

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Keselamatan dan Kesehatan Kerja

2.1.1 Pengertian

Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang selanjutnya disingkat K3 adalah segala kegiatan untuk menjamin dan melindungi keselamatan dan kesehatan tenaga kerja melalui upaya pencegahan kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja (Hufron dan Sestiono, 2021). Keselamatan dan kesehatan kerja ialah pengetahuan dan pelaksanaan dalam mempelajari tentang bahaya dan resiko yang harus diperhatikan karyawan ataupun pekerja di tempat kerja untuk meminimalisir resiko kecelakaan dan penyakit akibat kerja guna bermanfaat untuk mencapai tujuan produktivitas yang efektif dan efisien (Pusat Pendidikan SDM Kesehatan, 2016).

Keselamatan kerja sebagai metode yang digunakan dalam mengelola keselamatan yang berkaitan dengan tempat bekerja, pengoperasian mesin, penggunaan alat-alat kerja dan lingkungan yang aman dan bersih, sedangkan kesehatan kerja merupakan keadaan dimana seorang pekerja bebas terhadap segala gangguan fisik maupun mental yang disebabkan oleh tekanan kerja dan lingkungan kerja di perusahaan (Fajar dan Yusnaldi, 2022). Menurut Mahendra (2022), keselamatan dan kesehatan kerja adalah suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmaniah maupun rohaniah tenaga kerja pada khususnya, dan manusia pada umumnya, hasil karya dan budaya untuk menuju masyarakat adil dan makmur.

Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan Lindungan Lingkungan (K3LL) merupakan suatu program yang memprioritaskan seorang pekerja untuk dapat menaati celah-celah dari sumber bahaya yang ada di lingkungan kerjanya sehingga pekerja mengetahui akan keselamatan diri mereka nantinya di lingkungan tersebut dan yang pasti target dari tujuan K3LL yaitu *zero accident* (kecelakaan nihil) sesuai dengan program yang terlaksana. Aspek penting yang dipelajari dalam K3LL adalah bagaimana cara agar seseorang dapat menghindari segala macam kerugian yang diperoleh dalam melakukan suatu aktivitas atau pekerjaan (Naiman, 2022).

2.1.2 Tujuan dan Manfaat

Tujuan utama keselamatan dan kesehatan kerja (K3) ada dua (Susanto dkk, 2020) yaitu:

1. Pertama, menciptakan lingkungan kerja yang selamat dengan melakukan penilaian secara kualitatif meliputi lingkungan kerja fisik, kimia, biologis dan psikologi ergonomi dan kuantitatif yaitu penilaian lingkungan kerja dengan parameter yang telah ditentukan dan dibandingkan dengan nilai standar yang ada.
2. Kedua, menciptakan kondisi yang sehat bagi karyawan, keluarga dan masyarakat sekitarnya melalui upaya promotif (promosi K3 di tempat kerja), preventif (dilakukan dengan diagnosis awal dan pengobatan dini), kuratif (memberikan pengobatan) dan rehabilitatif (pembatasan kecacatan).

Mangkunegara (2017) menjelaskan bahwa tujuan dan manfaat dari keselamatan dan kesehatan kerja adalah sebagai berikut:

1. Agar setiap pegawai mendapat jaminan keselamatan dan kesehatan kerja yang baik secara fisik, sosial, dan psikologis.
2. Agar setiap perlengkapan dan peralatan kerja digunakan sebaik-baiknya seselektif mungkin.
3. Agar semua hasil produksi dipelihara keamanannya.
4. Agar adanya jaminan atas pemeliharaan dan peningkatan kesehatan gizi pegawai.
5. Agar meningkatkan kegairahan, keserasian kerja, dan partisipasi kerja.
6. Agar terhindar dari gangguan kesehatan yang disebabkan oleh lingkungan atau kondisi kerja.
7. Agar setiap pegawai merasa aman dan terlindungi dalam bekerja.

Tujuan dan manfaat dari keselamatan dan kesehatan kerja tersebut tidak dapat terwujud dan dirasakan manfaatnya, jika hanya bertopang pada peran tenaga kerja saja, akan tetapi perlu peran serta sinergi dari pimpinan (Mahendra, 2022).

