

BAB 1 PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Keselamatan dan kesehatan di tempat kerja menjadi isu penting di dalam perusahaan dan memiliki dampak yang luas dalam hal sumber daya manusia, keuangan, moral, dan performa perusahaan. Karyawan dianggap sebagai sumber daya paling unik yang dimiliki perusahaan sehingga karyawan menjadi aspek yang penting dalam upaya membantu untuk mencapai tujuan bisnis, serta untuk memenuhi kewajiban hukum dan moral untuk menjamin keselamatan di tempat kerja. Perusahaan memiliki tanggung jawab untuk memastikan keselamatan dan kesehatan karyawan mereka dan untuk mengganti kerugian dan biaya yang diakibatkan oleh kasus kecelakaan kerja (Leat, 2007: 202).

Berdasarkan data dari Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia (Kemnaker), angka kecelakaan kerja yang terjadi pada triwulan IV tahun 2020 sebagaimana data yang didapatkan dari Ditjen Binwasnaker dan K3, tercatat sejumlah 6.037 kasus dan terdapat 4.287 korban kecelakaan kerja. Sebanyak 1.486 kasus (25%) adalah kasus kecelakaan akibat terbentur benda yang menunjukkan kontak dengan benda tajam atau benda keras yang menyebabkan tergores, terpotong, dll; kemudian sebanyak 781 kasus (13%) merupakan kecelakaan kerja akibat tergelincir; sebanyak 581 kasus (9%) adalah kasus kecelakaan di mana seseorang terperangkap di antara benda (terjepit, tertimbun, dll); sementara sisanya adalah kasus lain-lain seperti jatuh dari ketinggian, terkena aliran listrik, dll.

Biaya yang ditimbulkan dari tingginya angka kecelakaan kerja di Indonesia juga perlu menjadi perhatian. Besarnya biaya yang dikeluarkan dapat dilihat dari data klaim Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) BPJS Ketenagakerjaan. Klaim ini dapat diajukan bagi peserta yang aktif membayar iuran BPJS Ketenagakerjaan. Pada tahun 2020, jumlah pembayaran klaim JKK yang merupakan jumlah dari kasus peserta penerima upah, bukan penerima upah, dan jasa konstruksi yang harus dikeluarkan ialah sejumlah Rp 1,56 triliun.

Setiap industri memiliki berbagai jenis dan tingkat risiko dalam hal bahaya kecelakaan kerja. Bahaya kecelakaan di tempat kerja pada perusahaan di bidang industri manufaktur dapat dibagi menjadi enam grup, yaitu bahaya kimiawi, fisik, biologis, psikologis, ergonomis, dan radiasi (Arachchige et al., 2019). Bahaya kecelakaan kerja secara kimiawi sebagian besar disebabkan oleh adanya debu dan asap. Bahaya yang paling sering terjadi adalah bahaya fisik, di antaranya yaitu terjatuh atau tertimpa barang, kecelakaan karena kelalaian penggunaan mesin, suara melebihi ambang batas, dan kebakaran atau ledakan. Bahaya ergonomis meliputi kecelakaan yang diakibatkan kurang efektifnya pelatihan dan penggunaan fasilitas kerja yang tidak sesuai SOP. Beban kerja berlebihan, diskriminasi, ancaman bahaya merupakan beberapa contoh dari bahaya psikologis, sedangkan bahaya radiasi contohnya adalah penggunaan sinar UV yang tidak sesuai prosedur.

Program K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) yang dilakukan oleh perusahaan harus secara efektif berimplikasi pada upaya meminimalkan efek dari bahaya dan mencegah terjadinya kecelakaan kerja (Arachchige et al., 2019). Perusahaan dan manajemen didorong untuk menunjukkan prioritas dan komitmen

mereka demi keselamatan karyawan dan mengoptimalkan kinerja dengan berfokus pada keselamatan dan kesehatan para karyawan (Hu et al., 2020). Tujuan utamanya adalah untuk mencapai *zero accident* dengan menggunakan cara yang paling sukses dan optimal (Hinze & Wilson, 2000).

