

Current Safety Behavior: Is it Influenced by Knowledge, Climate, and Stres?

Perilaku Keselamatan Saat Ini: Apakah Dipengaruhi oleh Pengetahuan, Iklim, dan Stres?

Ervina Salma Cakrawerdya¹, Arif Rahman Hakim², Regi Ramadan³

^{1,2,3}Department of Psychology, Buana Perjuangan Karawang University, Indonesia

Email: ¹ps21.ervinacakrawerdya@mhs.ubpkarawang.ac.id, ²arif.hakim@ubpkarawang.ac.id, ³regi.ramadan@ubpkarawang.ac.id

Artikel Info

Riwayat Artikel:

Penyerahan 21/08/2025

Revisi 05/12/2025

Diterima 23/02/2026

Keywords:

safety behavior;
safety climate;
safety knowledge;
work stress;

ABSTRACT

Creating a safe and healthy work environment requires a company's commitment to prioritising workplace safety. This study aims to determine whether safety knowledge, safety climate, and work stress influence safety behaviour. The research method used is convenient sampling. The study involved 243 workers employed in Karawang Regency. The research instruments used were the Safety Behaviour Scale developed by Neal and Griffin, Safety Knowledge developed by Vinodkumar and Bhasi, Safety Climate measured using the LSCAT developed by Cox and Cheyne, and Work Stress measured using the PSS-10 developed by Cohen (1983). The study was analysed through a series of reliability tests, normality tests, determination tests, multiple regression tests, and simple regression tests. The results showed that safety knowledge, safety climate, and work stress significantly influence safety behaviour, contributing 33,2%. Regression analysis revealed a significance value of 0.000 ($p < 0.05$), indicating that the regression model is statistically significant. It can be concluded from this study that safety knowledge, safety climate, and work stress effectively have a positive influence on safety behaviour.

ABSTRAK

Menciptakan lingkungan kerja yang aman dan sehat membutuhkan komitmen perusahaan dalam memprioritaskan keselamatan kerja. Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui peran safety knowledge, safety climate dan work stress apakah memiliki pengaruh terhadap safety behavior. Metode penelitian ini menggunakan convenient sampling. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 243 pekerja yang bekerja di Kabupaten Karawang. Instrumen penelitian ini menggunakan Safety Behavior Scale yang disusun oleh Neal dan Griffin, Safety Knowledge yang disusun oleh Vinodkumar dan Bhasi, Safety Climate diukur menggunakan (LSCAT) yang disusun oleh Cox dan Cheyne, Work Stress diukur menggunakan (PSS-10) yang dikembangkan oleh Cohen (1983). Penelitian ini dianalisis melalui serangkaian uji reliabilitas, uji normalitas, uji determinasi, uji regresi berganda dan sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa safety knowledge, safety climate, dan work stress berpengaruh signifikan terhadap safety behavior dengan kontribusi sebesar 33,2%. Analisis regresi menunjukkan nilai signifikansi 0,000 ($p < 0,05$) yang menunjukkan bahwa model regresi signifikan secara statistik. Dapat disimpulkan penelitian ini bahwa safety knowledge, safety climate, dan work stress, secara efektif berpengaruh positif terhadap safety behavior.

Kata Kunci

safety behavior;
safety climate;
safety knowledge;
work stress;

Copyright (c) 2026 Ervina Salma Cakrawerdya dkk

Korespondensi:

Ervina Salma Cakrawerdya

Universitas Buana Perjuangan Karawang

ps21.ervinacakrawerdya@mhs.ubpkarawang.ac.id



LATAR BELAKANG

Di era industrialisasi yang ditandai dengan berkembangnya berbagai sektor industri, pastinya akan menggunakan teknologi modern di berbagai bidang kegiatan. Penggunaan teknologi modern ini bukan berarti mengabaikan teknologi tradisional. Tujuannya adalah untuk meningkatkan nilai tambah serta mengurangi biaya produksi. Hal ini juga akan mendorong pekerja untuk meningkatkan semangat dan kinerjanya. Namun, perkembangan saat ini tidak selalu diimbangi dengan penyediaan fasilitas yang memadai, sehingga dapat meningkatkan risiko kecelakaan kerja bagi karyawan akibat penggunaan teknologi canggih (Lisnahan dkk., 2022).

Di Indonesia, saat ini angka kecelakaan kerja (KK) setiap tahunnya terjadi peningkatan. Menurut data Kementerian Ketenagakerjaan RI tahun 2024, pada tahun 2022 tercatat sebanyak 265.334 kasus kecelakaan kerja, sedangkan pada tahun 2023 terjadi peningkatan mencapai 360.635 kasus. Berdasarkan BPJS Ketenagakerjaan klaim jaminan kecelakaan kerja (JKK) pada 2019 tercatat 182.835 klaim, pada tahun 2020 klaim meningkat menjadi 234.370 klaim dan terus meningkat sampai tahun 2021 menjadi 297.725 klaim, tetapi melonjak menjadi 297.725 klaim.

