60.7
Kepemimpinan		
Kurang Baik	42	37.5
Baik	70	62.5
Pengawasan		
Kurang Baik	50	44.6
Baik	62	55.4
Suhu Ekstrem		
Beresiko	90	80.4
Tidak Beresiko	22	19.6

Analisis Bivariat

Tabel 2. Hubungan antara Penghargaan dan Sanksi, Kepemimpinan, Pengawasan dan Suhu Ekstrem dengan Perilaku Penggunaan Alat Pelindung Diri pada Pekerja Lapangan PT.X tahun 2024

Variabel	Perilaku Penggunaan APD						P Value	PR (95% CI)
	Kurang Baik		Baik		Jumlah			
	N	%	N	%	N	%		
Penghargaan dan Sanksi								
Tidak Berjalan Baik	41	93,2	3	6,8	44	100	0.001	7,455 (2,086-26,635)
Berjalan Baik	44	64,7	24	35,3	68	100		
Kepemimpinan								
Kurang Baik	38	90,5	4	9,5	42	100	0.010	4,649 (1,480-14,604)
Baik	47	67,1	23	32,9	70	100		
Pengawasan								
Kurang Baik	44	88,0	6	12,0	50	100	0.014	3,756 (1,379-10,231)
Baik	41	66,1	21	33,9	62	100		
Suhu Ekstrem								
Beresiko	82	91,1	8	8,9	90	100	0.000	64,917 (15,728-267,934)
Tidak Beresiko	3	13,6	19	86,4	22	100		

Berdasarkan tabel 2, hasil analisis mengenai hubungan antara penghargaan dan sanksi dengan perilaku penggunaan alat pelindung diri menunjukkan bahwa responden dengan persepsi bahwa sistem penghargaan dan sanksi tidak berjalan dengan baik memiliki proporsi tertinggi dalam kategori perilaku penggunaan APD yang kurang baik, yaitu sebanyak 41 responden (93,2%). Sementara itu, pada responden yang menilai penghargaan dan sanksi berjalan dengan baik, proporsi tertinggi juga berada pada kategori penggunaan APD yang

kurang baik, yaitu 44 responden (64,7%). Analisis ini menghasilkan p-value sebesar 0,001 ($p\text{-value} < 0,05$), yang mengindikasikan adanya hubungan yang signifikan antara penghargaan dan sanksi dengan perilaku penggunaan APD. Analisis hubungan antara kepemimpinan dan perilaku penggunaan APD menunjukkan bahwa responden dengan persepsi kepemimpinan yang kurang baik memiliki proporsi tertinggi dalam kategori perilaku penggunaan APD yang kurang baik, sebanyak 38 responden (90,5%). Sementara itu, pada responden dengan persepsi kepemimpinan yang baik, proporsi tertinggi juga berada pada kategori penggunaan APD yang kurang baik, yaitu 47 responden (67,1%). Hasil analisis menunjukkan p-value sebesar 0,010 ($p\text{-value} < 0,05$), yang mengindikasikan adanya hubungan yang signifikan antara kepemimpinan dengan perilaku penggunaan APD.

Analisis hubungan antara pengawasan dan perilaku penggunaan APD menunjukkan bahwa responden yang menilai pengawasan sebagai kurang baik memiliki proporsi tertinggi dalam kategori perilaku penggunaan APD yang kurang baik, sebanyak 44 responden (88,0%). Sedangkan pada responden dengan persepsi pengawasan yang baik, proporsi tertinggi juga berada pada kategori perilaku penggunaan APD yang kurang baik, sebanyak 41 responden (66,1%). Hasil analisis menunjukkan nilai p-value sebesar 0,014 ($p\text{-value} < 0,05$), yang berarti terdapat hubungan yang signifikan antara pengawasan dengan perilaku penggunaan APD. Analisis hubungan antara suhu ekstrem dan perilaku penggunaan APD menunjukkan bahwa pada kelompok yang berisiko terpapar suhu ekstrem, proporsi tertinggi terdapat pada kategori perilaku penggunaan APD yang kurang baik, yaitu sebanyak 82 responden (91,1%). Sementara itu, pada kelompok yang tidak berisiko, proporsi tertinggi berada pada kategori perilaku penggunaan APD yang baik, dengan jumlah 19 responden (86,4%). Hasil analisis menunjukkan nilai p-value sebesar 0,000 ($p\text{-value} < 0,05$), yang mengindikasikan adanya hubungan yang signifikan antara suhu ekstrem dengan perilaku penggunaan APD.

