

Pengaruh Keterlibatan Pekerja dan Lingkungan Kerja terhadap *Safety Behavior* Pekerja di Perusahaan Peti Kemas

Daffa Ramadian Indratma¹, Dewi Kurniasih^{2*} dan Farizi Rachman³

¹Program Studi Teknik Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Jurusan Teknik Permesinan Kapal, Politeknik Perkapalan Negeri Surabaya, 6011

²Program Studi Magister Teknik Keselamatan dan Resiko, Politeknik Perkapalan Negeri Surabaya, Surabaya 60111

³Program Studi Desain Mnfaktur, Jurusan Teknik Permesinan Kapal, Politeknik Perkapalan Negeri Surabaya, 60111

*E-mail: dewi.kurniasih@ppns.ac.id

Abstrak

Perusahaan Peti Kemas merupakan perusahaan yang bergerak dibidang pelayanan/jasa untuk mendukung pengiriman barang. Penelitian ini dilakukan di depo peti kemas. Pada depo petikemas terdapat tiga divisi yaitu, *ship operation*, *yard operation*, dan *repair*. Dalam kesehariannya aktivitas yang dilakukan di depo ini adalah bongkar muat dan penataan kontainer. Tujuan penelitian ini adalah mengidentifikasi pengaruh *safety culture* terhadap *safety behavior* pada perusahaan peti kemas. Berdasarkan data yang terdapat di perusahaan dalam sembilan bulan (Oktober 2021-Juni 2022) terdapat temuan unsafe condition sejumlah 30 dan unsafe action sejumlah 9 pada tiga divisi yaitu, *ship operation*, *yard operation*, dan *repair*. Penelitian yang dilakukan adalah untuk mengetahui pengaruh *safety culture* terhadap *safety behavior* pekerja, dengan jumlah responden sebanyak 41 responden. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah dengan melalui kuesioner yang dibagikan kepada responden, dan *safety observation checklist*. Hasil analisis regresi logistik biner menunjukkan terdapat 1 variabel *safety culture* yang berpengaruh terhadap *safety behavior* yaitu lingkungan kerja dengan *p-value* sebesar (0,011) dan terdapat 1 variabel *safety culture* yang tidak berpengaruh yaitu keterlibatan kerja dengan *p-value* sebesar (0,095). Sedangkan hasil analisis uji beda dengan menggunakan *one way* Anova menunjukkan terdapat perbedaan *safety culture* pada divisi *shipops* dan divisi *repair* yang ada pada perusahaan ini. Rekomendasi yang dapat diberikan adalah membuat *safety observation checklist*, sistem *reward* dan *punishment*, *safety campign*, dan pemantauan kebutuhan APD.

Kata Kunci: keterlibatan pekerja, lingkungan kerja, *safety culture*, *unsafe action*, *unsafe condition*

Abstract

The Container Company is a company engaged in the field of services to support goods shipping. This research was conducted at the container depot. The container depo consists of three divisions: ship operation, yard operation, and repair. In its daily operations, the depot handles loading and unloading as well as container arrangement. The objective of this research is to identify the influence of safety culture on safety behavior within the container company. Based on the data obtained from the company over a period of nine months (October 2021 to June 2022), there were 30 findings of unsafe conditions and 9 instances of unsafe actions across the three divisions: ship operation, yard operation, and repair. The research aims to determine the impact of safety culture on the safety behavior of employees, with a total of 41 respondents. The data collection techniques used in this study included distributing questionnaires to the respondents and utilizing a safety observation checklist. The results of the binary logistic regression analysis indicate that one safety culture variable, namely the work environment, significantly influences safety behavior with a p-value of (0.011). However, another safety culture variable, job involvement, does not have a significant impact with a p-value of (0.095). Furthermore, the results of the one-way ANOVA test show differences in safety culture between the ship operation division and the repair division within the company. Recommendations that can be provided include implementing a safety observation checklist, establishing a system of rewards and punishments, conducting safety campaigns, and monitoring the provision of personal protective equipment (PPE).

