

Analisis Penerapan Budaya Perilaku Budaya Keselamatan dan Kesehatan Kerja pada Pekerja Warehouse M7 di PT. XYZ

Irwan Setiawan, Dwi Handayani*, Thitania Elsa Dian Massa

Departemen Teknik Industri Fakultas Teknik Universitas Hasanuddin;

email: irwansmuthalib@unhas.ac.id, dwih787@gmail.com, thitaniaelsa16@gmail.com

* Corresponding author

Abstrak

Penyebab kecelakaan kerja didominasi dari perilaku tidak aman pekerja. Terbentuknya perilaku tidak aman karena ketidaktahuan, ketidakmauan dan ketidakmampuan tenaga kerja untuk berperilaku aman. Perilaku aman terbentuk dari penerapan program K3 yang dibuat perusahaan dan budaya K3 yang menjadi kebiasaan setiap pekerja. Penelitian ini menganalisis perilaku pekerja terhadap penerapan budaya K3 menggunakan uji data statistik. Selanjutnya, dalam membentuk perilaku aman pekerja menggunakan model ABC (Activator, Behavior, Consequence). Sampel yang digunakan adalah 30 pekerja warehouse M7 di PT. XYZ. Pengambilan data dilakukan menggunakan kuesioner untuk pekerja dan wawancara untuk safety officer. Hasil penelitian menunjukkan, penerapan budaya K3 dilakukan melalui program K3 yang diterapkan dengan menggunakan pendekatan konsep PDCA (Plan, Do, check, Action). Selanjutnya, hasil hubungan antara penerapan budaya K3 dan perilaku pekerja warehouse M7 menunjukkan pada hasil uji t (parsial) semua variabel (X) tidak berpengaruh signifikan terhadap perilaku pekerja (Y). Tetapi, pada uji F (simultan) didapatkan hasil yang signifikan dari semua variabel dengan nilai signifikansi sebesar $0,009 < 0,005$ dan F_{hitung} sebesar $3,958 > F_{tabel}$ sebesar $2,602$. Dilihat secara dominan, variabel keterlibatan pekerja (X3) adalah variabel yang paling berpengaruh dominan terhadap perilaku pekerja (Y). Pada model ABC perilaku aman tenaga kerja merupakan hasil adanya antecedent internal dan eksternal.

Kata Kunci: Perilaku K3, Penerapan Budaya K3, Model ABC

Abstract

[Analysis of the Implementation of Occupational Safety and Health Culture Behavior on Warehouse M7 Workers at PT. XYZ] The causes of work accidents are dominated by unsafe behavior of workers. The formation of unsafe behavior due to ignorance, unwillingness and inability of the workforce to behave safely. Safe behavior is formed from the implementation of the K3 program created by the company and the OHS culture that is the habit of every worker. This study analyzes the behavior of workers towards the application of OSH culture using statistical data tests. Furthermore, in shaping the safe behavior of workers using the ABC model (Activator, Behavior, Consequence). The sample used was 30 M7 warehouse workers at PT. XYZ. Data collection was carried out using a questionnaire for workers and interviews for safety officers. The results of the study show that the application of OSH culture is carried out through OSH programs that are implemented using the PDCA concept approach (Plan, Do, check, Action). Furthermore, the results of the relationship between the application of OSH culture and the behavior of M7 warehouse workers show that in the (partial) t test results all variables (X) have no significant effect on worker behavior (Y). However, the F test (simultaneous) obtained significant results for all variables with a significance value of $0.009 < 0.005$ and F_{count} of $3.958 > F_{table}$ of 2.602 . Viewed dominantly, the variable employee involvement (X3) is the variable that has the most dominant influence on worker behavior (Y). In the ABC model, the safe behavior of the workforce is the result of internal and external antecedents.

Keywords: Behavior safety, Safety Culture Program, The ABC Model

Kelompok BoK yang bersesuaian dengan artikel: *Safety*

Saran format untuk mensitasi artikel ini:

Setiawan, I., Handayani, D., dan Massa, T. E. D. (2023). Analisis Penerapan Budaya Perilaku Budaya Keselamatan dan Kesehatan Kerja pada Pekerja *Warehouse* M7 di PT. XYZ. *Prosiding Seminar Nasional Teknik Industri (SENASTI) 2023*, 790-798.

