



Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan hal yang sangat penting dalam sebuah perusahaan dan harus diperhatikan oleh semua pihak yang ada di perusahaan. Hal tersebut diatur dalam UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 pada pasal 86 dan 87 mengenai Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3). Inti dari kedua pasal tersebut adalah jaminan perlindungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja pekerja atau buruh melalui penerapan sistem manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja pada suatu perusahaan. Sistem tersebut diterapkan dengan cara mencegah kecelakaan dan penyakit akibat kerja, pengendalian bahaya dan penyediaan fasilitas kesehatan. Agar tercipta lingkungan kerja yang aman, efisien dan produktif.

Dengan adanya Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), perusahaan dapat mencegah dan mengurangi kecelakaan kerja. Namun realita di lapangan menunjukkan bahwa meskipun perusahaan sudah menerapkan sistem Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), masih dijumpai terjadinya kecelakaan kerja di perusahaan. Salah satunya adalah kecelakaan kerja yang terjadi di PT LITI, yang akan dijadikan tempat penelitian penulis. Perusahaan ini termasuk perusahaan *manufacturing*, yang bergerak di bidang tekstil dan menggunakan mesin atau alat-alat canggih untuk operasional produksi.

Berdasarkan data pada *Safety Book* PT LITI tahun 2015, telah terjadi beberapa kecelakaan kerja, sebagai berikut :



Kecelakaan dalam kerja bisa dibagi menjadi dua kategori, yaitu kecelakaan industri dan kecelakaan dalam perjalanan. Kecelakaan industri yaitu kecelakaan yang terjadi di tempat kerja karena adanya sumber bahaya atau bahaya kerja. Sedangkan kecelakaan dalam perjalanan yaitu kecelakaan yang terjadi di luar tempat kerja dengan adanya hubungan kerja (Santoso, 2005).

Terjadinya kecelakaan kerja adalah sesuatu yang tidak bisa diprediksi, akan tetapi masih bisa dicegah. Untuk mencegah terjadinya kecelakaan kerja perlu dilakukan beberapa tindakan preventif dengan memahami terlebih dahulu faktor-faktor yang menyebabkan kecelakaan kerja. Geller (2001) menyebutkan bahwa terdapat tiga faktor yang berkontribusi pada kecelakaan kerja, yaitu *environment factor* (lingkungan), *person factor* (manusia), dan *behaviour factors* (perilaku).

Cooper (2001) menyatakan 80-95 persen dari seluruh kecelakaan kerja yang terjadi disebabkan oleh *unsafe behavior*. Pendapat tersebut didukung oleh hasil riset NCS (*National Safety Council*) yang menunjukkan bahwa penyebab kecelakaan kerja 88% adalah *unsafe behavior*, 10% karena *unsafe condition* dan 2% tidak diketahui penyebabnya.

Menurut Miner (1994, dalam Lisnaditha, 2012) *unsafe behavior* adalah tipe perilaku yang mengarah pada kecelakaan seperti bekerja tanpa menghiraukan keselamatan, melakukan pekerjaan tanpa ijin,

menyingkirkan peralatan keselamatan, operasi pekerjaan pada kecepatan yang berbahaya, menggunakan peralatan tidak standar, bertindak kasar, kurang pengetahuan, cacat tubuh atau keadaan emosi yang terganggu. Sehingga, dapat dikatakan bahwa perilaku manusia merupakan penyebab utama terjadinya kecelakaan kerja.

Setiap kecelakaan kerja selalu menimbulkan kerugian-kerugian yang banyak yaitu, kerugian yang bersifat ekonomi dan non ekonomi. Kerugian yang bersifat ekonomi baik langsung maupun tidak langsung, di antaranya adalah kerusakan mesin, peralatan, bahan dan bangunan, biaya pengobatan dan perawatan korban, hilangnya waktu kerja, menurunnya jumlah maupun mutu produksi dan sebagainya. Kerugian yang bersifat non ekonomi berupa penderitaan si korban baik itu merupakan luka, cedera berat maupun ringan atau penderitaan keluarga bila korban meninggal dunia atau cacat (Wigjosubroto, 2003).

