

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Perilaku

2.1.1.1 Pengertian Perilaku

Menurut Geller (2001), perilaku sebagai tingkah atau tindakan yang dapat di observasi oleh orang lain, tetapi apa yang dilakukan seseorang tidaklah selalu sama dengan apa yang individu tersebut pikirkan, rasakan dan yakini. Perilaku manusia merupakan hasil dari pada segala macam pengalaman serta interaksi manusia dengan lingkungannya yang terwujud dalam bentuk pengetahuan, sikap dan tindakan. Dengan kata lain perilaku merupakan respon atau reaksi seorang individu terhadap stimulus yang berasal dari luar maupun dari dalam dirinya. Respon ini bersifat pasif (tanpa tindakan: berfikir, berpendapat, bersikap) maupun aktif (melakukan tindakan). Perilaku aktif dapat dilihat sedangkan perilaku pasif tidak tampak, seperti pengetahuan, persepsi atau motivasi (Sarwono, 2010).

Menurut Skinner dalam Notoatmojo (2012), menyatakan bahwa perilaku merupakan respon atau reaksi orang terhadap stimulus atau rangsangan dari luar. Oleh karena perilaku ini terjadi melalui proses adanya stimulus terhadap organisme, dan kemudian organisme tersebut merespon, maka teori skinner ini disebut teori ‘S-O-R’ atau Stimulus – Organisme – Respon. Menurut Geller (2001), penghargaan merupakan konsekuensi positif yang diberikan kepada individu atau kelompok dengan tujuan untuk mengembangkan, mendukung, dan memelihara perilaku yang diharapkan.

Berdasarkan teori tersebut, maka perilaku manusia dapat dikelompokkan menjadi dua, yaitu :

- a. Perilaku tertutup (*convert behavior*)

Perilaku tertutup terjadi bila respon terhadap stimulus tersebut masih belum dapat diamati orang lain dari luar secara jelas. Respon seseorang masih terbatas dalam bentuk perhatian, perasaan, persepsi, pengetahuan dan sikap terhadap stimulus yang bersangkutan. Bentuk “*unobservable behavior*” atau “*convert behavior*” yang dapat diukur adalah pengetahuan dan sikap.

b. Perilaku terbuka (*Overt Behavior*)

Perilaku terbuka ini terjadi bila respon terhadap stimulus tersebut sudah berupa tindakan, atau praktik ini dapat diamati orang lain dari luar atau “*observable behavior*”

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa perilaku adalah segala sesuatu yang dilakukan oleh manusia dalam menanggapi stimulus lingkungan yang meliputi aktivitas motoris, emosional dan kognitif.

2.1.1.2 Bentuk – Bentuk Perubahan Perilaku

Bentuk – bentuk perubahan perilaku menurut WHO dalam Notoatmojo (2012), terbagi menjadi 3 kelompok, yaitu :

1. Perubahan Alamiah (*natural change*)

Perubahan perilaku yang terjadi secara alamiah yang disebabkan oleh perubahan suatu lingkungan sosial fisik atau sosial budaya dan ekonomi

2. Perubahan terencana (*planned change*)

Perubahan terencana terjadi karena perubahan perilaku ini memang direncanakan sendiri oleh subjek. Sehingga, hanya subjek itu sendiri yang ingin dan dapat mengubahnya.

3. Kesiapan untuk berubah (*readiness to change*)

Kelompok ini akan terjadi apabila terjadi suatu inovasi atau program pembangunan di dalam masyarakat, maka yang sering terjadi adalah sebagian orang sangat cepat untuk menerima inovasi atau perubahan tersebut.

2.1.1.3 Pengukuran perilaku

Menurut Azwar (2008), pengukuran perilaku yang berisi pernyataan – pernyataan terpilih dan telah diuji reabilitas dan validasinya maka dapat digunakan untuk mengungkapkan perilaku kelompok responden.

kriteria pengukuran perilaku menurut Azwar (2008), yaitu :

- a. Perilaku positif jika nilai T skor yang di peroleh responden dari kuesioner lebih dari mean atau median
- b. Perilaku negatif jika nilai T skor yang diperoleh responden dari kuesioner kurang atau sama dengan mean atau median

Subyek memberi respon dengan empat kategori tertentu yaitu selalu, sering, jarang dan tidak pernah, dengan skor jawaban:

1. Jawaban dari item pernyataan perilaku positif
 - a. Selalu (SL) jika responden sangat setuju dengan pernyataan dan diberikan melalui jawaban kuesioner skor empat
 - b. Sering (SR) jika responden setuju dengan pernyataan kuesioner dan diberikan melalui jawaban kuesioner skor tiga
 - c. Jarang (JR) jika responden ragu-ragu dengan pernyataan kuesioner dan diberikan melalui jawaban kuesioner skor satu
 - d. Tidak pernah (TP) jika responden tidak setuju dengan pernyataan kuesioner dan diberikan melalui jawaban kuesioner skor 1
2. Jawaban dari item pernyataan perilaku negatif
 - a. Selalu (SL) jika responden sangat setuju dengan pernyataan kuesioner dan diberikan melalui jawaban kuesioner skor 1
 - b. Sering (SR) jika responden setuju dengan pernyataan kuesioner dan diberikan melalui jawaban kuesioner skor 2
 - c. Jarang (JR) jika responden ragu-ragu dalam pernyataan kuesioner dan diberikan melalui jawaban kuesioner skor 3
 - d. Tidak pernah (TP) jika responden tidak setuju dengan pernyataan kuesioner dan diberikan jawaban kuesioner skor 4

