

**Periode** : Semester Genap  
**Tahun** : 2020/2021  
**Skema Penelitian** : Hibah Internal  
**Tema RIP Penelitian** : Penerapan Budaya K3

Universitas  
**LAPORAN AKHIR PROGRAM PENELITIAN**  
“HUBUNGAN PENERAPAN BUDAYA KESELAMATAN DAN KESEHATAN  
KERJA (K3) DENGAN *EMPLOYEE ENGAGEMENT* PADA PEKERJA GENERASIMILLENIAL  
INDONESIA TAHUN 2021”



Oleh :

**Ketua** : Fierdania Yusvita, S.Kep, Ns., M.KKK (0321018803)  
**Anggota** : 1. Cut Alia Keumala Muda, SKM, M.K.K.K (0307068103)  
2. Putri Handayani, SKM, M.KKK (0309038602)  
3. Nur Ani, SKM, M.KKK (0328088501)  
**Mahasiswa** : 1. Andre Oktadian (20180301015)  
2. Ayu Widayani (20180301039)  
3. Andini Kurnia Wati (20180301104)  
4. Mudyastuti Intan Tri Nurwulan (20180301059)

**PROGRAM STUDI KESEHATAN MASYARAKAT**  
**FAKULTAS ILMU-ILMU KESEHATAN**  
**UNIVERSITAS ESA UNGGUL**  
TAHUN 2021

**Halaman Pengesahan Laporan Akhir Program Penelitian  
Universitas Esa Unggul**

1. Judul Kegiatan Penelitian : Hubungan Penerapan Budaya Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Dengan *Employee Engagement* Pada Pekerja Generasi Millennial Indonesia Tahun 2021
2. Nama mitra sasaran : Pekerja Generasi Millennial
3. Ketua tim
  - a. Nama : Fierdania Yusvita, S.Kep, Ns., M.KKK
  - b. NIDN : 0321018803
  - c. Jabatan Fungsional : Asisten Ahli (AA 150)
  - d. Fakultas/ Prodi : Ilmu-ilmu Kesehatan/ Kesehatan Masyarakat
  - e. Bidang keahlian : Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)
  - f. Telepon : 081219578414
  - g. Email : fierdania@esaunggul.ac.id
4. Jumlah Anggota Dosen : 3 orang
5. Jumlah Anggota Mahasiswa : 4 orang
6. Lokasi kegiatan mitra :  
Alamat : -  
Kabupaten/ Kota : Jabodetabek  
Propinsi : -
7. Periode/ waktu kegiatan : Agustus – Desember 2021
8. Luaran yang dihasilkan : Jurnal Nasional Terakreditasi
9. Usulan/ Realisasi Anggaran :
  - a. Dana Internal UEU : Rp. 5.000.000
  - b. Sumber dana lain : -


Menyetujui,  
Dekan Fakultas Ilmu-ilmu Kesehatan  
Universitas Esa Unggul

  
(Prof. Dr. apt. Aprilita Rima Yanti Eff, M.Biomed)  
NIDN: 0318046802

Jakarta, 31 Januari 2021  
Pengusul,  
Ketua Tim Pelaksana

  
(Fierdania Yusvita, S.Kep, Ns., M.KKK)  
NIDN: 0321018803

Menyetujui,  
Ketua LPPM  
Universitas Esa Unggul

  
(Dr. Erry Yuthya Mulyani, S.Gz., M.Sc)  
NIK: 209100388

## IDENTITAS DAN URAIAN UMUM

---

Judul Penelitian : Hubungan Penerapan Budaya Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)  
Dengan *Employee Engagement* Pada Pekerja Generasi Millennial  
Indonesia Tahun 2021

### 1. Tim Peneliti

No	Nama	Jabatan	Bidang Keahlian	Instansi Asal	Alokasi waktu (Jam/minggu)
1.	Fierdania Yusvita, S.Kep, Ns., M.KKK	Ketua	Keperawatan- Kesehatan dan Keselamatan Kerja	Universitas Esa Unggul	10
2.	Cut Alia, SKM, M.K.K.K	Anggota	Kesehatan Masyarakat- Kesehatan dan Keselamatan Kerja	Universitas Esa Unggul	5
3.	Putri Handayani, SKM, M.KKK	Anggota	Kesehatan Masyarakat- Kesehatan dan Keselamatan Kerja	Universitas Esa Unggul	5
4.	Nur Ani, SKM, M.KKK	Anggota	Kesehatan Masyarakat- Kesehatan dan Keselamatan Kerja	Universitas Veteran Bina Nusantara Sukoharjo	5
5.	Andre Oktadian	Anggota	Mahasiswa Peminatan K3 Prodi Kesehatan Masyarakat	Universitas Esa Unggul	5
6.	Ayu Widyani	Anggota	Mahasiswa Peminatan K3 Prodi Kesehatan Masyarakat	Universitas Esa Unggul	5
7.	Andini Kurnia Wati	Anggota	Mahasiswa Peminatan K3 Prodi Kesehatan Masyarakat	Universitas Esa Unggul	5

8.	Mudyastuti Intan Tri Nurwulan	Anggota	Mahasiswa Peminatan K3 Prodi Kesehatan Masyarakat	Universitas Esa Unggul	5
----	-------------------------------------	---------	---	---------------------------	---

2. Objek Penelitian : Pekerja Millennial di PT.X
3. Masa pelaksanaan
  - Mulai : Agustus 2021
  - Berakhir tahun : Desember 2021
4. Usulan biaya
  - Tahun ke-1 : Rp 5.000.000
5. Lokasi Penelitian : Jabodetabek
6. Instansi yang terlibat : Pekerja Indonesia Generasi Millennial
7. Temuan yang ditargetkan: Identifikasi tingkat keterikatan pekerja terhadap perusahaannya masing-masing serta identifikasi persepsi pekerja tentang penerapan budaya K3. Hasil identifikasi ini dapat menjadi masukan terhadap evaluasi penerapan K3 secara nasional.
8. Kontribusi mendasar pada suatu bidang ilmu : Penerapan Budaya K3 terdiri dari 3 unsur besar yakni aspek pekerja, pekerjaan dan perilaku kerja. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran penerapan budaya K3 berdasarkan aspek pekerja.
9. Jurnal ilmiah yang menjadi sasaran : **Jurnal Ilmu Kesehatan Masyarakat**
10. Rencana luaran berupa jasa, metode, model, sistem, produk/barang, paten, atau luaran lainnya yang ditargetkan :
  - a. Publikasi Ilmiah Jurnal Internasional, tahun ke-1 Target : belum/tidak ada
  - b. Publikasi Ilmiah Jurnal Nasional Terakreditasi, tahun ke-1 Target: **Proses Submit**
  - c. Publikasi Ilmiah Jurnal Nasional Tidak Terakreditasi, tahun ke-1 Target: belum/tidak ada
  - d. Pemakalah dalam pertemuan ilmiah Nasional, tahun ke-1 Target: belum/tidak ada
  - e. Pemakalah dalam pertemuan ilmiah Internasional, tahun ke-1 Target: belum/tidak ada
  - f. *Keynote Speaker* dalam pertemuan ilmiah Internasional, tahun ke-1 Target: belum/tidak ada
  - g. *Keynote Speaker* dalam pertemuan ilmiah Nasional, tahun ke-1 Target: belum/tidak ada
  - h. *Visiting Lecturer* Internasional, tahun ke-1 Target: belum/tidak ada
  - i. Paten, tahun ke-1 Target: belum/tidak ada
  - j. Paten Sederhana, tahun ke-1 Target: belum/tidak ada

- k. Hak Cipta, tahun ke-1 Target: **Ada**
- l. Merk Dagang, tahun ke-1 Target: belum/tidak ada
- m. Rahasia Dagang, tahun ke-1 Target: belum/tidak ada
- n. Desain Produk Industri, tahun ke-1 Target: belum/tidak ada
- o. Indikasi Geografis, tahun ke-1 Target: belum/tidak ada
- p. Perlindungan Varietas Tanaman, tahun ke-1 Target: belum/tidak ada
- q. Perlindungan Topografi Sirkuit , tahun ke-1 Target: belum/tidak ada
- r. Teknologi Tepat Guna, tahun ke-1 Target: belum/tidak ada
- s. Model/Purwarupa/Desain/Karya Seni/Rekayasa Sosial, tahun ke-1 Target: belum/tidak ada
- t. Buku Ajar (ISBN), tahun ke-1 Target: belum/tidak ada
- u. Tingkat Kesiapan Teknologi (TKT), tahun ke-1 Target: -

## DAFTAR ISI

Halaman Judul.....	i
Halaman Pengesahan Laporan Akhir Program Penelitian.....	ii
Universitas Esa Unggul.....	ii
<b>IDENTITAS DAN URAIAN UMUM.....</b>	<b>iii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR TIM PELAKSANA PENELITIAN.....</b>	<b>xi</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1. <b>Latar Belakang.....</b>	<b>1</b>
2. <b>Permasalahan .....</b>	<b>4</b>
3. <b>Tujuan Penelitian.....</b>	<b>4</b>
4. <b>Manfaat Penelitian.....</b>	<b>4</b>
5. <b>Hasil yang diharapkan .....</b>	<b>5</b>
<b>BAB II .....</b>	<b>6</b>
<b>RENSTRA DAN PETA JALAN PENELITIAN PERGURUAN TINGGI.....</b>	<b>6</b>
1. <b>Renstra Perguruan Tinggi .....</b>	<b>6</b>
2. <b>Peta Jalan.....</b>	<b>7</b>
<b>BAB III TINJAUAN PUSTAKA .....</b>	<b>8</b>
1. <b>Employee Engagement .....</b>	<b>8</b>
a. <i>Definisi Employee Engagement .....</i>	<i>8</i>
b. <i>Komponen Engagement.....</i>	<i>8</i>

c.	<i>Membangun Employee Engagement</i> .....	9
2.	<b>Konsep Dasar Budaya Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)</b> .....	10
3.	<b>Kerangka Teori Penelitian</b> .....	12
4.	<b>Hipotesis</b> .....	12
<b>BAB IV METODE PENELITIAN</b> .....		13
1.	<b>Bahan dan Alat Penelitian</b> .....	13
2.	<b>Waktu dan Tempat</b> .....	13
3.	<b>Prosedur Penelitian</b> .....	13
4.	<b>Pengamatan/ Pengumpulan Data</b> .....	14
5.	<b>Analisa Data</b> .....	14
6.	<b>Jadwal Penelitian</b> .....	14
1.	<b>Hasil</b> .....	15
<b>BAB V</b> .....		15
<b>HASIL DAN PEMBAHASAN</b> .....		15
A.	<i>Analisis Univariat</i> .....	16
B.	<i>Analisis Bivariat</i> .....	18
2.	<b>Pembahasan</b> .....	18
<b>BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN</b> .....		21
A.	<b>Kesimpulan</b> .....	21
B.	<b>Saran</b> .....	21
<b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....		22
<b>LAMPIRAN</b> .....		24

## DAFTAR TABEL

Tabel 1 Rencana Target Capaian Tahunan.....	5
Tabel 4. 1 Jadwal Penelitian.....	14
Tabel 5.1 Distribusi Frekuensi Variabel Penelitian.....	16
Tabel 5.2 Distribusi Frekuensi Variabel Penelitian.....	17
Tabel 5.3 Tujuh Dimensi Iklim Keselamatan Kerja Berdasarkan NOSACQ-50.....	17
Tabel 5 4 Analisis Hubungan Penerapan Iklim Keselamatan K3 dan <i>Employee Engagement</i> Pada Pekerja Millennial.....	18



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Peta Jalan Penelitian.....	7
Gambar 3.1 Kerangka Teori Penelitian.....	12

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Pernyataan Ketua Pelaksana Penelitian.....	24
Lampiran 2 Surat Tugas Kepala LPPM Universitas Esa Unggul.....	25
Lampiran 3 Biodata Ketua dan Anggota Tim Dosen .....	26