Bagi perusahaan, biaya dan kerugian yang diakibatkan karena kecelakaan kerja menjadi hal yang krusial. Dengan mencapai tujuan *zero accident*, maka biaya-biaya yang harus dikeluarkan oleh perusahaan karena kecelakaan kerja dapat berkurang, di antaranya yaitu biaya lembur untuk karyawan pengganti yang mengalami kecelakaan kerja, biaya pengobatan dan pemulihan karyawan, biaya yang timbul karena terhentinya proses produksi sewaktu kecelakaan terjadi, biaya kompensasi karena kecelakaan kerja, serta biaya rekrutmen untuk karyawan pengganti. Apabila tujuan *zero accident* dapat dicapai dengan baik, maka biaya-biaya tersebut dapat diminimalkan sehingga perusahaan dapat mencapai tujuan final mereka yaitu meningkatkan profit perusahaan. Di sisi lain, semakin tinggi biaya akibat kecelakaan kerja, maka profit perusahaan akan semakin menurun.

Angka kecelakaan kerja yang tinggi akan menimbulkan biaya dan kerugian yang besar bagi perusahaan termasuk biaya perawatan dan pengobatan serta biaya rekrutmen jika karyawan tidak dapat kembali bekerja, menurunkan produktivitas dan performa perusahaan, dan dapat menjadi perhatian pemerintah serta berbagai pihak lain jika tidak ditangani dengan baik. Kecelakaan kerja yang terjadi dapat memiliki dampak yang buruk tidak hanya bagi perusahaan, tetapi juga bagi karyawan serta keluarga karyawan. Cedera, cacat fisik, cacat permanen, masa

pemulihan, stres dan trauma, bahkan hingga kematian menjadi risiko yang harus dipertanggungjawabkan oleh perusahaan.

Salah satu perusahaan dalam industri manufaktur yang mempunyai tujuan dan target *zero accident* adalah PT. Mada Wikri Tunggal (PT. MWT), yaitu perusahaan yang berfokus di industri manufaktur *molds and dies*, serta komponen metal dan plastik. Pelanggan utama dari PT. MWT adalah PT. Astra Honda Motor (AHM). Berdasarkan hasil wawancara dengan HRD PT. MWT, diketahui bahwa tingkat kecelakaan kerja di perusahaan tersebut masih cukup tinggi dan belum memenuhi target yang ditetapkan yaitu *zero accident*.

Perusahaan telah mengupayakan beberapa cara untuk mengatasi hal tersebut seperti dengan pemenuhan persyaratan peraturan pemerintah terkait keselamatan karyawan, pelatihan dan simulasi tanggap darurat secara konsisten dan periodik, pemetaan potensi bahaya di seluruh area perusahaan, serta pengendalian APD. Namun ternyata berbagai upaya yang telah dilakukan dirasa masih kurang efektif sehingga masih terjadi kecelakaan kerja di perusahaan tersebut. Beberapa contoh kasus kecelakaan kerja yang terjadi di PT. MWT yaitu karyawan terkena benda tajam dan mesin pemotong, terkena percikan api atau listrik, tangan terjepit mesin, tertimpa barang, dan terlindas *forklift*.

Tabel 1.1

Angka Kecelakaan Kerja di PT. MWT

Tahun	Target	Plant 1	Plant 2	Plant 3	Total
2018	0	3	4	2	9
2019	0	5	7	2	14
2020	0	4	9	4	17

Sumber: Internal Perusahaan (2021)

Data yang terdapat di Tabel 1.1 menunjukkan bahwa terjadi peningkatan angka kecelakaan kerja di PT. MWT dari tahun 2018 – 2020. Tiga pabrik (*plant*) yang dimiliki oleh PT. MWT yaitu Plant 1 berada di desa Pasir Sari, Cikarang Selatan, Bekasi. Sedangkan Plant 2 berada di Bandung, dan Plant 3 berada di desa Pasir Gombang, Cikarang Utara, Bekasi. Dari data di atas, dapat dilihat bahwa tren angka kecelakaan kerja cenderung meningkat sehingga menekankan pentingnya penelitian mengenai kecelakaan di tempat kerja.