Penilaian perilaku yang di dapatkan jika :

1. Nilai lebih dari 50, berarti subjek berperilaku positif
2. Nilai kurang atau sama dengan 50, berarti subjek berperilaku negatif

2.1.2 Perilaku Tidak Aman

Menurut Kavinian dalam Winarsunu (2008), perilaku tidak aman adalah kegagalan (*human failure*) dalam mengikuti persyaratan dan prosedur- prosedur kerja yang benar sehingga menyebabkan terjadinya kecelakaan kerja. Menurut Lawton dalam Winarsunu (2008) menyatakan bahwa perilaku tidak aman atau berbahaya (*unsafe action*) adalah kesalahan-kesalahan (*error*) dan pelanggaran – pelanggaran (*violations*) dalam bekerja yang dapat menyebabkan kecelakaan.

Menurut Ramli (2010), perilaku tidak aman dari manusia (*unsafe act*) adalah perilaku manusia yang tidak mengindahkan keselamatan dan kesehatan kerja dalam bekerja sehingga dapat menimbulkan risiko kecelakaan kerja misalnya tidak mau menggunakan alat keselamatan kerja, melepas alat pengaman atau bekerja sambil bercanda dengan pekerja lain. Sedangkan menurut Tarwaka (2014), perilaku tidak aman adalah pelanggaran terhadap prosedur keselamatan yang dapat memberikan peluang terhadap terjadinya kejadian kecelakaan.

2.1.2.1 Jenis Perilaku Tidak aman

Perilaku tidak aman merupakan salah satu penyebab langsung terjadinya kecelakaan. Jenis – jenis perilaku tidak aman yaitu:

- a) Menurut santoso (2004) perilaku tidak aman, antara lain:
 1. Melakukan pekerjaan tanpa mempunyai wewenang
 2. Gagal menciptakan keadaan baik sehingga menjadi tidak aman.
 3. Menggunakan APD hanya berpura-pura
 4. Menggunakan peralatan yang tidak sesuai

5. Pengrusakan alat pengaman peralatan yang digunakan untuk melindungi manusia
 6. Bekerja berlebihan atau melebihi jam kerja di tempat kerja
 7. Mengangkat beban berlebihan
 8. Menggunakan tenaga berlebihan
 9. Mengonsumsi narkoba
- b) Menurut Budiono (2005) perilaku tidak aman antara lain:
1. Mengoperasikan peralatan tanpa wewenang
 2. Gagal untuk memberi peringatan
 3. Gagal untuk mengamankan
 4. Bekerja dengan kecepatan yang salah
 5. Menyebabkan alat-alat keselamatan tidak berfungsi
 6. Menggunakan alat yang rusak
 7. Menggunakan alat dengan salah
 8. Kegagalan memakai alat pelindung diri secara benar
 9. Memperbaiki mesin yang sedang beroperasi
 10. Mengangkat beban tidak sesuai metode

2.1.3 Teori Perilaku K3

Menurut Geller (2001), faktor manusia merupakan salah satu penyebab utama kecelakaan setelah manajemen. Faktor manusia itu yakni karena perilaku manusia itu sendiri, perilaku manusia disini adalah perilaku tidak aman. Perilaku tidak aman, tidak terjadi begitu saja akan tetapi melalui proses dan tahapan. Dalam proses pembentuk dan perubahan perilaku manusia terdapat faktor-faktor yang berhubungan diantaranya faktor dari dalam (internal) seperti pengetahuan, sikap, persepsi, kepribadian, motivasi, kepercayaan dan kepatuhan. Dan faktor yang berasal dari luar (eksternal) yaitu pelatihan, pengawasan, peraturan dan komunikasi.

Perubahan perilaku seseorang dapat dilakukan juga secara internal dengan berusaha mengubah cara berfikir sehingga diharapkan dapat merubah perilaku, atau secara eksternal yaitu dengan berusaha mengubah

perilaku sehingga diharapkan dapat terjadi perubahan cara berfikir proses pendekatan perilaku (Geller, 2001). Pendekatan ini merupakan gabungan dari pendekatan perilaku dan pendekatan individu, dimana tindakan aman seorang pekerja sangat dipengaruhi oleh faktor internal maupun faktor eksternalnya, sebagai contoh seorang pekerja baru yang mempunyai nilai – nilai yang baik dan ideal tentang perilaku kerja yang aman, ketika masuk ke dalam lingkungan kerja barunya, dimana di lingkungan tersebut banyak yang berperilaku tidak aman maka kemungkinan besar dia akan berperilaku sama dengan tujuan agar diterima oleh lingkungannya (Delfianda, 2012).