Tingginya tingkat kecelakaan kerja memiliki dampak besar dari berbagai aspek. Pertama, kondisi ini membahayakan keselamatan dan kesehatan para pekerja, bisa menyebabkan cedera berat hingga berujung pada kematian. Lalu, perusahaan dapat mengalami penurunan iklim keselamatan (*safety climate*) akibat adanya tindakan tidak aman. Ketika tindakan tidak aman menjadi kebiasaan, hal ini mencerminkan lemahnya sistem manajemen keselamatan serta rendahnya komitmen terhadap keselamatan dari sisi individu maupun organisasi (Palendeng & Bernarto, 2022). Fenomena ini juga terlihat di lingkungan sekitar, di mana banyak terjadi kasus kecelakaan kerja, mulai dari kategori ringan hingga berat.

Agustiya dkk. (2020) mengungkapkan penyebab jumlah kecelakaan kerja yang terus meningkat, yang dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti perilaku tidak aman dan kondisi kerja yang tidak aman. Kecelakaan kerja adalah suatu peristiwa yang tidak diinginkan oleh pekerja maupun perusahaan, dan dapat terjadi di lingkungan kerja. Tarwaka (dalam Syarifuddin dkk, 2020) menyebutkan kecelakaan kerja merupakan peristiwa yang sangat dihindari namun sering terjadi secara tidak terduga yang dapat menyebabkan kerugian seperti waktu, harta, properti, atau korban jiwa dalam proses kerja industri.

Badan Pusat Statistik Kabupaten Karawang menyatakan bahwa Kabupaten Karawang merupakan salah satu kawasan industri terbesar di Jawa Barat yang memiliki banyak perusahaan manufaktur yang mayoritas perusahaan di Karawang sebagian besar yaitu produksi, otomotif, elektronik, dan tekstil. Menurut Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Karawang (2022) pengawasan dan sosialisasi terus dilakukan untuk meningkatkan kepatuhan perusahaan terhadap standar keselamatan kerja. Meskipun upaya tersebut telah dilaksanakan, kasus kecelakaan kerja masih

sering terjadi. Data dari Badan (Setiono, 2024). Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan (BPJS) mencatat bahwa Kabupaten Karawang termasuk dalam lima besar wilayah dengan angka kecelakaan kerja tertinggi di Jawa Barat. Hal ini menunjukkan bahwa masih terdapat gap antara regulasi keselamatan kerja dengan implementasinya di lapangan. Faktor-faktor seperti kurangnya pelatihan karyawan, minimnya pemeliharaan alat, stres kerja, dan lemahnya pengawasan internal perusahaan diduga menjadi penyebab utama maraknya pelanggaran prosedur keselamatan.

Neal dan Griffin (dalam Neal dkk., 2000) mengungkapkan *safety behavior* adalah suatu model perilaku keamanan kerja. Menurut Yuliani dkk, (2021) *safety behavior* atau perilaku keselamatan adalah perilaku yang mendukung praktik dan aktivitas keselamatan dalam bekerja, dalam rangka menghindari kecelakaan dalam bekerja.

Dari hasil wawancara pada tiga karyawan yang bekerja sebagai karyawan di bagian produksi, leader bagian produksi, dan manajer produksi yang dilakukan peneliti pada 21 Maret 2025, ditemukan bahwa dalam proses bekerja masih ada pelanggaran pada prosedur keselamatan kerja, misalnya tidak menggunakan Alat Pelindung Diri (APD), tidak berjalan di jalur pejalan kaki, tidak menggunakan sarung tangan saat membongkar mesin dan bahaya lainnya.

Sukmana dkk. (2022) menyatakan bahwa pengetahuan tentang pengetahuan keselamatan dan iklim keselamatan dapat menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi perilaku keselamatan. Nosary dan Adianti (2021) menemukan bahwa pengetahuan keselamatan dapat mempengaruhi antara iklim keselamatan (*safety climate*) dan perilaku keselamatan (*safety behavior*). Maryati (2024) menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara iklim keselamatan (*safety climate*) dengan perilaku keselamatan (*safety behavior*). Yuliani dkk (2021) menemukan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara penerapan prosedur *punishment* dan stres kerja pada *safety behavior*.

Vinodkumar & Bhasi (2010) mendefinisikan *safety knowledge* sebagai pengetahuan karyawan mengenai praktik dan prosedur keselamatan yang harus diterapkan dalam lingkungan kerja. Hal ini mencakup pemahaman tentang penggunaan alat pelindung diri, pengenalan terhadap jenis bahaya, dan penanganan situasi darurat. *Safety knowledge* juga merupakan pengetahuan yang diperlukan dalam hal aturan dan prosedur keselamatan, penggunaan peralatan keselamatan, identifikasi bahaya terkait, konsep perilaku kondisi, dan kecelakaan yang tidak aman (Zid dkk., 2018).