**DAFTAR TIM PELAKSANA PENELITIAN  
UNIVERSITAS ESA UNGGUL**

1. Ketua Pelaksana :  
Nama : Fierdania Yusvita, S.Kep, Ns., M.KKK  
NIDN : 0321018803  
Jabatan Fungsional : Asisten Ahli (AA)  
Fakultas/ Prodi : Ilmu-ilmu Kesehatan/ Kesehatan Masyarakat  
Tugas : 1. Melakukan studi awal dan pembuatan usulan proposal penelitian  
2. Pengolahan data hasil penelitian
2. Anggota 1 :  
Nama : Cut Alia Muda, SKM, M.KKK  
NIDN : 0307068103  
Jabatan Fungsional : Asisten Ahli (AA)  
Fakultas/ Prodi : Kesehatan Masyarakat Univet Bantara  
Tugas : 1. Pengolahan data hasil penelitian  
2. Pelaksanaan penelitian
3. Anggota 2 :  
Nama : Nur Ani, SKM, MKKK  
NIDN : 0328088501  
Jabatan Fungsional : -  
Fakultas/ Prodi : Ilmu-Ilmu Kesehatan/ Kesehatan Masyarakat  
Tugas : 1. Pengolahan data hasil penelitian  
2. Pelaksanaan penelitian
4. Anggota 3 :  
Nama : Putri Handayani, SKM, M.KKK  
NIDN : 0309038602  
Jabatan Fungsional : Asisten Ahli  
Fakultas/ Prodi : Ilmu-Ilmu Kesehatan/ Kesehatan Masyarakat  
Tugas : 1. Pengolahan data hasil penelitian  
2. Pelaksanaan penelitian
5. Mahasiswa 1 :  
Nama : Andre Oktadian

NIM : 20180301015  
Fakultas/ Prodi : Ilmu-Ilmu Kesehatan/ Kesehatan Masyarakat  
Tugas : Membantu mengolah data, mengembangkan rencana dan persiapan teknis penelitian

6. Mahasiswa 2 :  
Nama : Ayu Widyani  
NIM : 20180301039  
Fakultas/ Prodi : Ilmu-Ilmu Kesehatan/ Kesehatan Masyarakat  
Tugas : Membantu mengolah data, mengembangkan rencana dan persiapan teknis penelitian

7. Mahasiswa 3 :  
Nama : Andini Kurnia Wati  
NIM : 20180301104  
Fakultas/ Prodi : Ilmu-Ilmu Kesehatan/ Kesehatan Masyarakat  
Tugas : Membantu mengolah data, mengembangkan rencana dan persiapan teknis penelitian

8. Mahasiswa 4 :  
Nama : Mudyastuti Intan Tri Nurwulan  
NIM : 20180301059  
Fakultas/ Prodi : Ilmu-Ilmu Kesehatan/ Kesehatan Masyarakat  
Tugas : Membantu mengolah data, mengembangkan rencana dan persiapan teknis penelitian

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1. Latar Belakang

Setiap organisasi memiliki budaya yang memiliki pengaruh signifikan terhadap perilaku bagi anggota organisasi tersebut. Budaya organisasi yang kuat akan memberikan stabilitas pada organisasi (Widyanty *et al.*, 2019). Salah satu faktor yang mempengaruhi strategi sumber daya manusia di tempat kerja adalah budaya di tempat kerja, termasuk budaya keselamatan dan kesehatan kerja (K3) yang merupakan aspek pada penerapan budaya organisasi secara keseluruhan (ILO, 2013). Budaya keselamatan dan kesehatan kerja (K3) merupakan kombinasi dari *attitude, beliefs, norms* dan persepsi organisasi tertentu yang terkait dengan iklim K3, serta perilaku sehat dan selamat secara praktis (Ardi and Hariyono, 2018). Indonesia saat ini sedang dalam proses mengembangkan dan merumuskan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Nasional 2019-2024. Program K3 Nasional ini merupakan bagian dari komitmen para aktor utama ketenagakerjaan yang meliputi Kementerian Ketenagakerjaan, organisasi pekerja dan pengusaha bersama dengan para pemangku kepentingan utama lainnya untuk terus menerapkan dan meningkatkan budaya keselamatan dan pencegahan K3 di Indonesia (ILO, 2019).

Hasil studi yang dilakukan Blair pada Tahun 2013 dalam artikelnya membahas strategi praktis untuk mengembangkan budaya keselamatan, termasuk memberikan contoh kasus untuk menggambarkan poin-poin penting dalam budaya keselamatan dan kesehatan kerja. Fokus artikel ini tertuju pada tingkat kepemimpinan lapangan yang memegang peranan penting dalam membangun budaya keselamatan. Metode-metode praktis juga disediakan untuk memperoleh dukungan kepemimpinan dan memungkinkan organisasi membangun sistem untuk meningkatkan dan mempertahankan budaya keselamatan (Blair, 2013).

Chen *et. al* (2013) dalam penelitiannya memperkenalkan sebuah *fuzzy evaluation model* yang komprehensif yang dirancang khusus untuk menilai budaya keselamatan perusahaan minyak bumi. Sistem indeks dari penilaian keamanan yang disebutkan di sini didasarkan pada prinsip-prinsip budaya keselamatan SMART (*Specific, Measurable, Attainable, Relevant, and Tractable*), meliputi materi keselamatan, perilaku keselamatan, sistem keamanan, kepercayaan keamanan, ketekunan keselamatan, dan keterbukaan keamanan. Hasil penelitian yang dilakukan Chen menunjukkan bahwa *fuzzy*

*evaluation model* secara luas cocok untuk mengevaluasi tingkat keamanan perusahaan minyak bumi yang diteliti. Budaya keamanan bahan dan kondisi keamanan serta kehandalan keselamatan dilihat sebagai faktor kunci dalam pembangunan budaya keselamatan untuk perusahaan minyak. Model yang diusulkan Chen juga dapat meningkatkan produksi dan memainkan peranan penting dalam pembangunan budaya keselamatan bisnis (Chen, 2014).

Jin & Chen (2013) dalam artikelnya juga memperkenalkan model budaya keselamatan terpadu sebagai kerangka penilaian holistik untuk mengevaluasi budaya keselamatan kontraktor. Indeks pelanggaran terhadap aspek keamanan ditetapkan sebagai pengurangan perilaku yang tidak aman di kalangan pekerja di lini pekerjaan kontraktor. Hasil survei terhadap beberapa level iklim keamanan menunjukkan bahwa persepsi karyawan secara keseluruhan terhadap program keselamatan cukup positif dalam hal kesadaran, penerimaan, akuntabilitas dan aspek-aspek lainnya (Chen and Jin, 2013).

Seringkali keunggulan kompetitif terbesar yang perusahaan dapat miliki adalah pengetahuan, keterampilan, kompetensi, motivasi, dan produktivitas tenaga kerja. Dalam lingkungan yang kompetitif, keuntungan tradisional seperti akses pada modal dan pelanggan jauh lebih sulit untuk bertahan di pasar terbuka. Produk unggulan dan layanan dengan mudah dapat disalin, dan bahkan paten umumnya hanya menawarkan keunggulan sementara atas pesaing. Dalam rangka memanfaatkan keuntungan yang terkait dengan bakat tenaga kerja, perusahaan perlu mengadopsi sistem dan praktek untuk mewujudkan potensi tenaga kerja. Bukti yang berkembang menunjukkan bahwa kinerja tinggi pekerja dapat memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kinerja keuangan perusahaan melalui komitmen pekerja yang meningkat, *turnover* (keluar masuk pekerja) lebih rendah, retensi keterampilan tinggi, biaya rekrutmen lebih rendah, moral yang lebih besar, produktivitas lebih tinggi dan daya tarik bagi pekerja terampil dan berpengalaman (ILO, 2013).

Dalam pengembangan sumber daya manusia, angkatan kerja di Indonesia saat ini terdiri dari individu yang berasal dari berbagai generasi diantaranya adalah Generasi Y (Millennial). Generasi millennial adalah generasi yang lahir antara tahun 1981-2000, atau yang saat ini berusia 20 tahun hingga 40 tahun. Di tahun 2020 generasi millennial berada pada rentang usia 20 tahun hingga 40 tahun. Usia tersebut adalah usia produktif yang akan menjadi tulang punggung perekonomian Indonesia. Menurut data Badan Pusat Statistik (BPS), jumlah penduduk Indonesia usia 20 tahun hingga 40 tahun di

tahun 2020 diduga berjumlah 83 juta jiwa atau 34% dari total penduduk Indonesia yang mencapai 271 juta jiwa. Proporsi tersebut lebih besar dari proporsi generasi X yang sebesar 53 juta jiwa (20%) maupun generasi *baby boomer* yang hanya tinggal 35 juta jiwa (13%) saja (Ali & Purwandi, 2016). Generasi Milenial menjadi angkatan kerja terbesar di Indonesia (Jatmika and Puspitasari, 2019).

Generasi millennial adalah generasi yang rentan memiliki *engagement* (Ali & Purwandi, 2016). *Employee engagement* (keterlibatan) merupakan konsep yang relatif baru bagi perkembangan ilmu manajemen sumber daya manusia. Karyawan yang *engaged* tidak hanya memberikan kontribusi lebih tetapi juga lebih loyal dan karenanya lebih kecil kemungkinannya untuk secara sukarela meninggalkan organisasi (Jatmika & Puspitasari, 2019). Dalam laporan penelitiannya, *Source For Human Resource Management* (SHRM) menyebutkan generasi millennial lebih mementingkan pelatihan khusus terkait pekerjaan, pengembangan karir serta kontribusi pada pengembangan budaya di tempat kerja, termasuk budaya keselamatan dan kesehatan kerja. Di sisi lain, pada laporan penelitian ini juga menyebutkan bahwa generasi millennial memiliki persepsi yang berbeda terkait keterkaitan kerja terhadap tempat kerja mereka masing-masing dikarenakan perbedaan pada kompensasi/ gaji yang didapat, kontribusi diri dan pekerjaan terhadap budaya organisasi, variasi pekerjaan dan aspek lainnya (SHRM, 2016).

Berdasarkan laporan ILO, diketahui bahwa kelompok pekerja millennial memiliki tingkat kecelakaan kerja yang lebih tinggi, terutama kecelakaan kerja non-fatal. Menurut data Eropa baru-baru ini, insiden kecelakaan non-fatal di tempat kerja lebih dari 40 persen lebih tinggi di antara pekerja berusia antara 18 dan 24 tahun. Di Amerika Serikat, risiko yang dihadapi pekerja berusia antara 15 dan 24 tahun untuk mengalami kecelakaan kerja non-fatal adalah dua kali lebih tinggi (ILO, 2018). Penerapan budaya K3 perlu diteliti lebih lanjut terkait pencegahan kecelakaan dan penyakit akibat kerja. Di sisi lain, salah satu karakteristik utama millennial adalah tidak memiliki keterikatan, baik dengan barang yang dibeli ataupun pekerjaannya. Enam dari sepuluh kelompok pekerja millennial menyatakan sedang mencari lowongan pekerjaan, hal ini mengakibatkan penurunan produktivitas kerja (Deloitte, 2019). Berdasarkan paparan di atas, maka perlu dilakukan penelitian lebih lanjut terkait Hubungan Penerapan Budaya K3 dengan *Employee Engagement* Pada Pekerja Generasi Indonesia Tahun 2021.

## 2. Permasalahan

Berdasarkan data BPJS Ketenagakerjaan kasus kecelakaan kerja di Indonesia mengalami peningkatan, dari sebelumnya 114.000 kasus kecelakaan pada 2019, menjadi 177.000 kasus kecelakaan kerja pada 2020 (Santia, 2021). Penerapan Budaya K3 menjadi keharusan bagi setiap pemilik usaha. Di sisi lain, rata-rata *turnover* industri pada pekerja millennial di Indonesia adalah di atas 10%. Generasi millennial cenderung menyukai kebebasan, suka serba cepat, instan dan digital. Ketika mereka menghadapi tantangan di tempat kerja yang tidak sesuai dengan apa yang diharapkan, kecenderungan frustrasi juga akan meningkat. Sehingga penting untuk mengetahui bagaimanakah hubungan penerapan budaya K3 dengan *employee engagement* pada pekerja generasi millennial Indonesia.

