BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Perilaku Keselamatan

1. Pengertian Perilaku Keselamatan

Menurut Heinrich (1980) perilaku keselamatan atau yang disebutnya perilaku aman adalah tindakan atau perbuatan dari seseorang atau beberapa orang karyawan yang memperkecil kemungkinan terjadinya kecelakaan terhadap karyawan. Sedangkan menurut Bird dan Germain (1990) perilaku aman adalah perilaku yang tidak dapat menyebabkan terjadinya kecelakaan atau insiden.

Borman dan Motowidlo (1993) Perilaku keselamatan adalah perilaku tugas dan perilaku konstektual, yaitu pematuhan dan partisipasi individu pada aktivitas-aktivitas pemeliharaan keselamatan di tempat kerja.

Perilaku Keselamatan (*Safety behavior*) menurut *APA Dictionary of Psychology* (2007) adalah suatu perilaku yang dilakukan dengan ketertarikan individu dalam usaha untuk memperkecil atau mencegah suatu bencana yang ditakutkan.

Pendapat lain mengatakan bahwa perilaku keselamatan adalah aplikasi sistematis dari riset psikologi tentang perilaku manusia pada masalah keselamatan (*safety*) di tempat kerja. Perilaku keselamatan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

lebih menekankan aspek perilaku manusia terhadap terjadinya kecelakaan di tempat kerja. Syaaf (2007) mendefinisikan perilaku keselamatan (*safety behavior*) sebagai sebuah perilaku yang dikaitkan langsung dengan keselamatan, misalnya pemakaian kacamata keselamatan, penandatanganan formulir *risk assesment* sebelum kerja atau berdiskusi masalah keselamatan (Setiawan, 2012).

Keluaran dari perilaku keselamatan kerja yang negatif disebut sebagai *safety outcomes*, berupa cedera atau perilaku ceroboh yang hampir mencederakan diri sendiri maupun orang lain (Li, dkk, 2013).

Perilaku Keselamatan adalah perilaku kerja yang relevan dengan keselamatan dapat dikonseptualisasikan dengan cara yang sama dengan perilaku-perilaku kerja lain yang membentuk perilaku kerja (Wardani, 2013).

Perilaku Keselamatan (*Safety Behavior*) adalah perilaku pekerja yang ditunjukkan dengan menaati peraturan yang ada di perusahaan dalam menjalankan pekerjaannya (Agiviana, 2015).

Perilaku Keselamatan menurut Neal dan Griffin didefinisikan sebagai perilaku yang berorientasi pada keselamatan yang diterapkan dalam pekerjaan sehari-hari (Ingtyas & Hadi, 2015).

Sehingga, dapat disimpulkan bahwa perilaku keselamatan atau perilaku aman (*safety behavior*) adalah perilaku yang dilakukan seseorang yang mengarah pada tindakan keselamatan guna mencegah

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

atau memperkecil kemungkinan terjadinya kecelakaan yang ditarapkan pada kehidupan sehari-hari.

2. Komponen Perilaku Keselamatan

Menurut Bird dan Germain (1990) dalam teori *Loss Causation Model* menyebutkan jenis-jenis perilaku aman, meliputi :

a. Melakukan pekerjaan sesuai wewenang yang diberikan
b. Berhasil memberikan peringatan terhadap adanya bahaya
c. Berhasil mengamankan area kerja dan orang-orang di sekitarnya
d. Bekerja sesuai dengan kecepatan yang telah ditentukan
e. Menjaga alat pengaman agar tetap berfungsi
f. Tidak menghilangkan alat pengaman keselamatan
g. Menggunakan peralatan yang seharusnya
h. Menggunakan peralatan yang sesuai
i. Menggunakan APD yang benar
j. Pengisian alat atau mesin yang sesuai dengan aturan yang berlaku.
k. Penempatan material atau alat-alat sesuai dengan tempatnya dan cara mengangkat yang benar
l. Memperbaiki peralatan dalam kondisi alat yang telah dimatikan
m. Tidak bersenda gurau atau bercanda ketika bekerja.