2.1.3 Terminologi keselamatan dan kesehatan kerja

Beberapa terminologi yang sering ditemui dalam keselamatan dan kesehatan kerja di antaranya (CDC & NIH, 2020):

1. Bahaya atau *Hazard*

Bahaya adalah suatu sumber yang berpotensi menimbulkan kerusakan misalnya cedera, sakit, kerusakan properti, lingkungan atau gabungan dari semuanya. Bahaya merupakan suatu karakteristik yang menjadi satu atau melekat pada suatu bahan, kondisi, sistem dan peralatan. Penting untuk memahami konsep bahaya. Pemahaman yang keliru mengenai konsep bahaya akan mengakibatkan bentuk pengendalian bahaya yang tidak efektif. Bahaya

juga berkaitan dengan keberadaan energi. Supaya dapat menimbulkan kecelakaan, maka harus terjadi kontak dengan energi atau substansi. Merujuk pada pengertian ini, bahaya merupakan bentuk energi. Jenis-jenis bahaya atau energi yang dapat membahayakan dapat diklasifikasikan menjadi:

- a. Bahaya mekanis, bersumber dari peralatan yang bergerak secara mekanis.
- b. Bahaya listrik berasal dari energi listrik, seperti listrik hubungan singkat, kebakaran, sengatan listrik.
- c. Bahaya fisik, sumber bahaya fisik ini misalnya kebisingan, getaran mekanis, temperatur yang ekstrim, radiasi, tekanan udara.
- d. Bahaya biologis, sumber bahaya biologis ini bisa berupa keberadaan virus, bakteri, jamur, protoza yang berada di lingkungan kerja. Sumber bahaya biologis banyak terdapat di rumah sakit dan laboratorium.
- e. Bahaya kimia, sumber bahaya kimia adalah bahan-bahan kimia dengan karakteristik yang dimiliki. Karakteristik bahaya bahan kimia adalah korosif, mudah meledak, iritasi, mutagen, karsinogen.

2. Kecelakaan atau *Accident*

Kecelakaan adalah suatu kejadian yang tidak diinginkan yang dapat menyebabkan kerugian baik pada manusia, properti dan proses. Berdasarkan jenisnya, kecelakaan dapat dibedakan menjadi dua, yaitu:

- a. Kecelakaan umum (*community accident*), merupakan suatu kejadian yang tidak diinginkan yang dapat menyebabkan kerugian dan tidak merujuk selain ketentuan di atas. Contoh kecelakaan yang umum adalah kecelakaan lalu lintas, peristiwa kebakaran di rumah tangga, seorang anak yang tidak sengaja menelan mainannya dan keracunan makanan.

b. Kecelakaan kerja, merupakan suatu kejadian yang tidak diinginkan yang dapat menyebabkan kerugian dan terjadi pada saat jam kerja dan di tempat kerja. Suatu kecelakaan dapat juga disebut kecelakaan kerja meskipun tidak terjadi di tempat kerja, namun kejadiannya ada di jalur rutin yang biasa dilewati dari dan ke tempat kerja.

3. Kejadian Hampir Celaka (*Near Miss, Near Accident, Incident*)

Kejadian hampir celaka atau *near miss/near accident/incident* adalah kejadian yang tidak diinginkan, namun tidak sampai menimbulkan kerugian.

4. Risiko atau *Risk*

Risiko adalah kombinasi antara kemungkinan dan keparahan. Besarnya risiko dapat diketahui melalui suatu pengukuran risiko (*risk assessment*). Penilaian risiko meliputi dua tahapan proses yaitu analisis risiko (*risk analysis*) dan mengevaluasi risiko (*risk evaluation*).

5. Kerugian atau *Loss*

Sebagai akibat dari peristiwa kecelakaan adalah kerugian. Dari gambaran definisi kecelakaan kerja, kerugian yang paling terlihat adalah cedera pada manusia, kerusakan properti dan hilangnya waktu proses. Secara tidak langsung mengurangi performa dan berkurangnya keuntungan. Kerugian yang diakibatkan kecelakaan kerja berupa: cedera pada manusia yang dapat menyebabkan hilangnya waktu kerja karyawan, bahkan meninggal dunia, hilangnya waktu kerja rekan kerja, dan supervisor. Selain waktu kerja yang hilang, kerugian akibat kecelakaan kerja berupa kerusakan properti dan terhambatnya proses kerja.

6. Selamat atau *Safety*

Selamat mengandung arti terbebas dari kerugian, kondisi aman dari cedera, sakit atau kerugian (*free from loss*).

Saka Indonesia Pangkah Limited memiliki standar K3LL yang berlaku untuk seluruh karyawan tanpa terkecuali. Menurut peraturan yang dikeluarkan Saka Indonesia Pangkah Limited Indonesia melalui Departemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan Lindungan Lingkungan (K3LL) (2023), terdapat beberapa peralatan berkaitan dengan K3LL, yaitu:

1. Perlengkapan keselamatan pekerja: pakaian kerja, sepatu, sarung tangan.
1. Alat pemadam kebakaran.
2. Tanda dan rambu peringatan.
3. *Grounding system*.
4. *Oil catcher*.
5. Perlengkapan P3K.
6. Pita/rantai pembatas dilarang masuk.