PEMBAHASAN

Analisis Univariat

Gambaran Perilaku Penggunaan Alat Pelindung Diri pada Pekerja Lapangan di PT.X Tahun 2024

Dari total 112 pekerja lapangan, sebanyak 85 responden (75,9%) ditemukan tidak menggunakan alat pelindung diri (APD) atau menggunakannya dengan cara yang tidak sesuai dengan standar operasional prosedur (SOP). Angka ini lebih tinggi dibandingkan dengan pekerja yang mematuhi penggunaan APD sesuai SOP. Rinciannya, terdapat 29 responden yang tidak menggunakan safety shoes, 30 responden yang tidak memakai safety helmet, serta 13 responden yang tidak mengenakan keduanya. Hasil wawancara dengan beberapa responden mengungkapkan bahwa alasan utama tidak menggunakan safety helmet adalah ketidaknyamanan akibat suhu area kerja yang panas. Keluhan serupa juga disampaikan oleh responden yang tidak menggunakan safety shoes. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sapriana (2021) terhadap pekerja bongkar muat di Pelabuhan Pantoloan, yang menunjukkan bahwa mayoritas pekerja (88,5%) tidak menggunakan APD saat bekerja (Sapriana, 2021). Selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Elza et al., (2023) yang dilakukan terhadap pekerja PT. Perkebunan Lembah Bhakti Astra di Aceh Singkil, dimana pada pekerja pabrik bagian bongkar muat didapati sebanyak 44,83% pekerja tidak menggunakan APD saat bekerja (Elza et al., 2023).

Gambaran Persepsi Pekerja Lapangan terhadap Implementasi Penghargaan dan Sanksi pada di PT.X Tahun 2024

Berdasarkan hasil penelitian terhadap 112 pekerja lapangan di PT.X pada tahun 2024 mengenai persepsi mereka terhadap implementasi penghargaan dan sanksi, diketahui bahwa

mayoritas pekerja, yaitu 68 responden (60,7%), memiliki persepsi bahwa penghargaan dan sanksi di PT.X berjalan dengan baik. Persentase ini lebih tinggi dibandingkan dengan 44 responden (39,3%) yang berpendapat bahwa implementasi penghargaan dan sanksi belum berjalan dengan baik. Hasil wawancara dengan staf QHSSE dan beberapa responden mengungkapkan bahwa belum ada penghargaan khusus bagi pekerja yang disiplin dalam menggunakan APD, serta belum diterapkan tindakan tegas yang efektif untuk memberikan efek jera bagi pekerja yang tidak menggunakan APD. Saat ini, penghargaan lebih difokuskan pada pekerja yang aktif dalam program pelaporan bahaya di area kerja, sementara sanksi bagi pekerja yang tidak menggunakan APD masih terbatas pada teguran lisan. Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rizka Annisa et al. di PT.X pada tahun 2019 menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara pemberian penghargaan dan sanksi dengan kepatuhan pekerja dalam menggunakan alat pelindung diri (APD) (Annisa et al., 2020). Sejalan dengan itu, penelitian yang dilakukan oleh Rachmadiyahati dan Denny Ardyanto yang dilakukan di PT. Semen Bosowa Banyuwangi juga mendapati hasil bahwa terdapat hubungan antara pemberian penghargaan dan sanksi terhadap kepatuhan pekerja terkait penggunaan Alat Pelindung Diri (APD) (Rachmadiyahati & Ardyanto, 2019).