Borman & Motowidlo (1993) mengungkapkan bahwa terdapat dua komponen dari kinerja yakni *task perfomance* dan *contextual*

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

performance. Dalam ranah keselamatan kerja, *task performance* disebut dengan *safety compliance* atau kepatuhan keselamatan yaitu semua kegiatan formal yang diisyaratkan untuk menjaga keselamatan di lingkungan kerja. Kepatuhan keselamatan tersebut meliputi kepatuhan umum dan kepatuhan terhadap Alat Pelindung Diri (APD), seperti mengikuti standar keselamatan kerja dan pemakaian peralatan pelindung diri. Sedangkan *contextual performance* disebut *safety participation* atau partisipasi keselamatan yakni perilaku proaktif yang tidak secara langsung berkaitan dengan keselamatan kerja. Perilaku-perilaku ini seperti berpartisipasi menjadi sukarelawan dalam kegiatan keselamatan kerja, dan membantu rekan kerja dalam isu-isu yang terkait keselamatan kerja, dan menghadiri pertemuan-pertemuan tentang keselamatan kerja. Hal ini serupa dengan dimensi perilaku keselamatan kerja yaitu melaksanakan aturan keselamatan dan berinisiatif terhadap keselamatan kerja (Neal & Griffin, 2006)

Menurut Andi et.al (2005) menyatakan bahwa jenis-jenis perilaku aman yang dilakukan karyawan di sebuah perusahaan, meliputi :

a. Melaporkan setiap kecelakaan yang terjadi
b. Mengingatkan pekerja lain tentang bahaya dalam keselamatan kerja
c. Selalu menggunakan perlengkapan keselamatan kerja (APD)
d. Meletakkan material dan peralatan kerja pada tempatnya

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

e. Bekerja mengikuti prosedur keselamatan kerja.

f. Mengikuti kerja sesuai dengan perintah atasan

g. Tidak bergurau dengan rekan kerja sewaktu bekerja

h. Tidak pernah melakukan kegiatan berbahaya seperti berlari, melempar atau melompati.

3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Perilaku Keselamatan

Menurut Notoatmodjo (2003), pembentukan dan perubahan perilaku manusia dipengaruhi oleh faktor-faktor, di antaranya faktor internal seperti susunan syaraf pusat, persepsi, motivasi, proses belajar, dan sebagainya. Serta faktor eksternal seperti lingkungan fisik/ non fisik, iklim, sosial, dan ekonomi, kebudayaan, dan sebagainya.

Menurut Griffin & Neal (2003) ada dua faktor yang mempengaruhi perilaku keselamatan (*Safety behavior*), yaitu :

a. Faktor-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.

b. Lingkungan kerja, seperti iklim keselamatan dan faktor organisasional misalnya supervisi dan desain pekerjaan.

Dalam penelitian Halimah (2010) disebutkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku keselamatan yakni :

a. Pengetahuan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Menurut Adenan (1986) menyatakan bahwa semakin luas pengetahuan seseorang maka semakin positif perilaku yang dilakukannya.

b. Sikap

Sikap lebih mengacu pada kesiapan dan kesediaan untuk bertindak, dan bukan pelaksana motif tertentu. Sikap bukan merupakan suatu tindakan, namun merupakan predisposisi tindakan suatu perilaku.

c. Persepsi

Sialagan (1999) menyatakan bahwa Persepsi merupakan suatu proses dimana individu-individu mengorganisasikan dan menafsirkan kesan indra mereka bermakna pada lingkungan mereka, sementara persepsi ini memberikan dasar pada seseorang untuk bertingkah laku sesuai dengan yang mereka persepsikan.

d. Motivasi

Motivasi menurut Munandar (2001) diartikan sebagai suatu proses dimana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah pada tercapainya tujuan tertentu.

