

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### 2.1 Landasan Teori

##### 1. Pengertian Kepatuhan K3

Kepatuhan merupakan perilaku taat dan patuh sedangkan patuh adalah rasa suka menurut terhadap aturan atau perintah. Patuh merupakan perilaku positif yang ditunjukkan dengan perubahan sikap yang baik sesuai dengan tujuan yang ditetapkan. Ketidakpatuhan adalah keadaan seseorang atau sekelompok yang sejatinya ingin melakukannya namun mendapatkan faktor-faktor untuk tidak menuruti perintah atau aturan. Pada tahap kepatuhan, seseorang atau sekelompok yang mematuhi peraturan tanpa kerelaan dalam melakukan tindakan dan ingin menghindari aturan serta mendapat sanksi jika tidak mematuhi aturan dan akan mendapatkan imbalan atau apresiasi merupakan seseorang yang melakukan perubahan yang bersifat sementara dan biasanya menuruti perintah hanya dalam pengawasan. Kepatuhan dalam mematuhi aturan dapat dilihat dari bagaimana pekerja terpengaruh melakukan tugasnya sesuai aturan, bila pekerja tidak mematuhi beberapa atau semua aturan yang berlaku dapat dikatakan bahwa pekerja tersebut tidak mematuhi aturan. Untuk melihat kepatuhan dan kedisiplinan kerja maka perusahaan harus melakukan pengawasan dan monitoring terhadap pekerja (Awliyawati, Dwi, 2015).

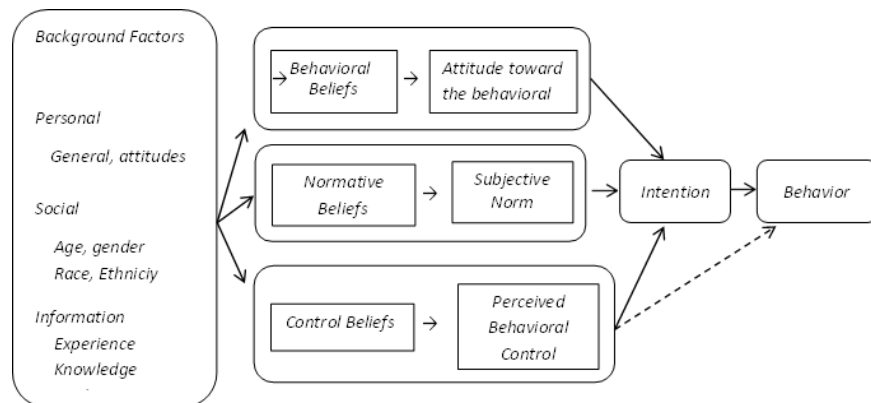
Kepatuhan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah salah satu faktor perilaku keselamatan yang berkaitan dengan kejadian kecelakaan kerja. Contoh kepatuhan K3 adalah penggunaan Alat Pelindung Diri (APD), kepatuhan melaksanakan iklim kerja (NurAini & Wardani, 2018). Salah satu bagian dari tindakan keselamatan adalah perilaku kepatuhan keselamatan yaitu tindakan yang wajib dilakukan seseorang dalam menjaga keselamatan di tempat kerja termasuk menaati dan menerapkan standar operasional prosedur serta ketaatan menggunakan alat pelindung diri. Kepatuhan terhadap peraturan keselamatan akan makin tinggi jika

karyawan menganggap dan merasakan bahwa iklim kerja yang dirasakan sangat kondusif seperti mendukungnya subjek terhadap tindakan keselamatan dan tingginya kepatuhan subjek terhadap aturan keselamatan (Sari, 2014).