Seperti yang telah diketahui bahwa penyebab utama terjadinya kecelakaan kerja adalah perilaku tidak aman (*unsafe behavior*), sejalan dengan penyebab terjadinya kecelakaan kerja di PT LITI yang telah dijelaskan sebelumnya. Untuk itu perlu ditingkatkan perilaku keselamatan para pekerja. Neal & Griffin mendefinisikan perilaku keselamatan sebagai perilaku yang berorientasi pada keselamatan yang diterapkan dalam pekerjaan sehari-hari yang ditandai dengan kepatuhan dan adanya partisipasi terhadap keselamatan (Ingtyas & Hadi, 2015). Kepatuhan tersebut meliputi kepatuhan terhadap peraturan dan penggunaan alat

pelindung diri (APD), sedangkan partisipasi terhadap keselamatan ditunjukkan dengan menjadi sukarelawan dalam hal keselamatan di tempat kerja.

Dalam meningkatkan perilaku keselamatan pada diri karyawan, perlu diketahui terlebih dahulu faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi perilaku keselamatan. Perilaku seseorang dipengaruhi oleh dua faktor yakni faktor eksternal (lingkungan) dan faktor internal (kepribadian). Sama halnya dengan perilaku keselamatan pekerja juga dipengaruhi oleh dua faktor tersebut. Perilaku keselamatan merupakan perilaku yang dilakukan untuk menghindari diri dari suatu bencana.

Menurut Neal dan Griffin (Anggraini, 2008) ada dua faktor yang mempengaruhi perilaku keselamatan (*safety behavior*) yaitu faktor-faktor yang berasal dari dalam diri individu dan lingkungan kerja. Faktor yang berasal dari dalam individu, seperti komitmen, perbedaan individu misalnya ketelitian, kepribadian misalnya karakter yang dimiliki bersifat permanen atau orang tersebut mempunyai kecenderungan celaka. Sedangkan faktor lingkungan kerja, seperti iklim keselamatan dan faktor organisasional misalnya supervisi dan desain pekerjaan.

Kedua faktor tersebut, telah dimiliki oleh PT LITI sebagai perusahaan yang menerapkan sistem Keselamatan & Kesehatan Kerja (K3) tentunya faktor lingkungan kerja untuk membentuk perilaku keselamatan pada diri karyawan sudah terpenuhi. Sedangkan faktor dari

dalam diri individu (kepribadian) masih belum diketahui bagaimana karakter yang dimiliki oleh masing-masing karyawan.

Salah satu karakteristik kepribadian adalah *locus of control*. Menurut Rotter (1996) *Locus of control* adalah keyakinan yang dimiliki oleh individu terhadap segala sesuatu yang terjadi pada dirinya, apakah disebabkan oleh faktor diri individu tersebut (internal) ataukah karena faktor lain yang ada di luar diri individu (eksternal). *Locus of control* dibedakan menjadi dua yaitu *internal locus of control* dan *external locus of control*. Dalam penelitian ini hanya menggunakan Internal locus of control yaitu cara di mana seseorang yakin kontrol terhadap peristiwa berasal dari kemampuannya. Pervin menyatakan bahwa orang-orang internal lebih aktif mencari informasi dan menggunakan untuk mengontrol lingkungan. Juga lebih suka menentang pengaruh-pengaruh dari luar (Jaya G. & Rahmat, 2005).

Menunjukkan bahwa manusia tidak memiliki pelindung terhadap keburukan yang dikehendaki Allah, dengan kata lain manusia tidak dapat menghindari dari keburukan yang terjadi dalam hidupnya sebagai takdir dari Allah. Namun, manusia berhak untuk menjaga Kesehatan & Keselamatan dirinya dari ancaman yang terjadi dalam pekerjaannya. Manusia harus tetap berusaha untuk menyelamatkan diri dari berbagai bahaya yang mengintai di lingkungan sekitarnya.

Adanya kecelakaan kerja yang terjadi di PT LITI, meskipun sudah diterapkan sistem Keselamatan & Kesehatan Kerja tidak hanya disebabkan oleh faktor yang ada dalam diri individu, tetapi juga disebabkan oleh lingkungan. Seperti yang sudah dijelaskan sebelumnya mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku keselamatan. Oleh karena itu, perlu juga meneliti bagaimana penerapan sistem Keselamatan & Kesehatan Kerja (K3) di mata karyawan melalui iklim keselamatan.