e. Umur

Hurlock (1994) menyatakan bahwa semakin tua usia seseorang akan mengalami penurunan fungsi fisiologis, batin, dan fisik.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

f. Lama bekerja

Dirgagunarsa (1992) menyebutkan bahwa Semakin lama masa kerja seseorang maka pengalaman yang diperoleh akan lebih banyak dan memungkinkan pekerja dapat bekerja lebih aman.

g. Ketersediaan APD

Notoatmodjo (2003) menyebutkan Ketersediaan APD merupakan salah satu bentuk dari faktor pendukung perilaku, di mana suatu perilaku otomatis belum terwujud dalam suatu tindakan jika terdapat fasilitas yang mendukung terbentuknya perilaku tersebut.

h. Peraturan Keselamatan

Sialagan (2008) menjelaskan bahwa Peraturan memiliki peran besar dalam menentukan perilaku aman yang mana dapat diterima dan tidak dapat diterima.

i. *Safety Promotion* atau Promosi Keselamatan Kerja

Menurut George *Safety promotions* atau K3 adalah suatu bentuk usaha yang dilakukan untuk mendorong dan menguatkan kesadaran dan perilaku pekerja tentang K3 sehingga dapat melindungi pekerja, properti, dan lingkungan.

j. Pelatihan Keselamatan Kerja

Pelatihan diberikan kepada para tenaga kerja untuk dilatih dan dikembangkan agar memperlihatkan perilaku yang sesuai dengan yang telah ditetapkan perusahaan.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

k. Peran Pengawas

Siagian (1987) menyebutkan Tindakan pengawasan bertujuan untuk memastikan bahwa kegiatan yang dilakukan berjalan sesuai rencana.

l. Peran Rekan Kerja

Seringkali pekerja berperilaku tidak aman karena rekannya yang lain juga berperilaku demikian.

B. *Internal Locus of Control*

1. Pengertian *Internal Locus of Control*

Locus of control memberikan gambaran pada keyakinan seseorang mengenai sumber penentu perilakunya. Locus of control adalah suatu cara di mana individu memiliki tanggung jawab terhadap kegiatan yang terjadi di dalam kontrol atau di luar kontrol dirinya (Schulz & Sindrey, 1993 dalam Jaya G & Rahmat, 2005).

Locus of control merupakan elemen utama dari Julian Rotter yang berarti sejauh mana seorang individu terbiasa mengatribusikan apa yang ia alami pada faktor internal dalam dirinya atau pada faktor eksternal di luar dirinya. Locus of control terbagi dua, yaitu lokus kontrol internal (*internal locus of control*) yaitu terdapat keyakinan bahwa tindakan individu sendiri akan menyebabkan munculnya hasil akhir yang diinginkan. Dan lokus kontrol eksternal (*external locus of control*) yaitu keyakinan bahwa hal di luar diri, seperti kesempatan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

atau kekuatan lain menentukan apakah hasil akhir yang diinginkan akan terjadi (Friedman & Schustack, 2006).

Menurut Pervin konsep locus of control adalah bagian dari Social Learning Theory yang menyangkut kepribadian dan mewakili harapan umum mengenai masalah faktor-faktor yang menentukan keberhasilan pujian dan hukuman terhadap kehidupan seseorang (Ayudiati, 2010).

Menurut Lefcourt (dalam Smet, 1994) *Internal Locus of Control* adalah keyakinan individu mengenai peristiwa-peristiwa yang berpengaruh dalam kehidupannya akibat tingkah lakunya sehingga dapat dikontrol.

Pendapat tersebut didukung oleh Sarafino (2011) yang menyatakan, individu dengan *Internal Locus of Control* yakin bahwa kesuksesan dan kegagalan yang terjadi dalam hidup tergantung pada diri sendiri.