Cheyne dkk. (1998) menjelaskan bahwa *safety climate* adalah penilaian terhadap kondisi sementara dari budaya keselamatan yang mencerminkan bagaimana para pekerja memandang tingkat keselamatan di tempat kerjanya. Cooper (dalam Setiawan & Agustina, 2014) menjelaskan bahwa *safety climate* berupa gambaran yang dirasakan atberkaitan dengan persepsi para pekerja mengenai pentingnya keselamatan kerja serta bagaimana hal itu dapat diterapkan dalam sebuah organisasi. Dengan demikian, *safety climate* berkaitan dengan persepsi mengenai kebijakan, prosedur, dan praktik dalam bidang keselamatan kerja. Cheyne dan Cox (2000)

menjelaskan *safety climate* memiliki sembilan aspek yaitu 1) komitmen keselamatan, 2) prioritas keselamatan, 3) komunikasi, 4) peraturan keselamatan, 5) lingkungan yang mendukung, 6) prioritas pribadi dan kebutuhan akan rasa aman, 7) keterlibatan, 8) apresiasi pribadi terhadap risiko, dan 9) lingkungan kerja.

Di sisi lain, stres kerja menjadi salah satu faktor yang dapat menghambat perilaku keselamatan. Tekanan kerja yang tinggi, beban kerja berlebih, dan tuntutan produktivitas dapat menurunkan konsentrasi, meningkatkan kelelahan, serta memicu perilaku berisiko di tempat kerja. Stres kerja merupakan masalah yang sering dialami oleh karyawan di berbagai sektor industri dan dapat memberikan dampak signifikan terhadap kesehatan fisik, mental, maupun kinerja individu (Rosyidta dkk, 2023). Stres kerja merupakan salah satu isu utama yang dihadapi oleh pekerja di berbagai sektor industri, terutama di lingkungan kerja yang memiliki risiko tinggi. Stres ini dapat timbul akibat tekanan waktu, beban kerja berlebih, tuntutan psikologis, ketidakpastian tugas, hingga kurangnya kontrol atas pekerjaan itu sendiri (Wulandari & Modjo, 2023).

Hasibuan (dalam Supriyanto, 2022) mengatakan bahwa stres kerja adalah suatu kondisi tegangan yang menyebabkan ketidakseimbangan dalam kondisi psikologis karyawan, yang bisa memengaruhi cara berpikir, perasaan, serta keadaan dirinya sendiri. Terdapat model stres kerja yang menjadi indikator stres kerja adalah 1) beban kerja, 2) sikap pemimpin, 3) waktu kerja, 4) konflik, 5) komunikasi, dan 6) otoritas kerja. Menurut Cohen (dalam Pratama dkk, 2024) stres merupakan kondisi tekanan dari lingkungan yang melampaui kapasitas individu untuk menanganinya. Ketika tuntutan pekerjaan tinggi namun kontrol terhadap pekerjaan rendah, hal ini dapat menimbulkan stres kerja pada karyawan. Stres kerja merupakan tekanan yang dialami karyawan ketika mereka merasa tidak mampu menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Dengan kata lain, stres timbul saat tuntutan pekerjaan dirasa melebihi kemampuan individu. Beberapa faktor yang dapat memicu stres antara lain ketidakjelasan dalam pembagian tugas, keterbatasan waktu untuk menyelesaikan pekerjaan, ketiadaan fasilitas pendukung, serta adanya konflik antara satu tugas dengan tugas lainnya (Pasaribu dkk., 2024).

Maka dari itu, perusahaan perlu mengutamakan keselamatan kerja sebagai aspek utama untuk mendukung dan meningkatkan kelancaran kegiatan di lingkungan kerja. Mangkunegara (dalam Kurniawan, 2016) menjelaskan bahwa tujuan dari keselamatan dan kesehatan kerja adalah untuk menjaga agar setiap karyawan mendapatkan perlindungan dalam aspek keselamatan dan kesehatan kerja, termasuk secara fisik, sosial, dan psikologis. Tujuan tersebut juga mencakup pemanfaatan perlengkapan dan peralatan kerja secara optimal dan efisien, merawat keamanan hasil produksi, menjamin penjagaan serta peningkatan kesehatan dan gizi karyawan, meningkatkan semangat, keharmonisan, serta partisipasi dalam bekerja, mencegah gangguan kesehatan akibat lingkungan atau kondisi kerja, dan memastikan karyawan merasa aman serta terlindungi selama menjalankan tugasnya.