Gambaran Persepsi Pekerja Lapangan terhadap Kepemimpinan di PT.X Tahun 2024

Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada 112 pekerja lapangan di PT.X pada tahun 2024, ditemukan bahwa 70 responden (62,5%) memiliki persepsi positif terhadap kepemimpinan di PT.X, yang jumlahnya lebih tinggi dibandingkan dengan 42 responden (37,5%) yang memiliki persepsi kurang baik. Melalui wawancara dengan staf QHSSE dan beberapa responden, terungkap bahwa perilaku pemimpin dalam penggunaan Alat Pelindung Diri (APD), baik dalam memberikan contoh maupun pengawasan, berpengaruh terhadap perilaku pekerja. Salah satu contohnya adalah adanya persepsi di kalangan pekerja bahwa tidak menggunakan APD saat bekerja dianggap wajar karena mereka melihat atasan mereka juga tidak mengenakan APD di area kerja dan tidak menegur pekerja yang melanggar aturan tersebut. Temuan ini sejalan dengan penelitian Erie Hidayat Sukriadi terhadap dosen tetap Program Studi Perhotelan di Perguruan Tinggi Swasta Kota Bandung, yang menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan pemimpin dengan motivasi kerja dosen tetap di PTS Kota Bandung (Sukriadi, 2018). Selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Pebrian et al., (2023) yang dilakukan pada RS Prambulih, dimana didapati hasil bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh secara langsung terhadap perilaku pekerja (R et al., 2023).

Gambaran Persepsi Pekerja Lapangan terhadap Pengawasan di PT.X Tahun 2024

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada 112 pekerja lapangan di PT.X tahun 2024 untuk mengetahui gambaran persepsi pekerja lapangan terhadap pengawasan di PT.X tahun 2024 dapat diketahui pekerja dengan persepsi pengawasan baik yaitu sebanyak 62 responden (55,4%) yang mana lebih tinggi daripada pekerja dengan persepsi pengawasan kurang baik yaitu sebanyak 50 responden (44,6%). Berdasarkan wawancara terhadap staff QHSSE dan beberapa responden diketahui bahwa terdapat kekurangan dari pelaksanaan pengawasan, baik yang dilakukan oleh staff QHSSE ataupun oleh *team leader*, dimana terdapat beberapa area yang tidak selalu terawasi dan juga keterbatasan personel pengawas dalam melakukan pengawasan dengan jangkauan area yang luas.

Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rizka Annisa et.al yang dilakukan di PT.X Tahun 2019 menunjukan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara pengawasan yang dilakukan oleh HSE terhadap kepatuhan pekerja terkait penggunaan Alat Pelindung Diri (APD) (Annisa et al., 2020). Sejalan dengan itu, penelitian yang dilakukan oleh Dhesti Nisrina Azizah yang dilakukan pada Pekerja Proyek Pembangunan PLTGU Muara Tawar (Persero) juga mendapati hasil bahwa terdapat pengaruh antara pengawasan yang dilakukan oleh HSE

terhadap kepatuhan pekerja terkait penggunaan Alat Pelindung Diri (APD) (Azizah, Pulungan, Utari, & Amirullah, 2021).

Gambaran Kondisi Suhu Area Kerja Pekerja Lapangan di PT.X Tahun 2024

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada 112 pekerja lapangan di PT.X tahun 2024 untuk mengetahui gambaran suhu ekstrem pada area kerja pekerja lapangan di PT.X tahun 2024 dapat diketahui pekerja dengan kondisi suhu area kerja beresiko yaitu sebanyak 90 responden (80,4%) yang mana lebih tinggi daripada pekerja dengan kondisi suhu area kerja tidak beresiko yaitu sebanyak 22 responden (19,6%). Berdasarkan observasi lapangan diketahui bahwa suhu ekstrem panas dikarenakan oleh kondisi area kerja yang dominan sangat terbuka dan berdekatan dengan laut. Berdasarkan wawancara terhadap beberapa responden diketahui bahwa suhu panas pada area kerja membuat pekerja merasa tidak nyaman saat menggunakan alat pelindung diri, ketidaknyamanan yang dimaksud ialah pekerja merasa panas (gerah) saat menggunakan alat pelindung diri. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dwi Azizatul Fitriyah di CV.Victory Indah Perkasa (2012) dimana didapati hasil bahwa pengaruh suhu lingkungan terhadap penggunaan Alat Pelindung Diri (APD) sangat signifikan dan dapat memengaruhi kenyamanan serta kepatuhan pekerja dalam menggunakan APD (Fitriyah, 2012). Selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Santoso et al., (2022) yang dilakukan di PT. Daiyaplas Semarang, dimana didapati hasil bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap perilaku pekerja (Santoso & Rijanti, 2022).