2.2 Kesadaran Keselamatan dan Kesehatan Kerja

2.2.2 Pengertian

Kesadaran adalah sesuatu yang penting untuk menunjukkan kejernihan dan pemahaman tingkah laku seseorang, kesadaran diri juga merupakan sesuatu yang dapat memungkinkan orang lain mampu mengamati dirinya sendiri maupun membandingkan dirinya sendiri dengan orang lain serta dengan memungkinkan orang lain bisa menempatkan diri dari suatu waktu dan keadaan, kesadaran berperilaku keselamatan dan kesehatan kerja adalah kondisi yang mana seseorang mengerti terhadap suatu tindakan dan perilaku akan sadar terhadap suatu

kewajibannya dalam melakukan pekerjaan dengan penerapan keselamatan dan kesehatan kerja atau K3 guna melindungi diri dan mengefesiensikan suatu produksi (Kurniawan dan Anwar, 2023; Astri dan Ratnawili, 2021).

Kesadaran keselamatan dan kesehatan kerja adalah bagaimana orang memandang dan memiliki pengetahuan tentang situasi dan bagaimana mereka bereaksi untuk mengatasi kejadian yang tidak diinginkan atau berpikir ke depan untuk menghindari kejadian yang tidak diinginkan (Ali dkk, 2023). Kesadaran K3 adalah tentang apakah orang-orang di lokasi kerja jelas tentang tanggung jawab K3 mereka dan menyadari potensi bahaya keselamatan kerja (Zuriatni dkk, 2023).

Manfaat jika karyawan bertanggung jawab pada pekerjaannya karyawan bisa dipercaya atasan karena ia sudah bertanggung jawab pada pekerjaan yang telah diberi kepada karyawan tersebut, karyawan juga mampu berkontribusi secara maksimal kepada pekerjaannya, sedangkan tanpa adanya tanggung jawab karyawan akan sulit mencapai puncak keberhasilan tertinggi, tanpa tanggung jawab karyawan hanya sibuk mengurus aksi dan reaksi pekerjaan, karyawan tidak akan memiliki antusias, motivasi dan keberanian untuk menjadi lebih baik, tanpa adanya tanggung jawab karyawan akan tidak dipercaya orang lain, dan karyawan tidak akan mampu berkontribusi secara maksimal kepada pekerjaannya dampak bila tidak adanya tanggung jawab pada keselamatan dan kesehatan kerja karyawan mungkin akan mengalami kecelakaan kerja karena tidak bertanggung jawab pada peraturan atau prosedur kerja bila tidak menjalankannya (Rozi, 2022).

2.2.3 Indikator Kesadaran Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Tingkat kesadaran terhadap tanggung jawab dalam keselamatan dan kesehatan kerja dapat dilihat dalam aktifitas akses kerja seperti pengaturan dan

penertiban terhadap resiko dan bahaya kerja terhadap lingkungan sekitar, membentuk pola kebiasaan atau budaya dalam kerja, ada empat tahapan dalam membangun budaya keselamatan dan kesehatan kerja, diantaranya (Hermanto dan Muhammad, 2020):

1. Tahapan pertama dinamakan *reactive* atau *natural instincts*, maksudnya seseorang membutuhkan K3 setelah adanya suatu kejadian/cedera/kecelakaan. Setiap orang menjadi sibuk setelah ada kecelakaan. Pada tahap ini tidak mungkin untuk mewujudkan *zero accident*.
2. Tahapan kedua dinamakan *dependent*, artinya seseorang melaksanakan K3 apabila disuruh atau sedang diawasi. Pada tahap ini sulit untuk mencapai *zero accident*. Misalnya seorang siswa akan memotong rambutnya ketika guru menyuruhnya.
3. Tahapan ketiga dinamakan *independent*, artinya seseorang melaksanakan K3 hanya untuk kepentingan diri sendiri. Pada tahap ini ada kesempatan untuk mencapai *zero accident* karena sudah terdapat kesadaran dari diri sendiri untuk melaksanakan K3.
4. Tahapan keempat adalah *interdependent*, artinya seseorang melaksanakan K3 bukan hanya untuk diri sendiri melainkan untuk kepentingan bersama. Tahap ini para pelaku saling mengingatkan/memperhatikan apabila terdapat rekan kerja yang lupa/lalai dalam menerapkan budaya K3 sehingga sangat memungkinkan tercapainya *zero accident*.