1. Pendahuluan

Kecelakaan kerja adalah suatu masalah yang dapat menghambat operasional suatu perusahaan. Pada UU Nomor 1 Tahun 1970 menyatakan bahwa keselamatan kerja merupakan suatu upaya pemberian perlindungan kepada tenaga kerja dan orang lain dari potensi yang dapat menimbulkan bahaya yang berasal dari mesin-mesin, alat kerja, bahan dan energi serta perlindungan dari bahaya lingkungan kerja, sifat pekerjaan, cara kerja, dan proses produksi. Menurut Candrianto (2020), K3 kondisi kerja yang aman dan sehat yang meliputi lingkup pekerja, perusahaan dan juga masyarakat beserta lingkungan sekitar tempat kerja. K3 dibuat untuk memastikan keselamatan bagi semua pekerja yang ada dalam suatu perusahaan agar mereka aman dan tidak terluka yang dapat memberikan dampak sakit pada waktu bekerja. K3 merupakan hal yang sangat penting dan harus diimplemenatsikan pada semua perusahaan karena terkait dengan perlindungan pekerja dan perusahaan wajib memberikan rasa aman dan nyaman pada perusahaan karena merupakan tanggung jawab bersama (Widodo, 2021). (Andi dkk, 2005), menyatakan bahwa ada lima indikator yang harus dipenuhi oleh suatu perusahaan agar dapat menjaga K3 yaitu komitmen top manajemen, peraturan dan prosedur keselamatan, komunikasi pekerja, kompetensi pekerja, dan keterlibatan (Karima dan Koesyanto, 2021). Cooper (2001) menyatakan bahwa budaya keselamatan adalah proses dari tiga elemen yang terjadi, terdiri dari organisasi, pekerja dan pekerjaan. Risiko keselamatan adalah kumpulan dari aspek-aspek terhadap lingkungan yang dapat memberikan dampak terbakar, luka memar, patah tulang, keseleo, dan gangguan penglihatan serta pendengaran (Firmanzah dkk., 2017).

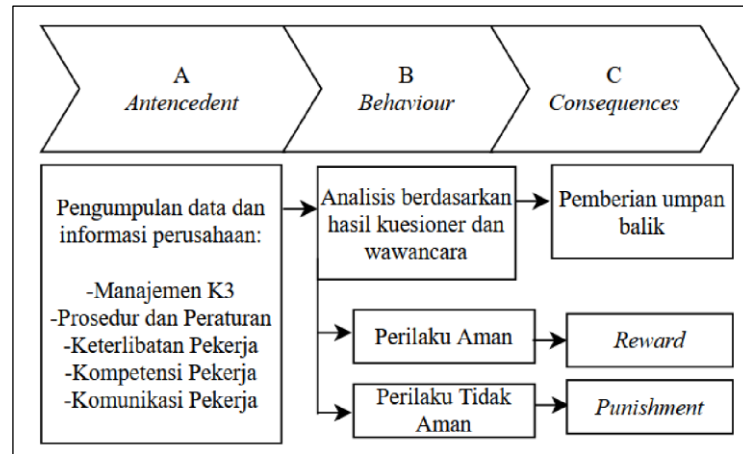
Penelitian terdahulu oleh Karima & Henry (2021) yang berjudul "Penerapan Budaya Keselamatan dan Kesehatan Kerja Pada Pekerja *Spun Pile* di PT. X Plant Cibitung" ditemukan bahwa persentase kesesuaian faktor budaya keselamatan dengan nilai 55,6% sedangkan ketidaksesuaian dengan nilai 22,2% dan 22,2% tidak ada kesesuaian. Pada penelitian lain yang dilakukan oleh Ardi & Hariyono (2018) yang berjudul "Analisa Penerapan Budaya Perilaku Keselamatan dan Kesehatan Kerja di Rumah Sakit" dengan menggunakan metode dalam pengukuran perilaku pekerja terhadap penerapan K3 ditemukan hasil bahwa penerapan budaya K3 pada Rumah Sakit Panti Ratih, yang didukung adanya kebijakan yang tertulis, prosedur dan peraturan K3 yang jelas, komunikasi antara manajemen dan karyawan, kompetensi pekerja dan keterlibatan karyawan di lingkungan kerja. Serta, perilaku karyawan dalam membudayakan K3 diterima dan terlibat dengan baik. Haryanti (2020) juga meneliti terkait "Analisis Perilaku Aman pada Pekerja Penambangan Batu Piring dengan Pendekatan *Behavior- Based (BBS)*". Dari penelitian ini ditemukan hasil bahwa *activator* yang memiliki nilai tinggi adalah faktor tentang ilmu terhadap sumber bahaya dan perilaku aman serta motivasi untuk selalu berperilaku aman dalam bekerja. Penelitian lainnya dilakukan oleh Sahli & Triyanto (2018), berjudul "Analisis Perilaku pekerja Gondola PT. Waringin Megah Proyek