Analisis Bivariat

Hubungan antara Penghargaan dan Sanksi dengan Perilaku Penggunaan Alat Pelindung Diri pada Pekerja Lapangan PT.X Tahun 2024

Penelitian ini dapat membuktikan hipotesa bahwa adanya hubungan antara penghargaan dan sanksi dengan perilaku penggunaan alat pelindung diri pada pekerja lapangan di PT.X tahun 2024 dengan perolehan $p\text{-value} = 0,001$. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Andy Pratama *et al.*, (2022) reward dan punishment secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan $p\text{-value} 0,000$ (Andy Pratama & Putri Handayani, 2022). Memberikan umpan balik atau penghargaan kepada individu yang menunjukkan perilaku positif dapat meningkatkan motivasi mereka untuk terus mempertahankan perilaku tersebut. Sebagai contoh, memberikan penghargaan kepada pekerja yang selalu menggunakan Alat Pelindung Diri (APD) dapat mendorong mereka untuk terus mematuhi aturan keselamatan. Sebaliknya, pemberian sanksi atau konsekuensi bagi individu yang tidak mengikuti perilaku yang diharapkan dapat memperkuat penerapan perilaku positif. Misalnya, pekerja yang tidak menggunakan APD di tempat kerja dapat dikenakan sanksi sebagai bentuk penegakan disiplin.

Dalam teori Lawrence W. Green, penghargaan dan sanksi termasuk dalam Faktor Pendorong (reinforcing factor), yaitu faktor-faktor yang membantu memperkuat atau mempertahankan suatu perilaku. Menurut Nuttin dan Greenwald, penghargaan dan sanksi merupakan konsep penting dalam manajemen dan psikologi yang digunakan untuk memotivasi individu atau kelompok dalam mencapai tujuan tertentu. Penghargaan diberikan sebagai bentuk apresiasi terhadap tindakan atau kinerja yang baik, yang dapat berupa manfaat ekonomi dan finansial seperti bonus, kenaikan gaji, atau insentif lainnya. Selain itu, penghargaan juga dapat berbentuk pengakuan psikologis, seperti pujian verbal, penghargaan di depan publik, atau peningkatan status sosial. Tujuan utama dari penghargaan adalah meningkatkan kinerja individu, memberikan apresiasi atas pencapaian mereka, serta memotivasi mereka untuk terus berkontribusi secara positif. Sementara itu, sanksi merupakan konsekuensi negatif yang diberikan sebagai respons terhadap tindakan yang tidak diinginkan atau kesalahan yang dilakukan. Sanksi dapat bersifat finansial dan fisik, seperti denda, pemotongan gaji, atau hukuman fisik seperti push-up. Selain itu, sanksi juga dapat berbentuk psikologis, seperti

teguran, pengucilan sosial, atau pencabutan hak tertentu. Pemberian sanksi bertujuan untuk mengoreksi perilaku yang tidak sesuai, mencegah kesalahan serupa terjadi di masa depan, serta menegakkan disiplin dalam lingkungan kerja (Nuttin & Greenwald, 2014).

Hubungan antara Kepemimpinan dengan Perilaku Penggunaan Alat Pelindung Diri pada Pekerja Lapangan PT.X Tahun 2024

Penelitian ini dapat membuktikan hipotesa bahwa adanya hubungan antara kepemimpinan dengan perilaku penggunaan alat pelindung diri pada pekerja lapangan di PT.X tahun 2024 dengan perolehan $p\text{-value} = 0,010$. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Erie Hidayat Sukriadi (2018) terhadap Dosen Tetap Program Studi Perhotelan Perguruan Tinggi Swasta Kota Bandung, didapati hasil bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan yang dilakukan oleh pemimpin dengan motivasi kerja dosen tetap PTS di Kota Bandung (Sukriadi, 2018).