Temuan baru dalam penelitian ini adalah tentang replikasi dengan modifikasi, yaitu penelitian yang mengulangi studi sebelumnya tetapi dengan beberapa perubahan penting, yakni a) menggunakan populasi yang berbeda dibandingkan penelitian sebelumnya, dan b) menggunakan *safety knowledge*, *safety climate*, serta *work stress* sebagai variabel yang mempengaruhi variabel *safety behavior*.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan teknik sampling yang disebut *convenient sampling*. Jumlah populasi pekerja di Kabupaten Karawang menurut BPS-Statistic Indonesia Karawang Regency sebanyak 1,15 juta pekerja pada Agustus 2024. Responden dalam penelitian ini adalah 243 orang pekerja. Alat pengumpul data dalam penelitian ini berupa skala yang diadaptasi dari Maryati dkk, (2024).

Safety Knowledge adalah skala yang dikembangkan oleh Vinodkumar dan Bhasi (2010). Alat ukur pengetahuan tentang keselamatan terdiri dari 6 item, yaitu 3 item yang *favorable* dan 3 item yang *unfavorable* dengan model Likert yang memiliki skala dari 1 sampai 5 dengan nilai reliabilitas *Cronbach's alpha* sebesar 0.823 (Maryati dkk., 2024).

Skala LSCAT (*Loughborough Safety Climate Assessment Toolkit*) digunakan untuk mengukur *safety climate* yang disusun oleh Cox dan Cheyne (2000). Skala ini terdiri dari 43 item pernyataan, baik yang bersifat *favorable* maupun *unfavorable*. Skala Likert pada instrumen ini memiliki rentang nilai dari 1 sampai 5 dengan nilai reliabilitas *Cronbach's alpha* sebesar 0.938 (Maryati dkk., 2024).

Skala PSS-10 (*Perceived Stress Scale*) dari Cohen (1983) digunakan untuk mengukur stres kerja atau *work stress* yang di adaptasi ke dalam bahasa Indonesia oleh Hakim dkk, (2024). Skala ini berjumlah 10 aitem dengan pertanyaan *favorable* dan *unfavorable* dengan model likert dengan rentang 0 sampai 4 dengan nilai CR sebesar 0.930 (Hakim dkk., 2024).

Skala selanjutnya adalah skala *safety behavior* yang diukur menggunakan kuesioner yang diadaptasi dari teori Neal & Griffin (2006) dengan aspek *safety compliance* (kepatuhan keselamatan) dan *safety participation* (partisipasi keselamatan) yang terdiri dari 6 aitem pertanyaan *favorable* dengan model likert dari rentang 1 sampai 5 dengan nilai reliabilitas *Cronbach's alpha* sebesar 0.820 (Maryati dkk., 2024).

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan uji normalitas Kolmogorov-Smirnov dengan memperhatikan tingkat signifikan > 0,05 sehingga dinyatakan bahwa data berdistribusi normal. Setelah data terbukti normal, dilakukan uji linearitas untuk mengecek apakah data memiliki hubungan yang linear, serta dilakukan uji determinasi dan uji regresi.

HASIL PENELITIAN

Hasil penelitian ini terdiri dari uji normalitas, uji linearitas, uji regresi dan uji determinasi. Berikut penjelasannya:

Tabel 1. Tabel Kategorisasi

Kategori	Subkategori	Frekuensi	Persentase (%)
Usia	21-25 tahun	94	38,7%
	26-31 tahun	111	45,6%
	≥ 35 tahun	11	4,5%
Jenis Kelamin	Laki-laki	121	49,8%
	Perempuan	122	50,2%
Lama Bekerja	< 1 Tahun	15	6,2%
	2 tahun	16	6,6%
	3 tahun	82	33,7%
	4 tahun	41	16,9%
	5 tahun	89	36,6%
Bekerja di Karawang	Ya	243	100,0%

Responden dalam penelitian ini terdiri dari berbagai latar belakang usia, jenis kelamin, dan durasi bekerja. Merujuk pada tabel di atas, data usia menunjukkan banyak variasi dari mulai 21 tahun yang berjumlah 8 pekerja (3,3%), 22 tahun berjumlah 14 pekerja (5,8%), 23 tahun berjumlah 10 pekerja (4,1%), 24 tahun berjumlah 23 pekerja (9,5%), 25 tahun berjumlah 39 pekerja (16%), 26 tahun berjumlah 37 pekerja (15,2%), 27 tahun berjumlah 37 pekerja (15,2%), 28 tahun berjumlah 33 pekerja (13,6%), 29 tahun berjumlah 18 pekerja (1,1%), 30 tahun berjumlah 12 pekerja (4,9%), 31 tahun berjumlah 2 pekerja (0,8%), 32 tahun berjumlah 4 pekerja (1,6%), 33 tahun berjumlah 3 pekerja (1,2%), 34 tahun berjumlah 2 pekerja (0,8%), dan 35 tahun berjumlah 1 pekerja (0,4%). Data jenis kelamin dengan frekuensi hampir seimbang karena laki-laki berjumlah 121 pekerja (49,8%) dan perempuan berjumlah 122 pekerja (50,2%). Untuk data lama bekerja dengan frekuensi terbanyak adalah 4 tahun bekerja dengan 89 pekerja (36,6%), diikuti oleh > 1 tahun bekerja yaitu 15 pekerja (6,2%), lalu lamanya 2 tahun bekerja dengan 16 pekerja (6,6%), 3 tahun bekerja dengan 82 pekerja (33,7%), dan > 5 tahun bekerja dengan 41 pekerja (16,9%). Untuk data lama bekerja, seluruh responden bekerja di Karawang dengan 243 pekerja (100%).