Keywords: *employee involvement, safety culture, unsafe action, unsafe condition, work environment*

1. PENDAHULUAN

Perusahaan peti kemas merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang pelayanan jasa pengiriman barang. Selain di Pelabuhan terdapat tempat operasional pada perusahaan ini selain Pelabuhan, yaitu depo petikemas. Salah satu perusahaan yang bergerak dibidang *shipping* dan logistik (*shiplog*) di Jawa Timur, yaitu perusahaan penyedia jasa pengiriman barang serta memiliki jaringan di seluruh wilayah Indonesia. Pada penelitian ini hanya berfokus pada kegiatan yang berada di depo peti kemas. Depo petikemas adalah wilayah atau tempat yang digunakan untuk menyimpan kontainer dengan dilakukan proses pengeluaran, penerimaan, perawatan dan perbaikan petikemas kosong. Peti kemas (kontainer) adalah satu kemasan yang dirancang secara khusus dengan ukuran tertentu, dapat dipakai, berulang kali, dipergunakan untuk menyimpan dan sekaligus mengangkut muatan yang ada di dalamnya. Filosofi di balik Peti kemas adalah membungkus atau membawa muatan dalam peti-peti yang sama dan membuat semua kendaraan dapat mengangkutnya sebagai satu kesatuan, baik kendaraan itu berupa kapal laut, kereta api, truk, atau angkutan lainnya, dan dapat membawanya secara cepat, aman, dan efisien atau bila mungkin, dari pintu ke pintu (Suyono, 2003).

Kegiatan operasional di depo kontainer adalah *Stuffing Stripping* dan *lifting*. Pada kegiatan ini memiliki potensi bahaya seperti tertimpa kontainer, tertabrak truk, dan kebakaran pada alat berat dan pada saat proses *maintenance* kontainer. Kecelakaan kerja merupakan kecelakaan yang terjadi dalam lingkungan kerja yang dapat terjadi karena kondisi lingkungan kerja kecil sebesar 90%, kecelakaan sedang besar 5% dan kecelakaan berat 5%. Terjadinya kecelakaan kerja disebabkan karena dua golongan, golongan pertama adalah faktor mekanisme dan lingkungan (*unsafe condition*). Sedangkan golongan kedua adalah faktor manusia (*unsafe action*) (Wuni, 2022). Salah satu faktor yang menyebabkan tingginya kecelakaan di industri adalah rendahnya perilaku keselamatan dan tingkat kesadaran pentingnya menerapkan budaya K3. Sebuah penelitian tentang penilaian iklim keselamatan terdapat salah satu nilai terendah yaitu kepatuhan penggunaan alat pelindung diri (APD), hal tersebut menjadi faktor utama penyebab kecelakaan kerja (Aditya, 2018). Selain perilaku K3, budaya K3 juga sangat penting di perhatikan. Menurut (Rianawati, n.d.) budaya keselamatan menunjukkan tipe budaya berorganisasi, dimana keselamatan merupakan suatu nilai prioritas yang dianggap penting sebagai kesuksesan organisasi untuk jangka panjang. Menurut penelitian oleh (Andi et al., 2005) menyatakan bahwa budaya K3 memiliki pengaruh signifikan terhadap perilaku keselamatan. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi ($p=0.056$).

Terdapat penjelasan keterlibatan kerja berkaitan dengan psikologi individu yang penting bagi citra individu. Keterlibatan kerja terkait dengan karakteristik pribadi dan sifat dari tugas yang dapat meningkatkan faktor sosial seperti kerja tim, partisipasi pengambilan keputusan, seberapa besar karyawan mendukung tujuan organisasi, menunjukkan prestasi serta kemajuannya dalam pekerjaannya (Saxena & Saxena, 2015). Karyawan yang memiliki tingkat keterlibatan kerja tinggi pada jenis pekerjaan yang dilakukan dan benar-benar peduli dengan jenis pekerjaan itu. Sebaliknya karyawan yang kurang senang terlibat dengan pekerjaannya merupakan karyawan yang kurang memihak kepada perusahaan dan karyawan yang demikian cenderung hanya bekerja secara rutinitas (Andriani Lis, Yuningsih, Rusdi Zainur, 2018). Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berhubungan langsung dengan karyawan atau pekerja. Baik secara fisik maupun *non* fisik dan mempunyai dampak langsung kepada para pekerja atau karyawan terhadap tugas – tugas yang telah diberikan oleh perusahaan (Dewi dan Frianto, 2013). Lingkungan kerja merupakan semua aspek fisik kerja, psikologis kerja, dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian produktivitas (Moses Partogi Silalahi, 2018). Menurut (Annisa, 2021) dimensi dan indikator lingkungan kerja di perusahaan terbagi menjadi dua dimensi yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja *non*-fisik. Sehingga tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh budaya K3 terhadap perilaku keselamatan dengan variabel independen keterlibatan pekerja dan lingkungan kerja di perusahaan.