Dapat disimpulkan bahwa *Internal Locus of Control* adalah pusat kendali atau keyakinan seseorang terhadap peristiwa yang terjadi dalam kehidupannya disebabkan oleh faktor internal (berasal dari dalam dirinya).

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

2. Karakteristik *Internal Locus of Control*

Menurut Sarafino (2011) karakteristik individu yang mempunyai *Internal Locus of Control* antara lain :

a. kontrol (individu mempunyai keyakinan bahwa peristiwa hidupnya adalah hasil dari faktor internal/kontrol personal)
b. mandiri (individu dalam usahanya untuk mencapai suatu tujuan atau hasil, percaya dengan kemampuan dan ketrampilannya sendiri)
c. tanggung jawab (individu memiliki kesediaan untuk menerima segala sesuatu sebagai akibat dari sikap atau tingkah lakunya sendiri, serta berusaha memperbaiki sikap atau tingkah lakunya agar mencapai hasil yang lebih baik lagi)
d. ekspektasi (individu mempunyai penilaian subyektif atau keyakinan bahwa konsekuensi positif akan diperoleh pada situasi tertentu sebagai imbalan tingkah lakunya).

Sedangkan menurut Crider (1983, dalam Ayudiati) karakteristik *internal locus of control* adalah sebagai berikut :

a. Suka bekerja keras
b. Memiliki inisiatif yang tinggi
c. Selalu berusaha untuk menemukan pemecahan masalah
d. Selalu mencoba untuk berfikir seefektif mungkin

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

e. Selalu mempunyai persepsi bahwa usaha harus dilakukan jika ingin berhasil.

Aspek-aspek *Internal Locus Of Control* menurut Rotter (dalam Pratama & Suharnan, 2014) meliputi kemampuan, minat, dan usaha. Menurut Rotter, pandangan individu terhadap kemampuan menentukan nasib sendiri (*internal locus of control*), dengan indikator sebagai berikut :

a. Segala yang dicapai individu hasil dari usaha sendiri
b. Yakin kemampuan sendiri
c. Keberhasilan individu karena kerja keras
d. Segala yang diperoleh individu bukan karena keberuntungan
e. Kemampuan individu dalam menentukan kejadian dalam hidup
f. Kehidupan individu ditentukan oleh tindakannya
g. Kegagalan yang dialami individu akibat perbuatan sendiri.

Orang dengan *internal locus of control* bertanggung jawab terhadap kehidupannya dan tindakannya. Mereka lebih memberikan kuasa dan suka menolong, berorientasi ke tujuan dan pelayanan, dan bekerja dengan rajin untuk membawa pada perubahan yang positif. Sehingga, orang dengan *internal locus of control* dapat disebut sebagai orang yang sangat bertanggung jawab (Manichander, 2014).

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

C. Iklim Keselamatan

1. Pengertian Iklim Keselamatan

Hoffman dan Stetzer (1996) menyebutkan bahwa konstruk iklim adalah individu melampirkan makna dan menafsirkan lingkungan di mana mereka bekerja kemudian mempengaruhi cara di mana individu berperilaku dalam organisasi melalui sikap, norma, dan persepsi perilaku.

Menurut Griffin & Neal (2003) Iklim keselamatan menggambarkan persepsi pekerja tehadap nilai keselamatan dalam sebuah organisasi.

Zohar (2003) menyatakan bahwa pesepsi terhadap iklim keselamatan menggambarkan kepercayaan karyawan terhadap prioritas keselamatan dan persepsi ini menunjukkan harapan hasil perilaku.

Iklim keselamatan kerja didefinisikan sebagai persepsi pegawai mengenai kebijakan, prosedur, dan praktik. Kebijakan dan prosedur adalah pedoman yang ditetapkan untuk memastikan perilaku yang aman, dan praktik sebagai implementasi dari kebijakan dan prosedur maupun persepsi pegawai tentang pentingnya perilaku aman ketika bekerja (Zohar & Luria, 2004). Iklim keselamatan kerja merupakan persepsi pegawai mengenai lingkungan kerjanya terkait keselamatan, yaitu kebijakan-kebijakan, prosedur-prosedur, dan praktik-praktik

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

yang didukung oleh perusahaan terkait berhubungan dengan prinsip-prinsip keselamatan kerja.