## 3. Tujuan Penelitian

### a. Tujuan Umum

Mengetahui hubungan antara penerapan Budaya K3 dengan *Employee Engagement* Pada Pekerja Generasi Millennial Indonesia Tahun 2021

### b. Tujuan Khusus

- 1) Mengetahui gambaran tingkat penerapan Budaya K3
- 2) Mengetahui gambaran tingkat *employee engagement* pekerja millennial Indonesia
- 3) Mengetahui hubungan penerapan Budaya K3 dengan *employee engagement* pada pekerja millennial Indonesia

## 4. Manfaat Penelitian

### c. Bagi Kementrian Ketenagakerjaan RI

Sebagai bahan masukan dan informasi terkait pencapaian salah satu program kerja nasional yaitu penerapan Budaya K3, khususnya pada pekerja generasi millennial Indonesia

### d. Bagi Universitas Esa Unggul

Sebagai pengembangan kajian keilmuan K3 terkait penerapan budaya K3 pada pekerja generasi millennial Indonesia

### e. Bagi Pembaca

Sebagai tambahan pengetahuan dalam bidang keilmuan kesehatan masyarakat, khususnya berkaitan dengan keselamatan dan kesehatan kerja pada pekerja millennial Indonesia



## 5. Hasil yang diharapkan

Tabel 1 Rencana Target Capaian Tahunan

No.	Jenis Luaran				Indikator Capaian
	Kategori	Sub Kategori	Wajib	Tambahan	TS
1	Artikel ilmiah dimuat di jurnal	Internasional bereputasi	-	-	tidak ada
		Nasional terakreditasi	Jurnal Ilmu Kesehatan Masyarakat Sinta 3-6	-	<b>Proses Submit</b>
		Nasional tidak terakreditasi	-	-	tidak ada
2	Artikel ilmiah dimuat di prosiding	Internasional terindeks	-	-	tidak ada
		Nasional	-	-	Publikasi
3	<i>Invited speaker</i> dalam temu ilmiah	Internasional	-	-	tidak ada
		Nasional	-	-	tidak ada
4	<i>Visiting Lecturer</i>	Internasional	-	-	tidak ada
5	Hak Kekayaan Intelektual (HKI)	paten	-	-	tidak ada
		Paten sederhana	-	-	tidak ada
		Hak Cipta	-	-	<b>Ada (Booklet)</b>
		Merek Dagang	-	-	tidak ada
		Rahasia dagang	-	-	tidak ada
		Desain produk Industri	-	-	tidak ada
		Indikasi Geografis	-	-	tidak ada
		Perlindungan Varietas Tanaman	-	-	tidak ada
Perlindungan Topografi Sirkuit Terpadu	-	-	tidak ada		
6	Teknologi Tepat Guna	-	-	tidak ada	
7	Model/Purwarupa/Desain/Karya seni/Rekayasa Sosial8)	-	-	tidak ada	
8	Buku Ajar (ISBN)	-	-	tidak ada	
9	Tingkat Kesiapan Teknologi (TKT)	-	-	tidak ada	

## BAB II

### RENSTRA DAN PETA JALAN PENELITIAN PERGURUAN TINGGI

#### 1. Renstra Perguruan Tinggi

Payung Penelitian Unggulan Universitas Esa Unggul sampai dengan tahun 2021 adalah Mewujudkan Hasil Penelitian Berkualitas dan *Sustainable*. Untuk mewujudkan payung penelitian tersebut, seluruh program-program penelitian diarahkan dalam mengatasi Tujuh Tema Sentral yang menjadi unggulan Universitas Esa Unggul. RIP merupakan dasar yang dapat memadukan seluruh sumberdaya agar penyelesaian masalah menjadi lebih fokus dan lebih komprehensif sehingga mampu mengarahkan kebijakan, perencanaan penelitian dan pengambilan keputusan dalam pengelolaan penelitian institusi secara berkesinambungan selama kurun waktu 5 tahun ke depan (2017– 2021) dengan memperhatikan Skema 7 bidang unggulan penelitian di Universitas Esa Unggul , yaitu :

- 1) Pengentasan Kemiskinan (*Poverty Alleviation*) dan Ketahanan & Keamanan Pangan (*Food Safety & Security*)
- 2) Pemanfaatan Energi Baru dan Terbarukan (*New And Renewable Energy*)
- 3) Kualitas Kesehatan, Penyakit Tropis, Gizi & Obat-Obatan (*Health, Tropical Diseases, Nutrition & Medicine*)
- 4) Penerapan Pengelolaan Bencana (*Disaster Management*) dan Integrasi Nasional & Harmoni Sosial (*Nation Integration & Social Harmony*)
- 5) Implementasi Otonomi Daerah & Desentralisasi (*Regional Autonomy & Decentralization*)
- 6) Pengembangan Seni & Budaya/Industri Kreatif (*Arts & Culture/ Creative Industry*) dan Teknologi Informasi & Komunikasi (*Information & Communication Technology*)
- 7) Pembangunan Manusia & Daya Saing Bangsa (*Human Development & Competitiveness*)

Sedangkan tema penelitian di fakultas ilmu-ilmu kesehatan adalah :

- 1) Penyakit tropis dan sindrom metabolik
- 2) Pengembangan obat bahan alam
- 3) Gizi dan Promosi Kesehatan
- 4) Kebijakan Kesehatan dan Peningkatan Kualitas Hidup

5) Sistem Informasi dan teknologi informasi Kesehatan

Rencana induk penelitian program studi kesehatan masyarakat Universitas Esa Unggul mengacu pada payung penelitian Unggulan Universitas Esa Unggul berdasarkan rumpun ilmu kesehatan masyarakat dengan pembagian sebagai berikut:

- 1) Manajemen bencana
- 2) Penerapan budaya K3
- 3) Peningkatan kualitas kesehatan lingkungan
- 4) Teknologi tepat guna di bidang kesehatan
- 5) Pencegahan dan pengendalian Penyakit Tidak Menular dan Penyakit Menular
- 6) Perumusan kebijakan kesehatan untuk peningkatan kualitas hidup

## 2. Peta Jalan

Penelitian ini merupakan implementasi RIP Universitas Esa Unggul bagian Pembangunan Manusia & Daya Saing Bangsa (*Human Development & Competitiveness*). Selain itu merupakan implementasi RIP Program Studi Kesehatan Masyarakat terkait Budaya K3. Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat mengkombinasikan kedua RIP Prodi dan juga Universitas.



Gambar 2.1 Peta Jalan Penelitian

## BAB III TINJAUAN PUSTAKA

### 1. Employee Engagement

#### a. Definisi *Employee Engagement*

*Employee engagement* merupakan proses seorang karyawan untuk terlibat (*involve*), antusias (*enthusiast*), memiliki komitmen dan memberi usaha lebih (*extra effort*) untuk perusahaan/ organisasi tempatnya bekerja. *Employee engagement* adalah hubungan emosional dan intelektual yang tinggi yang dimiliki oleh karyawan terhadap pekerjaannya, organisasi, manajer, atau rekan kerja yang memberikan pengaruh untuk menambah *discretionary effort* dalam pekerjaannya (Ratnaningtyas, 2020)

#### b. Komponen Engagement

*Engagement* memiliki tiga komponen dimana ketiga komponen tersebut saling beririsan atau bersinggungan satu sama lain, yaitu:

- 1) Rasional : Memahami (*think*) nilai & tujuan perusahaan
- 2) Emosional : Merasakan (*feel*) terikat pada organisasi
- 3) Motivasional : Keinginan bertindak (*act*) lebih dari yang diharapkan perusahaan

Menurut Macey dan Schneider (2008) dalam Ratnaningtyas (2020), *employee engagement* memiliki tiga aspek, yaitu:

##### 1) *Trait engagement*

Merupakan pandangan positif mengenai kehidupan dan pekerjaan. Meliputi kepribadian yang proaktif, kepribadian yang dinamis, mempunyai sifat dan afeksi yang positif, dan mempunyai sifat yang berhati-hati.

##### 2) *State engagement*

Merupakan perasaan memiliki energi. Meliputi kepuasan (afektif), keterlibatan, komitmen, dan pemberdayaan.

##### 3) *Behavioral engagement*

Merupakan perilaku melebihi tugas yang dibebankan atau disebut perilaku peran ekstra. Meliputi perilaku sukarela, perilaku proaktif atau inisiatif personal, ekspansi peran dan adaptif.

Sedangkan Marciano (2010) dalam Ratnaningtyas (2020), menjelaskan ada lima dimensi mengenai *employee engagement* antara lain;

1) Dimensi organisasi

Yaitu karyawan merasa bangga terhadap perusahaan tempat mereka bekerja dan menghormati/menghargai sesama pekerja. Visi, misi, nilai-nilai, tujuan, kebijakan dan tindakan organisasi menggambarkan kepeduliannya terhadap karyawan.

2) Dimensi kepemimpinan

Yaitu karyawan merasakan bahwa atasannya siap sedia untuk menghadapi pimpinan tertinggi demi kebaikan tim dan organisasi dan mampu melakukan advokasi terhadap bawahan.

3) Dimensi anggota kelompok

Yaitu karyawan dapat menghargai rekan kerja, mereka juga akan meningkatkan usahanya.

4) Dimensi pekerjaan

Yaitu karyawan mendapatkan pekerjaan yang menantang, bermakna dan memberikan hasil. Semakin tinggi tingkat kesulitan pekerjaan menuntut karyawan menggunakan keterampilannya. Keberhasilan menyelesaikan tugas yang menantang memberikan perasaan bangga. Semakin sejalan tugas seorang karyawan dengan tujuan perusahaan maka pekerjaan tersebut semakin memberikan makna.

5) Dimensi individual

Yaitu karyawan merasa dihargai, dihormati dan dianggap penting. Karyawan ingin bekerja pada organisasi yang jujur, diperlakukan secara adil dan hormat serta penuh pertimbangan

### c. Membangun Employee Engagement

Untuk membangun *employee engagement*, dapat dilakukan oleh beberapa pihak, antara lain:

1) Tanggung Jawab Perusahaan/ Organisasi

- a) Harus membangun *High Performance Culture*; Oleh karena itu harus jelas sistem *Reward/Punishment*
- b) Harus dibangun budaya menghargai karyawan dari mulai yang sederhana (pujian, penghargaan khusus, *financial, non financial*)

- c) Harus ada *performance management sistem* (visi jelas, target, *coaching, feedback, appraisal, development* karyawan)
- 2) Tanggung Jawab Manajer
  - Manager memastikan suasana kerja partisipatif, rasa keterlibatan, komunikasi 2 arah, apresiasi dan menghindari aliran kebatinan
- 3) Tanggung Jawab Karyawan
  - Karyawan bertanggung jawab membuat suasana kerja nyaman, kondusif, memanfaatkan semua fasilitas serta pola komunikasi yang ada.

## 2. Konsep Dasar Budaya Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Konsep Dasar Pendekatan Budaya Keselamatan (*Safety Culture*) mulai menjadi pembicaraan sejak peristiwa *Chernobyl*. Dewasa ini banyak berkembang beragam konsep Budaya Keselamatan disertai cara dan alat ukur untuk menilai budaya keselamatan suatu organisasi. Budaya itu sendiri merupakan suatu hal majemuk dan seringkali dipahami secara berbeda menurut sudut pandang keilmuannya. Sudah tentu konsep yang berbeda akan menghasilkan indikator dan alat ukur yang berbeda pula.

Budaya keselamatan merupakan komponen dari budaya perusahaan (*corporate culture*) karena budaya keselamatan dipengaruhi maupun mempengaruhi setiap proses kegiatan yang tidak berkaitan dengan keselamatan atau kegiatan korporat sebagai suatu sistem organisasi. Terdapat berbagai definisi Budaya K3, namun pada hakikatnya Budaya K3 adalah suatu perspektif yang mempunyai fokus utama pada aspek keyakinan normatif (*Normatif Belief*) yang dimiliki seseorang atau bagaimana seseorang berfikir dan bertindak dalam hubungannya dengan masalah keselamatan dan kesehatan kerja. Dalam perkembangannya kemudian banyak model dan konsep budaya Keselamatan yang diajukan para ahli dengan berbagai penerapannya di berbagai bidang dan area industri (Cooper, 2001).