2. METODE

Studi kasus dalam penelitian ini dilakukan pada perusahaan peti kemas. Berdasarkan rekap laporan inspeksi mulai bulan Oktober tahun 2021 hingga 2022 bulan Juni, tercatat 9 temuan *unsafe action* dan *unsafe condition* dari 3 divisi yang memiliki kategori tinggi. 3 divisi tersebut terdiri dari divisi *shipops*, *yardops*, dan *repair*. Penelitian ini hanya akan menguji pengaruh dari masing-masing variabel *safety culture* terhadap *safety behavior*. Dengan dilakukannya penelitian ini diharapkan dapat diketahui variabel apa saja yang berpengaruh terhadap *safety behavior* pekerja di perusahaan peti kemas. Berikut Gambar 1 merupakan rekap laporan inspeksi selama 9 bulan (Oktober 2021-Juni 2023).

Tabel 15. Rekap laporan inspeksi

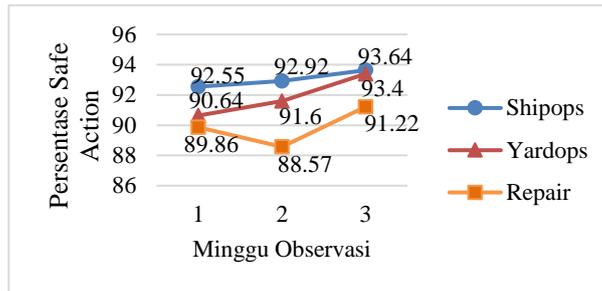
Tahun	Temuan	Penyebab langsung
2021	Operator <i>forklift</i> tidak menggunakan <i>safety belt</i> dan tidak terdapat <i>strobe lamp</i> pada <i>forklift</i>	<i>Unsafe Action</i>
2021	Terdapat kaleng cat yang terbakar karena terkena percikan api dari proses pengelasan	<i>Unsafe Action</i>
2021	Terdapat atap bocor yang berdekatan dengan lampu	<i>Unsafe Condition</i>
2022	Terdapat kabel dan peralatan kerja yang berserakan pada area kerja <i>repair</i>	<i>Unsafe Condition</i>
2022	Pekerja tidak menggunakan APD saat pengelasan	<i>Unsafe Action</i>
2022	Terdapat kabel yang berserakan pada area kerja <i>repair</i>	<i>Unsafe Condition</i>
2022	Operator <i>reach stacker</i> tidak menggunakan <i>seat belt</i> dan tidak ada <i>strobe lamp</i>	<i>Unsafe Action</i>
2022	Terdapat APAR yang tidak disertai petunjuk penggunaan	<i>Unsafe Condition</i>
2022	Terdapat jalanan depo yang bergelombang dan tergenang air	<i>Unsafe Condition</i>

Responden yang digunakan pada penelitian ini sejumlah 41 responden. Budaya K3 diukur dengan menggunakan 37 item pernyataan dari 2 variabel modifikasi kuesioner yang dikembangkan oleh *safety culture survey-questionnaire NSW Workcover*. Variabel tersebut adalah keterlibatan pekerja dan lingkungan kerja. Pernyataan yang diberikan kepada responden memiliki skala *likert* 1 (sangat tidak setuju) sampai dengan 4 (sangat setuju). Sedangkan perilaku keselamatan diukur dengan cara melakukan observasi secara langsung menggunakan *safety behavior checklist* yang disusun berdasarkan jurnal dan penyesuaian dengan *standard operational procedure* perusahaan. Pada tahap awal dilakukan penyebaran kuesioner kepada 30 responden untuk dilakukan uji validitas dan reliabilitas. Berdasarkan hasil uji validitas dan reliabilitas yang telah dilakukan, item pernyataan pada variabel keterlibatan kerja dan lingkungan kerja dinyatakan valid. Dengan masing-masing nilai *pearson correlation* sebesar $0,623 > (0,361)$ dan $0,728 > (0,361)$ dengan $N=28$. Sedangkan untuk uji reliabilitas dinyatakan reliabel dengan masing-masing nilai *Cronbach'alpha* sebesar $0,699 > (0,6)$ dan $0,702 > (0,6)$.