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal atau tidak (Sintia dkk, 2022). Hasil analisis normalitas Kolmogorov-Smirnov bisa dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2. Uji Normalitas

Understandardized Residual
Asymp. Sig. (2 tailed)
.061

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai analisis dengan nilai signifikansi Asymp. Sig adalah 0,061. Dengan nilai signifikansi yang melebihi 0,05 dapat disimpulkan bahwa tidak ada perbedaan yang signifikan secara statistik sehingga model memenuhi asumsi distribusi residual normal.

Uji Linearitas

Hasil analisis linearitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3. Uji Linearitas X1

Source of Variation	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Deviation from Linearity	1148.47	224	5.13	1.44	.193

Berdasarkan tabel tersebut, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,001 pada komponen *Linearity* yang memperlihatkan bahwa terdapat pengaruh linear yang signifikan pada kedua variabel (*safety knowledge* dengan *safety behavior*) sehingga Ha1 diterima. Nilai signifikansi pada komponen *Deviation from Linearity* sebesar 0,193 (> 0,05). Hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel X1 (*safety knowledge*) linear dengan variabel Y (*safety behavior*).

Tabel 4. Uji Linearitas X2

Source of Variation	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Deviation from Linearity	887.38	240	3.69	.462	.857

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0.093 pada komponen *Linearity* yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh linear yang signifikan pada kedua variabel (*safety climate* dengan *safety behavior*) sehingga Ha2 diterima. Lalu, nilai signifikansi pada komponen *Deviation from Linearity* sebesar 0,857 (> 0,05). Hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel X2 (*safety climate*) linear dengan variabel Y (*safety behavior*).

Tabel 5. Uji Linearitas X3

Source of Variation	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Deviation from Linearity	1057.99	231	4.58	.424	.989

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0.013 pada komponen *Linearity* yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh linear yang signifikan antara kedua variabel (*work stress* dengan *safety behavior*) sehingga Ha3 diterima. Sementara itu nilai signifikansi pada komponen *Deviation from Linearity* sebesar 0.989 (> 0.05). Hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel X3 (*work stress*) linear dengan variabel Y (*safety behavior*).

Uji Parsial

Uji parsial juga salah satu bagian dari uji regresi sederhana. Uji parsial bertujuan untuk melihat nilai dari masing masing variabel X1 dengan Y, X2 dengan Y, dan X3 dengan Y. Hasil Uji parsial dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 6. Tabel Uji Parsial

	Standarized Coefficients Beta	t	Sig.
(Constant)		2.91	.004
TSK	.128	2.17	.031
TSC	.434	7.43	.000
TWS	.254	4.66	.000

Berdasarkan hasil uji regresi sederhana pada tabel di atas, diperoleh bahwa variabel X₁ (safety knowledge) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,031, yang berada di bawah batas signifikansi 0,05. Dengan demikian, hipotesis Ha₁ diterima. Selanjutnya, variabel X₂ (safety climate) menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000, yang juga berada jauh di bawah batas signifikansi 0,05, sehingga Ha₂ diterima. Begitu pula dengan variabel X₃ (work stress) yang memperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000, sehingga Ha₃ juga diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel, yaitu X₁, X₂, dan X₃, berpengaruh terhadap variabel Y.

Uji Simultan

Uji simultan adalah salah satu bagian dari uji regresi secara berganda. Uji simultan bertujuan untuk melihat nilai dari variabel X dan Y secara bersamaan. Hasil Uji simultan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 7. Uji Simultan

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	431.01	3	147.67	41.15	.000
Residual	834.27	239	3.49		
Total	1265.29	242			

Berdasarkan hasil uji regresi berganda pada tabel di atas, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 yang berada di bawah batas signifikansi 0,05 sehingga Ha₄ diterima. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan secara statistik signifikan, artinya terdapat pengaruh yang bermakna secara simultan antara variabel independen dan variabel dependen.

Uji Determinasi

Hasil koefisien determinasi (R^2) dapat dilihat pada tabel dibawah:

Tabel 8. Uji Determinasi

R	R Square	Ajusted Square	R Std. Error of the Estimate
.584	.341	.332	1.86

Berdasarkan output pada tabel *Model Summary*, nilai *Adjusted R Square* menunjukkan sebesar 0,332 yang mengindikasikan bahwa sekitar 33,2% variasi dari variabel terikat dapat dijelaskan oleh ketiga variabel bebas yaitu *safety knowledge*, *safety climate*, dan *work stress*.