Model dan Konsep budaya Keselamatan yang beragam ini memberi dampak pada perbedaan aspek yang dianalisa cara pengukurannya, maupun pola intervensi dalam mengembangkan budaya keselamatan. Seperti misalnya alat ukur yang dipergunakan oleh *United Kingdom Health and Safety Commission (HSC)* melalui kerjasama dengan *Offshore Safety Division of the HSE, Chevron UK, Chevron Gulf of Mexico (Ship Shoal/Eugene Island), Mobil North Sea and Oryx UK*. Berbeda dengan alat ukur yang dipergunakan oleh *International Atomic Energy Authority*. Begitu pula model yang

dipergunakan oleh kalangan industri otomotif dan penerbangan maupun bidang jasa transportasi udara, laut, darat dan kereta api di Amerika (Foster & Hault, 2013).

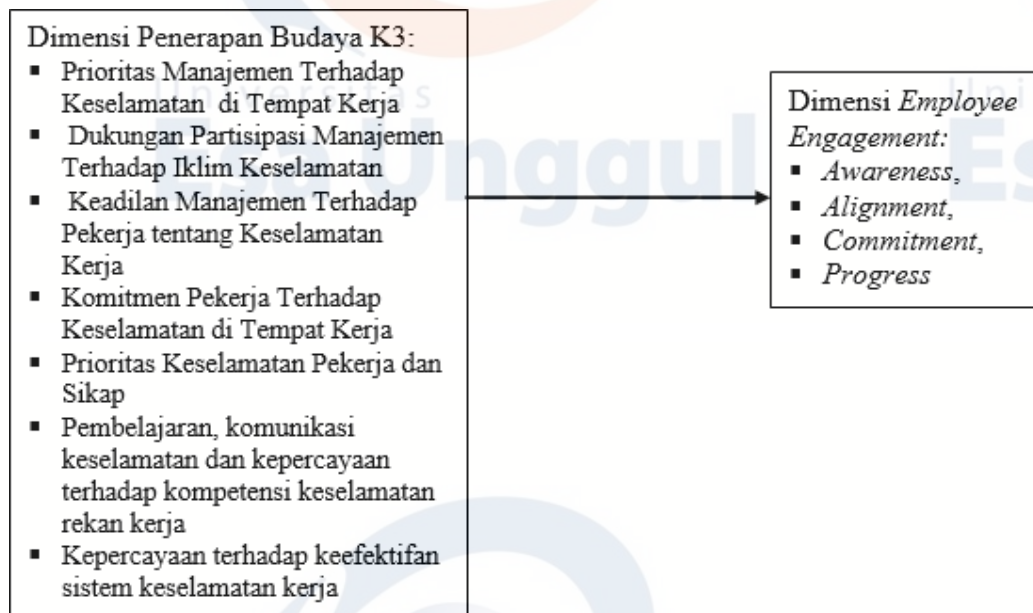
Scott Geller, ahli perilaku dalam bidang psikologi Keselamatan, yang dikenal sebagai pakar yang banyak memberi kontribusi dalam pengembangan *Behavior-Based Safety Program* (BBS) mengajukan konsep yang disebut “*Total Safety Culture*”. Menurutnya budaya keselamatan merupakan hasil interaksi dari tiga komponen yaitu, *pribadi (person)*, *perilaku (behavior)* dan *Lingkungan (environment)*.

Dalam memahami konsep budaya K3, DuPont (Van Westhuyzen, 2010) telah membagi tingkatan Budaya K3 ke dalam 4 tahap yang meliputi:

- a. **Reactive.** Perusahaan ini menangani Isu K3 hanya bermodalkan “insting alam” saja. Mereka hanya berfokus kepada kepatuhan (compliance) daripada budaya K3 yang kuat. Tanggung jawab dari K3 hanya berfokus kepada Manager K3 dan mereka memiliki komitmen yang sangat rendah mengenai isu K3.
- b. **Dependen.** Ketika sudah ada komitmen manajemen dari perusahaan, supervisor umumnya akan bertanggung jawab untuk menetapkan tujuan dan mengawasi penerapan K3 terhadap masing-masing dari bawahannya. Perhatian kepada K3 telah dikondisikan kepada karyawannya tetapi lebih dengan menekankan ketakutan dan disiplin terhadap peraturan dan prosedur. Perusahaan-perusahaan tersebut sudah memberikan karyawannya pelatihan terkait dengan K3.
- c. **Independen.** Perusahaan dalam tahap ini sudah menekankan pengetahuan individu terkait dengan Isu K3, metode K3, komitmen K3 serta standar K3. Manajemen K3 ditekankan dan diinternalisasi melalui nilai-nilai personal serta peduli terhadap diri sendiri. Perusahaan dalam tahap ini akan terlibat aktif dalam penerapan, pembiasaan, pengakuan terhadap K3 dari masing-masing individu.
- d. **Interdependen.** Perusahaan dalam tahap ini terlibat aktif dalam membantu orang lain untuk melaksanakan K3. Lebih cocoknya, mereka menjadi “Penjaga Orang Lain” (*Others keepers*) karena mereka telah bisa menjaga diri sendiri. Mereka berkontribusi kepada jaringan K3 dan memiliki kebanggaan kuat terhadap usaha K3 yang mereka lakukan

### 3. Kerangka Teori Penelitian

Adapun kerangka teori penelitian ini adalah sebagai berikut :



**Gambar 3.1 Kerangka Teori Penelitian**

### 4. Hipotesis

Terdapat hubungan antara penerapan Budaya K3 di tempat kerja dengan *Employee Engagement* Pada pekerja Millennial Indonesia Tahun 2021



## BAB IV METODE PENELITIAN

### 1. Bahan dan Alat Penelitian

Instrumen yang digunakan pada penelitian ini adalah satu kuesioner terkait budaya K3 yaitu *NOSACQ-50* dan *Engagement Self-Assessment (ESA)* dari Dale Carnegie Indonesia. Kedua kuesioner ini adalah kuesioner baku dan telah diterjemahkan ke dalam Bahasa Indonesia.

a. NOSACQ-50 memiliki 50 pernyataan dengan empat pilihan jawaban yaitu sangat tidak setuju- sangat setuju. Empat jawaban ini menjadi empat alat ukur yaitu sangat tidak setuju =1, tidak setuju =2, setuju = 3, sangat setuju = 4. Adapun kategori hasil ukur adalah sebagai berikut :

1. Budaya K3 Baik jika skor yang diperoleh  $\geq$  nilai rata-rata
2. Budaya K3 Buruk jika skor yang diperoleh  $<$  nilai rata-rata

b. ESA memiliki 22 pernyataan dengan lima pilihan jawaban mulai dari tidak setuju-sangat setuju. Lima pilihan jawaban ini sekaligus menjadi lima skala ukur, di mana pilihan tidak setuju diberi nilai = 1, agak setuju = 2, netral = 3, setuju = 4, dan sangat setuju = 5. Adapun kategori hasil ukur adalah sebagai berikut :

1. *Engaged* jika skor yang diperoleh  $\geq 50$
2. *Disengaged* jika skor yang diperoleh  $< 50$

### 2. Waktu dan Tempat

Penelitian ini dilaksanakan pada Agustus-Desember 2021 pada pekerja generasi millennial Jabodetabek

### 3. Prosedur Penelitian

Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang bersifat observasional, dengan desain studi *cross sectional*. Dalam penelitian ini tidak dilakukan intervensi. Penelitian diawali dengan pembuatan proposal penelitian dan diskusi antara ketua dan seluruh anggota tim terkait topik penelitian, metode penelitian yang akan digunakan, dan waktu pelaksanaan penelitian. Selanjutnya tahap pengumpulan, pengolahan dan analisis data. Setelah itu pembuatan laporan penelitian sebagaimana tertuang dalam petunjuk teknis yang telah diterbitkan oleh LPPM Universitas Esa Unggul. Tahap terakhir adalah

publikasi di jurnal nasional terakreditasi. Adapun hasil penelitian ini direncanakan untuk dipublikasi di Jurnal Psikologi : Media Ilmiah Psikologi, Universitas Esa Unggul

#### 4. Pengamatan/ Pengumpulan Data

Pengumpulan data melalui data primer yang berasal dari responden penelitian yaitu pekerja generasi millennial Indonesia yang diisi secara elektronik menggunakan *google form*.

#### 5. Analisa Data

##### 1. Analisa univariat

Untuk mengetahui gambaran masing-masing variabel yang diujikan dalam bentuk tabel dan grafik serta narasi-narasi dari variable-variabel yang diteliti dengan tujuan mendapatkan gambaran suatu kondisi yang objektif.

##### 2. Analisa Bivariat

Analisis bivariat dilakukan untuk mengetahui hubungan variabel independen yaitu penerapan Budaya K3 dengan variabel dependen yaitu *employee engagement* menggunakan uji Chi-Square dengan signifikansi 0,05

#### 6. Jadwal Penelitian

**Tabel 4. 1 Jadwal Penelitian**

No	Kegiatan	Juli	Agustus	September	Oktober	November	Desember
1.	Pembuatan Proposal						
2.	Pengumpulan Data						
3.	Analisis Data						
4.	Pembuatan Laporan						
5.	Publikasi						
6.	Pembuatan Laporan Penelitian						

**BAB V**  
**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**1. Hasil**

gggul

Universitas  
**Esa Unggul**

Universitas  
**Esa Un**

gggul

Universitas  
**Esa Unggul**

Universitas  
**Esa Un**

gggul

Universitas  
**Esa Unggul**

Universitas  
**Esa Un**

Penjelasan hasil dalam penelitian ini terbagi menjadi analisis univariat dan analisis bivariat seperti dijelaskan pada tabel berikut :

### A. Analisis Univariat

#### 1) Karakteristik Responden

Tabel 5.1 Distribusi Frekuensi Variabel Penelitian

Variabel	Frekwensi	Persentase
<b>Usia</b>		
≥ 31 tahun	84	54,2%
< 31 tahun	71	45,8%
<b>Jenis Kelamin</b>		
Perempuan	85	54,8%
Laki-laki	70	45,2%
<b>Jenis Pekerjaan</b>		
Swasta	120	77,4%
Pegawai Negeri	35	22,6%
<b>Masa Kerja</b>		
≥ 5 tahun	97	62,6%
< 5 tahun	58	37,4%
<b>Skema Kerja Di Masa Pandemi Covid-19</b>		
Full Bekerja di kantor	52	33,5%
Kombinasi bekerja di kantor-rumah	103	66,5%
<b>Frekuensi Virtual Meeting Di Masa Pandemi Covid-19</b>		
Sering	106	68,4%
Jarang	49	31,6%

Berdasarkan Tabel 5.1 diketahui karakteristik responden dalam penelitian ini. Pada variabel usia, proporsi tertinggi adalah responden berusia lebih dari sama dengan 31 tahun yakni sebanyak 84 orang (54,2%). Pada variabel jenis kelamin, proporsi tertinggi adalah perempuan dengan jumlah sebanyak 85 orang (54,8%). Terkait variabel pekerjaan, proporsi tertinggi responden adalah bekerja di bidang swasta dengan jumlah sebesar 120 orang (77,4%). Variabel masa kerja menunjukkan bahwa proporsi tertinggi responden memiliki masa kerja lebih dari sama dengan 5 tahun dengan jumlah sebesar 97 orang (62,6%). Proporsi tertinggi skema kerja yang dilaksanakan oleh responden selama masa Pandemi Covid-19 ini adalah kombinasi bekerja di kantor dan di rumah yaitu sebesar 103 orang responden (66,5%). Pada variabel frekuensi *virtual meeting* yang dilaksanakan selama bekerja di masa Pandemi Covid-19 ini, proporsi tertinggi adalah responden sering (1-2 kali per minggu) melakukan *virtual meeting* yakni sebesar 106 orang (68,4%).