## 2. Teori Kepatuhan K3

### a) *Theory Behaviour Planed*

*Theory behaviour planned (TBP)* merupakan teori perilaku berencana yang mencerminkan pendekatan nilai harapan dimana tindakan kesehatan dihasilkan dari proses pengambilan keputusan yang kompleks (Gibbons dkk, 2012). Dalam dunia Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) asumsi yang mendasari teori perilaku berencana adalah keputusan yang berasal dari harapan tentang hasil dari perilaku tertentu. *Theory behaviour planned* merupakan komponen dasar yang mempengaruhi niat dan niat mempengaruhi tindakan. Komponen dasar tersebut adalah sikap terhadap perilaku, norma subyektif mengenai perilaku, dan persepsi kontrol atas perilaku. Menurut teori Ajzen yang mempengaruhi keputusan ini adalah (1) sikap terhadap perilaku seperti keyakinan perilaku tentang hasil keterlibatan dalam suatu tindakan, dan evaluasi positif/negatif (2) norma subjektif yang ditentukan oleh keyakinan normatif seseorang tentang apakah orang-orang penting (seperti teman, orang tua, guru, rekan kerja) menyetujui atau tidak menyetujui perilaku tertentu, dan kesediaan orang tersebut untuk mematuhi perilaku orang penting lainnya. penilaian perilaku; dan (3) kontrol perilaku yang dirasakan, kemudahan atau kesulitan yang dirasakan dalam melakukan tindakan/aktivitas (Montaño & Kasprzyk, 2015)



Gambar 1 bagan perilaku manusia

Bagan tersebut menggambarkan empat hal yang berkaitan dengan perilaku manusia termasuk perilaku untuk melakukan kepatuhan Keselamatan dan Kesehatan Kerja, yaitu :

- 1) Hubungan antara sikap atau tingkah laku dengan niat, hal ini adalah faktor terdekat untuk memprediksi timbulnya perilaku yang akan ditunjukkan seseorang
- 2) Niat dipengaruhi oleh tiga aspek yaitu *attitude toward behavior* (sikap) seseorang, norma subjektif (*subjective norm*), dan persepsi terhadap kontrol (*perceived behavior control*)
- 3) Faktor-faktor tersebut diatas (sikap, Norma, subjektif, dan *perceived behavior control*) dipengaruhi oleh *beliefs* atau keyakinan. Sikap dipengaruhi *behavior beliefs*, norma subjektif dipengaruhi oleh *normative beliefs*, dan *perceived behavior control* (PBC) dipengaruhi oleh *beliefs* tentang pengaruh yang dimiliki atau *control beliefs*.
- 4) *Perceived Behavior Control* (PBC) adalah ciri khas dari teori ini, terdapat panah langsung yang menghubungkan tingkah laku dengan PBC yang ditandai dengan garis putus-putus sebagai perantara, selain itu terdapat cara tidak langsung yaitu dengan menautkan tingkah laku dengan PBC melalui perantara niat (Ajzen, 2005)

Kepatuhan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dalam *Theory behaviour planned (TBP)* dipengaruhi oleh faktor internal seperti niat dan faktor eksternal seperti peraturan atau kebijakan.

b) *Compliance Theory*

Menurut Lunenburg, 2012 teori kepatuhan (*compliance theory*) adalah sebuah pendekatan terhadap struktur organisasi yang mengintegrasikan ide-ide dari model klasik dan partisipasi manajemen. Kepatuhan menilai ketaatan semua kegiatan sesuai dengan kebijakan, aliran, ketentuan, dan undang-undang yang berlaku. Teori kualitas ketaatan pertama kali dipublikasi oleh kelman (1958) dengan membedakan kualitas kepatuhan terhadap peraturan yang terbagi menjadi tiga yaitu :

- 1) kepatuhan yang bersifat *compliance* yaitu jika seseorang taat terhadap suatu hukum yang berlaku karena takut terkena sanksi
- 2) kepatuhan yang bersifat *identification* yaitu jika seseorang taat terhadap suatu norma hanya karena takut hubungan baiknya dengan seseorang menjadi buruk
- 3) kepatuhan yang bersifat *internalisation* yaitu jika seseorang taat terhadap suatu aturan karena merasa yakin bahwa hukum tersebut sesuai dengan nilai-nilai intristik yang dianutnya.