2.1.4 Faktor- Faktor Yang Berhubungan Dengan Perilaku Tidak Aman

2.1.4.1 Faktor Internal

1. Sikap

Sikap menurut Azwar (2008) adalah kecenderungan individu untuk memahami, merasakan, bereaksi dan berperilaku terhadap suatu objek yang merupakan hasil dari interaksi komponen kognitif. Sedangkan menurut Rakhmat (2004), sikap adalah kecenderungan bertindak, berpersepsi, berfikir dan merasa dalam objek, ide, situasi atau nilai.

Menurut Robbins (2008), sikap adalah pernyataan evaluatif baik yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan terhadap objek individu, atau peristiwa. Hal ini mencerminkan bagaimana perasaan seseorang tentang sesuatu. Menurut Newcomd dalam Notoatmojo (2012), menyatakan bahwa sikap lebih mengacu pada kesiapan dan kesediaan untuk bertindak, dan bukan pelaksana motif tertentu.

Menurut Winardi (2004), menyatakan bahwa sikap adalah determinan perilaku. Karena menurutnya keduanya berkaitan dengan persepsi, kepribadian dan motivasi. Sebuah sikap merupakan suatu keadaan sikap mental yang dipelajari dan diorganisasi menurut pengalaman, dan menyebabkan timbulnya pengaruh

khusus atas reaksi seseorang terhadap orang-orang, objek-objek dan situasi-situasi dengan siapa ia berhubungan.

Azwar (2008), menjelaskan bahwa sikap mempunyai tiga komponen pokok yaitu:

- a. Kepercayaan (keyakinan) meliputi ide dan konsep-konsep terhadap suatu objek
- b. Kehidupan emosional atau evaluasi terhadap suatu objek.
- c. Kecenderungan untuk bertindak.

Pembentukan sikap tidak terjadi begitu saja, melainkan melalui proses tertentu, melalui kontak sosial terus menerus antara individu dengan individu- individu lain di sekitarnya.

Pembentukan sikap menurut Azwar (2008), memiliki tahapan-tahapan yaitu:

- a. Menerima
Subjek mau dan memperhatikan stimulus yang diterima.
- b. Merespon
Memberikan jawaban apabila ditanya dan menyelesaikan tugas yang diberikan.
- c. Menghargai
Mengajak orang lain untuk mengerjakan atau mendiskusikan suatu masalah.
- d. Bertanggung jawab
Bertanggung jawab atas segala sesuatu yang telah dipilih dengan segala risiko

Pengukuran Sikap dilakukan dengan menggunakan Skala *Likert* yaitu *Likert Method of Summateds Ratings* lebih sederhana lagi dengan menempatkan pilihan terhadap objek sikap dengan rentang satu sampai lima yaitu “sangat setuju, setuju, tidak setuju, dan sangat tidak setuju” atau disederhanakan menjadi rentang satu sampai empat yaitu “sangat setuju, setuju, tidak setuju, dan sangat tidak setuju” (Azwar, 2008).

Sikap dibedakan menjadi dua yaitu sikap positif dan negatif. Menurut Sitorus (2012), sikap positif adalah kecenderungan tindakan mendekati dan menyenangkan obyek tertentu. Menurut penelitian Iskandar (2017), menyatakan jika seseorang bersikap positif akan berperilaku positif begitu pula sebaliknya. Perilaku positif inilah yang diharapkan akan menghasilkan sesuatu yang positif dan dapat menghindarkan dari adanya hasil yang tidak diinginkan seperti kecelakaan kerja. Selanjutnya pekerja yang memiliki sikap positif akan merasa bahwa pencegahan terhadap kejadian yang tidak diinginkan seperti kecelakaan kerja. Mereka akan merasa berpendapat bahwa prosedur dan peraturan keelamatan dan kesehatan kerja dibuat dan dibentuk untuk melindungi dan meningkatkan produktivitas pekerja

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Shiddiq dkk., (2013), terdapat hubungan sikap dengan perilaku tidak aman pada pekerja. Sikap negatif bagi setiap karyawan sangat berpengaruh dan dapat membuat pribadi seorang karyawan berperilaku tidak aman. Hasil menunjukkan bahwa responden yang memiliki sikap negatif disebabkan kurangnya pengawasan pekerja saat bekerja dan kurangnya pekerja mengikuti instruksi sop yang telah ditetapkan. Sejalan dengan penelitian sebelumnya, Penelitian yang dilakukan Prasanti (2016), menyatakan bahwa sikap pekerja yang negatif memiliki hubungan yang signifikan dengan perilaku tidak aman yang dilakukan oleh pekerja.

2. Persepsi

Persepsi menurut Robbins (2008), merupakan suatu proses dimana individu-individu mengorganisasikan dan menafsirkan kesan indra mereka agar bermakna pada lingkungan mereka, sementara persepsi ini memberikan dasar pada seseorang untuk bertindak laku sesuai dengan yang mereka persepsikan. Menurut Walgito (2003), persepsi merupakan suatu proses yang didahului oleh penginderaan. Penginderaan adalah suatu proses diterimanya stimulus oleh individu

melalui alat penerimaan yaitu alat indera. Namun proses tersebut tidak berhenti disitu saja pada umumnya stimulus diteruskan oleh syaraf ke otak sebagai pusat susunan syaraf, dan proses selanjutnya merupakan proses persepsi.