Springhill Condotel Lampung” dengan melakukan penelitian mengenai penilaian terhadap perilaku aman pekerja berdasarkan pengetahuan, persepsi, sikap. Hasil yang didapatkan dari penelitian ini yaitu Perilaku pekerja masih tidak aman terdapat 4 dari 3 perilaku yang dilakukan masih tidak aman.

PT. XYZ merupakan salah satu perusahaan besar yang bergerak di bagian pertambang batubara. Salah satu misi yang dibuat oleh PT. XYZ yaitu, memupuk kebudayaan yang mengutamakan kesehatan, keselamatan dan lingkungan dalam segala tindakan. Oleh karena itu, PT. XYZ mengutamakan keselamatan dan kesehatan bagi pekerjanya. Adapun aturan K3 yang diterapkan oleh PT. XYZ sebagai perusahaan tambang yaitu sistem manajemen keselamatan pertambangan, secara internal terangkum dalam suatu sistem manajemen K3 yang disebut Prima Nirbaya, dengan menggunakan standar ISO 14001 sebagai standar dalam sistem manajemen lingkungan dan ISO 45001 sebagai sistem dalam manajemen keselamatan dan kesehatan kerja PT. XYZ membutuhkan banyak divisi yang membantu dalam pengelolaan perusahaan. Salah satunya unit yang dimiliki PT. XYZ yaitu, *warehouse* M7 sebagai tempat penyimpanan dan persediaan kebutuhan divisi yang ada di perusahaan.

Berdasarkan data insiden tahun 2021, terjadi kecelakaan kerja di *Warehouse* M7 pada saat mengoperasikan alat berat (*forklift*), pekerja tergesa-gesa dalam mengoperasikan *forklift* sehingga menabrak salah satu fasilitas yang berada di *Warehouse* M7, terbukti dengan pendapat (Wahyuni, 2014) yang menyatakan bahwa penyebab terjadinya kecelakaan kerja 80% adalah kesalahan manusia. Faktor penyebab terjadinya kecelakaan kerja yaitu perilaku pekerja yang tidak aman, pekerja merasa terbiasa dengan aktivitas kerja tersebut sehingga kurang memperhatikan keselamatan dalam bekerja mengenai kesadaran dari pekerja mengenai penggunaan APD, pekerja merasa tidak nyaman dalam menggunakan APD karena merasa akan membuat pekerjaan menjadi lambat, dan kurangnya inisiatif pekerja untuk meminta APD yang baru.