Kecelakaan di tempat kerja dapat terjadi karena perilaku yang tidak aman (*unsafe behavior*) dan kondisi kerja yang tidak aman (*unsafe condition*), serta bagaimana manajemen mampu mendorong karyawannya untuk berperilaku aman ataukah malah tidak aman (Cooper & Phillips, 2004). Perilaku kerja yang tidak aman, baik yang disengaja maupun tidak disengaja, menyiratkan kemungkinan yang lebih besar akan timbulnya bahaya di masa depan dikarenakan tidak adanya jaminan keselamatan di tempat kerja (Beus et al., 2016).

Selama ini banyak studi yang berfokus pada angka kecelakaan kerja sebagai indikator dari *safety* di tempat kerja namun hal itu sudah tidak relevan lagi (Basahel, 2021). Angka kecelakaan kerja memang mencerminkan lemahnya aspek *safety*, namun jika tidak ada kasus kecelakaan kerja tidak selalu menandakan bahwa tempat kerja tersebut aman dan selalu ada potensi terjadinya hal-hal yang tidak diinginkan (Beus et al., 2016). *Safety behavior* merupakan sebuah metode proaktif yang dapat mengurangi potensi kecelakaan kerja di masa depan, oleh karena itu *safety behavior* dapat menjadi indikator utama yang lebih informatif dan dapat membantu untuk

mengidentifikasi kelemahan dari aspek keselamatan di tempat kerja sebelum kecelakaan tersebut terjadi (Basahel, 2021).

Safety behavior direfleksikan dengan tiga faktor, yaitu *personal protective equipment* (PPE), *safety compliance*, dan *safety participation* atau *safety initiatives* (Liu et al., 2015). PPE merepresentasikan penggunaan Alat Pelindung Diri (APD) yang baik dan sesuai standar. *Safety compliance* merepresentasikan perilaku karyawan dalam hal meningkatkan keselamatan personal, sedangkan *safety participation* merepresentasikan perilaku karyawan dalam hal meningkatkan keselamatan karyawan yang lain dan mendukung tujuan perusahaan (Vinodkumar & Bhasi, 2010).

Contoh kasus permasalahan mengenai *safety compliance* dan PPE yang terjadi di PT. MWT di antaranya adalah karyawan memasukkan tangannya ke dalam mesin dan tidak memperhatikan rambu-rambu keselamatan, karyawan di gudang mengoperasikan *forklift* tidak di lajur yang seharusnya (lajur khusus *forklift* yang berada di dalam *yellow lines*) serta membawa muatan dalam kondisi yang kurang stabil dan tidak diikat, karyawan menggunakan krat sebagai tempat pijakan saat sedang mengoperasikan mesin, karyawan memotong besi dan mengelaspas dengan APD yang tidak standar dan berisiko (foto terdapat di bagian Lampiran 1). Saat terjadi pelanggaran atau ada hal yang tidak benar mengenai *safety*, karyawan yang lain cenderung diam saja dan tidak melaporkan hal tersebut ke *supervisor*. Sesama karyawan juga cenderung tidak saling menegur saat ada karyawan yang bekerja secara tidak aman. Berdasarkan kasus permasalahan mengenai *safety behaviors* yang terjadi di PT. MWT seperti yang telah dijelaskan sebelumnya,

peneliti hanya menggunakan dimensi *safety compliance* dan PPE. Dimensi *safety participation* tidak digunakan di dalam penelitian ini karena tidak relevan dengan kasus permasalahan yang terjadi di PT. MWT.

Berbagai penelitian telah mengungkapkan sejumlah model keselamatan kerja untuk memperjelas faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi *safety behaviors* (Basahel, 2021). Christian et al. (2009) mengembangkan konsep model yang berkaitan dengan faktor-faktor perbedaan individual dan situasional yang mempengaruhi *safety behaviors*. Dengan menggunakan versi modifikasi dari kerangka kerja Neal et al. (2000), model ini mengklasifikasikan *antecedents* yaitu *person-related factors* atau *situation-related factors* sebagai *distal antecedents*. *Person-related factors* di dalam model ini termasuk *attitudes* dan *personality characteristics*, sedangkan untuk *situation-related factors* salah satunya adalah *leadership* (Christian et al., 2009). Sebaliknya, Christian et al. (2009) menganggap bahwa *safety knowledge* dan *safety motivation* sebagai *proximal antecedents* dari *safety behaviors*.