Peraturan berjalan kurang efisien apabila derajat ketaatannya hanya berkisar di *compliance* ataupun *identification* saja. Kebalikannya, apabila tingkat kepatuhannya mencapai *internalisation*, berarti mutu efektifitas peraturan tersebut sudah sangat besar, sehingga sistem berjalan sesuai dengan ketentuan yang ada tanpa mementingkan peranan kontrol yang ketat.

Menurut teori kepatuhan (*compliance theory*), hal yang berkaitan dengan kepatuhan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dapat dipengaruhi oleh salah satu faktor internal yaitu taraf pemahaman dan kesadaran kepatuhan. Faktor lain yang turut berpengaruh yaitu komitmen normatif dengan moralitas personal (normative

commitment through morality) dan komitmen normatif dengan legitimasi (normative commitment through legitimacy) dimana penerapan K3 wajib bagi perusahaan yang memiliki pekerja lebih dari 100 pekerja sesuai dengan PP Nomor 50 Tahun 2012 maka pekerja juga wajib mematuhi program K3 yang ada di perusahaan.

c) Safety Consciousness Theory

*Safety Consciousness theory* atau teori kesadaran keselamatan merupakan kesadaran akan risiko dan kewaspadaan terhadap bahaya. Kesadaran keselamatan mempengaruhi tindakan individu karena keinginannya untuk tetap hidup dan tidak terluka. Selalu ada kebutuhan untuk mengembangkan kesadaran keselamatan karena sebagian besar cedera dapat ditelusuri dari kurangnya kesadaran keselamatan seseorang, hal ini merupakan prediktor utama hasil keselamatan yang menarik atensi terbatas.

*Safety Consciousness theory* adalah kesadaran individu mengenai isu-isu keselamatan dan keprihatinan organisasi, kesadaran ini dapat berada pada tingkat kognitif dan perilaku. Iklim keselamatan adalah faktor yang mempengaruhi kinerja keselamatan (termasuk kepatuhan keselamatan dan partisipasi keselamatan) dari suatu organisasi. *Safety Consciousness* sebagai pendahulu dari kinerja keselamatan karyawan pada suatu organisasi. Berdasarkan teori sistem sosial (*Socioemotional Selectivity Theory*), teori identitas sosial (*Social Identity Theory*), dan teori pertukaran sosial (*Social Exchange Theory*), kesadaran keselamatan dan iklim keselamatan keduanya diusulkan sebagai mediator untuk manajemen keselamatan dan hubungan kinerja keselamatan.

Peran kepemimpinan yang bertanggung jawab dalam manajemen keselamatan dan hubungan kinerja sangat penting karena tujuan utama organisasi adalah untuk memastikan nilai keselamatan ada di benak karyawan. Kesadaran sebagai mindfulness membawa hasil positif bagi individu dan organisasi. Pekerja yang sadar akan

keselamatan lebih cenderung memperhatikan potensi risiko, membuat penilaian yang tidak memihak, dan mengendalikan perilaku tidak aman atau berisiko mereka dapat menghindari kecelakaan kerja (Saleem & Malik, 2022).

Barling dkk (2002), kesadaran keselamatan terdiri dari dua komponen yaitu komponen kognitif dan komponen perilaku. Hal ini menunjukkan bahwa gagasannya lebih dari sekadar menyadari risiko keselamatan dan mengambil tindakan yang diperlukan. Selain itu, dalam organisasi, pemodelan perilaku bergantung pada tuntutan yang diajukan oleh pimpinan manager. Para manajer menekankan pentingnya kebijakan dan prosedur kesehatan dan keselamatan dan akan menginspirasi bawahan untuk merenungkan keselamatan, sehingga meningkatkan kesadaran keselamatan mereka. Demikian pula, manajemen keselamatan memerlukan komunikasi yang jelas tentang kebijakan K3 dan membutuhkan pelatihan kepada karyawan untuk meningkatkan kesadaran bawahan mereka. Studi menunjukkan bahwa kesadaran adalah prediktor penting dari perilaku keselamatan.