Berdasarkan hasil observasi, diperlukan penelitian terkait penerapan budaya K3 yang telah dilakukan PT. XYZ terhadap perilaku pekerja dengan menggunakan 5 indikator yaitu, komitmen manajemen, SOP, kompetensi pekerja, komunikasi pekerja, dan keterlibatan pekerja serta mengidentifikasi perilaku pekerja terhadap keselamatan dan kesehatan dalam bekerja dengan menggunakan model perilaku *Antecedent, Behaviors, dan Consequence* (ABC). *Behavior Based Safety* (BBS) adalah sebuah cara yang menghasilkan kemitraan yang aman antara manajemen dan tenaga kerja serta perilaku selamat (Sartono dan Latief, 2013). Menurut (Irlianti dan Dwiyantri, 2014), model perilaku ABC ialah model modifikasi perilaku yang terdiri dari *Antecedent-Behavior-Consequence* yang dapat digunakan untuk menjelaskan perilaku K3. Geller (2005) menyatakan bahwa penggunaan ABC adalah proses yang efektif untuk mengetahui tentang bagaimana perilaku itu dapat terjadi dan cara yang dinilai efektif. Analisis ABC bisa dilakukan dengan identifikasi Langkah atau tahapan untuk untuk membiasakan perilaku dengan keberadaan *antecedent* yang tepat dan *consequence* yang mendukung perilaku yang diharapkan. Perilaku memiliki prinsip yang dasar dapat dipahami dan diubah dengan melakukan identifikasi dan memodifikasi keadaan lingkungan atau stimulus yang mendahului dan mengikuti suatu perilaku (Affandhy dan Nilamsari, 2017). Oleh karena itu penelitian ini bertujuan untuk melakukan analisis penerapan budaya perilaku K3 pada pekerja bagian *warehouse* M7 di PT. XYZ.



Gambar 1. Kerangka Berpikir

2. Metode

Metode penelitian ini ada dua yaitu kuantitatif dan kualitatif. Dengan objek penelitian adalah karyawan bagian *warehouse* M7 PT. XYZ dengan sampel sejumlah 30 orang. Pengumpulan data berupa observasi dilakukan sesuai pedoman observasi untuk melihat langsung dalam menganalisa perilaku setiap pekerja terhadap aturan K3. Wawancara didasarkan pada pedoman wawancara mengenai informasi aturan-aturan yang berlaku di perusahaan, kondisi lingkungan kerja dan mekanisme sistem manajemen K3 yang diterapkan perusahaan, serta perilaku pekerja dari sudut pandang supervisor sebagai pengawas lapangan. Sementara kuisisioner dilakukan untuk melihat seberapa pentingnya K3 untuk pekerja *warehouse* M7 dan bagaimana pekerja berperilaku terhadap aturan-aturan serta fasilitas yang ada, dengan memberikan pernyataan dan jawaban yang menggunakan skala *likert*.

3. Hasil dan Pembahasan

3.1 Gambaran Warehouse M7 PT. XYZ

PT. XYZ adalah perusahaan yang berfokus pada bidang pertambangan dan pemasaran *coal* (batubara) yang melayani pasar ekspor maupun domestik. Berlokasi di Kalimantan Timur, Indonesia dengan kapasitas produksi mencapai 70 juta ton per tahun.

PT. XYZ mempunyai beberapa *warehouse* yang berperan penting guna mendukung keberhasilan dalam proses penambangan batu bara dalam pengadaan dan penyimpanan peralatan. Salah satunya adalah *warehouse* M7, yang digunakan sebagai penyimpanan dan pengadaan barang-barang agar lebih mudah dalam melakukan pengiriman barang ke seluruh unit kerja XYZ yang melakukan pemesanan. Adapun barang-barang yang diletakkan di *warehouse* M7 antara lain, barang kantor yang diperlukan pekerja sekitar dan perlengkapan alat berat yang dibutuhkan untuk kendaraan kerja. Pada *warehouse* M7 menggunakan alat berat yaitu, *forklift* dan *trolley* untuk melakukan pengangkutan barang.

