

---

***THE CORRELATION BETWEEN OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY (OHS) CULTURE WITH THE UNSAFE BEHAVIOR OF CONSTRUCTION WORKERS AT PT. X KUTAI KARTANEGARA REGENCY***

***HUBUNGAN ANTARA BUDAYA KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA (K3) DENGAN PERILAKU TIDAK AMAN PEKERJA KONSTRUKSI DI PT. X KABUPATEN KUTAI KARTANEGARA***

*Kaamilah Bilqis<sup>1</sup>, Muhammad Sultan<sup>2</sup>, Iwan M Ramdan<sup>3</sup>*

*<sup>1-3</sup>Departemen Kesehatan dan Keselamatan Kerja, Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Mulawarman*

*Korespondensi (e-mail): kaamilah1504@gmail.com<sup>1</sup>*

---

**ABSTRACT**

**Background & Objective:** Unsafe behavior is behavior that can allow an accident or incident to occur. The primary causes of accidents are unsafe behavior and unsafe conditions. The construction projects are one of the industries that have a high level of risk of work accidents. The construction sector of work accidents is 63.6% in Indonesia. PT. X is a construction service company, particularly in the oil and gas sector. The purpose of this study was to determine the correlation between occupational health and safety (OHS) culture with the workers' unsafe behavior at PT.X. **Method:** This research is a quantitative study with a cross-sectional and was conducted in May-June 2021 with 75 respondents (purposive sampling). The measuring instrument uses a questionnaire. Data analysis used Spearman rank correlation test with 95% confidence level ( $\alpha = 0.05$ ). **Result:** The results showed that there were negative correlation between management commitment ( $p = 0.000$ ), safety rules and procedures ( $p = 0.048$ ), worker communication ( $p = 0.000$ ), worker competence ( $p = 0.000$ ) and worker involvement ( $p = 0.000$ ) on the workers unsafe behavior. It means that a good safety culture will be followed by a decrease in unsafe worker behavior. There is no correlation between the social environment and unsafe behavior of workers with ( $p = 0.067$ ). **Conclusion:** It is recommended that the company management increase and maintain the safety culture, increase the control, and periodically implement occupational health and safety culture evaluation.

**Keywords:** Safety Culture, Construction, Unsafe Behavior

**ABSTRAK**

**Latar Belakang & Tujuan:** Perilaku tidak aman adalah perilaku yang dapat memungkinkan terjadinya sebuah kecelakaan atau insiden. Penyebab dasar terjadinya kecelakaan kerja adalah perilaku tidak aman dan kondisi tidak aman. Proyek konstruksi merupakan salah satu industri yang memiliki tingkat risiko tinggi terjadinya kecelakaan kerja. Sektor konstruksi menyumbang kecelakaan kerja sebesar 63,6% di Indonesia. PT. X merupakan perusahaan bidang jasa konstruksi, khususnya pada sektor minyak dan gas. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui hubungan antara budaya kesehatan dan keselamatan kerja (K3) dengan perilaku tidak aman pekerja di PT.X **Metode:** Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif menggunakan pendekatan cross sectional dan dilakukan pada bulan Mei-Juni 2021 dengan jumlah sampel sebanyak 75 responden (purposive sampling). Alat ukur menggunakan kuesioner. Analisis data menggunakan uji korelasi rank spearman dengan tingkat kepercayaan 95% ( $\alpha = 0,05$ ). **Hasil:** Hasil penelitian menunjukkan terdapat hubungan negatif antara komitmen top manajemen ( $p = 0,000$ ), peraturan dan prosedur K3 ( $p = 0,048$ ), komunikasi pekerja ( $p = 0,000$ ), kompetensi pekerja ( $p = 0,000$ ) dan keterlibatan pekerja ( $p = 0,000$ ) terhadap perilaku tidak aman pekerja, artinya budaya K3 yang baik, akan diikuti perilaku tidak aman pekerja yang menurun, dan tidak terdapat hubungan lingkungan sosial kerja dengan perilaku tidak aman pekerja dengan ( $p = 0,067$ ). **Kesimpulan:** Disarankan kepada manajemen perusahaan untuk meningkatkan dan mempertahankan budaya K3, meningkatkan pengawasan, dan melaksanakan evaluasi budaya K3 secara berkala.

**Kata Kunci:** Budaya K3, Konstruksi, Perilaku Tidak Aman

## 1. PENDAHULUAN

Industri konstruksi merupakan salah satu sektor industri yang memiliki tingkat risiko kecelakaan kerja yang tinggi di Indonesia, yang disebabkan terhambatnya penerapan kesehatan dan keselamatan kerja (K3) di tempat kerja, hal ini terjadi karena pimpinan proyek yang mengejar capaian kinerja keuangan jangka pendek, serta kurangnya tingkat kesadaran pekerja akan keselamatan pekerja (Caroline et al., 2019).