Kepemimpinan dapat memperkuat perilaku positif di lingkungan kerja. Misalnya, kepemimpinan yang memberikan contoh perilaku sehat dan mendukung karyawan untuk melakukan perilaku sehat. Kepemimpinan dalam teori Lawrence W. Green masuk kedalam Faktor Pendorong (*reinforcing factor*) yaitu faktor-faktor yang memperkuat atau mempertahankan perilaku. Menurut Robbins dan Judge kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi suatu kelompok menuju pencapaian sebuah visi dan misi suatu tujuan (Soraya et al., n.d.). Sedangkan Mcshendan Von Glinow menyatakan kepemimpinan adalah tentang mempengaruhi, memotivasi, dan memungkinkan orang lain memberikan kontribusi kearah efektivitas dan keberhasilan organisasi dimana mereka menjadi anggotanya (Soraya et al., n.d.). Kepemimpinan dapat diartikan sebagai percontohan yang diberikan oleh atasan. Pemimpin dalam hal ini merupakan individu yang memiliki kemampuan dan ditugaskan untuk memimpin sekelompok orang dalam mencapai tujuan tertentu. Pemimpin diartikan sebagai orang yang memimpin atau pemberi petunjuk. Pemimpin memiliki karakteristik tertentu, diantaranya kemampuan mengorganisir, kepemimpinan yang efektif, serta sebagai teladan Moral. Sementara kepemimpinan merujuk pada proses atau cara seorang pemimpin dalam memimpin. Hal ini mencakup berbagai aspek seperti gaya kepemimpinan, strategi, dan teknik yang digunakan untuk memotivasi dan mempengaruhi orang lain (Putri et al., 2022).

Hubungan antara Pengawasan dengan Perilaku Penggunaan Alat Pelindung Diri pada Pekerja Lapangan PT.X Tahun 2024

Penelitian ini dapat membuktikan hipotesa bahwa adanya hubungan antara pengawasan dengan perilaku penggunaan alat pelindung diri pada pekerja lapangan di PT.X tahun 2024 dengan perolehan $p\text{-value} = 0,014$. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Azizah et al., (2021) pengawasan berpengaruh terhadap kepatuhan penggunaan APD dengan $p\text{-value} 0,011$ (Azizah, Pulungan, Utari, & Amrullah, 2021).

Pengawasan dalam teori Lawrence W. Green masuk kedalam Faktor Pendorong (*reinforcing factor*) yaitu faktor-faktor yang memperkuat atau mempertahankan perilaku. Menurut Robbins dan Judge dalam organisasi, pengawasan yang efektif oleh pihak-pihak yang berkaitan dalam pengelolaan perusahaan sangat dibutuhkan. Terselenggaranya pengawasan dalam sebuah institusi yakni untuk menilai kinerja suatu institusi dan memperbaiki kinerja sebuah institusi (Hutabarat, 2022). Pengawasan adalah proses yang bertujuan untuk memastikan bahwa standar kesehatan, keselamatan, dan lingkungan di tempat kerja dipatuhi (Nugraheni et al., 2014). Pengawasan yang dilakukan oleh *Health, Safety, and Environment Officer* adalah proses yang bertujuan untuk memastikan bahwa standar kesehatan, keselamatan, dan lingkungan di tempat kerja dipatuhi. Hal ini secara umum bertujuan untuk menjaga kesehatan dan keselamatan, dan secara khusus bertujuan untuk melindungi kesehatan dan keselamatan pekerja dengan memastikan bahwa semua prosedur dan praktik kerja aman.

Memastikan bahwa semua kegiatan di tempat kerja mematuhi peraturan dan standar yang berlaku terkait kesehatan, keselamatan, dan lingkungan. Mencegah Kecelakaan dan Insiden: Dengan pengawasan yang baik, risiko kecelakaan dan insiden dapat diminimalkan, menciptakan lingkungan kerja yang lebih aman (Djaelani & Retnowati, 2022).