3.2 Kebijakan dan Penerapan K3L PT. XYZ

Manajemen dan pekerja PT. XYZ memiliki kebijakan untuk menjadi pedoman dalam menggapai kinerja dan pengembangan serta peningkatan di bidang keselamatan dan kesehatan kerja pekerja, keselamatan operasi pertambangan, lingkungan, dan keamanan yang

sesuai dengan visi misi perusahaan. Kebijakan K3L PT. XYZ dalam menjalankan perusahaan pertambangan antara lain:

- a. PT. XYZ bertekad memenuhi semua perundang-undangan dan aturan dari pemerintah yang serta beberapa syarat lainnya yang sesuai visi misi dan nilai perusahaan.
- b. PT. XYZ bertekad memberi lingkungan kerja yang aman dari penyakit akibat kerja dan kecelakaan, menjunjung tinggi K3 sebagai prioritas dari segala aspek operasional perusahaan.
- c. Memberikan lingkungan operasi produktif, efektif serta aman dan bebas dari kejadian yang mengakibatkan berhentinya produksi.
- d. PT. XYZ berjanji secara efektif mengelola lingkungan sebagai akibat dari kegiatan operasinya dengan tidak mencemari lingkungan dan melakukan pertanggungjawaban terhadap lingkungan hidup lainnya.
- e. Melibatkan semua pihak pekerja PT. XYZ dan kontraktornya dalam menciptakan keamanan yang kondusif di wilayah kerja masing-masing.

Berdasarkan ISO 45001 yang menjadi standar SMK3 PT. XYZ salah satunya menggunakan pendekatan sistem PDCA yaitu *plan* (perencanaan) yang terdiri dari pengidentifikasian bahaya, risiko dan penetapan kontrol, membentuk persyaratan dan peraturan sesuai dengan perundang-undangan yang berlaku, dan membuat tujuan dan sasaran untuk berbagai program yang akan dibentuk. Selanjutnya *do* (melakukan) membentuk karakter dan menambah wawasan pekerja melalui pengadaan uji kompetensi dan pelatihan, serta mengembangkan melalui komunikasi dan partisipasi pekerja dalam berbagai program, memberikan bukti berupa dokumentasi dalam bentuk absen sebagai upaya dalam keikutsertaan pekerja. Kemudian *check* (pemeriksaan) sebagai upaya terlaksananya berbagai program yang dibentuk dilakukannya pemeriksaan, pemantauan, dan pengukuran kinerja sebagai tindak perbaikan melalui *coordinator safety* dan para atasan seperti *manager* dan *supervisor*. Selanjutnya *action* (kaji ulang) sebagai upaya evaluasi dari bentuk perbaikan yang telah dilakukan yang dianggap mampu untuk merealisasikan kebijakan dan meningkatkan K3 melalui program-program yang akan dilakukan untuk semua pekerja agar terbentuknya budaya K3 yang dapat tertanam dalam diri masing-masing pekerja sehingga pekerja dapat terus bekerja dengan aman

3.3 Hasil Uji Hipotesis

Dalam penelitian ini menggunakan *software* SPSS 21 dengan uji analisis regresi linear berganda untuk memprediksi seberapa besar pengaruh antara manajemen K3, prosedur dan peraturan K3, keterlibatan pekerja, kompetensi pekerja, dan komunikasi pekerja terhadap perilaku. Uji hipotesis terbagi menjadi dua yaitu uji simultan dengan menggunakan Uji F dan uji parsial dengan menggunakan uji T.

- a. Uji F (Uji stimulan)

Uji F untuk mengetahui pengaruh beberapa variabel independen secara bersama-sama terhadap satu variabel dependen.

Tabel 1. Hasil uji F (simultan)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	627,208	5	125,442	3,958	0,009
Residual	760,659	24	31,694		
Total	1387,867	29			

Berdasarkan tabel diatas, nilai signifikansi sebesar $0.009 < 0.05$ dan nilai F_{hitung} sebesar $3.958 > F_{tabel}$ sebesar 2.602 yang artinya variabel independen berupa manajemen K3, prosedur dan peraturan K3, keterlibatan pekerja, kompetensi pekerja dan komunikasi pekerja berpengaruh ke variabel dependen perilaku. Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan dari variabel independen yang berupa manajemen K3, prosedur dan peraturan K3, keterlibatan pekerja, kompetensi pekerja dan komunikasi pekerja terhadap variabel dependen berupa perilaku.

b. Uji T (Uji Parsial)