Damin (2004), faktor yang mempengaruhi pembentukan persepsi sehingga memungkinkan terjadinya perbedaan adalah karakter dari *recepter* meliputi motif, minat, dan pengalaman masa lalu. Juga pengaruh dari karakter target yang dipersepsikan tentang bagaimana hubungan target dan latar belakang serta kemiripan yang dipersepsikan. Selain itu bagaimana konteks situasi terjadinya persepsi meliputi waktu, lokasi dan situasi lainnya.

Dalam penafsiran suatu objek seseorang dapat mempunyai persepsi yang sama dengan orang lain tetapi bisa pula berbeda. Menurut Azwar (2008), perbedaan persepsi dapat disebabkan oleh:

- a. Perhatian, Biasanya seseorang tidak dapat menangkap seluruh rangsangan yang ada disekitarnya sekaligus tetapi dapat memfokuskan perhatian pada satu atau dua objek saja.
- b. Set adalah harapan seseorang akan rangsangan yang akan timbul.
- c. Kebutuhan, kebutuhan-kebutuhan sesaat maupun yang menetap pada diri seseorang akan mempengaruhi persepsi orang tersebut.
- d. Sistem nilai, sistem nilai yang berlaku dalam masyarakat berpengaruh terhadap persepsi.
- e. Ciri kepribadian, ciri kepribadian seseorang akan berpengaruh terhadap respon dari rangsangan yang diterima
- f. Gangguan jiwa, dapat menimbulkan kesalahan persepsi yang disebut halusinasi.

Persepsi tidak muncul begitu saja, ada beberapa faktor yang mempengaruhi persepsi seseorang tergantung pada kemampuan individu merespon stimulus. Kemampuan tersebut yang menyebabkan persepsi antara individu yang satu dengan individu

lain yang berbeda-beda dimana cara menginterpretasikan sesuatu yang dilihat pun belum tentu sama antar individu (Notoatmojo, 2012).

Menurut Robbins (2008), terdapat persepsi positif dan negatif. Persepsi Positif adalah penilaian individu terhadap suatu objek atau informasi dengan pandangan yang positif atau sesuai dengan yang diharapkan dari objek yang dipersepsikan atau dari aturan yang ada. Sedangkan persepsi negatif merupakan persepsi individu terhadap objek atau informasi tertentu dengan pandangan yang negatif, berlawanan dengan yang diharapkan dari objek yang dipersepsikan atau dari aturan yang ada.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Clarke (2006), terdapat hubungan antara persepsi pekerja dengan perilaku tidak aman. Pekerja yang memiliki persepsi negatif memiliki pengaruh paling besar terhadap perilaku tidak aman dan keselamatan pekerja.

Berdasarkan hasil penelitian Halimah (2010), menunjukkan ada hubungan yang bermakna antara persepsi dengan perilaku tidak aman. Hasil menunjukkan responden yang memiliki persepsi negatif cenderung berperilaku tidak aman dari pada responden yang memiliki persepsi positif. Hal ini menunjukkan bahwa semakin negatif persepsi responden maka semakin tinggi responden berperilaku tidak aman sedangkan semakin positif persepsi responden maka semakin rendah responden berperilaku tidak aman.

Sama halnya dengan penelitian Maulidhasari dkk., (2011), yang menyatakan bahwa terdapat hubungan yang bermakna antara sikap dengan perilaku tidak aman pada pekerja. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Sialagan (2008) yang menyatakan bahwa tidak ada hubungan yang bermakna antara persepsi dengan perilaku tidak aman.

3. Pengetahuan

Pengetahuan merupakan penginderaan manusia, atau hasil tahu seseorang terhadap objek yang di miliknya (Triwibowo, 2013). Menurut Notoatmojo (2012), Pengetahuan merupakan hasil dari tahu, terjadi setelah orang melakukan proses penginderaan terhadap objek yang diamatinya, melalui penginderaan, pengetahuan diperoleh dengan cara membaca, melihat, dan mendengar. Dalam bidang keselamatan dan kesehatan kerja dapat memberikan landasan yang mendasar sehingga memerlukan partisipatif secara efektif dalam menentukan sendiri masalah di tempat kerja (Rejeki, 2015).

Notoatmojo (2012), menyebutkan bahwa pengetahuan yang mencakup dalam domain kognitif mempunyai enam tingkatan yaitu:

- a. Tahu (*know*), artinya kemampuan untuk mengingat suatu materi yang telah dipelajari sebelumnya, termasuk diantaranya mengingat kembali terhadap sesuatu yang spesifik dari seluruh bahan yang dipelajari atau rangsangan yang telah diterima
- b. Memahami (*compheresion*), artinya kemampuan untuk menjelaskan secara benar tentang objek yang diketahui dan dapat menginterpretasikan materi secara benar.
- c. Aplikasi, artinya kemampuan untuk menggunakan materi yang telah dipelajari pada situasi nyata yaitu menggunakan hukum-hukum, rumus-rumus, prinsip dan sebagainya dalam konteks situasi yang lain.
- d. Analisis, artinya kemampuan untuk menjabarkan materi atau objek kedalam komponen-komponen, tetapi masih dalam suatu struktur organisasi dan masih ada kaitan satu sama lain.
- e. Sintesis, artinya kemampuan untuk menghubungkan bagian-bagian dalam bentuk keseluruhan yang baru. Dengan kata lain sintesis adalah kemampuan untuk menyusun formulasi baru dari formulasi-formulasi yang sudah ada.
- f. Evaluasi, artinya kemampuan untuk melakukan justifikasi atau penilaian terhadap suatu materi atau objek. Penilaian-penilaian

tersebut berdasarkan suatu kriteria yang ditentukan sendiri atau menggunakan kriteria yang sudah ada.