*International Labour Organization* (ILO) (2018) menyebutkan bahwa, lebih dari 1,8 juta kematian akibat kerja terjadi setiap tahunnya di kawasan Asia dan Pasifik, lebih dari 250 juta kecelakaan terkait. Data dari BPJS Ketenagakerjaan bahwa pada tahun 2020 kasus kecelakaan kerja di Indonesia mengalami peningkatan, pada tahun 2019 tercatat 182.832 kasus kecelakaan kerja (Saptiyulda, 2021). Setiap harinya kurang lebih terdapat 12 pekerja di Indonesia yang mengalami cacat permanen dan 7 pekerja meninggal dunia akibat dari kecelakaan di tempat kerja, dengan kecelakaan kerja terbesar diperoleh sektor manufaktur dan konstruksi sebesar 63,6%, sektor transportasi 9,3%, sektor kehutanan 3,8%, pertambangan 2,6% dan sisanya sebesar 20,7% yang tercatat di Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS).

Indonesia khususnya Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Kemenakertrans) telah memiliki perhatian penuh terhadap pekerja yang ada di Indonesia, dilihat dengan visi kemenakertrans adalah "Indonesia Budaya K3 di Tahun 2015". Hal tersebut menunjukkan bahwa ada perhatian khusus terhadap peningkatan K3 dengan melakukan pembinaan kepada perusahaan untuk melaksanakan K3. Hal tersebut dilakukan sebab pelaksanaan K3 belum maksimal ditunjukkan dengan masih tingginya angka kecelakaan yang terjadi di Indonesia yaitu sebesar 98.711 kasus (Jamsostek, 2010).

Program keselamatan dan kesehatan kerja diawali dari tahap yang paling dasar, yaitu pembentukan budaya kesehatan dan keselamatan kerja. Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) merupakan salah satu hak asasi dan upaya meningkatkan kualitas kerja karyawan, serta sebagai upaya perlindungan yang ditujukan agar tenaga kerja dan orang lain ditempat kerja selalu dalam keadaan sehat dan selamat sehingga setiap sumber produksi dapat digunakan secara aman dan efisien (Parashakti & Putriawati, 2020). Budaya keselamatan dan kesehatan kerja dapat dibentuk oleh beberapa faktor utama yaitu, komitmen top manajemen, peraturan dan prosedur K3, komunikasi, kompetensi pekerja, keterlibatan pekerja dan lingkungan kerja (Christina et al., 2012). Perusahaan yang menerapkan budaya keselamatan kerja dengan baik dapat meminimalkan kemungkinan kecelakaan kerja yang diakibatkan oleh kesalahan yang dilakukan oleh individu, meningkatkan kesadaran akan bahaya saat melakukan kesalahan, mendorong pekerja untuk menjalani setiap prosedur dalam semua tahap pekerjaan, dan mengarahkan pekerja untuk melaporkan kesalahan atau kekurangan sekecil apapun yang terjadi untuk menghindari terjadinya kecelakaan (Reason, 1997).

Kematian, kecelakaan dan kesakitan di tempat kerja dapat dihindari dengan mensosialisasikan budaya keselamatan di tempat kerja dan didukung adanya kebijakan dan program nasional. Upaya dalam mengukur bahaya keselamatan kerja sangat perlu dilakukan dalam mewujudkan lingkungan kerja yang aman dan terwujudnya menurunnya angka kecelakaan kerja (Mulyono, 2013). Semakin seringnya terjadi tindakan tidak aman dilakukam maka dapat memperbesar peluang terjadinya kecelakaan yang dapat membahayakan pekerja sehingga berisiko terjadinya cedera ringan, kecacatan, kematian maupun kerugian dalam perusahaan (Askhary, 2017).

Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan menggunakan data sekunder perusahaan, sebagian pekerja masih berperilaku tidak aman saat melakukan pekerjaan, perilaku tidak aman yang sering terjadi adalah bekerja tanpa menggunakan alat pelindung diri yang memadai dan postur atau posisi kerja yang tidak aman. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara budaya

Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) dengan perilaku tidak aman pekerja di PT. X sehingga dapat ditempuh upaya-upaya preventif guna menurunkan angka perilaku tidak aman pekerja dan meningkatkan budaya K3 diperusahaan.