Uji parsial dengan membandingkan nilai Sig. t dengan nilai alpha 0.05 dan juga t_{hitung} dengan t_{tabel}

Tabel 2. Hasil uji T (parsial)

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	19,766	18,702	-	1,057	0,301
Manajemen K3	0,348	0,896	0,102	0,388	0,701
Prosedur dan Peraturan K3	0,611	0,827	0,146	0,739	0,467
Keterlibatan Pekerja	1,143	0,726	0,401	1,574	0,129
Kompetensi Pekerja	0,560	0,734	0,188	0,764	0,452
Komunikasi Pekerja	-0,112	0,883	-0,034	-0,127	0,900

Berdasarkan hasil uji t, yang tersaji pada tabel diatas diperoleh informasi sebagai berikut:

- Variabel manajemen K3 memiliki nilai signifikansi sebesar 0.701, nilai tersebut lebih besar dari 0.05. Sedangkan untuk t_{hitung} didapatkan nilai sebesar $0.388 < t_{tabel}$ (2.063) maka variabel manajemen K3 tidak berpengaruh terhadap variabel perilaku.
- Variabel prosedur dan peraturan K3 memiliki nilai signifikansi sebesar 0.467, nilai tersebut lebih besar dari 0.05. Sedangkan untuk t_{hitung} didapatkan nilai sebesar $0.739 < t_{tabel}$ (2.063) maka variabel prosedur dan peraturan K3 tidak berpengaruh terhadap variabel perilaku.
- Variabel keterlibatan pekerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0.129, nilai tersebut lebih besar dari 0.05. Sedangkan untuk t_{hitung} didapatkan nilai sebesar $1.574 < t_{tabel}$ (2.063) maka variabel keterlibatan pekerja tidak berpengaruh terhadap variabel perilaku.
- Variabel kompetensi pekerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0.452, nilai tersebut lebih besar dari 0.05. Sedangkan untuk t_{hitung} didapatkan nilai sebesar $0.764 < t_{tabel}$ (2.063) maka variabel kompetensi pekerja tidak berpengaruh terhadap variabel perilaku.
- Variabel komunikasi pekerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0.900, nilai tersebut lebih besar dari 0.05. Sedangkan untuk t_{hitung} didapatkan nilai sebesar $-0.127 > t_{tabel}$ (-2.063) maka variabel komunikasi pekerja tidak memiliki pengaruh terhadap variabel perilaku.

3.4 Perilaku aman pekerja warehouse M7 dengan model ABC

Berdasarkan hasil penelitian terhadap pekerja warehouse M7 hasilnya terdapat ada beberapa faktor yang menyebabkan pekerja berperilaku aman yaitu menggunakan APD dengan lengkap. Terpasangnya aturan pemakaian APD dengan lengkap dan benar, sehingga pekerja akan lebih cepat memahami penggunaan APD, dan pembuatan kartu kontrol untuk

memantau secara tidak langsung kepatuhan pekerja terhadap aturan yang ditetapkan. Selain itu, *punishment* untuk perilaku tidak aman dan *reward* memotivasi pekerja untuk berperilaku aman. Ini sejalan dengan pernyataan Mullen (2004) bahwa perilaku pekerja yang memperhatikan keselamatan dapat diperhatikan dengan taat dan patuhnya karyawan terhadap SOP saat kerja dan menggunakan APD lengkap yang telah disediakan oleh perusahaan.

Pekerja terbiasa membaca dan memahami SOP terlebih dahulu sebelum bekerja dapat terjadi karena terbiasa dalam melakukan *safety briefing* sebelum pekerjaan, sehingga pekerja mengingat SOP yang diterapkan saat bekerja, pemasangan rambu "Taat pada SOP yang berlaku" menandakan bahwa pekerja harus selalu memperhatikan SOP pada saat bekerja, dan dilakukannya pemantauan secara berskala dan merata terhadap setiap aktivitas kerja, sehingga pekerja lebih merasa diperhatikan saat bekerja.