Green (2005), menyatakan bahwa peningkatan pengetahuan tidak selalu menyebabkan perubahan perilaku. Pengetahuan memang sesuatu yang perlu tetapi bukan merupakan faktor yang cukup kuat sehingga seseorang bertindak sesuai pengetahuannya.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Dahlawy (2009), Untuk melihat seberapa jauh pengetahuan mengenai perilaku tidak aman yang dimiliki karyawan, pengukuran dapat dilakukan dengan memberikan pertanyaan-pertanyaan kepada karyawan. Bukti atau jawaban tersebut merupakan reaksi stimulus yang dapat berupa pertanyaan lisan maupun tertulis. Seseorang memiliki pengetahuan yang tinggi apabila mampu mengungkapkan sebagian informasi dari suatu objek dengan benar.

Menurut Arikunto (2010), pengukuran pengetahuan dapat dilakukan dengan wawancara atau angket yang menanyakan tentang isi materi yang akan diukur dan disesuaikan dengan tingkatannya. Adapun jenis pertanyaan yang digunakan untuk pengukuran pengetahuan dibagi menjadi 2 jenis yaitu :

- a. Pertanyaan subjektif, penggunaan pertanyaan subjektif dengan jenis pertanyaan esay yang digunakan dengan penilaian yang melibatkan subjek dari penilai, sehingga hasil nilai akan berbeda dari setiap penilai dari waktu ke waktu
- b. Pertanyaan objektif, jenis pertanyaan objektif seperti pilihan ganda (*multiple choice*), betul salah dan pertanyaan menjodohkan dapat dinilai secara pasti oleh penilai.

Penelitian yang dilakukan oleh Asriani dkk., (2011), pada pekerja produksi di industri urea, menyatakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara pengetahuan dengan perilaku tidak aman. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pekerja yang memiliki pengetahuan rendah mempunyai peluang tinggi berperilaku

tidak aman, dibandingkan pekerja yang memiliki pengetahuan tinggi. Sama halnya dengan hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Pratiwi (2012), yang menyatakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara pengetahuan dengan perilaku tidak aman yang dilakukan oleh pekerja.

Berbeda dari hasil penelitian sebelumnya penelitian Prasanti (2016), menyatakan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara pengetahuan dengan perilaku tidak aman yang dilakukan oleh pekerja. Penelitian tersebut di dukung oleh penelitian Nasrullah dkk., (2014), yang menyatakan bahwa tidak ada hubungan yang bermakna antara pengetahuan pekerja dengan perilaku aman serta penelitian yang dilakukan oleh Listyandini (2013), yang menyatakan bahwa tidak ada hubungan antara pengetahuan dengan perilaku tidak aman. Menurutnya perilaku tidak aman bisa saja timbul akibat kebiasaan yang dilakukan oleh karyawan tersebut, sehingga meskipun karyawan memiliki pengetahuan baik sekalipun, jika karyawan memiliki sudah terbiasa dengan perilaku tidak aman saat bekerja maka perilaku karyawan tersebut tidak dapat diubah.

4. Motivasi

Motivasi adalah bagian dari psikologi yang mengharapkan seseorang untuk melaksanakan tingkah laku atau tindakan yang diinginkan. Para pekerja harus diberikan motivasi untuk menggerakkan implementasi K3 secara nyata di lapangan. Perlu di sosialisasikan bahwa tanggung jawab K3 bukan hanya untuk diri sendiri tetapi juga terhadap pekerja lainnya. Pekerja harus di motivasi untuk menghentikan pekerjaan orang lain yang berperilaku tidak aman (Konradus, 2012).

Menurut Gunawan (2015), cara untuk memotivasi pekerja untuk berperilaku aman, yaitu:

1. Memberikan hadiah (*reward*) bagi perilaku aman melalui bonus, promosi, tambahan tanggung jawab, skema intensif tertentu dan penghargaan lain-lain

2. Mendorong keterlibatan dalam kegiatan seperti konsultasi, penyusunan sistem kerja aman dan lain-lain
3. Menyediakan pelatihan dan membuat lingkungan kerja dengan kondisi aman
4. Menjelaskan dampak dari perilaku tidak aman dalam pertemuan-pertemuan K3
5. Menerapkan disiplin secara konsisten

Hasil penelitian Affidah dkk., (2016), menyatakan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara motivasi dengan perilaku tidak aman yang dilakukan pekerja. Penelitian tersebut tidak sejalan dengan penelitian Halimah (2010), yang menyatakan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara motivasi dengan perilaku aman yang dilakukan oleh pekerja.