Tahap selanjutnya yaitu penyebaran kuesioner kepada seluruh responden sejumlah 41 responden. Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada setiap variabel valid dan uji reliabilitas juga menunjukkan bahwa instrumen telah reliabel untuk digunakan. Setelah melakukan penyebaran kuesioner dilakukan rekap data dan juga observasi langsung hingga 3 minggu. Tahapan terakhir yaitu melakukan uji pengaruh menggunakan analisis regresi logistik biner. Uji regresi logistik biner dilakukan dengan 2 macam uji, yaitu uji serentak dan uji parsial. Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah budaya K3 memiliki pengaruh yang signifikan terhadap perilaku keselamatan.

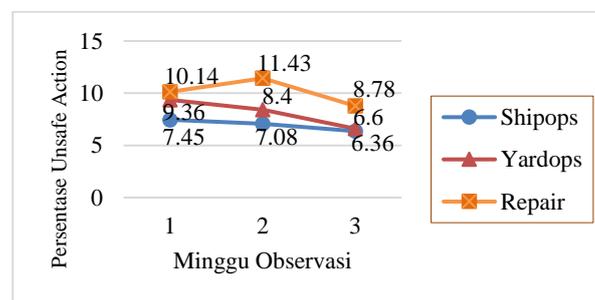
3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam penelitian ini, hasil yang didapatkan adalah hasil observasi pekerja selama 3 minggu atau 15 hari kerja untuk mengetahui berapa besar persentase pekerja yang dikategorikan kedalam *safe action* ataupun *unsafe action*. Gambar 1 dan Gambar 2 merupakan hasil observasi yang dilakukan selama 3 minggu pada divisi *shipops*, *yardops*, dan *repair*.



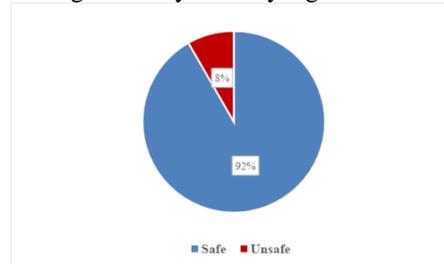
Gambar 2. Data statistik *safe action* seluruh responden

Berdasarkan Gambar 1 menunjukkan persentase dari tingkat *safe action* divisi *shipops*, *yardops*, dan *repair*, dimana koordinat X merupakan waktu pelaksanaan observasi, dan koordinat Y merupakan persentase jumlah keseluruhan pekerja yang dikategorikan *safe*.



Gambar 3. Data statistik *unsafe action* seluruh responden

Berdasarkan Gambar 2 yang menunjukkan persentase dari tingkat *unsafe action* pada divisi *shipops*, *yardops*, dan *repair*. Dimana koordinat X merupakan waktu pelaksanaan observasi, dan koordinat Y merupakan persentase jumlah keseluruhan pekerja yang dikategorikan *unsafe*. Dari kedua gambar tersebut dapat dikatakan bahwa perilaku keselamatan pada pekerja di perusahaan ini sudah cukup baik. Jika di ambil persentase secara keseluruhan dapat dilihat pada Gambar 3. Berdasarkan Gambar 4 92% pekerja sudah dikategorikan *safe*, dan 8% masih dikategorikan *unsafe*. Menurut keterangan dari ahli K3 perusahaan yang membuat pekerja menjadi kategori *unsafe action* adalah dikarenakan tidak digunakannya APD yang telah diberikan.



Gambar 4. Pie chart *safety behavior* di perusahaan peti kemas

Hasil uji pengaruh serentak dapat dilihat pada tabel 2 berikut:

Tabel 16. Uji pengaruh serentak *safety culture* terhadap *safety behavior*

		Chi-square	df	Sig.
Step 1	Step	39,585	6	0,000
	Block	39,585	6	0,000
	Model	39,585	6	0,000

Berdasarkan Tabel 3 menunjukkan hasil dari pengujian pengaruh secara serentak variabel *safety culture* yang berpengaruh terhadap *safety behavior* diperoleh p-value $0,000 < \alpha-(0,05)$. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh antara *safety culture* terhadap *safety behavior* pekerja.