3.5 Analisis kesehatan pekerja *warehouse M7*

Berdasarkan hasil kuesioner dan wawancara didapatkan 48% dari keseluruhan pekerja *warehouse M7* mengalami *fatigue*. Hal tersebut membuat pekerja tidak produktif dalam menjalankan pekerjaannya. Berdasarkan hasil wawancara pekerja, terjadinya *fatigue* disebabkan karena kurangnya waktu istirahat yang dirasakan pekerja hal itu menjadi perilaku dan kebiasaan pekerja tidak memanfaatkan waktu yang diberikan sebelum pergantian shift untuk beristirahat. Penyakit Akibat Kerja (PAK) yang dirasakan oleh pekerja *warehouse M7* berdasarkan hasil wawancara antara lain saraf kejepit, sakit punggung akibat posisi yang salah melakukan aktivitas kerja, terserang penyakit paru-paru akibat menghirup gas beracun, dan iritasi kulit karena zat beracun.

4. Kesimpulan

Penerapan kebijakan budaya K3 melalui program-program telah dirancang dengan cukup baik berdasarkan persyaratan dan peraturan K3 oleh manajemen salah satunya dengan pendekatan konsep PDCA (*Plan, Do, Check, Action*) guna untuk mengembangkan kompetensi pekerja.

Hubungan antara penerapan budaya K3 dan perilaku pekerja *warehouse M7*, pada uji F (simultan) menunjukkan hasil bahwa sebesar $0.009 < 0.05$ dan nilai F_{hitung} sebesar $3.958 > F_{tabel}$ berjumlah 2.602 variabel manajemen K3 (X1), prosedur dan peraturan K3 (X2), keterlibatan pekerja (X3), kompetensi pekerja (X4) dan komunikasi pekerja (X5) berpengaruh signifikan terhadap perilaku pekerja (Y). Hasil uji t (parsial) pada variabel (X1) menunjukkan hasil t_{hitung} didapatkan nilai sebesar $0.388 < t_{tabel}$ 2.063, pada variabel (X2) menunjukkan hasil t_{hitung} didapatkan nilai sebesar $0.739 < t_{tabel}$ 2.063, pada variabel (X3) menunjukkan hasil untuk t_{hitung} didapatkan nilai sebesar $1.574 < t_{tabel}$ 2.063, pada variabel (X4) menunjukkan hasil t_{hitung} didapatkan nilai sebesar $0.764 < t_{tabel}$ 2.063, pada variabel (X5) menunjukkan hasil t_{hitung} didapatkan nilai sebesar $-0.127 > t_{tabel}$ -2.063, berdasarkan hasil t_{hitung} pada semua variabel (X) tidak berpengaruh terhadap signifikan terhadap perilaku pekerja (Y). Namun jika dilihat secara dominan, variabel keterlibatan pekerja (X3) dengan nilai sebesar 1.143 variabel yang paling berpengaruh dominan terhadap perilaku pekerja (Y) dikarenakan keterlibatan pekerja merupakan partisipasi pekerja dalam mengikuti program-program K3 yang diselenggarakan.

Usulan untuk pembentukan perilaku K3 pekerja *warehouse M7* berdasarkan Model ABC sebagai berikut; 1) Antecedent yang memicu terjadinya perilaku pada pekerja *warehouse M7*, yaitu: Prosedur dan peraturan K3 harus mengikat, terpasangnya aturan yang mudah dilihat