5. Kepatuhan terhadap peraturan

Kepatuhan menurut Geller (2001), merupakan salah satu bentuk perilaku yang dipengaruhi oleh faktor internal maupun eksternal. Kepatuhan sangat berhubungan dengan peraturan, untuk menjaga kelangsungan dari suatu perusahaan maka diperlukan suatu kejelasan dalam segi hukum dan peraturan yang berlaku.

Kepatuhan mengikuti prosedur keselamatan merupakan salah satu bentuk perilaku keselamatan. Seperti yang diungkapkan oleh Geller (2001), secara sederhana dapat dibedakan bahwa perilaku ditempat kerja meliputi perilaku berisiko (*at-risk behavior*) dan perilaku aman (*safe behavior*). Dalam upaya untuk meningkatkan keselamatan kerja, maka perilaku berisiko dapat dicegah. Tahap kepatuhan dimulai dari patuh terhadap anjuran atau instruksi. Seringkali kepatuhan dilakukan untuk menghindari hukuman atau untuk memperoleh imbalan jika memenuhi pedoman. Kepatuhan berikutnya adalah karena tertarik dengan melihat tokoh idola yang dikenal dengan tahap identifikasi. Perubahan perilaku tingkat kepatuhan yang baik adalah internalisasi, dimana individu

melakukan sesuatu karena memahami makna, mengetahui pentingnya tindakan dan keadaan ini. Hal ini cenderung akan berlangsung lama dan menetap dalam diri individu (Geller, 2001).

Berbagai contoh perilaku tidak patuh terhadap peraturan ditempat kerja pada dasarnya adalah perilaku tidak mengikuti SOP, mengabaikan peringatan dan keselamatan, tidak menggunakan alat pelindung diri serta merokok di area kerja dimana merupakan tempat yang dilarang (Delfianda, 2012). Hasil penelitian yang dilakukan oleh Aisyah (2016), menyatakan bahwa terdapat hubungan antara kepatuhan terhadap peraturan dengan perilaku tidak aman yang dilakukan oleh pekerja. Berdasarkan survey yang dilakukan oleh Delfianda (2012), terdapat 62,4% pekerja yang memiliki kepatuhan yang tidak baik terhadap peraturan.

6. Kepribadian

Geller (2001), mengemukakan dalam teori *safety triad* yang membentuk budaya keselamatan, terdapat komponen yang berkaitan satu sama lain yaitu komponen *person*, *behavior* dan *environment*. Kepribadian merupakan salah satu komponen *person* sehingga akan berkaitan dalam berperilaku keselamatan kerja. Menurut Gordon dalam Robbins (2008), kepribadian adalah organisasi dinamis dalam sistem patofisiologis individu yang menentukan caranya untuk menyesuaikan diri terhadap lingkungannya. Kepribadian merupakan keseluruhan cara dimana seorang individu bereaksi dan berinteraksi dengan individu lain. Kepribadian paling sering di deskripsikan dalam istilah sifat yang dapat diukur dan ditunjukkan oleh seseorang. Lebih dari 50 % kecelakaan kerja pada pekerja mengalami *negative emotional period*. Dengan demikian, keadaan emosi lebih memiliki pengaruh terhadap perilaku tidak aman yang mengakibatkan kecelakaan kerja dibandingkan dengan karakteristik kepribadiannya (Winarsunu, 2008)

Penelitian yang dilakukan oleh Putri dkk., (2014), mengenai hubungan kepribadian dengan kepatuhan penggunaan APD mendapatkan hasil berdasarkan kepribadian A yang cenderung bergerak cepat, merasa tidak sabar dan tidak suka bersantai, sedangkan kepribadian B lebih suka bersantai, dan tidak suka berkompetisi. Dalam penelitiannya tidak terdapat hubungan yang signifikan namun tipe kepribadian B memiliki presentase lebih besar terhadap kepatuhan menggunakan APD dari pada tipe kepribadian A. Presentase kepribadian tipe B memiliki sifat lebih santai dan akan lebih sabar memeriksa kelengkapan APD sebelum bekerja sehingga kepribadian B akan lebih lengkap dan benar dalam menggunakan APD.

7. Kepercayaan

Kepercayaan menurut Geller (2001), merupakan suatu keyakinan, akan integritas, kemampuan, karakter dan kebenaran dari dalam diri seseorang atau sesuatu. Menurut Azwar (2008), kepercayaan datang dari apa yang telah kita lihat atau apa yang telah kita ketahui. Berdasarkan apa yang telah kita lihat itu kemudian terbentuk suatu ide atau gagasan mengenai sifat atau karakteristik umum suatu objek. Sekali kepercayaan itu telah terbentuk, maka ia akan menjadi dasar pengetahuan seseorang mengenai apa yang dapat diharapkan dari objek tertentu. Dengan demikian, interaksi dengan pengalaman dimasa datang menjadi prediksi mengenai pengalaman tersebut akan lebih mempunyai arti dan keteraturan. Tanpa adanya sesuatu yang dipercayai, maka dunia menjadi terlalu kompleks untuk dihayati dan di tafsirkan artinya.