Terdapat beberapa cara yang dapat dipakai untuk meningkatkan kesadaran akan kebutuhan standar kesehatan dan keselamatan kerja yang tinggi. Cara-cara umum yang dipakai adalah (Sucipto, 2014):

1. Mengevaluasi pengetahuan tentang keselamatan kerja (evaluasi kesehatan dan keselamatan kerja menyeluruh/*Complete Health and Safety Evaluation-CHASE*).
2. Melakukan penilaian resiko (mengidentifikasi dan menyingkirkan bahaya atau mengambil tindakan pencegahan yang tepat).
3. Memonitor pelaksanaan standar keselamatan kerja yang meliputi inspeksi dan survei keselamatan yang bersifat umum dan menjangkau seluruh tempat kerja, patrol keselamatan yang melalui rute-rute yang telah ditentukan sebelumnya dengan mencatat masalah-masalah keselamatan kerja, audit keselamatan kerja yang terdiri atas pemeriksaan dan kuantifikasi masalah-masalah keselamatan kerja secara rinci, pengambilan sampel yang hanya melihat pada satu aspek khusus dalam kesehatan dan keselamatan kerja.
4. Mengkomunikasikan pesan keselamatan kerja melalui media (poster, lembar berita, stiker petunjuk pada kotak-kotak peralatan, mencontohkan dengan panutan).
5. Menggunakan proses atau material yang lebih aman.
6. Menyertakan kesehatan dan keselamatan kerja sebagai bagian yang tak terpisahkan dari pelatihan keterampilan.
7. Memastikan semua peralatan benar-benar terpelihara dengan baik.
8. Mengembangkan dan menggunakan sistem kerja yang aman.
9. Menyediakan kondisi dan lingkungan yang baik.

Indikator tingkat kesadaran terhadap tanggung jawab dalam keselamatan dan kesehatan kerja menurut Astri dan Ratnawili (2021), di antaranya:

1. Perilaku bertanggung jawab terhadap diri sendiri.

2. Berperilaku bertanggung jawab terhadap lingkungan.
3. Mentaati peraturan yang ada di lokasi kerja.
4. Perilaku terhadap bahaya fisik dan psikologis.

Tingkat kesadaran pegawai terhadap tanggung jawab dalam keselamatan dan kesehatan kerja diklasifikasikan berdasarkan kriteria sebagai berikut (Ivanovic, 2020; Uzuntarla dkk, 2020):

1. Kesadaran tinggi, jika skor hasil perhitungan \geq mean.
2. Kesadaran rendah, jika skor hasil perhitungan $<$ mean.

2.3 Faktor-faktor yang Berpengaruh Dengan Tingkat Kesadaran Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Tingkat kesadaran karyawan dalam menerapkan K3LL dipengaruhi oleh faktor manusia, di antaranya: usia, jenis kelamin, masa kerja, pendidikan, disiplin kerja dalam menggunakan APD, sikap pekerja dalam bekerja dan pengetahuan karyawan tentang K3LL, tentang bahaya kecelakaan dan penyakit akibat kerja di tempat kerja. Faktor lingkungan juga mempengaruhi tingkat kesadaran karyawan dalam penerapan K3LL, yaitu: dukungan pimpinan dan rekan kerja, tempat kerja yang memenuhi syarat-syarat lingkungan kerja (SSLK), ketersediaan fasilitas kesehatan, peraturan kerja yang fleksible dan prosedur kerja yang sesuai dengan SOP (Naiman, 2022).

Kesadaran merupakan bagia dari perilaku, Lawrence Green (1980) mengklasifikasikan beberapa faktor penyebab sebuah tindakan atas perilaku (Siagian, 2021):

1. *Predisposing Factor*

Predisposing factor merupakan faktor-faktor yang menjadi dasar motivasi atau niat seseorang melakukan sesuatu. Faktor predisposisi meliputi umur, pekerjaan (masa kerja), pendidikan, pengetahuan, sikap, kepercayaan, keyakinan, nilai dan persepsi, tradisi, dan unsur lain yang terdapat dalam diri individu maupun masyarakat yang berkaitan dengan kesehatan.

2. *Enabling Factor*

Faktor pemungkin merupakan faktor-faktor yang memungkinkan atau yang memfasilitasi perilaku atau tindakan. Faktor pemungkin meliputi sarana-prasarana dan fasilitas-fasilitas kesehatan.

3. *Reinforcing Factor*

Faktor pendorong merupakan faktor-faktor yang mendorong atau memperkuat terjadinya perilaku seseorang yang dikarenakan adanya sikap pasangan, orang tua, tokoh masyarakat atau petugas kesehatan, dukungan rekan kerja, prosedur kerja.