Snyder, dkk (2008) menjelaskan bahwa iklim keselamatan adalah persepsi pekerja terhadap praktek keselamatan, peraturan dan prosedur sehingga mereka bertindak aman dalam lingkungan kerja. Iklim keselamatan yang positif menandakan bahwa organisasi menghargai pekerjaannya dan serta menyokong kesehatan dan kesejahteraan pekerja. Selain itu, Griffin & Neal (2003) menyebutkan bahwa persepsi iklim keselamatan dapat mempengaruhi sikap karyawan terhadap keselamatan, cara karyawan melaksanakan pekerjaan dan cara karyawan berinteraksi sesama karyawan yang mempunyai dampak langsung pada hasil keselamatan seperti kecelakaan kerja pada perusahaan.

Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk meneliti permasalahan dengan judul **“Pengaruh *internal locus of control* dan iklim keselamatan terhadap perilaku keselamatan pada karyawan produksi PT LITI”**





Penelitian yang dilakukan oleh Neal & Griffin (2006) menunjukkan bahwa perilaku keselamatan dalam kerja tim berhubungan dengan penurunan kecelakaan pada analisis level grup. Yang membedakan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan penulis adalah dalam penelitian ini *safety behavior* (perilaku keselamatan) sebagai variabel X, sedangkan penelitian yang dilakukan penulis perilaku keselamatan menjadi variabel Y.

Penelitian oleh Prihatiningsih & Sugiyanto (2010) berdasarkan uji regresi ganda pengalaman personal dan iklim keselamatan dengan kepatuhan pada pekerja konstruksi menunjukkan nilai  $R^2$  sebesar 0,253 dengan  $F=7,45$  ( $p<0,05$ ). Pengaruh pengalaman personal terhadap kepatuhan sebesar 17,5%, sedangkan pengaruh iklim keselamatan sebesar 7,8%. Sisanya sebesar 74,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti yaitu keterlibatan pelaksanaan tugas, motivasi keselamatan dan tipe kepribadian. Perbedaan yang ada pada penelitian ini dengan penelitian penulis yakni pemilihan variabel bebas kedua, penulis memilih *internal locus of control*, sedangkan pada penelitian ini menggunakan pengalaman personal. Selanjutnya, pada variabel Y yaitu penulis memilih Perilaku Keselamatan, sedangkan pada penelitian ini menggunakan kepatuhan pada peraturan keselamatan yang merupakan salah satu dimensi dari perilaku keselamatan.

Penelitian yang dilakukan Boshoff & Zyl (2011) yang memperoleh data melalui Schepers' *Locus of control Questionnaire* dan *Work Beliefs*

*Questionnaire* yang diberikan kepada 100 karyawan bagian keuangan di Bloemfontein. Uji statistik menunjukkan hubungan yang signifikan ( $p \leq 0,05$ ) antara *locus of control* internal dan perilaku etis, *locus of control* eksternal, sama halnya dengan otonomi dan perilaku etis. Perbedaan dengan penelitian penulis adalah variabel Y yang digunakan. Pada penelitian ini menggunakan perilaku etis, sedangkan penelitian penulis menggunakan perilaku keselamatan.

Mullen, dkk (2011) yang menguji perbedaan pengaruh gaya kepemimpinan terhadap perilaku keselamatan pada dua sampel, yaitu karyawan muda dan karyawan dewasa. Menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh besar terhadap kepatuhan keselamatan dan partisipasi keselamatan karyawan. Gaya kepemimpinan (variabel X) pada penelitian ini menjadi perbedaan dengan variabel X pada penelitian penulis.

Penelitian yang dilakukan oleh Mali (2013) yang menggunakan analisis banyak artikel penelitian, jurnal, survey dan studi kasus agar memperoleh gambaran kemungkinan hubungan antara tipe dari *locus of control* dan kinerja atau kecakapan karyawan. Hasil menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara *locus of control* internal dan kinerja karyawan. Dan secara spesifik, hasil menunjukkan bahwa kinerja dan kepuasan kerja dipengaruhi oleh adanya interaksi antara derajat keterlibatan dan tipe *locus of control* yang dimiliki karyawan. Perbedaan dengan penelitian penulis adalah, penelitian ini untuk mengetahui apakah

*locus of control* mempengaruhi kinerja karyawan sebagai variabel Y. Sedangkan penelitian yang akan dilakukan penulis adalah untuk mengetahui apakah *internal locus of control* mempengaruhi perilaku keselamatan karyawan.