## 2. METODE PENELITIAN

### 2.1 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. X. Perusahaan ini merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang jasa konstruksi khususnya sektor minyak dan gas di Kabupaten Kutai Kartanegara Provinsi Kalimantan Timur. Pelaksanaan penelitian dilakukan pada bulan Mei-Juni 2021

### 2.2 Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah pekerja PT. X di Kabupaten Kutai Kartanegara. Sampel penelitian adalah pekerja *offshore* dan *onshore* PT.X sebanyak 75 pekerja. Teknik pengambilan sampel adalah purposive sampling dengan kriteria pekerja *offshore* dan *onshore*.

### 2.3 Desain Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan *cross sectional*. Variabel bebas penelitian adalah komitmen top manajemen, peraturan dan prosedur K3, komunikasi pekerja, kompetensi pekerja, lingkungan sosial kerja dan keterlibatan pekerja. Variabel terikat penelitian adalah perilaku tidak aman pekerja.

### 2.4 Pengumpulan dan Analisis Data

Instrumen yang digunakan adalah kuesioner yang telah di uji validitas menggunakan uji korelasi *prudent momen* dan uji reliabilitas. Teknik pengumpulan data dengan menyebarkan kuisisioner kepada responden penelitian. Analisis data secara univariat dan bivariat menggunakan uji statistik yaitu uji *rank spearman* dengan batas kemaknaan  $\alpha=0,05$ .

## 3. HASIL PENELITIAN

### 3.1 Karakteristik Responden

Hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik responden penelitian sebagian besar bekerja berumur kurang dari 35 tahun (54,7%), pendidikan responden sebagian besar (77,3%) adalah lulusan SLTA, telah menikah sebesar (68,0%) dan masa kerja sebagian besar (50,7%) kurang dari 5 tahun. (Tabel 1).

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Karakteristik Responden

No	Karakter	Frekuensi (n=75)	Persentase (%)
1	<b>Umur</b>		
	< 35 tahun	41	54,7
	> 35 tahun	34	45,3
2	<b>Pendidikan</b>		
	SD	4	5,3
	SLTP	12	16,0
	SLTA	58	77,3
	Perguruan Tinggi	1	1,3
3	<b>Status Pernikahan</b>		
	Belum Menikah	24	32,0
	Menikah	51	68,0

No	Karakter	Frekuensi (n=75)	Persentase (%)
4	<b>Masa kerja</b>		
	< 5 tahun	38	50,7
	6 – 10 tahun	20	26,7
	11 – 15 tahun	12	16,0
	16-20 tahun	5	6,7

Sumber: Data Primer, 2021

### 3.2 Hubungan Budaya K3 dengan Perilaku Tidak Aman Pekerja di PT.X Kabupaten Kutai Kartanegara

Adapun uraian hasil analisis hubungan budaya K3 dengan perilaku tidak aman pekerja di PT.X Kabupaten Kutai Kartanegara dapat dilihat pada tabel 2 berikut:

Tabel 2. Hasil uji Rank spearman Hubungan antara Budaya K3 dengan Perilaku Tidak Aman Pekerja

Hubungan Variabel	Rank-Spearman	
	Coefficient Correlation	p-value
Komitmen Top Manajemen dengan Perilaku Tidak Aman	-0,432	0,000
Peraturan dan Prosedur K3 dengan Perilaku Tidak Aman	-0,230	0,048
Komunikasi Pekerja dengan Perilaku Tidak Aman	-0,542	0,000
Kompetensi Pekerja dengan Perilaku Tidak Aman	-0,502	0,000
Lingkungan Sosial Kerja dengan Perilaku Tidak Aman	-0,213	0,067
Keterlibatan Pekerja dengan Perilaku Tidak Aman	-0,460	0,000

Berdasarkan hasil uji menggunakan *rank-spearman* menunjukkan ada hubungan negatif antara komitmen top manajemen (P value = 0,000), peraturan dan prosedur K3 (P value = 0,048), komunikasi pekerja (P value = 0,000), kompetensi pekerja (P value = 0,000), dan keterlibatan pekerja (P value = 0,000) dengan perilaku tidak aman pekerja, dan tidak ada hubungan antara lingkungan sosial kerja (P value = 0,067), dengan perilaku tidak aman pekerja.