#### 2) Penerapan Budaya Keselamatan dan *Employee Engagement*

Tabel 5.2 Distribusi Frekuensi Variabel Penelitian

Variabel	Frekwensi	Persentase
<b>Employee Engagement</b>		
Engaged	110	70,96 %
Disengaged	45	29,04 %
<b>Penerapan Budaya Keselamatan</b>		
Baik	81	52,25 %
Buruk	74	47,75 %

Berdasarkan tabel 5.2 dapat diketahui mengenai distribusi variabel dalam penelitian ini. Pada variabel keterikatan kerja (*employee engagement*) diketahui proporsi tertinggi adalah pekerja yang *engaged* yakni sebesar 110 orang responden (70,96 %). Pada variabel penerapan budaya K3 diketahui proporsi tertinggi adalah penerapan budaya keselamatan yang baik yakni sebesar 81 responden (52,25%). Kesimpulan pengkategorian baik dan buruk penerapan budaya keselamatan dalam penelitian ini didasarkan pada nilai standar kuesioner NOSACQ-50.

### 3) Dimensi Penerapan Budaya K3 Berdasarkan Iklim Keselamatan Kerja

Tabel 5.3 Tujuh Dimensi Iklim Keselamatan Kerja Berdasarkan NOSACQ-50

Dimensi	Skor Rata-rata
Prioritas Manajemen Terhadap Keselamatan di Tempat Kerja	3,05
Dukungan Partisipasi Manajemen Terhadap Iklim Keselamatan	2,95
Keadilan Manajemen Terhadap Pekerja tentang Keselamatan Kerja	2,92
Komitmen Pekerja Terhadap Keselamatan di Tempat Kerja	3,1
Prioritas Keselamatan Pekerja dan Pengelolaan Bahaya dan Risiko di Tempat Kerja	2,96
Pembelajaran, komunikasi keselamatan dan kepercayaan terhadap kompetensi keselamatan rekan kerja	2,94
Kepercayaan terhadap keefektifan sistem keselamatan kerja	3,08
<b>Nilai Rata-rata Total</b>	<b>3</b>

Berdasarkan Tabel 5.3 dapat diketahui nilai rata-rata responden berdasarkan 7 dimensi dalam kuesioner NOSACQ-50. Pada kuesioner NOSACQ-50 terdapat standar dalam melakukan interpretasi hasil di mana jika skor rata-rata yang diperoleh  $\geq 3$  artinya budaya keselamatan kerja sudah baik, jika hasil skor rata-rata  $< 3$  artinya penerapan iklim K3 masih rendah dan membutuhkan perubahan dan peningkatan yang berkelanjutan. Pada tabel 2 dapat diketahui nilai rata-rata total pandangan pekerja millennial terhadap budaya keselamatan sudah baik dengan skor rata-rata adalah 3. Dimensi dengan skor rata-rata tertinggi adalah komitmen pekerja terhadap keselamatan

di tempat kerja, sedangkan dimensi dengan nilai rata-rata terendah adalah keadilan manajemen terhadap pekerja tentang keselamatan kerja.

## B. Analisis Bivariat

Tabel 5 4 Analisis Hubungan Penerapan Iklim Keselamatan K3 dan Employee Engagement Pada Pekerja Millennial

Variabel	<i>Employee Engagement</i>				Total		<i>p-value</i>	PR (95% CI)
	<i>Engaged</i>		<i>Disengaged</i>		N	%		
	N	%	N	%				
<b>Budaya Keselamatan Baik</b>	66	81,48	15	18,52	81	100	0,003	1,37 (1,091-4,011)
<b>Budaya Keselamatan Buruk</b>	44	59,45	30	40,55	74	100		

Berdasarkan tabel 3 dapat diketahui bahwa proporsi tertinggi pada pekerja millennial yang menilai penerapan budaya keselamatan baik di tempat kerjanya lebih banyak *engaged* adalah sebanyak 66 orang (81,48%). Adapun proporsi pekerja millennial yang menilai bahwa penerapan budaya K3 buruk di tempat kerjanya lebih banyak *engaged* adalah sebesar 44 orang (59,45%). Adapun hasil *p-value* didapatkan 0,003 ( $p\text{-value} < 0,05$ ) maka dapat disimpulkan ada hubungan antara penerapan budaya K3 di tempat kerja dengan *employee engagement* pekerja millennial. Hasil analisis nilai PR (*Prevalens Ratio*) adalah sebesar 1,37 dan 95% CI (1,091-4,011) yang artinya pekerja millennial yang menyatakan bahwa terdapat penerapan budaya keselamatan di tempat kerjanya baik 1,37 kali lebih terikat (*engaged*) dibandingkan yang menilai penerapan budayanya buruk

## 2. Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa 51% responden memiliki keterikatan kerja (*engaged*) di tempat kerjanya masing-masing dan 55% responden menilai budaya K3 di tempat kerjanya baik. Kategori baik yang dimaksud dalam penelitian ini adalah skor yang diperoleh lebih dari sama dengan nilai rata-rata (3). Namun jika merunut pada standar NOOSACQ-50, nilai rata-rata dalam penelitian ini masih ada beberapa yang berada di level rendah, yang artinya masih membutuhkan penerapan K3 yang lebih baik lagi di tempat kerja. Pada tabel hasil telah diketahui bahwa terdapat empat dimensi yang memperoleh skor rata-rata rata  $< 3$ , artinya iklim keselamatan kerja di Indonesia menurut pekerja millennial secara umum berada di level yang rendah. Dimensi yang memiliki skor rata-rata paling rendah yakni mengenai keadilan Manajemen Terhadap Pekerja tentang Keselamatan Kerja. Hasil ini menunjukkan

pandangan pekerja millennial bahwa keadilan manajemen terhadap keselamatan kerja belum menjadi prioritas organisasi dalam mengelola bahaya dan risiko di tempat kerja.

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara penerapan budaya K3 dan keterlekatan pekerja (*employee engagement*) dengan nilai *p value* 0,002. Hal ini sesuai dengan studi yang pernah dilakukan oleh Ambari dkk pada tahun 2021 yang menyatakan bahwa variabel K3 berpengaruh terhadap kepuasan, keterikatan dan produktivitas kerja (Ambari, Wafiqah; Agussalim; Anggraini, 2021). Hasil ini juga sesuai dengan studi yang dilakukan oleh Martadiredja dkk yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari penerapan budaya K3 terhadap kepuasan dan keterikatan pekerja (Martadiredja, Harding and Yanuarti, 2021).

Salah satu faktor dari lingkungan kerja dan organisasi yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan maupun kinerja perusahaan adalah budaya organisasi, termasuk budaya K3 di dalamnya. Budaya organisasi sangat berpengaruh terhadap perilaku para anggota organisasi karena sistem nilai dalam budaya organisasi dapat dijadikan acuan perilaku manusia dalam organisasi yang berorientasi pada pencapaian tujuan atau hasil kinerja yang ditetapkan, sehingga jika budaya organisasi baik, maka tidak mengherankan jika anggota organisasi adalah orang-orang yang baik dan berkualitas pula. Dengan demikian, budaya organisasi baik secara langsung maupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap kinerja seorang pekerja. Perasaan positif dan rasa antusias yang tinggi terhadap pekerjaan dapat disebut dengan *employee engagement*. Perusahaan dengan pekerja yang *engaged* memiliki retensi pekerja yang tinggi hasil dari menurunnya *turn over* pekerja, mengurangi niat untuk keluar dari perusahaan, meningkatkan produktivitas, profitabilitas, pertumbuhan dan kepuasan pelanggan (Joushan, Syamsun & Kartika, 2015).

Penilaian budaya K3 dapat dilakukan melalui penilaian iklim keselamatan karena iklim keselamatan merupakan awal mula (*anteseden*) penerapan budaya keselamatan pada tempat kerja. Pada penelitian ini iklim keselamatan dapat digunakan sebagai indikator awal penerapan budaya K3 di tempat kerja. Hal ini dikarenakan iklim keselamatan dapat memprediksi tindakan selamat dan hal-hal lain yang berhubungan dengan keselamatan. Iklim keselamatan atau *safety climate* merupakan sebuah persepsi pekerja pada sikap manajemen terhadap keselamatan kerja dan persepsi pada sejauh mana kontribusi keselamatan kerja didalam proses

produksi secara umum. Persepsi ini akan memengaruhi perilaku pekerja. Iklim keselamatan kerja adalah bentuk spesifik dari iklim organisasi, yang menggambarkan persepsi individu dari nilai keselamatan di lingkungan kerja. Iklim keselamatan kerja paling tidak harus meliputi 3 hal yang harus dibuat secara sehat dan menyenangkan, yaitu: lingkungan fisik kerja, aspek psikososial dari lingkungan komunitas, dan hubungan pekerja-manajemen serta kebijakan kepegawaian. Iklim keselamatan kerja mempunyai peranan penting terhadap budaya keselamatan kerja melalui sikap (*attitudes*) yang diekspresikan dalam perilaku keselamatan dan kesehatan kerja (*safety behavior*) setiap pekerja (Sukpto, Djojosebroto & Christian, 2019).

Ada yang perbedaan paradigma yang mencolok antara Generasi Millennial dengan generasi sebelumnya terkait dunia kerja. Pekerja generasi X memandang ukuran sukses di dunia kerja adalah ketika mereka sukses meniti karir dari bawah sampai ke puncak posisi di perusahaan yang sama, loyalitas pada perusahaan adalah salah satu ukuran kunci sukses. Sebaliknya bagi pekerja generasi millennial ukuran sukses di dunia kerja adalah ketika mereka bisa pindah-pindah kerja dari satu perusahaan ke perusahaan lain, bagi mereka semakin sering pindah berarti mereka termasuk orang yang “laku” di perusahaan. Adapun kelebihan Generasi Millennial di tempat kerja dibanding generasi sebelumnya adalah terkait kemampuan menggunakan teknologi dan adaptasinya, namun Generasi Millennial juga memiliki kelemahan terkait kemampuan *problem solving* dan mereka cenderung boros di tempat kerja. Kelompok pekerja millennial adalah kelompok dengan tingkat kreatifitas dan kepercayaan diri yang tinggi, generasi ini juga memiliki karakter ambius terkait capaian dan cita-cita. Karakter tersebut menimbulkan konsekuensi tersendiri bagi dunia kerja dan *enterpreneurship*. Dalam tahapan perkembangan industri, tahapan industri kreatif tidak dapat diabaikan sehingga peran kelompok pekerja millennials tidak bisa diabaikan. Mereka akan menjadi *trigger* bagi ekonomi kreatif Indonesia di masa depan. Disadari atau tidak kecenderungan lain dari pekerja generasi millennials ini adalah mereka lebih nyaman jika bekerja pada lingkungan yang mampu mengakomodasi kebebasan berekspresi dan berkarya sehingga memasukkan karakter ini dalam penetapan budaya organisasi termasuk kepastian penerapan keselamatan dan kesehatan kerja penting untuk dilaksanakan.