Kesadaran keselamatan mengacu pada kesadaran individu tentang masalah keselamatan. Kesadaran ini bekerja pada tingkat kognitif dan perilaku. Secara kognitif, kesadaran keselamatan berarti secara mental sadar akan keselamatan dalam pekerjaan dan mengetahui apa perilaku mendorong keselamatan operasional. Secara perilaku, kesadaran keselamatan memberlakukan perilaku yang mendorong keselamatan operasional. Kesadaran keselamatan dapat dipisahkan dari iklim keselamatan sehingga kesadaran keselamatan adalah tentang keselamatan diri sendiri, sedangkan iklim keselamatan adalah tentang keselamatan seluruh tempat kerja dalam organisasi. Kesadaran keselamatan berasal dari segmen-segmen organisasi yang bekerja sama. Individu, ketika melihat satu sama lain mengikuti prinsip-prinsip keselamatan, cenderung mengadopsi praktik kerja yang aman, yang menyerupai teori sistem sosial.

#### d) Teori Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan peraturan kerja yang diciptakan oleh pemimpin perusahaan atau organisasi dalam bentuk nilai-nilai, sikap, norma, serta perilaku anggota organisasi. Budaya organisasi dapat menjadi ciri khas dari suatu organisasi, misalnya budaya datang tepat waktu pada suatu perusahaan. Budaya organisasi mencerminkan cara pekerja melakukan pekerjaannya seperti membuat kebijakan atau keputusan, melayani customer dan dapat diamati langsung dan dirasakan oleh orang diluar organisasi (Jatiningrum dkk, 2016).

Fungsi budaya organisasi (Robbins dkk, 2013) adalah menciptakan perbedaan yang jelas antar organisasi lain, memberikan identitas yang jelas bagi anggota organisasi, budaya memudahkan munculnya komitmen yang lebih luas, bagi individu budaya dapat meningkatkan kemantapan dalam sosial, budaya sebagai teknik pembuat makna dan kendali yang memandu serta membentuk sikap dan perilaku pekerja. Budaya organisasi dapat diartikan nilai, simbol yang dipahami bersama yang dimiliki organisasi sehingga anggota merasa menjadi satu keluarga dan menciptakan keadaan anggota tersebut berbeda dengan kelompok lainnya.

Menurut Schein (2004) tingkatan budaya organisasi terbagi menjadi tiga tingkatan. Tingkatan paling atas yaitu artefak (*artifacts*) terdiri dari faktor yang secara nyata dapat dilihat secara langsung, didengar dan dirasakan oleh orang yang berada diluar organisasi seperti arsitektur bangunan. Tingkatan yang kedua adalah keyakinan dan nilai yang diadopsi (*expoused belief and values*) merupakan budaya yang secara tegas dinyatakan di organisasi seperti pernyataan misi, slogan, dan aturan. Tingkatan yang terakhir adalah dugaan dasar (*underlying assumption*) merupakan dasar dari budaya yang tidak terlihat dan secara tidak sadar direkognisi dalam interaksi sehari-hari dalam organisasi. Dugaan dasar seperti alam bawah sadar, keyakinan yang dianggap benar.

Menurut (Cameron & Quinn, 2005 dalam Changiz, 2015) model budaya organisasi terbagi menjadi 4 tipe yaitu:

- 1) *Clan culture* merupakan perusahaan yang memiliki karakter kekeluargaan yaitu terdapat lingkungan yang mengatur perusahaan dengan baik melalui kerjasama team, pengembangan SDM dan memperlakukan customer dengan baik. Manajemen memiliki tugas untuk mengendalikan dan membina karyawan untuk ikut berpartisipasi.
- 2) *Adhocracy Culture* merupakan budaya perusahaan yang menuntut inovasi dan inisiatif dalam mengeluarkan produk baru dan jasa untuk persiapan kebutuhan dimasa yang akan datang. Manajemen bertugas untuk mendukung terciptanya entrepreneurship dan kreativitas
- 3) *Market culture* merupakan perusahaan yang memiliki asumsi budaya yang tidak ramah dan kompetitif serta perilaku customer yang cenderung memilih dan tertarik pada nilai sehingga organisasi perusahaan fokus meningkatkan persaingan. Manajemen memiliki tugas untuk mengendalikan organisasi dalam mencapai produktifitas dan keuntungan