Keterkaitan antara *person-related factors* dan *situation-related factors* di dalam model dengan yang terjadi di PT. MWT yaitu para karyawan memiliki *attitude* berupa tingkat kepuasan yang cukup tinggi berkaitan dengan *safety* yang ada di perusahaan, namun para karyawan belum memiliki *concern* untuk *safety*. Banyak karyawan yang masih sering bercanda saat bekerja dan kurang peduli dengan potensi bahaya yang muncul saat bekerja. Apalagi di masa pandemi seperti ini, karyawan di lapangan tidak memungkinkan untuk WFH (*work from home*) dan diharuskan WFO (*work from office*). Oleh karena itu, diperlukan *concern* yang lebih

mengenai *safety* berikut dengan *safety knowledge* dan *safety leadership* sehingga dapat meningkatkan *safety behaviors*.

Knowledge merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi *safety behaviors* karyawan (Griffin & Neal, 2000). *Knowledge* yang baik mengenai proses, potensi bahaya terkait, dan cara mencegah bahaya merupakan hal yang penting bagi karyawan (Vinodkumar & Bhasi, 2010). Karyawan harus memahami bagaimana cara bertindak untuk dapat menyelesaikan pekerjaannya secara aman (Neal et al., 2000). *Knowledge* untuk bertindak secara aman merupakan syarat utama untuk dapat menerapkan *safety behaviors*, di mana karyawan yang memiliki tingkat *knowledge* lebih tinggi akan menjadi lebih paham bagaimana caranya bekerja dengan lebih aman (Christian et al., 2009). Semakin tinggi tingkat *safety knowledge* karyawan, maka akan semakin tinggi *safety behaviors* (Beus et al., 2016; Burke et al., 2002; Neal et al., 2000; Vinodkumar & Bhasi, 2010).

Mengembangkan *safety leadership* merupakan hal yang penting untuk mengurangi angka kecelakaan kerja dan mendorong *safety behaviors* di antara manajer dan karyawan (Lu & Yang, 2010). *Safety leadership* yang efektif dapat berdampak positif pada *safety behaviors* melalui berbagai panduan dan arahan untuk menciptakan tempat kerja yang aman. Penelitian terdahulu membuktikan bahwa *safety leadership* yang baik akan meningkatkan *safety behaviors* karyawan (Burke & Signal, 2010; Clarke, 2013; Lu & Yang, 2010; Wu et al., 2008).

Attitude adalah sebuah pandangan yang diambil oleh seseorang, baik positif maupun negatif, terhadap orang lain, objek, atau kejadian dan *attitude* memiliki kemampuan untuk memprediksi *behavioral intentions* (Ajzen, 2001). *Safety*

attitudes berkaitan dengan kepuasan individual terhadap kondisi lingkungan kerja yang aman (Basahel, 2021). *Attitude* seseorang yang menunjukkan pandangan positif akan menimbulkan kepuasan dan rasa *concern*, lalu akan mendorong dirinya mempunyai *behavior intention*. *Behavior intention* kemudian dapat berkembang menjadi *behavior*. *Safety attitudes* dapat menjadi prediktor dari *safety behaviors* (Basahel, 2021). Semakin tinggi *safety attitudes* maka akan semakin meningkatnya *safety behaviors* (Basahel, 2021; Li et al., 2019; Siu et al., 2003).