Iklim keselamatan adalah potret dari persepsi pekerja mengenai keselamatan (Mearns dkk, 1997 dalam Yule & Flin, 2007).

Snyder, dkk (2008) menjelaskan bahwa iklim keselamatan adalah persepsi pekerja terhadap praktek keselamatan, peraturan, dan prosedur sehingga mereka bertindak aman dalam lingkungan kerja dikaitkan dengan prioritas-prioritas lainnya seperti produktivitas.

Dapat disimpulkan bahwa iklim keselamatan merupakan persepsi karyawan terkait praktek, prosedur, dan kebijakan keselamatan yang ada di perusahaan untuk bertindak aman.

2. Faktor-Faktor Iklim Keselamatan

Iklim Keselamatan dipengaruhi oleh empat faktor penguat (Dejoy et al, 2004 dalam Setiawan, 2012) , antara lain :

a. Prioritas utama sehubungan dengan keselamatan
b. Umpan balik formal
c. Umpan balik informal

Aksi manajemen dan komitmen manajemen terhadap keselamatan usaha diperusahaannya.

Kathryn, Mearns, Flin (Wicaksono, 2005) menyebutkan 5 faktor yang mempengaruhi Iklim Keselamatan, yaitu :

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

a. Aspek pekerjaan (*Global perception of job safety*) : persepsi karyawan terhadap pekerjaan aman atau tidak aman
b. Aspek rekan kerja (*Co-worker*) : persepsi karyawan terhadap rekan kerja pada prosedur atau peraturan keselamatan
c. Aspek penyelia (*Supervisor safety*) : persepsi karyawan terhadap supervisornya atas sikap dan perilaku terhadap keselamatan
d. Aspek perilaku manajemen (*Safety management practice*) : persepsi karyawan terhadap perilaku manajemen organisasi dalam melaksanakan peraturan keselamatan kerja
e. Aspek program manajemen keselamatan (*Satisfaction with the safety program*) : persepsi karyawan yang berhubungan dengan kepuasan karyawan terhadap program keselamatan kerja yang telah ada di organisasi telah dilaksanakan dengan baik, teratur atau tidak.

Aspek-aspek iklim keselamatan menurut Cheyne et al. (dalam Setiawan, 2012) adalah :

a. Aksi manajemen atas keselamatan
b. Kualitas dari training keselamatan
c. Aksi individu (personal) atas usaha keselamatan.

3. Dimensi Iklim Keselamatan

Zohar (dalam Yule, 2008) mengemukakan dimensi iklim keselamatan sebagai berikut :

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

a. *Perceived importance of safety training programs*
b. *Perceived management attitudes toward safety*
c. *Perceived effects of safe conduct on promotion*
d. *Perceived level of risk at work place*
e. *Perceived effects of required work pace on safety*
f. *Perceived status of safety officer*
g. *Perceived effects of safe conduct on social status*
h. *Perceived status of safety committee.*

Griffin dan Neal (2003) mengukur iklim keselamatan yang terdiri dari lima sistem meliputi :

a. *Management Value* (Nilai Manajemen) menunjukkan seberapa besar manajer dipersepsikan menghargai keselamatan di tempat kerja, bagaimana sikap manajemen terhadap keselamatan, dan persepsi manajemen mengenai seberapa pentingnya keselamatan.

b. *Safety Communication* (Komunikasi Keselamatan) komunikasi terkait dengan isu-isu keselamatan.

c. *Safety Practices* (Praktek Keselamatan) menunjukkan sejauh mana pihak manajemen menyediakan peralatan keselamatan dan merespon dengan cepat terhadap bahaya-bahaya yang timbul.

d. *Safety Training* (Pelatihan Keselamatan) menunjukkan pelatihan yang dibuat untuk menjamin level keselamatan yang memadai di organisasi.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

e. *Safety Equipment* (Peralatan Keselamatan) terkait dengan kecukupan alat-alat perlengkapan keselamatan yang disediakan.