*Hierarchy Culture* merupakan budaya perusahaan dengan bentuk resmi dan terukur. Manajemen memiliki tugas memproduksi barang dan jasa secara efisien sehingga dapat mencapai kesejahteraan.

e) Teori Sistem Manajemen K3

Undang-undang Republik Indonesia No. 13 Tahun 2003 mengatakan bahwa setiap perusahaan wajib menerapkan sistem manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) yang terintegrasi dengan sistem manajemen yang ada diperusahaan. Sistem manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja atau SMK3 adalah bagian dari sistem manajemen perusahaan yang meliputi struktur organisasi, perencanaan, pelaksanaan, tanggung jawab, prosedur, proses, dan sumber daya yang dibutuhkan bagi kemajuan Keselamatan dan



Kesehatan Kerja (K3) untuk menciptakan tempat kerja yang aman, sehat, efisien dan produktif.

Salah satu pengendalian risiko kecelakaan kerja yang dapat dilakukan adalah dengan mmperketat pengawasan manajemen SMK3 terhadap pekerja seperti pengawasan bahwa pekerja selalu mamtuhi aturan dan kebijakan K3 (Rozy, 2019). Sistem manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) merupakan bentuk pertanggungjawaban perusahaan dalam menjamin Keselamatan dan Kesehatan Kerja karyawan. SMK3 tidak beroperasi secara independen, melainkan merupakan bagian yang tak terpisahkan atau komponen integral dari sistem manajemen perusahaan secara keseluruhan. Isu-isu yang berkaitan dengan keselamatan dan kesehatan para pekerja dapat memiliki dampak terhadap tingkat produktivitas kerja yang mereka hasilkan. Artinya keadaan keselamatan dan kesejahteraan para karyawan memiliki potensi untuk mempengaruhi pencapaian atau ketidakberhasilan tujuan-tujuan perusahaan (Suparyadi, 2015).

Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) dimulai dengan menetapkan kebijakan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) oleh manajemen puncak sebagai manifestasi nyata dari komitmen manajemen dalam mendukung pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3). Kebijakan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) ini kemudian diuraikan lebih lanjut dalam tahap perencanaan. Absennya perencanaan yang solid dapat menyebabkan proses Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) berlangsung tanpa arah yang jelas, menjadi tidak efisien, dan kurang produktif. Setelah merancang rencana ini, langkah berikutnya adalah penerapan dan operasional, di mana semua sumber daya dimobilisasi dan berbagai program serta langkah pendukung dijalankan untuk mencapai kesuksesan. Dengan demikian, organisasi dapat segera mengidentifikasi perbaikan yang diperlukan dan melaksanakan tindakan korektif yang tepat (Tamzid, 2021).

### 3. Faktor Kepatuhan

#### a) Faktor internal

##### 1) Usia

Semakin bertambahnya usia seseorang maka derajat kedewasaan, kematangan dan kekuatan seseorang akan semakin berkembang. Seseorang yang telah matang secara umur akan semakin matang pula pola berpikirnya. Seseorang yang telah dewasa secara umur dan pikirannya akan mengerti tindakan yang akan dilakukan seperti meningkatkan kinerja, menerapkan pengetahuan dan pengalamannya serta menerapkan kepatuhan peraturan yang berlaku. Orang dewasa telah mengerti hal yang baik dan hal yang buruk serta memikirkan sebab dan akibat dari tindakan yang akan dilakukan dan tidak melakukan tindakan secara sembarangan dan gegabah (Sarzuli, 2015).