## BAB VI

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil kemajuan penelitian ini dapat disimpulkan :

1. Proporsi pekerja millennial yang menilai bahwa budaya keselamatan di tempat kerjanya sudah baik adalah sebesar 52,25%
2. Pekerja millennial yang *engaged* dengan tempat kerjanya adalah sebesar 70,96%
3. Terdapat hubungan antara penerapan budaya K3 dengan *employee engagement* pada pekerja millennial yang menjadi responden penelitian ini

#### B. Saran

1. Pentingnya untuk memasukkan karakter pekerja millennial yang kreatif, bebas berekspresi dan mudah beradaptasi dengan teknologi sebagai bagian dari pembangunan budaya di tempat kerja, termasuk budaya K3
2. Pentingnya untuk meningkatkan kematangan sosial pada pekerja millennial termasuk menyelesaikan berbagai tantangan di tempat kerja melalui penerapan konseling rutin di tempat kerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ali, H. and Purwandi, L. (2016) 'Indonesia 2020: The Urban Middle Class Millenials', *Alvara Research Center*, (Februari 2016), pp. 1–32.
- Ambari, Wafiqah; Agussalim; Anggraini, M. D. (2021) 'PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3) SERTA IKLIM KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA MELALUI VARIABEL KEPUASAN KERJA KARYAWANBAGIAN PRODUKSI PADA PT. KUNANGO JANTAN PADANG PARIAMAN', *JurnalMatua*, 3(2), pp. 375–392.
- Ardi, S. Z. and Hariyono, W. (2018) 'Analisa Penerapan Budaya Perilaku Keselamatan dan Kesehatan Kerja di Rumah Sakit', *Kes Mas: Jurnal Fakultas Kesehatan Masyarakat*, 12(1), pp. 15–20. doi: 10.12928/kesmas.v12i1.7304.
- Blair, E. (2003) 'Culture & leadership', *Professional Safety*, 48(6), p. 18.
- Chen, Q. and Jin, R. (2013) 'Multilevel Safety Culture and Climate Survey for Assessing New Safety Program', *Journal of Construction Engineering and Management*, 139(7), pp.805–817. doi: 10.1061/(asce)co.1943-7862.0000659.
- Chen, Y. (2014) 'Research on complex system evaluation based on fuzzy theory', *Journal of Chemical and Pharmaceutical Research*, 6(7), pp. 2554–2559.
- Cooper, D. (2001) *Improving safety culture: A practical guide*, *Leadership & Organization Development Journal*. doi: 10.1108/lodj.1998.19.6.347.1.
- Foster, P. and Hoult, S. (2013) 'The safety journey: Using a safety maturity model for safetyplanning and assurance in the UK coal mining industry', *Minerals*, 3(1), pp. 59–72. doi: 10.3390/min3010059.
- ILO (2013) *Manajemen Sumber Daya Manusia Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Kerjasama dan Usaha yang Sukses*.
- ILO (2018) *Meningkatkan Keselamatan dan Kesehatan Pekerja Muda, Kantor Perburuhan Internasional , CH- 1211 Geneva 22, Switzerland*. Available at: [http://www.oit.org/wcmstp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-jakarta/documents/publication/wcms\\_627174.pdf](http://www.oit.org/wcmstp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-jakarta/documents/publication/wcms_627174.pdf).
- ILO (2019) *Indonesia kembangkan Program K3 Nasional 2019-2024*. Available at:[https://www.ilo.org/jakarta/info/public/pr/WCMS\\_673341/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/jakarta/info/public/pr/WCMS_673341/lang--en/index.htm).
- Jatmika, D. and Puspitasari, K. (2019) 'Learning Agility Pada Karyawan Generasi Millennial Di Jakarta', *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, dan Seni*, 3(1), p. 187. doi:

10.24912/jmishumsen.v3i1.3446.

Joushan, S. A., Syamsun, M. and Kartika, L. (2015) 'Pengaruh Budaya Organisasi dan Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN ( Persero ) Area Bekasi', (66), pp. 697–703.

Martadiredja, H. G., Harding, D. and Yanuarti, N. (2021) 'PENGARUH ORGANIZATIONAL CLIMATE TERHADAP JOB SATISFACTION PEGAWAI KANTOR CABANG PT . X ( BUMN )', *Jurnal Psikologi : Media Ilmiah psikologi*, 19(1), pp. 27–33.

Perspectives, D. I. (2019) 'Generasi Milenial dalam Bagi Sumber Daya Manusia Indonesia atau Ancaman', *Generasi Milenial dalam Industri 4.0: Berkah Bagi Sumber Daya Manusia Indonesia atau Ancaman*, (edisi pertama September), pp. 25–36.

Santia, T. (2021) 'Kemenaker Catat Kecelakaan Kerja di 2020 Naik Menjadi 177.000 Kasus'. Available at: <https://www.merdeka.com/uang/kemenaker-catat-kecelakaan-kerja-di-2020-naik-menjadi-177000-kasus.html?page=1>.

SHRM (2016) *EMPLOYEE JOB SATISFACTION AND ENGAGEMENT Revitalizing a Changing Workforce*. Available at: <https://www.shrm.org/hr-today/trends-and-forecasting/research-and-surveys/Documents/2016-Employee-Job-Satisfaction-and-Engagement-Report.pdf>.

Sukapto, P., Djojotubroto, H. and Christian, D. (2019) 'Implementasi NOSACQ-50 , JSA dan Participatory Ergonomics untuk Mewujudkan Lingkungan Kerja yang Nyaman , Selamat, dan Humanum ( Studi Kasus )', 10(November), pp. 337–345. Unggul, U. E. (2020) '0 / 15', (Psi 305), pp. 0–14.

Van Westhuyzen, J. (2010) 'Relative culture strength - A key to sustainable world-class safety performance', *Society of Petroleum Engineers - 14th Abu Dhabi International Petroleum Exhibition and Conference 2010, ADIPEC 2010*, 2, pp. 1164–1173. doi: 10.2118/137700-ms.

Widyanty, W. *et al.* (2019) 'Budaya Keselamatan Kerja Sebagai Faktor Kunci Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Tambang Emas', 2(2), pp. 129–140.

## LAMPIRAN-LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Pernyataan Ketua Pelaksana Penelitian



### Surat Pernyataan Ketua Pelaksana Program Penelitian

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Fierdania Yusvita, S.Kep, Ns., M.KKK  
NIDN/ NIK : 0321018803  
Fakultas/ Prodi : Ilmu-ilmu Kesehatan/ Kesehatan Masyarakat  
Jabatan Fungsional : Asisten Ahli

Dengan ini saya menyatakan bahwa proposal program penelitian yang diajukan dengan judul:  
**Hubungan Penerapan Budaya Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Dengan  
Employee Engagement Pada Pekerja Generasi Millennial Indonesia Tahun 2021**

Yang saya usulkan dalam skema hibah internal Universitas Esa Unggul tahun 2021 bersifat original dan belum dibiayai oleh Lembaga/ sumber dana lain.

Bilamana diketahui dikemudian hari adanya indikasi ketidak jujuran/ itikad kurang baik sebagaimana dimaksud di atas, maka kegiatan ini dibatalkan dan saya bersedia mengembalikan dana yang telah diterima kepada pihak Universitas Esa Unggul melalui LPPM. Demikian pernyataan ini dibuat dengan sesungguhnya dan dengan sebenar-benarnya.

Jakarta, 21 Oktober 2021

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Fierdania', with a checkmark at the end.

Yang menyatakan,

(Fierdania Yusvita, S.Kep, Ns, M.KKK)

NIDN: 0321018803

Lampiran 2 Surat Tugas Kepala LPPM Universitas Esa Unggul



**SURAT TUGAS**  
**No. 044/ST-PEN/LPPM/UEU/VI/2021**

Yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Dr. Erry Yudhya Mulyani, M.Sc  
Jabatan : Kepala LPPM

Menugaskan nama dibawah ini:

No	Nama	Jabatan	NIDN	Fakultas
1	Fierdania Yusvita, S.Kep, Ns., M.KKK	Ketua	0321018803	Ilmu- Ilmu Kesehatan
2	Cut Alia Keumala Muda, SKM, M.KKK	Anggota	0307068103	Ilmu-Ilmu Kesehatan
3	Nur Ani, SKM, M.KKK	Anggota		Ilmu-Ilmu Kesehatan
4	Putri Handayani, SKM, M.KKK	Anggota	0309038602	Ilmu-Ilmu Kesehatan

Untuk melaksanakan kegiatan Penelitian skema Hibah Internal Tahun Pelaksanaan 2021 dengan judul :

“HUBUNGAN PENERAPAN BUDAYA KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3) DENGAN EMPLOYEE ENGAGEMENT PADA PEKERJA GENERASI MILLENIAL INDONESIA TAHUN 2021”

Demikian surat tugas ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Jakarta, 15 Juni 2021

Kepala LPPM

a.n.

Dr. Erry Yudhya Mulyani, M.Sc  
NIK. 209100388

Lampiran 3 Biodata Ketua dan Anggota Tim Dosen

Ketua peneliti

**A. Identitas Diri**

Nama lengkap	Fierdania Yusvita, S.Kep, Ns., M.KKK
Jenis Kelamin	Perempuan
Jabatan Fungsional	Asisten Ahli
NIK/Kode Dosen	215080597/ 7250
Tempat dan Tanggal Lahir	Bandar Lampung, 21 Januari 1988
Email	fierdania@esaunggul.ac.id
No. Telp/Hp	081219578414
Alamat Kantor	Universitas Esa Unggul
No Telp/Faks	-
Mata kuliah yang diampu	1. Perundang-undangan K3
	2. Dasar-dasar K3

**Riwayat Pendidikan**

Program	S1	S2	S3
Nama PT	Universitas Indonesia	Universitas Indonesia	-
Bidang Ilmu	Ilmu keperawatan	Kesehatan dan Keselamatan Kerja	
Tahun Masuk-Lulus	2005-2010	2012-2014	-
Judul skripsi	Perbedaan Kognitif Pada proses Belajar Bilingual Anak Usia Pra Sekolah di TK. Miftahul Ulum Kota Depok	Analisis Resiko Diabetes Melitus Tipe 2 Pada pekerja X Tahun 2014	-
Nama pembimbing/ Promotor	Titin Ungsianik, S.Kp, MBA	Dr. Robiana Modjo, SKM, M.Kes	-

**Pengalaman penelitian dalam 5 tahun terakhir**

No.	Tahun	Judul Penelitian	Pendanaan	
			Sumber	Jml (Juta Rp)

1.	2020	Hubungan Kadar Kolesterol Total Dengan Tekanan Darah Pada Pekerja Penderita Hipertensi PT. X	Mandiri	1.500.000
----	------	--	---------	-----------

**Publikasi Ilmiah dalam Jurnal dalam 5 tahun terakhir**

No.	Tahun	Judul Artikel Ilmiah	Nama Jurnal	Volume/ Nomor/ Tahun

**Pemakalah Seminar Ilmiah dalam 5 tahun terakhir**

No.	Nama Pertemuan Ilmiah/ Seminar	Judul Artikel Ilmiah	Waktu dan Tempat
1	Seminar Nasional Universitas Esa Unggul	Hubungan Kadar Kolesterol Total Dengan Tekanan Darah Pada Pekerja Penderita Hipertensi PT. X	<i>Virtual Conference</i> UEU, 17 Maret 2021
2	APRU Population Aging Conference 2021	DESCRIPTION OF QUALITY OF LIFE IN PRE-ELDERLY WORKERS (45-56 YEARS OLD) WITH METABOLIC SYNDROME IN PT.X	<i>Virtual Conference</i> , FKM UI, 7-8 April 2021

**Karya Buku dalam 5 tahun terakhir**

No.	Judul Buku	Tahun	Jumlah Halaman	Penerbit

**Perolehan HKI 5 tahun terakhir**

No.	Judul/Tema HKI	Tahun	Jenis	Nomor P/ID

**Pengalaman Merumuskan Kebijakan Publik/ Rekayasa Sosial dalam 5 tahun terakhir**

No.	Judul/Tema/Rekayasa Sosial Lainnya yang telah ditetapkan	Tahun	Tempat Penerapan	Respon Masyarakat

**Penghargaan dalam 10 tahun terakhir ( dari Pemerintah, Asosiasi atau Instansi lainnya)**

No.	Jenis Penghargaan	Institusi Pemberi Penghargaan	Tahun

--	--	--	--

Demikian biodata ini saya buat dengan sebenarnya untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam pengajuan laporan program penelitian Universitas Esa Unggul pada skema hibah internal

Jakarta, 21 Oktober 2021



Pengusul,

(Firdania Yusvita, S.Kep, Ns., M.KKK)



## Anggota 1

### A. Identitas Diri

1	Nama Lengkap dan gelar	Cut Alia Keumala Muda, SKM., M.K.K.K.
2	Jenis Kelamin	Perempuan
3	Jabatan Fungsional	
4	NIP/NIK/No. identitas lainnya	3175024706810005
5	NIDN	0307068103
6	Tempat dan Tanggal Lahir	Jakarta, 07 Juni 1981
7	E-mail	<a href="mailto:cut.alia@esaunggul.ac.id">cut.alia@esaunggul.ac.id</a>
8	Nomor Telepon/HP	081310589598
9	Alamat Kantor	Jalan arjuna 9
10	Nomor Telepon/Faks	-
11	Mata Kuliah yang diampu	1. SMK3
		2. Surveilans Kesehatan Kerja
		3. Proses Industri dan Manajemen Risiko
		4. Promosi K3