Wills et al (2005, dalam Setiawan, 2012) menyebutkan beberapa dimensi iklim keselamatan, yaitu :

a. *Communiaction & Procedures*
b. *Work Pressure*
c. *Commitment Management*
d. *Relationship*
e. *Training*
f. *Safety Rule.*

Lu & Tsai (2007) menyebutkan bahwa iklim keselamatan terdiri atas enam dimensi, yaitu praktek keselamatan manajemen, praktek keselamatan atasan, sikap keselamatan, pelatihan keselamatan, keselamatan kerja, dan praktek keselamatan rekan kerja.

D. Pengaruh Antara Internal Locus Of Control Dan Iklim Keselamatan Terhadap Perilaku Keselamatan

Orang dengan *locus of control* internal yakin bahwa mereka memiliki kontrol terhadap kehidupannya. Bahwa mereka akan mengerjakan berbagai hal mengenai keselamatan, kesehatan, produktivitas dan kepemimpinan (berbagai hal baik dalam pekerjaan maupun kehidupan). Lebih singkatnya, mereka memiliki sikap “pribadi yang bertanggung jawab” pada setiap akibat dari apa yang mereka lakukan.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Ketika terjadi kecelakaan atau membuat kesalahan, mereka akan menyesal dan akan menyelesaikannya dengan cara yang berbeda (Manichander, 2014).

Orang dengan *internal locus of control* bertanggung jawab terhadap kehidupannya dan tindakannya. Mereka lebih memberikan kuasa dan suka menolong, berorientasi ke tujuan dan pelayanan, dan bekerja dengan rajin untuk membawa pada perubahan yang positif. Sehingga, orang dengan *internal locus of control* dapat disebut sebagai orang yang sangat bertanggung jawab (Manichander, 2014).

Karyawan dengan *internal locus of control* akan berperilaku selamat. Karyawan tersebut akan taat terhadap peraturan yang ada di perusahaan dan taat menggunakan alat pelindung diri (APD). Karena jika terjadi kecelakaan mereka akan menyalahkan diri mereka sendiri sebab tidak mematuhi peraturan yang ada di perusahaan. Selain itu, *locus of control* sendiri merupakan salah satu faktor individual yang mengendalikan peristiwa kehidupan seseorang dan memberikan gambaran pada keyakinan seseorang mengenai sumber penentu perilakunya. Sehingga, *internal locus of control* akan berpengaruh terhadap perilaku keselamatan karyawan.

Hoffman dan Stetzer menyebutkan bahwa iklim keselamatan memiliki pengaruh langsung terhadap peningkatan perilaku keselamatan dan penurunan angka kecelakaan (Sari, 2014).

Hasil penelitian Dejoy, dkk di tempat pelayanan kesehatan menunjukkan bahwa iklim keselamatan merupakan faktor penguat dalam

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

lingkungan kerja dengan meningkatkan kepatuhan terhadap peralatan perlindungan pribadi (Sari, 2014)

Iklim keselamatan yang positif menandakan bahwa organisasi menghargai pekerjanya serta menyokong kesehatan dan kesejahteraan pekerja. Hal ini dikarenakan iklim keselamatan merupakan persepsi pekerja terhadap praktek keselamatan yang ada di perusahaan tempat mereka bekerja. Iklim keselamatan menggambarkan budaya keselamatan yang ada di perusahaan. Semakin positif iklim keselamatan, maka perilaku keselamatan karyawan juga akan tinggi. Sebaliknya semakin negatif iklim keselamatan, maka semakin tinggi tingkat kecelakaan kerja yang tejadi. Sehingga, iklim keselamatan berpengaruh terhadap perilaku keselamatan.