##### 2) Jenis Kelamin

Dalam membuat keputusan dan praktiknya, jenis kelamin laki-laki dan perempuan akan mendapatkan perbedaan nilai dan sifatnya. Laki-laki yang mementingkan kesuksesan akan berlomba-lomba untuk mewujudkan keberhasilannya dan cenderung melanggar peraturan yang berlaku karena mereka melihat pencapaian prestasi adalah kompetisi atau persaingan. Berbeda dengan laki-laki yang mementingkan kesuksesan akhir atau *relative performance*, perempuan lebih menutamakan *self performance* yang mementingkan pelaksanaan perintah atau tugas dengan baik dan hubungan kerja yang baik sehingga perempuan lebih mematuhi peraturan yang berlaku (Sarzuli, 2015).

##### 3) Masa Kerja

Masa kerja terbentuk karena terdapat hubungan kerja maka dari itu masa kerja dihitung mulai dari adanya hubungan pekerja dengan perusahaan atau hari pertama pekerja melakukan

pekerjaan pada perusahaan dengan perjanjian kerja. Pengalaman atau masa kerja merupakan seluruh hal yang didapatkan seseorang dari semua pengalaman yang dialami selama melakukan pekerjaan. Semakin lama seseorang melakukan pekerjaannya dalam satu bagian maka akan semakin berkembang dan terampil seseorang dalam melakukan pekerjaannya. Pekerja yang bekerja dalam waktu yang lama akan mencerminkan loyalitas kepada perusahaan termasuk mengabdikan dirinya, aktif berorganisasi dan patuh terhadap peraturan yang berlaku. Masa kerja berkaitan dengan umur, lama kerja dan kepangkatan (Sarzuli, 2015).

#### 4) Pengetahuan

Perilaku seseorang dilandasi oleh pengetahuan yang ia terima, semakin banyak pengetahuan yang diterima maka akan semakin baik pula perilakunya termasuk berperilaku disiplin dan patuh. Seseorang yang memiliki banyak pengetahuan akan berpikir lebih panjang dan berhati-hati terhadap perilaku yang akan dilakukan. Seseorang yang pengetahuannya rendah cenderung berperilaku semaunya. Seseorang dapat memperoleh pengetahuan pada tempat dan waktu yang tidak terbatas. Pengetahuan bisa diperoleh dari lembaga pendidikan formal dan nonformal serta dari pengalaman seseorang (Sarzuli, 2015).

#### 5) Sikap

Sikap atau perilaku merupakan suatu wujud penilaian atau reaksi perasaan terhadap suatu objek. Sikap secara nyata menampilkan konotasi kesesuaian reaksi terhadap dorongan tertentu yang dalam kehidupan sehari-hari ialah respon yang bersifat emosional terhadap dorongan sosial. Seseorang cenderung berperilaku positif apabila memiliki pengetahuan serta faktor eksternal yang menunjang seseorang tersebut. Sikap merupakan sesuatu yang penting yang dapat mempengaruhi pikiran dalam melakukan perbuatan walaupun tidak selalu

diperlihatkan dalam bentuk tindakan (Sarzuli, 2015).

6) Motivasi

Motivasi merupakan konsep yang mendeskripsikan keadaan ekstrinsik yang merangsang tindakan tertentu. Respon instrinsik ditopang oleh sumber energi atau yang biasa disebut motif yang dapat didefinisikan sebagai kebutuhan, keinginan dan dorongan. Motivasi dapat dinilai dengan perilaku yang dapat dilihat dan dicatat. Seseorang dapat memiliki motivasi dari pengaruh seseorang untuk melakukan tugasnya dan tanggung jawabnya (hadi, 2021).

7) Kemampuan

Kemampuan merupakan bakat yang stabil yang dimiliki individu untuk melakukan tugas fisik ataupun mental dalam melakukan kepatuhan. Kemampuan dapat mengkalsifikasikan karyawan dengan kinerja tinggi dan rendah. Kemampuan dapat memengaruhi karakteristik pekerjaan, perilaku, tanggung jawab, hubungan terhadap kinerja dan pendidikan. Pimpinan harus dapat menyesuaikan kemampuan dan keterampilan pekerja pada kepatuhan (hadi, 2021).