## 4. PEMBAHASAN

### 4.1 Hubungan antara Komitmen Top Manajemen dengan Perilaku Tidak Aman Pekerja PT. X

Berdasarkan hasil uji statistik *rank spearman* untuk membuktikan hipotesis penelitian hubungan komitmen top manajemen dengan kecelakaan kerja didapatkan nilai p = 0,000, nilai tersebut lebih kecil dari pada nilai  $\alpha = 0,05$  dengan nilai coefficient korelasi = -0,432, artinya ada hubungan negatif antara komitmen top manajemen dengan perilaku tidak aman kerja, sehingga semakin baik komitmen top manajemen, maka perilaku tidak aman pekerja semakin menurun. Hasil penelitian ini semakin menguatkan kesimpulan sebelumnya yang dilakukan (Syamtingrum, 2017) menunjukkan bahwa manajemen K3 memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap *unsafe action*. Begitu juga dengan penelitian (Apriani, 2017) yang menunjukkan terdapat hubungan antara komitmen top manajemen dengan keselamatan kerja pada pekerja pabrik kelapa sawit di PT. Ukindo (AEP Group) Blankahan Kab. Langkat.

Komitmen dapat diwujudkan dalam bentuk kebijakan yang tertulis, mudah dimengerti, jelas dan ditekahui oleh seluruh pekerja. Kebijakan K3 merupakan perwujudan dari komitmen top manajemen yang memuat visi misi dan tujuan organisasi, komitmen dan tekad dalam pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja, kerangka dan program kerja (Ramli, 2010).

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan negatif antara komitmen top manajemen dengan perilaku tidak aman pekerja. Hal tersebut dikarenakan perusahaan telah memberikan pengawasan K3 kepada pekerja, memberikan alat pelindung diri dan memberikan pelatihan K3 kepada para pekerja, dimana pekerja merasa aman dan nyaman melakukan pekerjaannya ketika dirinya dilindungi dengan adanya perlengkapan K3, selain itu pengawasan juga dilakukan di untuk memastikan pekerja telah sesuai dengan prosedur yang ada untuk menghindari kecelakaan kerja, sehingga pekerja berusaha untuk meningkatkan perilaku aman saat bekerja dan menurunnya perilaku tidak aman pekerja. Komitmen top manajemen diawali dengan penetapan kebijakan K3 sebagai landasan utama oleh direksi untuk pelaksanaan implementasi program K3 yang selanjutnya diserahkan kepada masing-masing bidang untuk membuat program K3 sebagai rencana kerja tahunan berdasarkan daftar risiko pekerjaan yang signifikan, temuan saat audit dan isu-isu lain terkait K3, setelah rancangan tersebut disetujui oleh direktur maka dilakukan implementasi program dan pencapaian program tersebut akan dilaporkan dalam bentuk laporan bulanan P2K3, implementasi program yang telah dilakukan akan di telaah dalam rapat tim P2K3 secara periodik, membahas mengenai hasil laporan dan patroli yang dilaksanakan, jika terdapat kejadian yang tidak normal seperti kecelakaan, kebakaran atau hasil lain yang bersifat darurat maka akan dilakukan investigasi dan tindak lanjut akan hal tersebut, selanjutnya akan dilakukan evaluasi untuk proses pencegahan yang dipantau tim P2K3 dan dilaporkan pada rapat umum P2K3 dan rapat tinjauan manajemen.

Kebijakan merupakan landasan utama dalam menggerakkan sebuah anggota organisasi untuk melakukan perilaku yang diharapkan oleh organisasi sehingga dapat mewujudkan tujuan perusahaan dalam penerapan program K3 dan menciptakan zero accident di lingkungan kerja. Komitmen top manajemen juga dapat dalam bentuk dukungan dan upaya yang jelas dari pihak manajemen dalam membuktikan bahwa perusahaan benar memiliki komitmen terhadap keselamatan kerja. Upaya tersebut dapat dibuktikan dalam bentuk sikap dan tindakan yang berhubungan dengan keselamatan kerja (Ramli, 2010).

#### 4.2 Hubungan antara Peraturan dan Prosedur K3 dengan Perilaku Tidak Aman Pekerja PT. X

Hasil penelitian menggunakan uji korelasi *rank spearman* menunjukkan bahwa ( $p$ -value 0,048 < 0,05) terdapat hubungan antara peraturan dan prosedur K3 dengan perilaku tidak aman pekerja pada pekerja konstruksi PT. X. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai korelasi koefisien = -0,230 yang artinya terdapat hubungan negatif antara peraturan dan prosedur K3 dengan perilaku tidak aman, sehingga semakin baik peraturan dan prosedur K3 maka perilaku tidak aman pekerja semakin menurun, sehingga dapat disimpulkan bahwa dengan penerapan peraturan dan prosedur K3 yang baik dapat meningkatkan perilaku aman pekerja. Hasil ini sejalan dengan yang telah dilakukan oleh Rifqa Ayu Askharya (2017) yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang bermakna antara peraturan dengan perilaku tidak aman pekerja konstruksi PT. Jader Cipta Cemerlang Makassar.