Uji Determinasi Parsial

Hasil uji determinasi parsial bertujuan untuk melihat persentase dari masing masing variabel, hasil persentasi dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 9. Determinasi Parsial

Variable	Beta	Zero Order	Beta X Zero Order	&
Safety	0,128	0,273	0,034944	3,49%
Knowledge	0,434	0,526	0,228284	22,83%
Safety Climate	0,254	0,305	0,07747	7,75%
Work Stress				

Berdasarkan output pada tabel di atas, nilai persentase (%) menunjukkan *safety knowledge* memiliki pengaruh sebesar 3,49%, lalu *safety climate* memiliki pengaruh sebesar 22,83%, dan *work stress* memiliki pengaruh sebesar 7,75% terhadap variabel *safety behavior*. Terlihat bahwa variabel *safety climate* menunjukkan angka paling besar diantara variabel lain dengan nilai 22,83%. Hal ini dapat disimpulkan bahwa *safety climate* merupakan variabel yang paling berpengaruh terhadap variabel *safety behavior*.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis, ketiga variabel independen berpengaruh signifikan terhadap *safety behavior*, yaitu *safety knowledge*, *safety climate*, dan *work stress*. Temuan ini sejalan dengan penelitian Maryati (2024) yang menunjukkan bahwa *safety behavior* dipengaruhi oleh *safety climate*. Pertama, *safety knowledge* berpengaruh positif terhadap *safety behavior*, yang berarti bahwa semakin tinggi pemahaman pekerja mengenai prosedur dan praktik keselamatan, semakin tinggi pula kecenderungan mereka untuk berperilaku aman. Pengetahuan yang baik membantu pekerja mengenali risiko dan menjalankan prosedur kerja dengan benar. Pengetahuan keselamatan yang baik mendorong perilaku kerja yang aman Kao dkk, (2019), terutama jika didukung oleh sikap positif atasan terhadap keselamatan.

Kedua, *safety climate* juga berpengaruh signifikan dan menjadi faktor dengan kontribusi terbesar. Persepsi pekerja terhadap komitmen manajemen, komunikasi keselamatan, serta penerapan aturan keselamatan terbukti mendorong terbentuknya perilaku kerja aman. Lingkungan kerja dengan iklim keselamatan yang positif akan meningkatkan kepatuhan dan partisipasi pekerja dalam menjaga keselamatan. Hasil penelitian ini sejalan dengan Umam dan Faidal (2024) yang menegaskan bahwa keterlibatan karyawan dan dukungan manajemen dalam membangun iklim keselamatan meningkatkan kesejahteraan serta mendorong perilaku aman.

Sementara itu, *work stress* menunjukkan pengaruh signifikan dengan arah negatif. Tingkat stres kerja yang tinggi dapat menurunkan konsentrasi dan meningkatkan potensi terjadinya tindakan tidak aman. Kondisi ini menyebabkan pekerja lebih rentan mengabaikan prosedur keselamatan. Semakin tinggi stres kerja, semakin rendah perilaku keselamatan (Yuliani dkk., 2021; Pasaribu dkk., 2024);

Tekanan kerja yang berlebihan dapat menimbulkan kelelahan mental dan menurunkan kepatuhan terhadap standar keselamatan. Karena itu, perusahaan perlu tidak hanya membangun *safety climate* yang baik dan memberikan pelatihan keselamatan, tetapi juga mengelola stres kerja, sebagai bagian dari strategi keselamatan menyeluruh (Azimi dkk., 2024).

Secara simultan, ketiga variabel tersebut berkontribusi sebesar 33,2% terhadap *safety behavior*, yang menunjukkan bahwa perilaku keselamatan dipengaruhi oleh kombinasi faktor pengetahuan, lingkungan kerja, dan kondisi psikologis. Dengan demikian, peningkatan *safety behavior* perlu dilakukan melalui peningkatan pengetahuan keselamatan, penguatan iklim keselamatan, serta pengelolaan stres kerja.

KESIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *safety knowledge* berpengaruh signifikan terhadap *safety behavior* pada pekerja di Kabupaten Karawang. Pekerja yang memiliki pengetahuan keselamatan kerja yang baik cenderung lebih memahami prosedur keselamatan dan potensi bahaya, sehingga mampu menerapkan perilaku kerja yang aman. Temuan ini sejalan dengan Cooper (2000) serta Neal dan Griffin (2006) yang menyatakan bahwa pengetahuan keselamatan berperan penting dalam meningkatkan kepatuhan dan partisipasi pekerja terhadap keselamatan kerja.

Selain itu, *safety climate* juga berpengaruh signifikan terhadap *safety behavior*. Persepsi positif pekerja terhadap komitmen organisasi dalam menerapkan keselamatan kerja mendorong terbentuknya perilaku kerja yang aman. Menurut Zohar (1980), *safety climate* mencerminkan prioritas keselamatan dalam organisasi yang dapat memengaruhi perilaku pekerja. Hal ini didukung oleh Neal, Griffin, dan Hart (2000) yang menyatakan bahwa iklim keselamatan yang positif meningkatkan kepatuhan dan partisipasi keselamatan.