Penelitian saat ini, faktor-faktor yang berpengaruh dengan tingkat kesadaran karyawan terhadap tanggung jawab dalam keselamatan dan kesehatan kerja merujuk pada teorinya Lawrence Green (1980) yang meliputi:

2.3.1 Umur

Umur adalah masa individu yang terhitung mulai saat dilahirkan sampai berulang tahun. Semakin cukup umur, tingkat kematangan dan kekuatan seseorang akan lebih matang dalam berfikir dan bekerja, dari segi kepercayaan masyarakat seseorang yang lebih dewasa dipercaya dari pengalaman dan kematangan jiwa dibanding dari orang yang belum tinggi kedewasaannya (Hufron

dan Sestiono, 2021). Menurut BPS (2021), penduduk usia kerja adalah penduduk berumur 15 tahun ke atas. Menurut BPS (2019), umur dibagi ke dalam tiga kategori, yaitu:

1. Kelompok umur remaja (15 sampai dengan 24 tahun).
2. Kelompok umur prima/produktif (25 sampai dengan 54 tahun).
3. Kelompok umur lansia (> 55 tahun).

Uzuntarla (2020) mengemukakan bahwa usia mempunyai pengaruh yang penting terhadap tingkat kesadaran karyawan terhadap tanggung jawab dalam keselamatan dan kesehatan kerja. Kelompok usia menengah atau lansia memiliki kesadaran yang lebih tinggi daripada kelompok usia yang lebih muda dan juga wanita memiliki kesadaran yang lebih tinggi daripada pria.

2.3.2 Masa Kerja

Masa kerja adalah suatu kurun waktu atau lamanya tenaga kerja bekerja di suatu tempat. Pengalaman untuk waspada terhadap kecelakaan kerja dengan penerapan K3 bertambah baik sesuai dengan penambahan masa kerja dan lama bekerja di tempat kerja yang bersangkutan (Simamora, 2018). Masa atau periode kerja menunjukkan lamanya individu terpapar di tempat kerja. Masa kerja dapat mempengaruhi pekerja baik secara positif maupun negatif. Pengaruh positif tampak pada peningkatan pengalaman dan keahlian seseorang sesuai dengan lama bekerja. Sebaliknya, masa kerja yang lama juga akan memberikan pengaruh negatif karena menimbulkan kelelahan dan kebosanan (Ebu To dkk, 2020).

Menurut Dewi dkk (2020), bahwa pengalaman berpengaruh terhadap perilaku individu terkait penerapan K3. Semakin lama masa kerja seseorang maka kecakapan akan meningkat karena telah menyesuaikan diri dengan lingkungan

pekerjaannya. Ayuningtyas (2023) menyatakan seseorang dengan masa kerja yang lebih lama kadang-kadang produktivitasnya menurun karena terjadi kebosanan sehingga tingkat kepatuhannya pun dapat menurun.

Karyawan atau tenaga kerja yang bekerja antara 6-15 tahun diharapkan telah memiliki pengalaman dan keterampilan yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan yang optimal, di lain sisi juga pekerja dengan masa kerja yang lama cenderung merasa sangat kenal dan paham terhadap tugas yang diberikan sehingga kewaspadaan mereka terhadap K3 berkurang dan secara tidak sadar berperilaku kurang aman (Ningtias dkk, 2020). Menurut Siagian (2021), masa kerja pekerja diperoleh dengan cara wawancara langsung pada pekerja dengan menggunakan alat ukur kuesioner, pembagian usia adalah sebagai berikut:

1. Masa kerja kurang dari 1 tahun;
2. Masa kerja antara 1 sampai dengan 5 tahun; dan
3. Masa kerja lebih dari 6 tahun.

2.3.3 Tingkat Pendidikan

Tingkat pendidikan adalah suatu proses jangka panjang yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir. Indikator tingkat pendidikan terdiri dari jenjang pendidikan dan kesesuaian jurusan. Jenjang pendidikan adalah tahapan pendidikan yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, tujuan yang akan dicapai, dan kemampuan yang dikembangkan, terdiri dari (Yunatan dkk, 2023):

1. Pendidikan Dasar

Pendidikan dasar merupakan jenjang pendidikan awal selama 9 (sembilan) tahun pertama masa sekolah anak-anak yang melandasi jenjang

pendidikan menengah yaitu SD/MI (Sekolah Dasar) dan SMP/MTs (Sekolah Menengah Pertama).

2. Pendidikan Menengah

Pendidikan menengah merupakan jenjang pendidikan lanjutan pendidikan dasar, yaitu SMA/SMK (Sekolah Menengah Atas atau Kejuruan).

3. Pendidikan Tinggi

Jenjang pendidikan setelah pendidikan menengah yang mencakup program sarjana, magister, doktor, dan spesialis yang diselenggarakan oleh perguruan tinggi.