Peraturan K3 merupakan dokumen tertulis dan menjelaskan mengenai standar dan peraturan untuk menciptakan perilaku yang diharapkan dan telah disepakati di tempat kerja. Prosedur K3 merupakan dokumen yang tertulis berupa rangkaian dari suatu tata kerja secara berurutan dan menjelaskan secara jelas mengenai pekerjaan yang akan dilaksanakan dari mana pekerjaan akan dilaksanakan, dan dapat disampaikan dengan lisan saat akan melaksanakan pekerjaan. Peraturan dan prosedur K3 dibentuk agar dapat mengendalikan bahaya yang terdapat ditempat kerja, melindungi pekerja dari kemungkinan terjadinya kecelakaan kerja serta untuk mengatur perilaku pekerja sehingga

terciptanya budaya keselamatan yang baik (Ramli, 2010).

PT. X telah memiliki kebijakan tertulis sebagai bentuk komitmen manajemen terhadap pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja di perusahaan. Sesuai dengan hasil penelitian bahwa sebanyak 74 pekerja (98.7%) bahwa peraturan dan prosedur K3 telah baik. Perusahaan ini menerapkan peraturan dan prosedur sesuai dengan Peraturan Pemerintah No. 50 tahun 2012 dan telah disosialisasikan kepada seluruh pekerja dan terdapat peraturan dan prosedur pekerja *welding* di area workshop, namun belum tersedia untuk seluruh jenis pekerjaan. Pekerja di PT. X sebagian besar telah menerapkan perilaku aman saat melakukan pekerjaan, hal tersebut menggambarkan bahwa dengan adanya kebijakan yang diterapkan oleh perusahaan mendukung terciptanya perilaku aman pekerja. Peraturan dan prosedur K3 sangat diperlukan dan sebaiknya mudah dimengerti oleh pekerja, dengan melaksanakan sosialisasi peraturan dan prosedur K3 kepada pekerja dengan bahasa yang mudah dimengerti sehingga pekerja dengan mudah melaksanakan peraturan dan prosedur K3 tersebut.

#### 4.3 Hubungan antara Komunikasi Pekerja dengan Perilaku Tidak Aman Pekerja PT. X

Hasil penelitian menggunakan uji korelasi *rank spearman* menunjukkan bahwa ( $p$ -value 0,000 < 0,05) terdapat hubungan antara komunikasi pekerja dengan perilaku tidak aman pekerja pada pekerja konstruksi PT. X. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai korelasi koefisien = -0,542 yang artinya terdapat hubungan negatif antara komunikasi pekerja maka perilaku tidak aman pekerja, sehingga semakin baik komunikasi pekerja maka perilaku tidak aman pekerja semakin menurun, sehingga dapat disimpulkan bahwa dengan komunikasi pekerja yang baik dapat meningkatkan perilaku aman pekerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Juwitasari, 2016) didapatkan hasil bahwa terdapat hubungan yang sedang antara komunikasi K3 dengan *safe behavior*. Standarisasi prosedur konsultasi dan komunikasi bertujuan untuk mengatur mekanisme konsultasi seluruh masalah K3 yang terdapat di perusahaan dan memastikan bahwa setiap masalah yang ditemukan dapat diproses dan ditindak lanjuti dengan melakukan penyelesaian masalah untuk peningkatan berkelanjutan dari sistem manajemen K3 agar sesuai dengan tujuan dan sasaran yang telah ditentukan dengan tahapan prosedur penyampaian isu masalah, verifikasi masalah, pembahasan masalah, dan penyelesaian masalah (Suardi, 2005).

PT. X sendiri telah menerapkan komunikasi dari pihak manajemen kepada pekerja dalam bentuk *safety talk* sebelum melaksanakan pekerjaan untuk mengingatkan pekerja mengenai risiko pekerjaan yang akan dilaksanakan, bahwa pekerjaan tersebut memiliki risiko terjadinya kecelakaan kerja sehingga diharapkan seluruh pekerja dapat berhati-hati dalam melaksanakan tugasnya. serta terdapat komunikasi yang baik antar sesama pekerja seperti terdapatnya program kerja TEMAN (tegur saya jika tidak aman), sehingga pekerja dapat saling mengingatkan jika terdapat perilaku tidak aman dari pekerja lain sehingga menurunkan perilaku tidak aman pekerja.