Sementara itu, *work stress* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *safety behavior*. Tingkat stres kerja yang tinggi dapat menurunkan konsentrasi dan kewaspadaan pekerja, sehingga meningkatkan kemungkinan terjadinya tindakan tidak aman. Selye (1976) menyatakan bahwa stres berkepanjangan dapat menurunkan kemampuan individu dalam mengambil keputusan, yang pada akhirnya berdampak pada perilaku keselamatan. Hal ini juga sejalan dengan Hancock dan Desmond (2001) yang menegaskan bahwa stres kerja berkontribusi terhadap menurunnya perhatian terhadap aspek keselamatan.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *safety knowledge* dan *safety climate* berpengaruh positif terhadap *safety behavior*, sedangkan *work stress* berpengaruh negatif terhadap *safety behavior*. Oleh karena itu, peningkatan keselamatan kerja perlu dilakukan melalui peningkatan pengetahuan keselamatan, penguatan iklim keselamatan, serta pengelolaan stres kerja secara efektif guna mendorong perilaku kerja yang aman.

Untuk penelitian selanjutnya disarankan untuk menambahkan atau menggunakan variabel lain yang berpotensi memengaruhi *safety behavior*, seperti *safety motivation*, gaya kepemimpinan, dan komunikasi keselamatan, guna memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang membentuk perilaku keselamatan di tempat kerja. Temuan ini dapat menjadi dasar untuk penelitian lanjutan tentang faktor-faktor lain yang mungkin mempengaruhi pengaruh antara *safety knowledge*, *safety climate*, *work stress* dan *safety behavior*.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustiya, H., Listyandini, R., & Ginanjar, R. (2020). Faktor-faktor yang mempengaruhi tindakan tidak aman (*unsafe action*) pada pekerja. *PROMOTOR (Jurnal Mahasiswa Kesehatan Masyarakat)*, 3(5), 1–10. <https://doi.org/10.32832/pro.v3i5.4204>
- Azimi, R., Sulaie, S. Al, Yazdanirad, S., Khoshakhlagh, A. H., Park, J. W., & Kazemian, F. (2024). The role of resilience as a key player in mitigating job burnout's impact on workplace safety. *Scientific Reports*, 14, 1–11. <https://doi.org/10.1038/s41598-024-68042-1>
- Cheyne, A., Cox, S., Oliver, A., & Tomás, J. M. (1998). Modelling safety climate in the prediction of levels of safety activity. *Work & Stress*, 12(3), 255–271. <https://doi.org/10.1080/02678379808256865>
- Cheyne, A. J. T., & Cox, S. (2000). Assessing safety culture in offshore environments. *Safety Science*, 34(1–3), 1–19. [https://doi.org/10.1016/S0925-7535\(00\)00009-6](https://doi.org/10.1016/S0925-7535(00)00009-6)
- Hakim, A. R., Mora, L., Leometa, C. H., & Dimala, C. P. (2024). Psychometric properties of the Perceived Stress Scale (PSS-10) in Indonesian version. *JP3I (Jurnal Pengukuran Psikologi dan Pendidikan Indonesia)*, 13(2), 117–129. <https://doi.org/10.15408/jp3i.v13i2.35482>
- Kao, K., Spitzmueller, C., Cigularov, K., Candice, L., & Thomas, C. (2019). Linking safety knowledge to safety behaviours: A moderated mediation of supervisor and worker safety attitudes. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 28(6), 1–20. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2019.1567492>
- Kurniawan, D. (2016). Pengaruh kompensasi dan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap kepuasan kerja pada karyawan. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 4(4), 472–481. <https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v4i4.4231>
- Lisnahan, C., Asrial, & Tamelan, P. G. (2022). Pengaruh pengetahuan kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan konstruksi pada PT Usaha Karya Buana Kota Kupang. *Batakarang*, 3(1), 33–39.
- Maryati, M., Hakim, A. R., & Maulidia, A. S. (2024). Safety first: The role of safety climate as a predictor of safety behavior through safety knowledge as a mediating variable. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 12(3), 391–397. <https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v12i3.15525>