Hasil uji pengaruh parsial pada variabel keterlibatan kerja dan lingkungan kerja terhadap *safety behavior* dapat dilihat pada tabel 4 dan tabel 5 berikut:

Tabel 17. Uji pengaruh parsial variabel keterlibatan pekerja terhadap *safety behavior*

Variabel	B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)
X ₁	-0,559	0,335	2,787	1	0,095	0,572

Tabel 18. Uji pengaruh parsial variabel lingkungan kerja terhadap *safety behavior*

Variabel	B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)
X ₂	-0,968	0,379	6,516	1	0,011	0,380

Berdasarkan Tabel 4 mengenai pengaruh keterlibatan pekerja terhadap *safety behavior* diperoleh nilai signifikansi atau p-value sebesar $0,095 > (0,05)$ sehingga dapat disimpulkan bahwa keterlibatan pekerja tidak memberikan pengaruh parsial yang signifikan terhadap *safety behavior* pekerja. Berdasarkan Tabel 4 mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap *safety behavior* diperoleh nilai signifikansi atau p-value sebesar $0,011 < (0,05)$ sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja memberikan pengaruh parsial yang signifikan terhadap *safety behavior* pekerja.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, dapat diketahui bahwa dari dua variabel *safety culture* terdapat satu variabel yang berpengaruh secara signifikan terhadap *safety behavior*, yaitu variabel lingkungan kerja dengan p-value sebesar (0,011). Hal ini disebabkan karena karyawan merasa telah memiliki tim kerja yang cukup baik dan saling mendukung. Sedangkan terdapat satu variabel *safety culture* yang tidak berpengaruh terhadap *safety behavior*, yaitu keterlibatan kerja dengan p-value sebesar (0,095). Hal ini disebabkan karena karyawan masih belum ikut serta secara penuh dalam memecahkan suatu masalah. Rekomendasi yang dapat diberikan kepada perusahaan yaitu melakukan pengadaan dan peninjauan mengenai sarana dan prasarana yang ada di perusahaan. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat dilaksanakan untuk divisi dan tempat yang lain pada perusahaan.

5. DAFTAR PUSTAKA

- Aditya, S. (2018). PENGARUH IKLIM KESELAMATAN TERHADAP PERILAKU KESELAMATAN DI PERUSAHAAN PEMBUATAN BESI BETON, *Proceeding 2nd Conference on Safety Engineering and Its Application*. Politeknik Perkapalan Negeri Surabaya, 2018. Surabaya, Indonesia..
- Andi, A., Alifen, R. S., & Chandra, A. (2005). Model Persamaan Struktural Pengaruh Budaya Keselamatan Kerja pada Perilaku Pekerja di Proyek Konstruksi. *Jurnal Teknik Sipil*, 12(3), 127.
- Annisa, tiara nanda. (2021). PENGARUH STRES KERJA, MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Frontiers in Neuroscience*, 14(1), 1–13.
- Dewi, S. K., & Frianto, A. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Sari. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Sari* 1(4), 1055-1065.
- Moses Partogi Silalahi. (2018). Pengaruh Komunikasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Indomarco Prismatama Cabang Medan. Universitas Medan Area.
- Rianawati, W. (2016). PENGARUH BUDAYA KESELAMATAN KERJA DAN PENGAWASAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada Karyawan Di PT PJB UBJOM PLTU PACITAN). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*, 9(1)
- Suyono, R. P. (2003). *Shipping: Pengangkutan Intermodal Ekspor Impor Melalui Laut*. Indonesia: Penerbit PPM.
- Saxena, S., & Saxena, R. (2015). *Impact of job involvement and organizational commitment on organizational citizenship behavior*. *International Journal of Management and Business Research*, 5(1), 19–30.
- Wuni, C. (2022). Faktor yang Berhubungan dengan *Unsafe Action* pada Pekerja di PT. X Jambi. *GALENICAL : Jurnal Kedokteran Dan Kesehatan Mahasiswa Malikussaleh*, 1(4), 95.
- Yuningsih, Andriani, Zainur Rusdi. (2018). Pengaruh Keterlibatan Kerja, Komitmen Dan Kepuasan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pada Karyawan PT TOP KARIR Indonesia. 162-174.