2.1.4.2 Faktor Eksternal

1. Peraturan dan Kebijakan

Suma'mur (2014) menyatakan bahwa suatu perusahaan harus memiliki aturan yang jelas tentang penerapan keselamatan dan kesehatan kerja dan aturan tersebut harus jelas tentang penerapan keselamatan dan kesehatan kerja dan aturan tersebut harus diketahui oleh setiap karyawan. Peraturan dan prosedur keselamatan kerja merupakan faktor yang penting pada setiap industri karena dapat membantu dan memudahkan penerapan program keselamatan kerja pada industri terutama di sektor manufaktur.

Hukuman merupakan konsekuensi yang diterima individu atau kelompok sebagai bentuk akibat dari perilaku yang tidak diharapkan. Hukuman menekankan atau melemahkan perilaku. Hukuman tidak hanya berorientasi untuk menghukum pekerja yang melanggar peraturan, melainkan sebagai control terhadap lingkungan kerja sehingga pekerja terlindungi dari insiden (Geller, 2001).

Berdasarkan penelitian yang dilakukan Pratiwi (2012), menyatakan bahwa pekerja yang memiliki persepsi positif terhadap peraturan dan kebijakan memiliki potensi lebih besar berperilaku aman. Penelitian yang dilakukan oleh Safutra (2017), menyatakan bahwa ada hubungan yang bermakna antara peraturan dan kebijakan dengan perilaku keselamatan.

2. Pengawasan

Menurut Geller (2001), pengetahuan dari sisi personal datang dari ilmu kognitif sedangkan pelaksanaan pengawasan dan *safety meeting* datang dari faktor eksternal yaitu pengenalan terhadap cara kerja aman, komunikasi dan perhatian. Pengawasan bertujuan untuk mengetahui bahaya-bahaya yang mungkin terjadi selama proses bekerja. Ia menyebutkan bahwa adanya peran pengawas dalam perilaku kerja, keduanya berhubungan langsung dengan target individu yang sedang berlangsung. Ia juga menyatakan bahwa

pengawasan bertujuan untuk mengetahui bahaya-bahaya yang mungkin terjadi selama proses bekerja.

Pengawasan dilaksanakan oleh petugas K3 sesuai Undang-Undang No. 1 Tahun 1970 tentang keselamatan kerja pasal 5 ayat 1 yaitu para pegawai pengawas dan ahli keselamatan kerja di tugaskan menjalankan pengawasan langsung terhadap ditaatinya undang-undang ini dan membantu pelaksanaannya. Pengawas yang memegang tata nilai keselamatan yang baik akan berperilaku antara lain 1) menjadi contoh kepatuhan terhadap peraturan dan prosedur K3 dalam lingkup tugasnya, 2) tidak akan membiarkan tenaga kerja dibawah pengawasannya untuk bekerja secara berbahaya dan mengambil jalan pintas tanpa upaya pengendalian risiko yang memadai, 3) segera memperbaiki bahaya yang ada di tempat kerja (Gunawan, 2015).

Sarwono (2005), memandang pengawasan harus dilakukan secara berkala atau sesering mungkin sehingga apabila terdapat kondisi yang berbahaya atau kegiatan tidak aman dapat diketahui dengan segera dan dapat dilakukan usaha untuk memperbaikinya.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Halimah (2010), terdapat hubungan pengawasan dengan tindakan aman. Diperoleh hasil bahwa responden yang berperilaku tidak aman yang menyatakan peran pengawas kurang mendukung lebih banyak dari pada responden yang menyatakan peran pengawas mendukung.

Sama halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Hendriani dkk.,(2011), yang memperoleh hasil bahwa pengawasan mempengaruhi keselamatan pekerja. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Karyani (2005) diperoleh bahwa *supervisor* (pengawas) merupakan faktor yang paling berpengaruh terhadap perilaku aman.

Hal ini dapat dilihat dari hasil penelitiannya, Karyani (2005) menyebutkan bahwa dari pekerja di Schlumberger Indonesia tahun 2005 terdapat 51 orang yang berperilaku tidak aman karena peran *supervisor* yang kurang baik, 10 orang berperilaku tidak aman karena

peran *supervisor* yang baik. Selain itu pekerja yang memiliki *supervisor* yang berperan baik memiliki peluang untuk berperilaku aman 9,6 kali di banding pekerja yang *supervisornya* berperan kurang baik.

3. Pelatihan

Pelatihan merupakan proses yang kontinu yang berlaku bagi semua pekerja dilapangan baik bagi seorang supervisor, pekerja baru, pekerja mutasi atau pekerja kontrak. Semua pelatihan yang diperlukan sudah diidentifikasi dan tersedia bagi para pekerja dan dituangkan dalam matriks kompetensi pekerja. Tujuan pelatihan adalah memberikan pengertian mengenai apa yang dimaksud dengan bekerja aman, memotivasi pekerja agar bekerja secara aman (Konradus, 2012). Training K3 adalah suatu proses pembelajaran yang lebih menekankan pada praktek daripada teori yang dilakukan seseorang yang bekerja atau suatu kelompok unit kerja yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan dalam bidang K3 (Tarwaka, 2014).