- Neal, A., Griffin, M. A., & Hart, P. M. (2000). The impact of organizational climate on safety climate and individual behavior. *Safety Science*, 34(1-3), 99-109. [https://doi.org/10.1016/S0925-7535\(00\)00008-4](https://doi.org/10.1016/S0925-7535(00)00008-4)
- Nosary, I. P., & Adiati, R. P. (2021). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan safety climate terhadap safety behavior dimediasi oleh safety knowledge. *Jurnal Psikologi dan Manajemen*, 1(1), 756-767. <https://doi.org/10.20473/brpkm.v1i1.26930>
- Palendeng, F. O., & Bernarto, I. (2022). Pengaruh iklim keselamatan, sistem manajemen keselamatan, dan perilaku keselamatan terhadap budaya keselamatan staf klinis di RS Gunung Maria. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi (JMBI UNSRAT)*, 9(3), 1599-1616. <https://doi.org/10.35794/jmbi.v9i3.44511>
- Pasaribu, S. B., Hasibuan, A. S., Pratiwi, D. A., Kerja, D. S., & Mengatasi, C. (2024). Dampak stres kerja dan cara mengatasinya terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Review Pendidikan dan Pengajaran*, 7(1), 8112-8118. <https://doi.org/10.31004/jrpp.v7i3.30176>
- Pratama, Y., Hakim, A. R., & Maulidia, A. S. (2024). Dukungan sosial dan job demand terhadap stres kerja pada karyawan generasi milenial dan Z. *Jurnal Psikologi dan Pendidikan*, 5(3), 753-762. <https://doi.org/10.51849/j-p3k.v5i3.469>
- Rosyidta, A., Octasyilva, P., & Musyaffa, A. B. (2023). Analisis tingkat stres kerja, dampak terhadap kesehatan dan kinerja kerja karyawan di PT X. *Jurnal Manajemen dan Kesehatan Kerja*, 8(2), 8-12. <https://doi.org/10.31543/jii.v7i2.257>
- Setiawan, M. A., & Agustina, T. S. (2014). Pengaruh safety climate terhadap kecelakaan kerja dengan safety behavior sebagai variabel intervening pada karyawan PT Panca Wana Indonesia di Krian. *Jurnal Manajemen Teori dan Terapan*, 7(2), 125-136. <https://doi.org/10.20473/JMTT.V7I2.2706>
- Setiono, B. A. (2024). Pengaruh iklim keselamatan terhadap kinerja keselamatan pada perusahaan bongkar muat. *Jurnal Aplikasi Psikologi dan Kinerja*, 14(2), 197-202. <https://doi.org/10.30649/japk.v14i2.118>
- Sintia, I., Pasarella, M. D., & Nohe, D. A. (2022). Perbandingan tingkat konsistensi uji distribusi normalitas pada kasus tingkat pengangguran di Jawa. *Prosiding Seminar Nasional Matematika, Statistika, dan Aplikasinya*, 2(2), 322-333.
- Sukmana, P., Wijayanti, R., & Hadiwidjojo, D. (2022). The effect of safety knowledge and workplace safety climate on safety performance with safety behavior as a mediator: A study on operations workers of Pindad. *International Journal of Research in Business and Social Science*, 11(3), 112-119. <https://doi.org/10.20525/ijrbs.v11i3.1705>
- Supriyanto, A., & Nadiyah. (2022). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai di Balai Perlindungan Tanaman Pangan dan Hortikultura. *Jurnal Administrasi dan Manajemen Publik*, 6(1), 610-619. <https://doi.org/10.33395/remik.v6i3.11876>
- Syarifuddin, S., Anwar, A., & Indori, P. (2020). Analisis kesehatan dan kecelakaan kerja dengan metode Fault Tree Analysis (FTA) pada area stasiun pengumpul di PT Pertamina EP Asset 1 Rantau Field. *Industrial Engineering Journal*, 9(2), 1-9. <https://doi.org/10.53912/iejm.v9i2.556>
- Umam, H. Z., & Faidal. (2024). Pengaruh safety climate terhadap keselamatan kerja: Safety behavior sebagai variabel pemediasi. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Islam*, 4(2), 246-257. <https://doi.org/10.21107/jkim.v4i2.21535>
- Vinodkumar, M. N., & Bhasi, M. (2010). Safety management practices and safety behaviour: Assessing the mediating role of safety knowledge and motivation. *Accident Analysis and Prevention*, 42(6), 2082-2093. <https://doi.org/10.1016/j.aap.2010.06.021>
- Wulandari, R., & Modjo, R. (2023). Faktor risiko terkait stres kerja di industri konstruksi: Tinjauan literatur sistematis. *Jurnal Kesehatan Tambusai*, 4(2), 1244-1251. <https://doi.org/10.31004/jkt.v4i2.15135>
- Yuliani, M., Wahyuni, I., & Ekawati. (2021). Hubungan antara pengetahuan, penerapan prosedur kerja, punishment, dan stres kerja terhadap safety behavior pada pekerja konstruksi di PT X. *Jurnal Kesehatan Masyarakat (e-Journal)*, 9(1), 58-64. <http://ejournal3.undip.ac.id/index.php/jkm>
- Zid, C., Kasim, N., Benseghir, H., & Kabir, M. N. (2018). Developing an effective conceptual framework for safety behaviour in the construction industry. *MATEC Web of Conferences*, 03006, 1-12. <https://doi.org/10.1051/mateconf/201821403006>