### B. Riwayat Pendidikan

Program	S-1	S-2	S-3
Nama Perguruan Tinggi	Universitas Esa Unggul	Universitas Indonesia	
Bidang Ilmu	K3	K3	
Tahun Masuk – Lulus	1999 - 2004	2005 – 2008	
Judul Skripsi-Tesis-Disertasi	Pengaruh Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan Proses Terhadap Perbedaan Jumlah Kasus Kecelakaan Kerja Di PT. PERTAMINA (PERSERO) UP-VI Balongan, Indramayu	Pengembangan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja Di Sekolah Dasar Islam Fitrah Al-Fikri, Depok	
Nama Pembimbing /Promotor	Suseno Hadi, PG Dipl. Sc; MEM	Fatma Lestari, Dra, MSi, PhD	

### Pengalaman Penelitian Dalam 5 Tahun Terakhir (bukan skripsi, tesis, maupun

No	Tahun	Judul Penelitian	Pendanaan	
			Sumber*	Jml (Juta Rp)
1				-

disertasi)

ggul

Universitas  
**Esa Unggul**

Universitas  
**Esa Un**

ggul

Universitas  
**Esa Unggul**

Universitas  
**Esa Un**

ggul

Universitas  
**Esa Unggul**

Universitas  
**Esa Un**

**C. Pengalaman Pengabdian Kepada Masyarakat dalam 5 Tahun Terakhir**

No	Tahun	Judul Pengabdian kepada Masyarakat	Pendanaan	
			Sumber*	Jml (Juta Rp)
1				-
2				-

**D. Publikasi Artikel Ilmiah Dalam Jurnal dalam 5 Tahun Terakhir**

No	Tahun	Judul Artikel Ilmiah	Nama Jurnal	Volume/ Nomor/Tahun

**Pemakalah Seminar Ilmiah (Oral Presentation) dalam 5 Tahun Terakhir**

No	Nama Pertemuan Ilmiah/Seminar	Judul Artikel Ilmiah	Waktu dan Tempat
1			
2			

**E. Karya Buku dalam 5 Tahun Terakhir**

No.	Judul Buku	Tahun	Jumlah Halaman	Penerbit

**Perolehan HKI dalam 10 Tahun Terakhir**

No	Judul/Tema HKI	Tahun	Jenis	Nomor P/ID

**Pengalaman Merumuskan Kebijakan Publik/Rekayasa Sosial Lainnya dalam 10 Tahun Terakhir**

No	Judul/Tema/Rekayasa Sosial lainnya yang telah ditetapkan	Tahun	Tempat penerapan	Respons Masyarakat

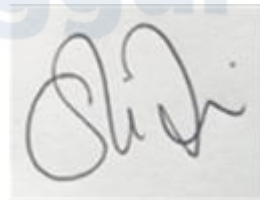
**Penghargaan dalam 10 Tahun Terakhir (dari pemerintah, asosiasi, atau institusi lainnya)**

No	Jenis Penghargaan	Institusi Pemberi Penghargaan	Tahun
1			
2			

Demikian biodata ini saya buat dengan sebenarnya untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam pengajuan laporan program penelitian Universitas Esa Unggul pada skema hibah internal

Jakarta, 21 Oktober 2021

Anggota 1,

A square box containing a handwritten signature in black ink. The signature is stylized and appears to read 'Cut Alia'.

(Cut Alia Keumala Muda, SKM, M.KKK)

## Anggota 2

### a. Identitas diri

Nama lengkap	Nur Ani, S.K.M., M.K.K.K.
Jenis Kelamin	Perempuan
Jabatan fungsional	AA
NIK/ Kode Dosen	-
Tempat tanggal lahir	Karanganyar, 28 Agustus 1985
Email	aninurk3@gmail.com
No telepon /fax/Hp	085715304055
Alamat kantor	Jl. Letjen S. Humardani No 1. Jombor Sukoharjo
Fax	0271 591065
Mata Kuliah yang diampu	1. Analisa Kualitas Lingkungan
	2. Ilmu Gizi Kesmas
	3. Gizi Kerja
	4. Penyakit Akibat Kerja
	5. Toksikologi Lingkungan
	6. Perundangan K3
	7. Pendidikan dan Pelatihan
	8. SMK3
	9. Analisa Kecelakaan Kerja

### Riwayat Pendidikan

	<b>D3</b>	<b>S1</b>	<b>S2</b>
Nama perguruan tinggi	Universitas Sebelas Maret	Universitas Indonesia	Universitas Indonesia
Bidang ilmu	Higiene Perusahaan dan Kesehatan Kerja	Kesehatan Masyarakat Peminatan Ilmu Gizi	Keselamatan dan Kesehatan Kerja
Tahun masuk-lulus	2004-2007	2007-2010	2012-2014

Judul Skripsi/Tesis/ Disertasi	Analisa Kebutuhan Kalori Gizi Kerja Pada Pekerja Die Casting 1.3 di PT. Astra Honda Motor, Jakarta Tahun 2007	Praktek Menyusui dan Analisa Makanan Tambahan (MPASI) serta hubungannya dengan Status Gizi Anak di Depok Tahun 2009	Pengaruh Intervensi Promosi Kesehatan terhadap Resiko Penyakit Jantung Koroner pada Pekerja Tambang di PT. ZA Kalimantan Selatan Tahun 2014
Nama Pembimbing/Promotor	1. dr. Hardjanto, MS., Sp.OK  2. dr. Reni Wijayanti, MSc	1. Siti Arifah Pujonarti, SKM., M.PH 2. Ahmad Syafiq, Ir, M.Sc., PhD 3. dr. Dien Sanyoto Besar, Sp.A	1. Hendra, SKM., M.KKK 2. Engkus Dinar, SKM., M.PH 3. Dr. Robiana Modjo, SKM., M.KM 4. dr. Istiati Suraningsih, MKK

#### Pengalaman peneliti dalam 5 tahun terakhir

No.	Judul	Jabatan	Periode
1.	Hubungan Beban Kerja dengan Kelelahan Kerja Pada Pekerja Bagian Produksi di CV. X Garment di Sukoharjo Tahun 2019	Peneliti Utama	2019

#### Riwayat Pengabdian dalam 5 tahun terakhir

No.	Judul	Tahun	Sumber Dana	Jumlah
1.	Edukasi Perilaku Orang Tua Dalam Pemberian MP-ASI pada Balita di Posyandu Dusun Kodokan, Desa Papahan, Kecamatan Tasikmadu, Kabupaten Karanganyar, Solo Jawa Tengah	2019 (Juni-Juli)	LPPM Univet Bantara	Rp. 3.000.000,-
2.	SMK3 Menuju Zero Accident di PT. PLN (Persero) UP3 Surakarta	2019 (18 Juni)	Mandiri dan Prodi S1 Kesmas	Rp. 3.000.000,-
3.	Penyuluhan dan Pendampingan Pembuatan Krupuk Kakao di Desa Ploso, Kec.Kendal, Kab. Ngawi, Jawa Timur	2019 Agustus	Mandiri dan Prodi S1 Kesmas	Rp. 3.000.000,-

4.	Gerakan Masyarakat Peduli Lingkungan (GAMPIL) Berbasis Pemilahan Sampah di Desa Gentan Sukoharjo	2019	Mandiri dan Prodi S1 Kesmas	Rp. 3.000.000,-
5.	Sosialisasi Pembuatan Krupuk Kakao dan Teknik Pengemasan Pada Ibu-ibu PKK di Desa Ploso	2018	Mandiri dan Prodi S1 Kesmas	Rp. 3.000.000,-

#### **Publikasi Artikel Ilmiah Dalam Jurnal Dalam 5 Tahun Terakhir**

No.	Judul	Publish	Jurnal
1.	Correlation between Worloads and Working Fatigue Experienced by Production Division Workers at CV X Garment in Sukoharjo Regency in 2019	2019	Prosiding in International Conference of Multicultural Education Language Literature (ICOMELL)

#### **Pemakalah Seminar Ilmiah/ Training (Oral Presentation/ Pembicara) dalam 5 Tahun Terakhir.**

No	Training/Seminar	Waktu	Tempat
1	<i>Training Public Relation</i>	25 Juni 2019	Hotel Grage Ramayana Yogyakarta
2	<i>Safety Patient</i> Pada Kualitas Kinerja yang Optimal	12-13 April 2019	Puskesmas Tanah Abang, Jakarta
3	<i>Training Awareness System Management Occupational Health, Safety, Environment and Quality base on OHSAS 18001:2007, SMK3 PP No. 50/2012, ISO 45001:2018, ISO 14001:2015 and ISO 9001:2015</i>	20 April 2019	Hotel Adhiwangsa, Surakarta
4	Seminar Nasional “Sinergi Lintas Profesi Menghadapi Tantangan Kesehatan Global”	23 Februari 2019	Hotel Mega Land, Surakarta
5	Training Awareness SMK3 PP No. 50/2012 dan ISO 9001:2015, ISO 14001:2015, ISO 45001:2018 dan OHSAS 18001:2007	November 2018	Universitas Islam Sultan Agung, Semarang
6	Training on Quality Management System and Audit Management System Based on ISO 9001:2015 and ISO 19011:2018	21-22 Desember 2018	PT. Indaco Warna Dunia
7	Training Emergency Respon Plan	17-19 November 2018	PT. Tenang Jaya Sejahtera (TJS), Karawang Bekasi
8	Training Awareness SMK3 PP No. 50/2012 dan ISO 9001:2015, ISO 14001:2015, ISO 45001:2018 dan OHSAS 18001:2007	27 Oktober 2018	Hotel Adhiwangsa, Surakarta

9	Semiloka Penyusunan SOP Layanan Inklusi di Layanan Dasar bagi <i>Disfabel</i>	26 April 2018	Puskesmas Grogol Sukoharjo
10	Training Awareness SMK3 PP No. 50 Tahun 2012	4 februari 2018	PT. Bunyamin Inovasi Teknik, Bandung

**b. Pelatihan yang Pernah di Ikuti dalam 5 Tahun Terakhir.**

No	Training	Waktu	Tempat
1	Training AA	10-13 Des 2019	Grand Sae Boutiq Hotel
2	Diklat Pengurus Gugus Latih Saka Bakti Husada (SBH)	12-13 September 2019	Hotel BIP Tawangman gu
3	Workshop & Klinik Penulisan Proposal Pengabdian Masyarakat Hibah DRPM	1-2 September 2019	Hotel Adhiwangsa Solo
4	Optimalisasi Penggunaan Virtual Class Sebagai Pendukung Pembelajaran Era Revolusi Industri 4.0'' Univet Bangun Nusantara	22-23 Agustus 2019	Pondok Sari 1 Tawangman gu
5	Perintisan Jurnal	21 Agustus 2019	Hotel Brother in Sukoharjo
6	Workshop Peningkatan Motivasi Dosen	16 Agustus 2019	Gd. FKM Univet
7	Meta Analysis, Multilevel Analysis, Structural Equation Model (SEM)	20-21 Juli 2019	Loji Hotel, Solo
8	Training ISO/FDIS 45001	30 Januari 2018	Gd. Training Center BSI, Jakarta
9	<i>Training ISO 9001 : 2015</i>	21-24 Maret 2017	Hotel Syariah In Solo
10	<i>Training Inovative Mind</i>	28-29 Mei 2016	Hotel Amaris, Jakarta
11	Training Ahli K3 Muda Konstruksi	18-22 Januari 2016	Resto Bambu Apus, Jakarta
12	Training K3 Confined Space	26,29,30 September 2016	Gd. Pusat K3, Jakarta
13	Workshop Pengenalan Evaluasi Diri dan Persiapan Penyusunan Evaluasi Diri	28 Agustus 2019	Gd. FKM Univet
14	Workshop Percepatan Usulan Jabatan Fungsional Bagi Dosen	29 Agustus 2019	Gd. FKM Univet