Hubungan antara Suhu Ekstrem dengan Perilaku Penggunaan Alat Pelindung Diri pada Pekerja Lapangan PT.X Tahun 2024

Penelitian ini dapat membuktikan hipotesa bahwa adanya hubungan antara suhu ekstrem dengan perilaku penggunaan alat pelindung diri pada pekerja lapangan di PT.X tahun 2024 dengan perolehan $p\text{-value} = 0,000$. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Adinda Pitaloka (2021) terhadap pekerja di PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Terminal Peti Kemas Makassar, menyimpulkan bahwa suhu ekstrem dapat memiliki pengaruh signifikan terhadap perilaku pekerja, baik secara fisik maupun psikologis dengan $p\text{-value} 0,002$ (Pitaloka et al., 2021).

Paparan Suhu Ekstrem dalam teori Lawrence W. Green masuk kedalam Faktor Pendorong (*reinforcing factor*) yaitu faktor-faktor yang memperkuat atau mempertahankan perilaku. Menurut Murray et al., suhu panas dapat mempengaruhi perilaku manusia dalam berbagai cara, dan terkadang, suhu panas dapat mempengaruhi perilaku manusia secara umum (Abdurrahim & Hartono, 2022). Paparan suhu ekstrem dalam hal ini suhu panas adalah kondisi di mana suhu udara mencapai tingkat yang tinggi, yang dapat berdampak negatif pada kesehatan manusia dan lingkungan. Dalam konteks cuaca, suhu panas sering kali ditandai dengan suhu yang melebihi ambang batas kenyamanan, biasanya di atas 31°C atau 88°F (Jacklitsch et al., 2016). Paparan suhu panas dapat terjadi pada pekerja baik yang bekerja dalam ruangan ataupun luar ruangan, yang mana suhu panas ekstrem dapat mengakibatkan kondisi seperti stres panas, kelelahan panas, kram panas, dan serangan panas. Kondisi ini dapat timbul terutama selama cuaca panas atau gelombang panas (Occupational Safety and Health Administration, 2017). Suhu panas pada area kerja dapat mempengaruhi perilaku, kesehatan dan produktivitas pekerja (Maharani et al., 2024). Pada penelitian yang dilakukan oleh Suherdin pada tahun 2023 yang dilakukan pada pekerja industry informal bidang pengelasan Kota Bandung, didapati hasil bahwa penggunaan APD berhubungan dengan kecelakaan kerja, dimana dijelaskan bahwa pekerja dengan penggunaan Alat Pelindung Diri yang buruk 18,5 kali berpeluang mengalami kecelakaan kerja dibanding dengan pekerja dengan penggunaan Alat Pelindung Diri yang baik (Suherdin & Sutriyawan, 2023).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap 112 pekerja lapangan di PT.X tahun 2024, diperoleh kesimpulan bahwa Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Perilaku Penggunaan Alat Pelindung Diri (APD) Di PT.X Tahun 2024 diantaranya ialah penghargaan dan sanksi, kepemimpinan, pengawasan dan suhu ekstrem. Gambaran perilaku penggunaan Alat Pelindung Diri (APD) pada pekerja lapangan di PT.X Tahun 2024 proposi tertinggi pada pekerja lapangan yang tidak menggunakan alat pelindung diri / menggunakan alat pelindung diri tidak sesuai dengan SOP sebanyak 85 responden (75,9 %), dan proporsi pekerja lapangan yang menggunakan alat pelindung diri sesuai dengan SOP sebanyak 27 responden (24,1%). Gambaran implementasi penghargaan dan sanksi terhadap perilaku penggunaan Alat Pelindung Diri (APD) oleh pekerja saat bekerja di PT.X Tahun 2024 proporsi tertinggi pada pekerja dengan persepsi implementasi penghargaan dan sanksi berjalan baik yaitu sebanyak 68 responden (60,7 %), dan proporsi pekerja dengan persepsi implementasi penghargaan dan sanksi tidak berjalan baik sebanyak 44 responden (39,3%). Gambaran kepemimpinan terhadap perilaku penggunaan Alat Pelindung Diri (APD) oleh pekerja saat bekerja di PT.X Tahun 2024