Pendidikan diperlukan untuk mendapat informasi misalnya hal-hal yang menunjang kesehatan sehingga dapat meningkatkan kualitas hidup. Pendidikan dapat mempengaruhi seseorang termasuk juga perilaku seseorang akan pola hidup terutama dalam memotivasi untuk sikap berperan serta dalam pembangunan. Pada umumnya semakin tinggi pendidikan seseorang semakin mudah menerima informasi (Wawan dan Dewi, 2019). Pendidikan berpengaruh dalam pola pikir seseorang dalam menjalani pekerjaan yang dipercayakan kepadanya. Pendidikan juga akan mempengaruhi tingkat penyerapan terhadap pelatihan yang diberikan dalam rangka melaksanakan pekerjaan atau keselamatan dan kesehatan kerja (Uzuntarla, 2020).

2.3.4 Pengetahuan

Pengetahuan (*knowledge*) diartikan sebagai hasil penginderaan manusia atau hasil tahu seseorang terhadap objek melalui indera yang dimilikinya (mata, telinga, hidung dan sebagainya), dengan sendirinya pada waktu pengindraan

sehingga menghasilkan pengetahuan, hal tersebut sangat dipengaruhi oleh intensitas perhatian dan persepsi terhadap objek (Siagian, 2021).

Nursalam (2020), menjelaskan bahwa skor yang sering digunakan untuk mempermudah dalam mengkategorikan jenjang pengetahuan dalam penelitian biasanya ditulis dalam persentase misalnya:

1. Pengetahuan baik bila skor atau nilai 76-100%.
2. Pengetahuan cukup bila skor atau nilai 56-75%.
3. Pengetahuan kurang bila skor atau nilai < 56%.

2.3.5 Sikap

Sikap merupakan predisposisi tindakan suatu objek, dan sikap tersebut masih merupakan reaksi tertutup, serta memiliki tiga komponen pokok yaitu kepercayaan, emosional, dan kecenderungan untuk bertindak (Azwar, 2022). Sikap merupakan kecenderungan bertindak (*tend to act*), kesediaan bereaksi atau berbuat terhadap sesuatu hal dalam masyarakat, menunjukkan bentuk, arah, dan sifat yang merupakan dorongan, respon dan refleksi dari stimulus (Delfirman dkk, 2020).

Menurut Azwar (2022), cara untuk melakukan pengukuran sikap yaitu menggunakan skala *likert*, metode ini merupakan metode penskalaan pernyataan sikap yang menggunakan distribusi respons sebagai dasar penentuan nilai skalanya. Nilai skala setiap pernyataan tidak ditentukan oleh derajat *favourable*-nya masing-masing akan tetapi ditentukan oleh distribusi respon setuju dan tidak setuju dari sekelompok responden yang bertindak sebagai kelompok uji coba. Prosedur penskalaan dengan metode rating yang dijumlahkan didasari oleh dua asumsi, yaitu (Azwar, 2022):

1. Setiap pernyataan sikap yang telah ditulis dapat disepakati sebagai pernyataan yang *favorable* atau pernyataan yang tidak *favourable*.
2. Jawaban yang diberikan oleh individu yang mempunyai sikap positif harus diberi bobot atau nilai yang lebih tinggi daripada jawaban yang diberikan oleh responden yang mempunyai pernyataan negatif.

Suatu cara untuk memberikan interpretasi terhadap skor individual dalam skala rating yang dijumlahkan adalah dengan membandingkan skor tersebut dengan harga rata-rata atau mean skor kelompok di mana responden itu termasuk. Sikap diklasifikasikan berdasarkan kriteria sebagai berikut (Azwar, 2022):

1. Sikap positif, jika skor hasil perhitungan \geq mean.
2. Sikap negatif, jika skor hasil perhitungan $<$ mean.

2.3.6 Dukungan Rekan Kerja

Dukungan rekan kerja merupakan faktor yang dapat memperkuat terjadinya suatu perilaku (Siagian, 2021). Kurangnya dukungan rekan kerja dalam kesadaran terhadap tanggung jawab dalam keselamatan dan kesehatan kerja menjadi penyebab tingginya terjadi kecelakaan kerja (Irawanti dkk, 2021). Menurut Siagian (2021) dukungan rekan kerja dibagi ke dalam dua kategori, yaitu:

1. Dukungan rendah, jika jumlah skor yang dijawab $<$ mean.
2. Dukungan tinggi, jika jumlah skor yang dijawab \geq mean.

2.3.7 Prosedur Kerja

Prosedur kerja merupakan suatu proses pekerjaan, langkah-langkah atau tahapan-tahapan dari serangkaian kegiatan pekerjaan yang saling berhubungan satu dengan yang lainnya, agar selalu suatu pekerjaan dilakukan secara seragam