Berdasarkan persyaratan OHSAS 18001 mengenai konsultasi dan komunikasi bahwa organisasi wajib memiliki prosedur untuk memastikan bahwa informasi terkait K3 dikomunikasikan kepada karyawan dan pihak terkait lainnya. Pekerja harus dilibatkan dalam pengembangan dan tinjauan kebijakan dan prosedur untuk mengelola risiko, melakukan konsultasi apabila terdapat perubahan yang berpengaruh terhadap kesehatan dan keamanan pekerja, terwakilkan dalam urusan kemanan dan kesehatan, serta diberitahu mengenai perwakilan K3 karyawan dan wakil manajemen (Suardi, 2005).

#### 4.4 Hubungan antara Kompetensi Pekerja dengan Perilaku Tidak Aman Pekerja PT. X

Hasil penelitian menggunakan uji korelasi *rank spearman* menunjukkan bahwa ( $p$ -value 0,000 < 0,05) terdapat hubungan negatif antara kompetensi pekerja dengan perilaku tidak aman pekerja pada pekerja konstruksi PT. X. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai korelasi koefisien = -0,502

yang artinya terdapat hubungan tidak searah antara kompetensi pekerja dengan perilaku tidak aman, sehingga semakin baik kompetensi pekerja maka perilaku tidak aman pekerja semakin menurun, sehingga dapat disimpulkan bahwa dengan kompetensi pekerja yang baik dapat meningkatkan perilaku aman pekerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Azhari, et.al., 2021) didapatkan hasil bahwa ada hubungan yang signifikan antara kompetensi K3, pengetahuan K3, *unsafe action* dan kondisi dengan kecelakaan kerja pada sektor industri pengeboran minyak dan gas.

Kompetensi K3 merupakan kemampuan untuk mengembangkan keterampilan, pengetahuan dan perilaku K3 dalam pelaksanaan profesi di bidang K3 khususnya dalam sektor industri pengeboran minyak dan gas, sehingga kompetensi seperti dengan adanya pelatihan sebelum turun ke lapangan sangatlah berpengaruh pada pekerja sebagai persiapan di lapangan untuk mengurangi risiko kecelakaan kerja (Shkrabak et al., 2019). Berdasarkan penelitian di PT. X menyatakan pekerja telah mengerti tanggung jawab terhadap K3 dan mampu melakukan pekerjaan dengan cara yang aman, pekerja yang mengerti akan risiko bahaya dari pekerjaannya maka akan melaksanakan pekerjaan tersebut dengan serius dan berhati-hati saat bekerja.

#### 4.5 Hubungan antara Lingkungan Sosial dengan Perilaku Tidak Aman Pekerja PT. X

Hasil penelitian menggunakan uji korelasi *rank spearman* menunjukkan bahwa ( $p$ -value 0,067 > 0,05) artinya tidak terdapat hubungan antara lingkungan sosial kerja dengan perilaku tidak aman pekerja pada pekerja konstruksi. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Nurhayati, 2018) dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan antara lingkungan sosial dengan *safety behaviour* pekerja. Berdasarkan penelitian di PT. X pekerja menyatakan bahwa sebagian besar pekerja telah mengutamakan K3 di lingkungan kerja, namun terdapat 14 (18.7%) pekerja masih saling menyalahkan bila terjadinya kecelakaan kerja dan terkadang pekerja merasa bosan dengan pekerjaan yang berulang-ulang. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan harus diperhatikan, sebab lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap para pekerja. Lingkungan kerja yang kondusif mampu meningkatkan kinerja pekerja dan begitupun sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak kondusif dapat menurunkan kinerja karyawan.

Lingkungan sosial kerja merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kecelakaan. Lingkungan sosial kerja yang tidak nyaman, atasan yang otoriter terhadap pekerja dan rekan kerja yang tidak ramah kepada sesama pekerja dapat menyebabkan pekerja mengalami stress hingga bekerja tidak sesuai dengan peraturan dan prosedur yang berlaku. Stress kerja terhadap lingkungan sosial dapat memicu pekerja melakukan tindakan tidak aman dan menyebabkan terjadinya kecelakaan kerja Dengan memberikan lingkungan sosial yang baik bagi pekerja, dapat menimbulkan dampak positif yang dihasilkan yaitu terbentuknya kesadaran keselamatan pekerja.