Karyawan dengan *internal locus of control* dan bekerja pada lingkungan kerja yang memiliki iklim keselamatan positif, maka perilaku keselamatan karyawan akan tinggi. Karena karyawan dengan *internal locus of control* akan bertanggung jawab atas keselamatan dirinya dan iklim keselamatan positif akan mendukung karyawan untuk semangat bekerja lebih baik dengan menaati segala peraturan yang ada di tempat kerja. Seperti yang telah disebutkan sebelumnya bahwa iklim keselamatan kerja sebagai penguat kepatuhan karyawan. Sebaliknya, karyawan yang kurang memiliki *internal locus of control* disertai dengan iklim keselamatan yang negatif, akan meningkatkan terjadinya kecelakaan kerja yang terjadi di tempat kerja. Dengan begitu, *internal locus of control* dan iklim keselamatan berpengaruh terhadap perilaku keselamatan.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

E. LANDASAN TEORITIS

Internal Locus of Control pusat kendali atau keyakinan seseorang terhadap peristiwa yang terjadi dalam kehidupannya disebabkan oleh faktor internal (berasal dari dalam diri).

Sarafino (2011) yang menyatakan, individu dengan *Internal Locus of Control* yakin bahwa kesuksesan dan kegagalan yang terjadi dalam hidup tergantung pada diri sendiri.

Menurut Sarafino (2011) karakteristik individu yang mempunyai *Internal Locus of Control* antara lain :

a. kontrol (individu mempunyai keyakinan bahwa peristiwa hidupnya adalah hasil dari faktor internal/kontrol personal)
b. mandiri (individu dalam usahanya untuk mencapai suatu tujuan atau hasil, percaya dengan kemampuan dan ketrampilannya sendiri)
c. tanggung jawab (individu memiliki kesediaan untuk menerima segala sesuatu sebagai akibat dari sikap atau tingkah lakunya sendiri, serta berusaha memperbaiki sikap atau tingkah lakunya agar mencapai hasil yang lebih baik lagi)
d. ekspektasi (individu mempunyai penilaian subyektif atau keyakinan bahwa konsekuensi positif akan diperoleh pada situasi tertentu sebagai imbalan tingkah lakunya).

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Menurut Griffin & Neal (2003) Iklim keselamatan menggambarkan persepsi pekerja tehadap nilai keselamatan dalam sebuah organisasi.

Griffin dan Neal (2003) mengukur iklim keselamatan yang terdiri dari lima sistem meliputi :

a. *Management Value* (Nilai Manajemen) menunjukkan seberapa besar manajer dipersepsikan menghargai keselamatan di tempat kerja, bagaimana sikap manajemen terhadap keselamatan, dan persepsi manajemen mengenai seberapa pentingnya keselamatan.
b. *Safety Communication* (Komunikasi Keselamatan) terkait dengan isu-isu keselamatan.
c. *Safety Practices* (Praktek Keselamatan) menunjukkan sejauh mana pihak manajemen menyediakan peralatan keselamatan dan merespon dengan cepat terhadap bahaya-bahaya yang timbul.
d. *Safety Training* (Pelatihan Keselamatan) menunjukkan pelatihan yang dibuat untuk menjamin level keselamatan yang memadai di organisasi.
e. *Safety Equipment* (Peralatan Keselamatan) terkait dengan kecukupan alat-alat perlengkapan keselamatan yang disediakan.

Perilaku Keselamatan menurut Neal dan Griffin didefinisikan sebagai perilaku yang berorientasi pada keselamatan yang diterapkan dalam pekerjaan sehari-hari (Ingtyas & Hadi, 2015).