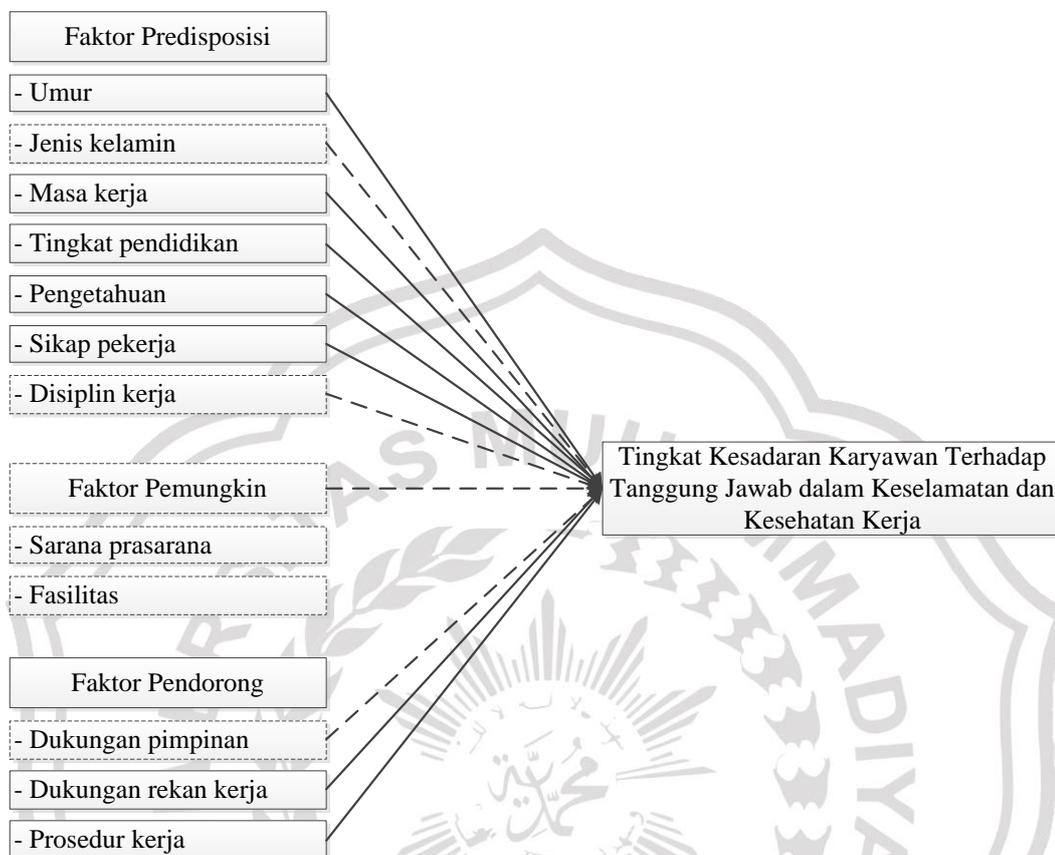
dan berulang. Prosedur kerja akan menjadi pedoman bagi pegawai atau karyawan dalam menentukan aktivitas apa saja yang harus dilakukan untuk menjalankan suatu fungsi pekerjaan tertentu agar aman nyaman dan tertib (Ivanovic, 2020).

Tanggung jawab pekerja dalam melaksanakan keselamatan dan kesehatan kerja seperti menggunakan pelindung diri dan peralatan keselamatan seperti yang dipersyaratkan, mengikuti prosedur kerja yang aman, mengetahui dan mematuhi semua peraturan, pelaporan yang cedera atau sakit, pelaporan tindakan tidak aman dan kondisi tidak aman, berpartisipasi dalam komite keselamatan dan kesehatan kerja (Ivanovic, 2020). Prosedur peraturan pekerjaan yang menjamin pekerja untuk bekerja dengan aman dan apabila pekerja mengalami kecelakaan dalam bekerja pekerja mendapatkan jaminan kesehatan yang telah dibuat dari kebijakan perusahaan yang sudah ada (Rozi, 2022).

2.4 Kerangka Teori Penelitian

Kurniawan dan Anwar (2023) hasil penelitiannya menunjukkan 54,7% siswa memiliki praktik tidak aman pada saat kerja di bengkel teknik permesinan, hal ini merupakan salah satu dampak dari kurangnya kesadaran untuk memperhatikan norma-norma K3, variabel yang berhubungan dengan kesadaran K3 adalah sikap, sedangkan pengawasan, disiplin, sarana prasarana tidak ada hubungan. Ramli dkk (2020) hasil penelitiannya menyampaikan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kesadaran diantara siswa dan staf pada keselamatan dan kesehatan kerja (K3) di Universitas Teknologi Malaysia adalah kebijakan, prosedur, pelatihan, komitmen, pengetahuan, sikap, sedangkan jenis kelamin, dukungan pimpinan dan fasilitas tidak ada pengaruh, sehingga faktor dominan yang berpengaruh dengan tingkat kesadaran karyawan terhadap tanggung jawab

dalam keselamatan dan kesehatan kerja dapat digambarkan kerangka teori penelitian sebagai berikut:



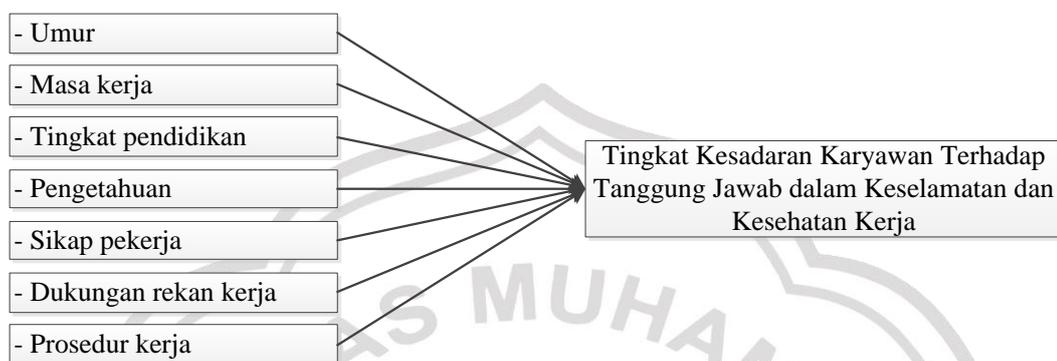
Gambar 2.1
Kerangka Teori Penelitian

Sumber: Naiman (2022); Siagian (2021); Hufron dan Sestiono (2021)

2.5 Kerangka Konsep Penelitian

Penelitian ini meneliti delapan variabel yang terdiri tujuh variabel bebas yang nilainya menentukan variabel terikat dan satu variabel terikat yang nilainya ditentukan oleh variabel bebas, variabel bebas dalam penelitian ini meliputi umur, masa kerja, tingkat pendidikan, pengetahuan, sikap, dukungan rekan kerja, dan prosedur kerja, sedangkan variabel terikatnya adalah tingkat kesadaran karyawan terhadap tanggung jawab dalam keselamatan dan kesehatan kerja di perusahaan Saka Indonesia Pangkah Limited tahun 2023. Alasan peneliti memilih umur, masa kerja, tingkat pendidikan, pengetahuan, sikap, dukungan rekan kerja, dan prosedur

kerja sebagai variabel bebas karena di lokasi penelitian, faktor tersebut diasumsikan sebagai faktor yang paling penting diantara faktor lainnya, dan juga peneliti telah mengkajinya pada saat penelitian pendahuluan, untuk lebih jelasnya kerangka konsep penelitian adalah sebagai berikut:



Gambar 2.2
Kerangka Konsep Penelitian

2.6 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan (Sugiyono, 2020). Adapun hipotesis pada penelitian ini adalah:

H₁: Ada pengaruh umur dengan tingkat kesadaran karyawan terhadap tanggung jawab dalam K3 (Studi Kasus di Perusahaan Saka Indonesia Pangkah Limited Tahun 2023).

H₁: Ada pengaruh masa kerja dengan tingkat kesadaran karyawan terhadap tanggung jawab dalam K3 (Studi Kasus di Perusahaan Saka Indonesia Pangkah Limited Tahun 2023).

- H₁: Ada pengaruh tingkat pendidikan dengan tingkat kesadaran karyawan terhadap tanggung jawab dalam K3 (Studi Kasus di Perusahaan Saka Indonesia Pangkah Limited Tahun 2023).
- H₁: Ada pengaruh pengetahuan dengan tingkat kesadaran karyawan terhadap tanggung jawab dalam K3 (Studi Kasus di Perusahaan Saka Indonesia Pangkah Limited Tahun 2023).
- H₁: Ada pengaruh sikap dengan tingkat kesadaran karyawan terhadap tanggung jawab dalam K3 (Studi Kasus di Perusahaan Saka Indonesia Pangkah Limited Tahun 2023).
- H₁: Ada pengaruh dukungan rekan kerja dengan tingkat kesadaran karyawan terhadap tanggung jawab dalam K3 (Studi Kasus di Perusahaan Saka Indonesia Pangkah Limited Tahun 2023).
- H₁: Ada pengaruh prosedur kerja dengan tingkat kesadaran karyawan terhadap tanggung jawab dalam K3 (Studi Kasus di Perusahaan Saka Indonesia Pangkah Limited Tahun 2023).
- H₁: Ada pengaruh faktor dominan dengan tingkat kesadaran karyawan terhadap tanggung jawab dalam K3 (Studi Kasus di Perusahaan Saka Indonesia Pangkah Limited Tahun 2023).