**c. Kepanitian yang Pernah di Ikuti dalam 5 Tahun Terakhir.**

No	Sebagai	Kegiatan	Waktu
1.	Pengawas Lokal	Uji Kompetensi Ahli Kesehatan Masyarakat Indonesia (UKAKMI)	13 Juli 2019



2.	Ketua Panitia Kegiatan	Sosialisasi Program Pendampingan dan Penyusunan Proposal Hibah DRPM Dikti	1-2 September 2019
----	------------------------------	--	-----------------------

Demikian biodata ini saya buat dengan sebenarnya untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam pengajuan laporan program penelitian Universitas Esa Unggul pada skema hibah internal

Sukoharjo, 21 Oktober 2021



(Nur Ani, S.K.M., M. K.K.K)

### Anggota 3

#### A. Identitas Diri

Nama Lengkap	Putri Handayani, SKM., MKKK
Jenis Kelamin	Perempuan
Jabatan Fungsional	-
NIP/NIK	211010431
NIDN	0309038602
Tempat Tanggal Lahir	Jakarta, 09 Maret 1986
E-mail	<a href="mailto:putri.handayani@esaunggul.ac.id">putri.handayani@esaunggul.ac.id</a>
Nomor Telepon/HP	+628176567490
Alamat Kantor	Jalan Arjuna Utara No.9, Kebon Jeruk, Jakarta 11510
Nomor Telepon/Faks	(021) 5674223 ext. 216; 219 / (021) 5674248
Lulusan yang Telah Dihasilkan	15
Mata Kuliah yang Diampu	1. Undang-Undang K3 2. Promosi dan Sistem Pelatihan K3 3. Higiene Industri 4. Statistik Inferensial

#### B. Riwayat Pendidikan

	S1	S2	S3
Nama Perguruan Tinggi	Universitas Islam Negeri (UIN) Syarif Hidayatullah Jakarta	Universitas Indonesia	-
Bidang Ilmu	Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)	Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)	-
Tahun Masuk-Lulus	2004-2008	2012-2014	-
Judul Skripsi/Thesis/Disertasi	Hubungan antara Shift Kerja dengan Pola Tidur Pekerja di Bagian Produksi PT ENKA Parahiyangan Tahun 2008.	Evaluasi Implementasi Sistem Online dalam Pelaksanaan Contractor Safety Management System (CSMS) di PT. X Tahun 2014.	-
Nama Pembimbing/Promotor	1. Yuli Amran, SKM., MKM	1. DR. Robiana Modjo, SKM., M.Kes	-

#### C. Pengalaman Penelitian Dalam 5 Tahun Terakhir

No	Tahun	Judul Penelitian	Pendanaan	
			Sumber	Jumlah (Juta Rp)

1	2013	Perilaku Konsumsi Air Bersih pada Ibu-ibu di Bantaran Kali Ciliwung, Jakarta	LPPM- Univ. Esa Unggul	3.000.000,00
2	2015	Pengaruh Persepsi Risiko Keselamatan Terhadap Perilaku Keselamatan Berkendara Pada Mahasiswa Pengguna Kendaraan Roda Dua Di Universitas Esa Unggul	LPPM- Univ. Esa Unggul	3.580.000,00
3	2015	Faktor-faktor yang Berhubungan dengan Jumlah Mikroorganisme Udara dalam Ruang Kelas Lantai 8 Universitas Esa Unggul	LPPM- Univ. Esa Unggul	8.385.000,00
4	2016	Analisis Persepsi Risiko Keselamatan Berkendara Berdasarkan Sembilan Paradigma Psikometri Pada Pengguna Kendaraan Roda Dua Di Universitas Esa Unggul	LPPM- Univ. Esa Unggul	3.580.000,00
5	2017	Analisis Faktor yang Berhubungan dengan Risiko Cardiovascular Disease (CVD) pada Pekerja Pertambangan Minyak PT X	LPPM- Univ. Esa Unggul	27.000.000
6.	2018	Analisis Situasi Penerapan Kesehatan Kerja pada Puskesmas di Wilayah Jakarta Barat Tahun 2018	Kementerian Ristek Dikti	17.800.000

#### D. Pengalaman Pengabdian Kepada Masyarakat dalam 5 Tahun Terakhir

No	Tahun	Judul	Pendanaan	
			Sumber	Jumlah (Juta Rp)
1	2013	Penyuluhan kesehatan mengenai Perilaku Konsumsi Air Bersih di Bantaran Kali Ciliwung, Jakarta Selatan	LPPM- Univ. Esa Unggul	1.500.000,00
2	2014	Penyuluhan kesehatan mengenai HIV/AIDS di SMA Al-Kamal, Jakarta Barat	LPPM- Univ. Esa Unggul	1.500.000,00
3.	2018	Capacity Building Kader Lsm Kesehatan Yayasan Putri Mandiri Tentang Komunikasi Perubahan Perilaku	LPPM- Univ. Esa Unggul	1.500.000,00
4.	2018	Capacity Building Kader LSM Kesehatan Yaayasan Putri Mandiri tentang manajemen risiko	LPPM- Univ. Esa Unggul	1.500.000,00
5.	2019	Pemasangan Safety Parking Sign Di Area Parkir Mobil Gedung A Universitas Esa Unggul	LPPM- Univ. Esa Unggul	1.500.000,00

#### E. Publikasi Artikel Ilmiah Dalam Jurnal alam 5 Tahun Terakhir

No	Judul Artikel Ilmiah	Nama Jurnal	Volume /Nomor/ Tahun
1.	Persepsi Risiko Keselamatan Terhadap Perilaku Keselamatan Berkendara Pada Pengguna Kendaraan Roda Dua	Forum Ilmiah	Volume 13 Nomor 1 Januari 2016
2.	Persepsi Risiko Keselamatan Berkendara Berdasarkan Paradigma Psikometri Pada Pengguna Kendaraan Roda Dua	INOHIM	Volume 4 No. 2 Desember 2016 ISSN 2354-8932
3	Upaya Peningkatan Persepsi Risiko Keselamatan Berkendara Pada Mahasiswa Pengguna Kendaraan Roda Dua	Jurnal Pengabdian Masyarakat (ABDIMAS)	Volume 3 No. 1 September 2016 ISSN 2406-8365
4.	Analisis Faktor yang Berhubungan dengan Risiko Cardiovascular Disease (CVD) pada Pekerja Pertambangan Minyak PT X	INOHIM	Volume 5 No. 2 Desember 2017 ISSN 2354-8932
5.	Analisis Situasi Penerapan Kesehatan Kerja pada Puskesmas di Wilayah Jakarta Barat Tahun 2018	INOHIM	Volume 7 No. 1 Juli 2018 ISSN 2354-8932

#### F. Pemakalah Seminar Ilmiah (Oral Presentation) dalam 5 Tahun Terakhir

No	Nama Temu Ilmiah/ Seminar	Judul Artikel Ilmiah	Waktu dan Tempat
1	Kongres Nasional Ikatan Ahli Kesehatan Masyarakat Indonesia (IAKMI) XIII “Masyarakat Hidup Sehat dan Bahagia dalam Mencapai Sasaran Pembangunan Berkelanjutan (SDG 2030)	Evaluasi Metode Online dalam Pelaksanaan <i>Contractor Safety Management System</i>	Makassar, 3 – 5 November 2016
2	The 1 <sup>st</sup> International Conference on Health	<i>Analysis of Factors Relating to the event of Dyslipidemia in Oil and Gas Workers</i>	Jakarta, 16 – 17 Oktober 2019

Demikian biodata ini saya buat dengan sebenarnya untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam pengajuan laporan program penelitian Universitas Esa Unggul pada skema hibah internal

Jakarta, 21 Oktober 2021  
Anggota 3,  
(Putri Handayani, SKM, M.KKK)

## Lampiran 4 .Luaran-luaran Penelitian

### a) Bukti Submit Jurnal Ilmu Kesehatan Masyarakat

#### HUBUNGAN BUDAYA KESELAMATAN DENGAN *EMPLOYEE ENGAGEMENT* PADA PEKERJA GENERASI MILLENNIAL TAHUN 2021

Fierdania Yusvita<sup>1\*</sup>, Putri Handayani<sup>2</sup>, Cut Alia Keumala Muda<sup>3</sup>, Nur Ani<sup>4</sup>

<sup>1,2,3</sup>Program Studi Kesehatan Masyarakat, Fakultas Ilmu-ilmu Kesehatan, Universitas Esa Unggul, Jl. Arjuna Utara No. 9, Kebon Jeruk, Jakarta 11510, Indonesia

<sup>4</sup>Program Studi Kesehatan Masyarakat, Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Veteran Bangun Nusantara Sukoharjo, Jl. Sujono Humardani 1 Surakarta, Jawa Tengah 57521, Indonesia  
[fierdania@esaunggul.ac.id](mailto:fierdania@esaunggul.ac.id)

#### ABSTRACT

*Millennial workers are the largest workforce in Indonesia at this time as well as being one of the determinants of the optimal realization of a national safety culture. Millennial workers are workers who are sensitive to digitalization as well as vulnerable to engagement in their field of work. Through this study, it is aimed that it can be one of the evaluations on the application of the national OSH culture. This study aims to determine the relationship between the application of safety culture and employee engagement in millennial workers. This cross sectional study was conducted on 155 millennial workers. Data was collected through self-filling using the NOSACQ-50 and Engagement Self-Assessment (ESA) questionnaires. Data analysis was carried out quantitatively by presenting univariate and bivariate data. The highest proportion of respondents shows that 52,25% of respondents have a good perception of safety culture and 71% of respondents have engagement with their work. The results of the study show that there is a relationship between the application of safety culture and employee engagement with p value = 0,003 and PR value = 1,37. Hoped that the character of millennial work behavior will become input for the development of organizational values as a whole so that millennial workers can be fully engaged and their positive contribution is able to build a National safety culture in all work sectors in Indonesia.*

**Keywords:** Millennial Workers, Safety Culture, Employee Engagement

### b) Sertifikat HAKI

REPUBLIC INDONESIA  
KEMENTERIAN HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA

### SURAT PENCATATAN CIPTAAN

Dalam rangka perlindungan ciptaan di bidang ilmu pengetahuan, seni dan sastra berdasarkan Undang-Undang Nomor 28 Tahun 2014 tentang Hak Cipta, dengan ini menerangkan:

Nomor dan tanggal permohonan : EC00202186571, 30 Desember 2021

Pencipta  
Nama : Fierdania Yusvita  
Alamat : Puri Depok Mas Blok QL No. 37, Depok, JAWA BARAT, 16436  
Kewarganegaraan : Indonesia

Pemegang Hak Cipta  
Nama : Fierdania Yusvita  
Alamat : Puri Depok Mas Blok QL No. 37, Depok, JAWA BARAT, 16436  
Kewarganegaraan : Indonesia  
Jenis Ciptaan : Booklet  
Judul Ciptaan : Penerapan Budaya Keselamatan (Safety Culture) Pada Pekerja Millennial

Tanggal dan tempat diumumkan secara pertama kali di wilayah Indonesia atau di luar wilayah Indonesia : 30 Desember 2021, di Depok

Jangka waktu perlindungan : Bertaku selama hidup Pencipta dan terus berlangsung selama 70 (tujuh puluh) tahun setelah Pencipta meninggal dunia, terhitung mulai tanggal 1 Januari di tahun berikutnya.

Nomor pencatatan : 000313979

adalah benar berdasarkan keterangan yang diberikan oleh Pemohon.  
Surat Pencatatan Hak Cipta atau produk Hak Terapan ini sesuai dengan Pasal 72 Undang-Undang Nomor 28 Tahun 2014 tentang Hak Cipta.

Minister of Law and Human Rights  
Director General of Copyright and Design Industry  
Director of Copyright and Design Industry

Dr. Syarifuddin, S.T., M.H.  
NIP.197112182002121001

Disclaimer:  
Dalam hal pemohon memberikan keterangan tidak sesuai dengan surat permohonan, Menteri berwenang untuk mencabut surat pencatatan permohonan.