pekerja, melakukan *safety briefing* sebelum melakukan pekerjaan, tersedianya APD lengkap dan mudah dijangkau pekerja, pengawasan yang dilakukan secara intensif, manajemen mengontrol pekerja dengan memberikan kartu kontrol dalam ketaatan bagi pekerja dalam berbagai aturan, rutin mengadakan sosialisasi dan seminar K3, memberikan pelatihan secara merata kepada pekerja, dan penambahan *safetymen* pada setiap bagian kerja; 2) Perilaku K3 pekerja *warehouse* M7, yaitu: Pekerja akan terbiasa untuk menggunakan APD lengkap, pekerja terbiasa dalam membaca dan memahami SOP terlebih dahulu sebelum bekerja, pekerja bekerja sesuai dengan prosedur yang ada dan pekerja berada pada posisi yang benar saat bekerja; 3) Konsekuensi yang memberikan dampak peningkatan atau tidak munculnya perilaku kritis pekerja adanya perubahan terhadap perilaku kritis pekerja *warehouse* M7, berupa: *Punishment* yang diberikan di *warehouse* M7 itu harus dikorelasikan dengan jenis kesalahan sesuai dengan kesalahan ringan, kesalahan sedang, dan kesalahan berat dan *reward* yang diberikan perusahaan bersifat tersentralisasi yang berkaitan KPI pekerja. Ketersediaan *reward* dijelaskan dalam pemberian *voucher safety* dan barang kenang-kenangan berperilaku aman tidak menyebabkan kecelakaan kerja selama bekerja, pada tingkat tahunan mendapatkan gaji yang naik secara regular yang mengacu pada masing-masing karyawan.

Daftar Pustaka

- Affandhy, L. R., & Nilamsari, N. (2017). Safe Behavior Analysis Of Workers With ABC (Activator-Behavior-Consequence) Model. *Journal Of Industrial Hygiene And Occupational Health*, 2(1), 14. <https://doi.org/10.21111/jihoh.V2i1.1270>
- Andi, Alifen, R. S., & Chandra, A. (2005). Model Persamaan Struktural Pengaruh Budaya Keselamatan Kerja pada Perilaku Pekerja di Proyek Konstruksi. *Jurnal Tekni Sipil*, 12(5)
- Ardi, Subhan Zul, & Hariyono, Widodo. (2018). Analisa Penerapan Budaya Perilaku Keselamatan dan Kesehatan Kerja di Rumah Sakit. *Kes Mas: Jurnal Fakultas Kesehatan Masyarakat*, 12 (1). <http://dx.doi.org/10.12928/kesmas.v12i1.7304>
- Candrianto. (2020). *Pengenalan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja*. Literasi Nusantara.
- Cooper, D. 2001. *Improving Safety Culture: a practical guide*, Hill: Applied Behavior Sciences
- Firmanzah, A., Hamid, D., & Djudi, M. (2017). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.
- Geller, E. S. (2005). Behavior-Based Safety and Occupational Risk Management. *Behavior Modification*, 29(3), 539–561. <https://doi.org/10.1177/0145445504273287>
- Haryanti, D. Y. (2020). Analisis Perilaku Aman pada Pekerja Penambangan Batu Piring dengan Pendekatan Behavior – Based Safety (BBS). *The Indonesian Journal of Health Science*, 12(1), 40–50. <https://doi.org/10.32528/ijhs.v12i1.4854>
- Irlianti, A., & Dwiyantri, E. (2014a). Analisis Perilaku Aman Tenaga Kerja Menggunakan Model.
- Irlianti, A., & Dwiyantri, E. (2014b). Analisis Perilaku Aman Tenaga Kerja Menggunakan Model.
- Karima, A., & Koesyanto, H. (2021). Penerapan Budaya Keselamatan Dan Perilaku Keselamatan Pada Pekerja Spun Pile Di Pt. X Plant Cibitung. *Jurnal Health Sains*, 2(3), 273–285. <https://doi.org/10.46799/jhs.V2i3.131>
- Mullen, J. (2004). Investigating factors that influence individual safety behavior at work. *Journal of Safety Research*, 35(3), 275–285. <https://doi.org/10.1016/j.jsr.2004.03.011>
- Sahli, Z., & Triyanto, T. (2018). Analisis Perilaku Pekerja Gondola PT. Waringin Megah Proyek Springhill Condotel Lampung. *Jurnal Kesehatan*, 9(2), 199. <https://doi.org/10.26630/jk.V9i2.801>

Sartono, A., & Latief, A. (2013). Pengaruh Implementasi Behavior Based Safety (Bbs) Terhadap Peningkatan Budaya Keselamatan Di Iebe.

Widodo, D. S. (2021). *Keselamatan Dan Kesehatan Kerja: Manajemen & Implementasi K3 Di Tempat Kerja*. Penebar Media Pustaka.