Penelitian oleh Wardani (2013) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan pada variabel sikap pengetahuan keselamatan terhadap perilaku keselamatan, tidak terdapat pengaruh yang signifikan pada variabel iklim keselamatan kerja terhadap perilaku keselamatan, dan perilaku keselamatan dipengaruhi oleh sikap pengetahuan keselamatan dan iklim keselamatan kerja.. Penelitian ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan penulis. Perbedaannya terletak pada variabel bebas pertama (X1) yang digunakan, penulis menggunakan *internal locus of control* sedangkan penelitian ini menggunakan sikap pengetahuan keselamatan kerja.

Penelitian yang dilakukan Putri & Samian (2014) yang dilakukan pada Tenaga Kerja di Joint Operating Body PERTAMINA-PETROCHINA EAST JAVA (JOB P-PEJ) Tuban Jawa Timur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara *safety climate* dan *personal value* dengan *safety performance* pada tenaga kerja yang berada di perusahaan Joint Operating Body PERTAMINA-Petrochina East Java (JOB P-PEJ) Tuban Jawa Timur. Perbedaan yang terdapat pada penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan penulis

adalah variabel bebas kedua (X2). Penelitian ini menggunakan *Personal value*, sedangkan penulis menggunakan *internal locus of control*.

Penelitian oleh Sari (2014) menunjukkan bahwa secara bersama-sama iklim keselamatan kerja dan kepatuhan terhadap peraturan keselamatan berpengaruh positif pada kecenderungan mengalami kecelakaan kerja, dengan nilai korelasi  $r = 0,545$  dan  $p < 0,01$ . Dari tabel summary diperoleh  $r^2 = 0,297$ , yang berarti variabel iklim keselamatan kerja dan kepatuhan terhadap peraturan keselamatan dapat menerangkan variabilitas sebesar 29,7% dari kecenderungan mengalami kecelakaan kerja sedangkan 70,3% sisanya diterangkan oleh variabel lain. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian penulis selain variabel Y yang tidak sama juga terdapat variabel yang berfungsi sebagai mediator antara variabel X dan Y. Sedangkan, penelitian penulis menggunakan dua variabel X.

Penelitian oleh Ingtyas & Hadi (2015) yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif antara tuntutan kerja dengan kepatuhan keselamatan serta partisipasi keselamatan. Selain itu juga terdapat hubungan positif antara sumber daya kerja dengan kepatuhan keselamatan dan partisipasi keselamatan. Menunjukkan bahwa terdapat hubungan model tuntutan kerja-sumber daya kerja dengan perilaku keselamatan kerja. Perbedaan dengan penelitian yang dilakukan yakni variabel bebas yang dipilih, peneliti memilih variabel bebas *Internal Locus of Control*

dan Iklim Keselamatan, sedangkan pada penelitian ini variabel bebasya Model Tuntutan Kerja-Sumber Daya Kerja.

Mustafa & Harun (2015) dalam penelitiannya berdasarkan uji korelasi Pearson diketahui bahwa hampir semua dimensi iklim keselamatan (lima dimensi) berhubungan positif dengan prestasi keselamatan. Dan uji regresi berganda menunjukkan bahwa komitmen keselamatan pekerja dan persepsi risiko mempunyai hubungan yang signifikan dengan prestasi keselamatan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian penulis terletak pada variabel bebas yang digunakan. Pada penelitian ini menggunakan lima variabel bebas yang merupakan dimensi dari Iklim keselamatan di antaranya, sikap keselamatan, penglibatan kerja, komitmen keselamatan pekerja, keselamatan rekan sekerja, dan persepsi resiko. Sedangkan pada penelitian penulis, variabel bebas yang digunakan berjumlah dua, yaitu *internal locus of control* dan iklim keselamatan. Pada variabel iklim keselamatan tidak diuji hubungan pada masing-masing dimensi, sebab dimensi iklim keselamatan pada penelitian penulis digunakan untuk menyusun indikator sebagai langkah pembuatan aitem skala.