Safety knowledge yang dimiliki oleh karyawan dapat mempengaruhi *safety behaviors* melalui *safety attitudes*. Hal ini sesuai dengan teori *knowledge, attitude, and behavior* (KAB) yang mengemukakan bahwa *knowledge* yang dimiliki oleh individu dapat memberikan informasi yang relevan sehingga mempengaruhi *attitudes* dari individu, dan apa yang individu rasakan tersebut akan mempengaruhi *behaviors* (Schrader & Lawless, 2004). Efek dari informasi yang relevan ini dapat mengubah *attitudes* dan kemudian akan mempengaruhi *intention* dan *behaviors* (Fabrigar et al., 2006). Komponen yang ada di dalam model teori KAB ini juga bermanifestasi dalam aspek *safety* seperti *safety knowledge*, *safety attitudes*, dan *safety behaviors* (Kao et al., 2019). Meningkatkan *knowledge* dapat menjadi salah satu cara untuk meningkatkan *behaviors* melalui *attitudes* (Wu et al., 2011). *Safety attitudes* dapat menjadi variabel mediasi antara *safety knowledge* dan *safety behaviors* (Kao et al., 2019).

Safety attitudes dapat memediasi pengaruh *safety leadership* terhadap *safety behaviors*. *Safety leadership* yang baik dapat meningkatkan *safety behaviors* melalui *safety attitudes*. Rasa kepemimpinan yang tinggi dapat memotivasi

karyawan sehingga *safety attitudes* akan semakin meningkat (Li et al., 2020). Saat pemimpin menunjukkan prioritas terhadap *safety* dalam contoh kegiatan sehari-hari di perusahaan, maka rasa prioritas karyawan terhadap *safety* akan meningkat, dan selanjutnya dapat meningkatkan pula *safety behaviors* (Mullen et al., 2017). Perhatian pemimpin terkait dengan isu *safety* dapat secara signifikan mempengaruhi *attitudes* karyawan serta pandangan karyawan mengenai *safety*, dan pada akhirnya dapat mengubah *safety behaviors* karyawan (Li et al., 2020).

Meskipun telah ada beberapa bukti empiris mengenai hubungan pengaruh antara *safety knowledge*, *safety leadership*, dan *safety attitudes* terhadap *safety behaviors*, namun masih diperlukan penyelidikan tambahan mengenai hubungan tersebut. Studi mengenai *safety* sudah banyak yang berfokus pada perbedaan individual atau perbedaan situasional saja sebagai faktor kontekstual, namun masih jarang yang berfokus pada keduanya (Basahel, 2021; Christian et al., 2009).

Di dalam penelitian ini, variabel *safety attitudes* digunakan sebagai *person-related factor* serta variabel *safety leadership* digunakan sebagai *situation-related factor* yang mempengaruhi *safety behaviors*. Penelitian ini menggunakan variabel *attitudes* dan tidak menggunakan variabel *personality characteristics* karena *attitudes* diasumsikan lebih fleksibel dan lebih mudah untuk diubah serta menghasilkan tingkat keberhasilan yang lebih tinggi pada *safety behaviors* daripada harus mengubah *personality characteristics* (Christian et al., 2009).

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini berkontribusi untuk menguji pengaruh dari variabel *safety knowledge* dan *safety leadership* terhadap *safety behaviors*. Variabel *safety attitudes* digunakan sebagai variabel yang mampu

memediasi pengaruh *safety knowledge* dan *safety leadership* terhadap *safety behaviors*. Penelitian dilakukan di perusahaan manufaktur karena selama ini penelitian mengenai *safety* lebih banyak dilakukan di industri konstruksi (Guo et al., 2016; Nguyen, 2020). Padahal penelitian di industri manufaktur juga penting karena *safety issues* masih menjadi permasalahan yang besar di dalam industri manufaktur dan belum banyak yang melakukan penelitian mengenai *safety behaviors* di bidang industri manufaktur (Clarke, 2006; Djastuti et al., 2020).