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Menurut Griffin & Neal (2003) ada dua faktor yang mempengaruhi perilaku keselamatan (*safety behavior*), yaitu :

a. Faktor-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.

b. Lingkungan kerja, seperti iklim keselamatan dan faktor organisasional misalnya supervisi dan desain pekerjaan.

Borman & Motowidlo (1993) mengungkapkan bahwa terdapat dua komponen dari kinerja yakni *task perfomance* dan *contextual performance.* Dalam ranah keselamatan kerja, *task performance* disebut dengan *safety compliance* atau kepatuhan keselamatan yaitu semua kegiatan formal yang diisyaratkan untuk menjaga keselamatan di lingkungan kerja. Kepatuhan keselamatan tersebut meliputi kepatuhan umum dan kepatuhan terhadap Alat Pelindung Diri (APD), seperti mengikuti standar keselamatan kerja dan pemakaian peralatan pelindung diri. Sedangkan *contextual performance* disebut *safety participation* atau partisipasi keselamatan yakni perilaku proaktif yang tidak secara langsung berkaitan dengan keselamatan kerja (Neal & Griffin, 2006).

Pendapat ahli di atas, diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Wardani (2013) yang menyatakan bahwa perilaku keselamatan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

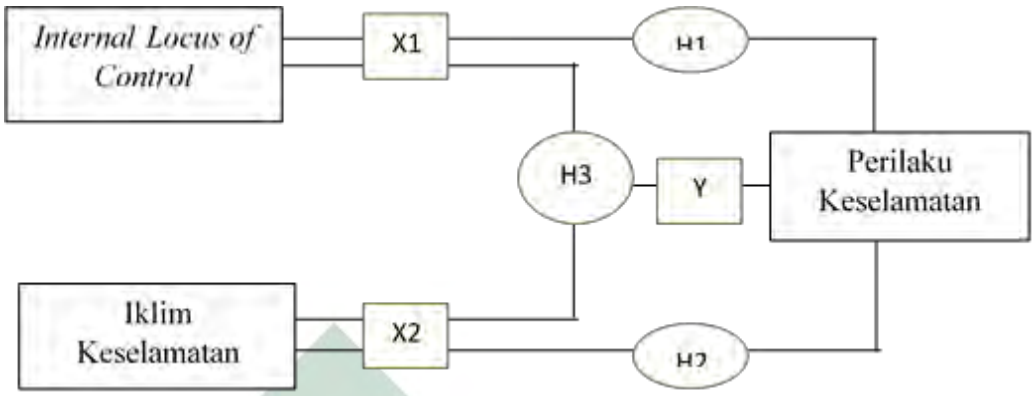
dipengaruhi oleh sikap pengetahuan keselamatan dan iklim keselamatan kerja.

Penelitian lain yang dilakukan oleh Pihatiningsih dan Sugiyanto (2010) yang menunjukkan adanya pengaruh iklim keselamatan dan pengalaman personal terhadap kepatuhan pada peraturan kesalamatan pekerja konstruksi. Seperti yang diketahui bahwa kepatuhan pada peraturan keselamatan merupakan salah satu komponen dari perilaku keselamatan.

Penelitian yang dilakukan Boshoff & Zyl (2011) dengan judul "*The Relationship Between Locus of Control and Ethical Behaviour Among Employees in the Financial Sector* ". Data diperoleh 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.

Berdasarkan uraian di atas dan sekaligus untuk mempermudah pemahaman, maka perlu dijelaskan dalam sebuah kerangka seperti :

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id



F. HIPOTESIS

Berdasarkan teori yang telah dijabarkan, maka hipotesis disusun sebagai berikut :

H1 = *Internal Locus of Control* berpengaruh terhadap Perilaku Keselamatan Karyawan Produksi

H2 = Iklim Keselamatan berpengaruh terhadap Perilaku Keselamatan Karyawan Produksi

H3 = *Internal Locus of Control* dan Iklim Keselamatan berpengaruh terhadap Perilaku Keselamatan Karyawan Produksi.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id