proporsi tertinggi pada pekerja dengan persepsi kepemimpinan baik yaitu sebanyak 70 responden (62,5%), dan proporsi pekerja dengan persepsi kepemimpinan kurang baik yaitu sebanyak 42 responden (37,5%). Gambaran pengawasan terhadap perilaku penggunaan Alat Pelindung Diri (APD) oleh pekerja saat bekerja di PT.X Tahun 2024 proporsi tertinggi pada pekerja dengan persepsi pengawasan baik yaitu sebanyak 62 responden (55,4%), dan proporsi pekerja dengan persepsi pengawasan kurang baik yaitu sebanyak 50 responden (44,6%).

Gambaran paparan suhu ekstrem pada pekerja saat bekerja di PT.X Tahun 2024 proporsi tertinggi pada pekerja dengan kondisi suhu area kerja beresiko yaitu sebanyak 90 responden (80,4%) dan proporsi pekerja dengan kondisi suhu area kerja tidak beresiko yaitu sebanyak 22 responden (19,6%). Terdapat hubungan yang signifikan antara pemberian penghargaan dan sanksi dengan perilaku penggunaan Alat Pelindung Diri (APD) oleh pekerja saat bekerja di PT.X Tahun 2024. Terdapat hubungan yang signifikan antara kepemimpinan dengan perilaku penggunaan Alat Pelindung Diri (APD) oleh pekerja saat bekerja di PT.X Tahun 2024. Terdapat hubungan yang signifikan antara pengawasan dengan perilaku penggunaan Alat Pelindung Diri (APD) oleh pekerja saat bekerja di PT.X Tahun 2024. Terdapat hubungan yang signifikan antara paparan suhu ekstrem pada pekerja dengan perilaku penggunaan Alat Pelindung Diri (APD) oleh pekerja saat bekerja di PT.X Tahun 2024.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terimakasih kepada Universitas Esa Unggul yang telah membantu dalam penelitian ini dan kepada PT. X yang telah memberikan kesempatan untuk melakukan penelitian di perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahim, A., & Hartono, A. (2022). Pengaruh Cuaca Terhadap Perilaku Belanja Konsumen Minimarket: Studi Pada Minimarket Indomaret . *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 10(2), 1109–1122.
- Andy Pratama, M. F., & Putri Handayani, W. P. (2022). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Sosial Ekonomi Bisnis*, 2(2), 62–70. <https://doi.org/10.55587/jseb.v2i2.46>
- Annisa, R., Manullang, H. F., & Simanjuntak, Y. O. (2020). Determinan Kepatuhan Penggunaan Alat Pelindung Diri (APD) Pada Pekerja PT.X Proyek Pembangunan Tahun 2019. *Jurnal Penelitian Kesmas*.
- Azizah, D. N., Pulungan, R. M., Utari, D., & Amrullah, A. A. (2021). Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Kepatuhan Menggunakan Alat Pelindung Diri (APD) pada Pekerja Proyek Pembangunan PLTGU Muara Tawar (Persero). *Jurnal Ilmiah Kesehatan Masyarakat : Media Komunikasi Komunitas Kesehatan Masyarakat*, 13(3), 141–150. <https://doi.org/10.52022/jikm.v13i3.177>
- Djaelani, M., & Retnowati, E. (2022). Pengaruh Pengawasan Kerja dan Penerapan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Pekerja Proyek Konstruksi. *Jurnal Satyagraha*, 5.
- Elza, W., Zakaria, R., & Darwis, A. (2023). Faktor Yang Berhubungan Dengan Perilaku Penggunaan Alat Pelindung Diri (Apd) Pada Pekerja Pabrik Pt Perkebunan Lembah Bhakti Astra di Aceh Singkil. *Journal of Healthcare Technology and Medicine*, 9(2).
- European Marine Safety Agency. (2023). *Annual Overview Of Marine Casualties And Incidents 2023*.
- Fitriyah, D. A. (2012). Analisis Faktor Yang Berhubungan Dengan Tindakan Pemakaian Alat Pelindung Diri (APD) Pada Pekerja Di CV.Victory Indah Perkasa Surabaya. *IR*

Perpustakaan Universitas Airlangga.