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan sebelumnya, maka rumusan masalah dalam penulisan tesis ini adalah:

1. Apakah *safety knowledge* berpengaruh terhadap *safety behaviors*?
2. Apakah *safety leadership* berpengaruh terhadap *safety behaviors*?
3. Apakah *safety attitudes* berpengaruh terhadap *safety behaviors*?
4. Apakah *safety attitudes* memediasi pengaruh *safety knowledge* terhadap *safety behaviors*?
5. Apakah *safety attitudes* memediasi pengaruh *safety leadership* terhadap *safety behaviors*?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian dalam penulisan tesis ini yaitu:

1. Menguji pengaruh *safety knowledge* terhadap *safety behaviors*.

2. Menguji pengaruh *safety leadership* terhadap *safety behaviors*.
3. Menguji pengaruh *safety attitudes* terhadap *safety behaviors*.
4. Menguji peran variabel mediasi *safety attitudes* pada pengaruh *safety knowledge* terhadap *safety behaviors*.
5. Menguji peran variabel mediasi *safety attitudes* pada pengaruh *safety leadership* terhadap *safety behaviors*.

1.4. Manfaat Penelitian

1. Bagi Perusahaan dan Manajemen

Memberikan masukan kepada perusahaan dan manajemen mengenai kondisi *safety behaviors* perusahaan dalam upaya pengambilan keputusan untuk meminimalkan angka kecelakaan kerja dan dapat mencapai tujuan dan target *zero accident*, yang kemudian dapat berimplikasi positif pada profit perusahaan. Selain itu, juga dapat memberikan masukan agar perusahaan dan manajemen dapat mengoptimalkan aspek *safety knowledge*, *safety leadership*, dan *safety attitudes* untuk meningkatkan *safety behaviors* para karyawan.

2. Bagi Peneliti

Memahami pengaruh variabel *safety knowledge*, *safety leadership*, dan *safety attitudes* terhadap *safety behaviors*; kemudian memahami peran variabel mediasi *safety attitudes* pada pengaruh *safety knowledge* dan *safety leadership* terhadap *safety behaviors* sesuai bukti empiris yang diperoleh dari penelitian.

3. Bagi Akademisi dan Penelitian Selanjutnya

Memberikan tambahan pengetahuan tentang pengaruh variabel *safety knowledge*, *safety leadership*, dan *safety attitudes* terhadap *safety behaviors* serta peran variabel mediasi *safety attitudes* pada pengaruh *safety knowledge* dan *safety leadership* terhadap *safety behaviors*. Selain itu, dapat memberikan tambahan referensi dalam melakukan penelitian di masa yang akan datang.

1.5. Sistematika Tesis

Penulisan tesis ini dibagi ke dalam lima bab, dan antara satu bab dengan bab lainnya saling berkaitan. Sistematika penulisan tesis dapat diuraikan sebagai berikut:

BAB 1: PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan penjelasan yang mencakup latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan tesis. Tujuan penelitian ini yaitu untuk menguji peran variabel mediasi *safety attitudes* pada pengaruh *safety knowledge* dan *safety leadership* terhadap *safety behaviors*.

BAB 2: TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi tentang landasan teori yang relevan dengan masalah yang akan diteliti dan juga diuraikan penelitian-penelitian terdahulu, model analisis, dan kerangka pemikiran yang melandasi timbulnya hipotesis penelitian.

BAB 3: METODE PENELITIAN

Bab ini secara garis besar mengulas tentang metode penelitian yang digunakan dalam penelitian dengan lebih terperinci. Jenis penelitiannya yaitu penelitian kuantitatif. Di dalam bab ini juga dijelaskan pengertian variabel, definisi operasional variabel, jenis dan sumber data, prosedur pengumpulan data, populasi dan sampel penelitian, serta teknik analisis masalah yang digunakan.

BAB 4: HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini menjelaskan gambaran umum objek penelitian. Selain itu, di dalam bab ini juga dipaparkan deskripsi hasil penelitian, analisis model penelitian, pengujian hipotesis, dan pembahasannya.

BAB 5: SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi kesimpulan yang merupakan jawaban dari masalah penelitian yaitu apakah *safety attitudes* mampu memediasi pengaruh *safety knowledge* dan *safety leadership* terhadap *safety behaviors*, keterbatasan penelitian, serta saran-saran yang ditujukan kepada berbagai pihak yang berkepentingan terhadap penelitian ini dan penelitian yang akan datang.