#### 4.6 Hubungan Antara Keterlibatan Pekerja dengan Perilaku Tidak Aman Pekerja PT. X

Hasil penelitian menggunakan uji korelasi *rank spearman* menunjukkan bahwa ( $p$ -value 0,000 < 0,05) terdapat hubungan antara keterlibatan pekerja dengan perilaku tidak aman pekerja pada pekerja konstruksi PT. X. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai korelasi koefisien = -0,460 yang artinya terdapat hubungan yang tidak searah antara keterlibatan pekerja dengan perilaku tidak aman pekerja, sehingga semakin baik keterlibatan pekerja maka perilaku tidak aman pekerja semakin menurun, dapat disimpulkan bahwa dengan keterlibatan pekerja yang baik dapat meningkatkan perilaku aman pekerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Supriyan et.al., 2016) yang menyatakan bahwa adanya pengaruh keterlibatan pekerja dalam meningkatkan kinerja proyek, dan sejalan dengan penelitian (Juwitasari, 2016) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan yang sedang antara keterlibatan pekerja dengan *safe behavior*.

Berdasarkan hasil penelitian sebanyak 74 (98.7%) pekerja melaporkan bila terjadinya kecelakaan kerja atau situasi bahaya, yaitu dengan adanya pencatatan atau laporan diharapkan adanya perhatian khusus dari pihak manajemen pada suatu pekerjaan untuk menghindari terjadinya kecelakaan kerja. Salah satu bentuk program K3 yang ada di PT. X meliputi HSE meeting, training, induction program, safety talk, CeRMAT (cara cerdas meningkatkan keselamatan), management visit, HSE rewards, dan HSE inspection. Keterlibatan pekerja dapat diwujudkan melalui keikutsertaan dan keaktifan pekerja dalam penerapan program K3, seperti dalam penyusunan prosedur kerja hingga timbulnya rasa dalam tanggung jawab dalam diri pekerja sebab pekerja ikut serta berperan dalam proses penyusunan tersebut, sehingga pekerja akan berperilaku aman sesuai dengan prosedur yang telah dibuat dan disepakati bersama dan dapat meningkatkan keselamatan kerja.

Budaya keselamatan akan menjadi lebih efektif jika komitmen manajemen diterapkan secara nyata dan melibatkan pekerja secara langsung dalam keselamatan kerja. Keterlibatan pekerja dalam keselamatan kerja dapat dilakukan dengan berbagai cara, seperti keaktifan pekerja dalam program K3, memberikan saran mengenai adanya kondisi bahaya di lingkungan kerja, menjalankan dan melaksanakan kegiatan dengan cara aman, memberikan masukan dalam penyusunan prosedur dan cara kerja aman, serta meningkatkan sesama pekerja mengenai bahaya K3 (Ramli, 2010).

Keterlibatan karyawan adalah teknik berorientasi perilaku yang melibatkan individu atau kelompok dalam aliran komunikasi ke atas dalam proses pengambilan keputusan dalam organisasi. Keterlibatan pekerja terletak pada tiap-tiap individu, sesuai dengan OHSAS 18001 yang mensyaratkan adanya peran serta dan tanggung jawab seluruh pekerja dalam menjalankan program K3 di lingkungan kerja, dan setiap individu dalam perusahaan harus memahami dan menjalankan peraturan dan prosedur K3 yang berlaku di tempat kerja seperti sumber bahaya, prosedur kerja yang aman, alat pelindung diri yang diwajibkan dan sebagainya (Ramli, 2013).

Implikasi dari hasil penelitian ini yaitu untuk meningkatkan budaya kesehatan dan keselamatan kerja di perusahaan dengan indikator utama yaitu komitmen top manajemen, peraturan dan prosedur K3, komunikasi pekerja, kompetensi pekerja, lingkungan sosial kerja dan keterlibatan pekerja, dan mengetahui perilaku tidak aman pekerja pada pekerja konstruksi PT. X, maka upaya yang harus dilakukan yaitu melakukan evaluasi K3 secara berkala, memperbaiki lingkungan sosial kerja menjadi lebih kondusif dan mengubah atau memperbaiki perilaku tidak aman pekerja saat melakukan pekerjaan. Hal yang dapat dilakukan untuk mengubah perilaku tidak aman pekerja dengan memberikan teori perilaku kesehatan dan keselamatan pekerja yang mudah dimengerti dan diaplikasikan di lapangan sesuai dengan standar keselamatan kerja bidang konstruksi baik di *offshore* dan *onshore*

## 5. KESIMPULAN DAN SARAN

### 5.1 Kesimpulan

Penelitian ini menyimpulkan ada hubungan negatif antara komitmen top manajemen, peraturan dan prosedur K3, komunikasi pekerja, kompetensi pekerja dan keterlibatan pekerja dengan perilaku tidak aman pekerja konstruksi, dan tidak terdapat hubungan antara lingkungan sosial kerja dengan perilaku tidak aman pekerja konstruksi PT.X Kabupaten Kutai Kartanegara Provinsi Kalimantan Timur.