- Green, L. W., & Kreuter, M. W. (2005). *Health program planning : an educational and ecological approach*. (4th ed., Vols. 1–2). McGraw-Hill.
- Hutabarat, Y. P. (2022). Pengaruh Pengawasan, Pengembangan Karir, dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Saka Mitra Sejati Medan. *Jurnal Manajemen Dan Akuntansi Medan*, 4(2).
- Jacklitsch, B., Williams, J., Musolin, K., Coca, A., Kim, J.-H., & Turner, N. (2016). *Criteria For a Recommended Standard : Occupational Exposure to Heat and Hots Environments*. Department Of Health And Human Service, Centers for Disease Control and Prevention, National Institute for Occupational Safety and Health.
- Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia. (2022). *Profil Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Nasional Indonesia*.
- Maharani, A. I., Raihanah, Y. J., & Mubien, M. F. (2024). Efek kesehatan dampak suhu ekstrem panas di tempat kerja: *Heat stroke*. *Public Health Risk Assesment Journal*, 1(2). <https://doi.org/10.61511/phraj.v1i2.2024.563>
- Nugraheni, R., EP, A., & Budiarmo, A. (2014). Pengaruh Standar Operasional Prosedur dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pramuniaga Pasaraya Sriratu Pemuda Semarang. *E-Journal Universitas Diponegoro*.
- Nuttin, J., & Greenwald, A. G. (2014). *Reward and Punishment in Human Learning : Elements of a Behavior*. Academic Press Inc.
- Occupational Safety and Health Administration. (2017). *OSHA Technical Manual Chapter on Heat Stress*.
- Pitaloka, A., Yulianti, & Sudidi, M. (2021). Hubungan Iklim Kerja Dengan Kinerja Pekerja Di PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Terminal Peti Kemas Makassar. *Window of Public Health Journal*, 2(5), 816–826.
- Putri, P. A., Panorama, M., Putri, R. R., & Misrawati, E. R. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Dan Etos Kerja Terhadap Perilaku Kepemimpinan Pada Kantor Pelayanan Pembendaharaan Negara (KPPN) Kota Palembang. *JPSDa: Jurnal Perbankan Syariah Darussalam*, 2(2), 168–184. <https://doi.org/10.30739/jpsda.v2i2.1500>
- R, P., Mutiara, R., & Ruswanti, E. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Perilaku Inovatif pada RS Prabumulih. *Jurnal Impresi Indonesia*, 2(3).
- Rachmadiyahwati, M., & Ardyanto, Y. D. (2019). Faktor Yang Berhubungan Dengan Perilaku Penggunaan Alat Pelindung Diri Pada Pekerja Bagian Produksi PT.Semen Bosowa Banyuwangi. *Majalah Kesehatan Masyarakat Aceh*.
- Santoso, Y. M. D., & Rijanti, T. (2022). Pengaruh Stres Kerja , Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Daiyaplas Semarang. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 926–935.
- Sapriana. (2021). Hubungan Pengetahuan Dan Sikap Dengan Penggunaan Alat Pelindung Diri (APD) Pada Pekerja Bongkar Muat di Pelabuhan Pantoloan . *Jurnal Kesehatan Lingkungan*, 1(1), 26–31.
- Solekhah, S. A. (2018). Faktor Perilaku Kepatuhan Penggunaan APD Pada PT.X. *Jurnal Promkes*, 6(1), 1–11.
- Soraya, F., Yusuf, N. S., Syafitri, D. A., & Anshori, M. I. (n.d.). Perilaku Kepemimpinan. *Jurnal Riset Dan Inovasi Manajemen*, 1(2).
- Suherdin, S., & Sutriyawan, A. (2023). Kecelakaan Kerja Berdasarkan *Loss Causation Model* Pada Industri Informal Pengelasan. *Journal of Industrial Hygiene and Occupational Health*, 7(2), 151–166. <https://doi.org/10.21111/jihoh.v7i2.8747>
- Sukriadi, E. H. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Visioner Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. *The Journal : Tourism and Hospitality Essentials Journal*, 8(2).