Menurut penelitian Feddy dkk., (2014), terdapat hubungan antara pelatihan K3 dengan perilaku tidak aman. Menurut penelitian Asriani dkk., (2011), terdapat hubungan yang signifikan antara pelatihan K3 dengan perilaku tidak aman (*unsafe action*). Artinya pekerja yang mendapatkan pelatihan K3 tidak baik mempunyai peluang 1,66 kali berperilaku tidak aman kategori tinggi dibandingkan pekerja yang mendapat pelatihan K3 baik.

Menurut Maaniaya (2005), kegagalan suatu program pelatihan dapat juga disebabkan karena, 1) pelatihan dilaksanakan pada waktu yang tidak tepat, kurang partisipasi manajer terkait dalam perancangan program pelatihan. Tanpa partisipasi ini, pelatihan seringkali berorientasi pada permasalahan yang ada dan hasil-hasil yang diharapkan pada pelatihan tersebut. 2) penyampaian materi sangat bergantung pada metode pemberian kuliah. Suatu pelatihan terutama

yang berikaita dengan dunia industri, harus dilakukan sangat interaktif dan memungkinkan peserta untuk menerapkan dan mempraktikkan konsep-konsep yang diajarkan selama proses berlangsung. 3) buruknya komunikasi selama pelatihan berlangsung. Banyak keuntungan yang dapat diraih apabila instruktur pelatihan lebih menitikberatkan pada penggunaan bahasa yang sederhana dan teknik presentasi yang menggunakan grafik atau gambar.

4. Komunikasi

Komunikasi menurut Walgito (2003), merupakan proses penyampaian dan penerimaan lambang-lambang yang mengandung arti, baik yang berwujud informasi-informasi, pemikiran-pemikiran, pengetahuan ataupun yang lain-lain dari penyampai atau komunikator kepada penerima atau komunikan. Dalam komunikasi yang penting adanya pengertian bersama dari lambang-lambang tersebut, dan karena itu komunikasi merupakan proses sosial. Menurut suardi (2005), organisasi harus mempunyai prosedur untuk memastikan bahwa informasi yang berhubungan dengan K3 di komunikasikan pada dan dari karyawan dan pihak terkait lainnya. Karena komunikasi dua arah yang efektif merupakan sumber penting penerapan sistem manajemen K3 di tempat kerja.

Menurut George dalam Hellyanti (2009), *safety promotion* atau promosi K3 adalah bentuk komunikasi yang dilakukan untuk mendorong dan menguatkan kesadaran dan perilaku pekerja tentang K3 sehingga dapat melindungi pekerja dari kecelakaan kerja. Program promosi K3 menjadi efektif apabila terdapat perubahan sikap dan perilaku pada pekerja. Menurut penelitian Sipayung dkk., (2013), Menunjukkan bahwa komunikasi K3 dalam bentuk promosi K3 seperti pelatihan dan kegiatan bulan K3 berhubungan dengan perilaku aman pekerja.

2.2 Kerangka Teori



Gambar 2.2 Kerangka Teori

Sumber : *The Psychology of Safety Handbook* (Geller,2001)

2.3 Penelitian Terkait

Tabel 2.1

Faktor – Faktor yang berhubungan dengan perilaku tidak aman

No	Nama	Judul	Hasil	Desain penelitian
1	Selva Prasanti	Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Perilaku Tidak Aman (<i>Unsafe Action</i>) Dalam Bekerja Pada Karyawan Factory 5 Di Pt. X Serpong-Banten 2016	Ada hubungan antara sikap, persepsi tentang APD dan pengawasan dengan tidakan tidak aman yang dilakukan oleh pekerja	Desain Cross sectional
2	Mitsalia Asriani, Hamzah Hasyim, Imelda Purba	Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Perilaku Tidak Aman (<i>Unsafe Action</i>) Di Bagian Pabrik Urea PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang tahun 2011	Ada hubungan antara Pengetahuan terhadap bahaya dan pelatihan K3 dengan perilaku tidak aman.	Desain Cross sectional
3	Sholihin Shiddiq, Atjo wahyu, Masyitha Muis	Hubungan Persepsi K3 Karyawan Dengan Perilaku Tidak Aman Di Bagian Produksi Unit IV PT. Semen Tonasa Tahun 2013	Terdapat 5 variabel yang memiliki hubungan dengan variabel independen, yaitu umur, masa kerja, pengetahuan, sikap, dan persepsi.	Desain Cross sectional
4	Siti Halimah	Faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku Aman karyawan di PT Suzuki indo mobil motor plan Produksi Tambun II Tahun 2010	Faktor yang mempengaruhi adalah peran pengawas dan peran rekan kerja. Faktor yang tidak mempengaruhi adalah sikap, persepsi, motivasi, umur, lama kerja, ketersediaan APD.	Desain Cross sectional

No	Nama	Judul	Hasil	Desain penelitian
5	Ayu Diah Pratiwi	Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi tindakan tidak aman (<i>Unsafe Action</i>) pada pekerja di PT X Tahun 2012	Berdasarkan dari hasil kesimpulan penelitian pengetahuan, pelatihan, beban kerja dan kelelahan merupakan faktor risiko timbulnya tindakan tidak aman pada para pekerja. Persepsi responden terhadap peraturan dan kebijakan perusahaan juga turut menjadi faktor risiko timbulnya tindakan tidak aman.	Desain Cross sectional