### 5.2 Saran

Diharapkan adanya tindakan manajemen perusahaan untuk melakukan evaluasi budaya K3 dengan melibatkan pekerja, meningkatkan pengawasan, memberikan lingkungan sosial yang baik, dan memberikan pembinaan kepada pekerja untuk menerapkan perilaku kerja yang aman, memberikan



*skill training* mengenai K3, menciptakan jalur komunikasi yang baik, menyediakan peraturan dan prosedur K3 diseluruh wilayah kerja serta pekerja wajib mematuhi setiap peraturan dan prosedur yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

## 6. UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada PT. X yang telah mengizinkan peneliti melakukan penelitian di perusahaan ini dan kepada seluruh pekerja yang telah berpartisipasi pada penelitian ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- Apriani, D. (2017). Hubungan Budaya K3 Dengan Keselamatan Kerja Pada Pekerja Pabrik Kelapa Sawit di PT UKINDO (AEP) Group Blankahan Kab. Langkat Tahun 2017. In *Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Sumatera Utara*.
- Askhary, R. A. (2017). Faktor Unsafe Action (Perilaku Tidak Aman) Pada Pekerja Konstruksi Proyek Pembangunan Rumah Bertingkat Oleh PT. Jader Cipta Cemerlang Makassar Tahun 2017. In *Fakultas Kedokteran Dan Ilmu Kesehatan Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar* (Vol. 4).
- Azhari, D., Denny, H. M., & Setyaningsih, Y. (2021). Jurnal Ilmiah Permas : Jurnal Ilmiah STIKES Kendal Volume 11 Nomor 1 , Januari 2021. *Jurnal Ilmiah Permas : Jurnal Ilmiah STIKES Kendal*, 11(January), 0–10.
- Caroline, J., Harianto, F., & H, R. P. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Budaya K3 yang Dimoderasi Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja pada Proyek Konstruksi di Surabaya. *Jurnal Rekayasa Teknik Sipil Universitas Madura*, 4(2), 1–6.
- Christina, W. Y., Ludfi, D., & Thoyib, A. (2012). Pengaruh Budaya Keselamatan Dan Kesehatan Kerja ( K3 ) Terhadap Kinerja Proyek Konstruksi. *Jurnal Rekayasa Sipil*, 6(1), 83–95.
- Juwitasari, E. R. (2016). Hubungan Budaya K3 Dengan Safe Behavior Pekerja Gerinda (Penelitian di PT Barata Indonesia (Persero) Gresik). In *Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Airlangga*.
- Mulyono, K. (2013). *Pengaruh Budaya K3 dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan pada Divisi Operasi Tambang di PT. Newmont Nusa Tenggara*. 71–81.
- Nurhayati, D. (2018). Hubungan Antara Faktor Pembentuk Budaya Keselamatan Kerja dengan Safety Behaviour pada Pekerja di PT. Pertamina (Persero) Terminal BBM Banjarmasin Tahun 2018. *Fakultas Kesehatan Masyarakat UNISKA Banjarmasin*.
- Parashakti, R. D., & Putriawati. (2020). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 1(3), 290–304. <https://doi.org/10.31933/JIMT>
- Ramli, S. (2010). *Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja OHSAS 18001*. Dian Rakyat.
- Ramli, S. (2013). *Smart Safety, Panduan Penerapan SMK3 Yang Efektif*. Dian Rakyat.
- Reason, J. (1997). *Managing the Risks of Organizational Accidents*.
- Saptiyulda, E. (2021). *Kala pandemi, kasus kecelakaan kerja masih tetap tinggi*. <https://www.antaraneews.com/berita/1971510/kala-pandemi-kasus-kecelakaan-kerja-masih-tetap-tinggi>
- Suardi, R. (2005). *Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja* (1st ed.). PPM.

- Supriyan, D., & Andreas, R. (2016). Pengaruh Manajemen K3 Dan Budaya K3 Terhadap Kinerja Pekerja Proyek ( Studi Kasus Proyek Pembangunan Cengkareng Business City Lot 5 ). *Politeknologi*, 15(1).
- Syantinningrum, M. D. P. (2017). Personal Model Hubungan Manajemen Tindakan Tidak Aman ( Unsafe Action ) Pada Pekerja PT . Yogya Indo Global. *Bidang Keahlian Ergonomi Dan Keselamatan Industri Jurusan Teknik Industri Fakultas Teknologi Industri Institut Teknologi Sepuluh Nopember*.