b) Faktor eksternal

1) Lingkungan

Lingkungan adalah segala keadaan yang berada disekeliling manusia dan dapat mempengaruhi perkembangan manusia baik secara individu atau kelompok. Lingkungan kerja bagi perusahaan sangat penting untuk diperhatikan oleh pihak manajemen karena lingkungan kerja berkaitan langsung dengan semua orang yang berada diperusahaan. Lingkungan perusahaan terbagi menjadi lingkungan fisik dan non fisik. Lingkungan fisik adalah lingkungan yang berkaitan secara langsung ataupun tidak langsung seperti suhu, udara, kebisingan, pencahayaan, dll. Sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan yang

berkaitan dengan hubungan pekerja, organisasi, hubungan dengan pekerja lain, karakteristik kelompok dll. Lingkungan kerja yang baik dan kondusif akan meningkatkan kinerja dan produktifitas selain itu lingkungan kerja yang baik juga mendukung kesejahteraan pekerja (Sarzuli, 2015).

## 2) Karakteristik Kelompok

Kelompok merupakan unit dengan dua orang anggota atau lebih yang mempunyai kesatuan pemikiran antar anggota yang jelas. Karakteristik kelompok adalah ciri khas dari suatu kelompok yang ada. Setiap perusahaan memiliki karakteristik kelompoknya masing-masing. Kelompok pekerja harus membuat lingkungan dan kelompoknya nyaman demi terwujudnya kinerja yang baik, tidak hanya lingkungan kerja saja, karakteristik kelompok juga berdampak pada kinerja. Kinerja yang baik, lingkungan dan karakteristik kelompok akan berdampak pada kecelakaan kerja seperti kelompok kerja yang selalu menerapkan program K3 akan meminimalisir terjadinya kecelakaan. Persepsi pekerja dalam melihat pekerjaan dan lingkungan kerjanya akan memberikan pengaruh bagi kinerja pekerja dalam melakukan pekerjaan yang dipengaruhi oleh kepuasan kerja dan persepsi pekerja tentang kepemimpinan (Sarzuli, 2015).

## 3) Beban Kerja

Faktor beban kerja terbagi menjadi *qualitative workload*, *quantitative workload* dan *workload variability*. *Qualitative workload* merupakan upaya yang diperlukan dalam mengerjakan pekerjaan dengan tingkat kesulitan yang baik secara fisik maupun mental. Sedangkan *quantitative workload* merupakan jumlah tugas pekerjaan yang harus dilakukan. *Variability workload* adalah faktor yang paling tinggi dalam beban karyawan karena naik turunnya beban kerja yang diperoleh saat bekerja. Beban kerja yang berlebih dapat mempengaruhi kinerja seperti akan

memunculkan rasa stres pada pekerja dan akan mempengaruhi produktivitas yang akan berdampak pada kecelakaan kerja (Sarzuli, 2015).

c) Iklim Kerja

Iklim kerja merupakan pemahaman pekerja kepada praktik keselamatan, peraturan dan prosedur sehingga pekerja dapat berperilaku dengan aman dalam lingkungan kerja yang penuh produktivitas. Iklim kerja yang baik membuktikan bahwa organisasi menghargai pekerjaannya dan menyejahterakan kesehatan dan keselamatannya. Iklim kerja mempunyai pengaruh terhadap perilaku Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) serta penurunan angka kecelakaan. Komponen perilaku keselamatan salah satunya adalah kepatuhan untuk menjaga keselamatan ditempat kerja. (rini, 2014). Iklim kerja dapat dilihat dengan kuesioner NOSACQ-50 yang terdiri dari tujuh dimensi yaitu prioritas keselamatan, pengembangan keselamatan, keadilan manajemen, komitmen karyawan, prioritas keselamatan, komunikasi dan kepercayaan sistem keselamatan (diah, 2021).

Perilaku keselamatan dipengaruhi oleh siap terhadap keselamatan seperti bekerja sesuai prosedur, memakai peralatan keselamatan dan mampu menghadapi dampak yang ditemukan. Safety awarness seperti kesadaran pentingnya keselamatan, sikap dan tanggung jawab terhadap keselamatan diri dan orang lain merupakan faktor pendukung perilaku keselamatan (Patradhiani, 2013).

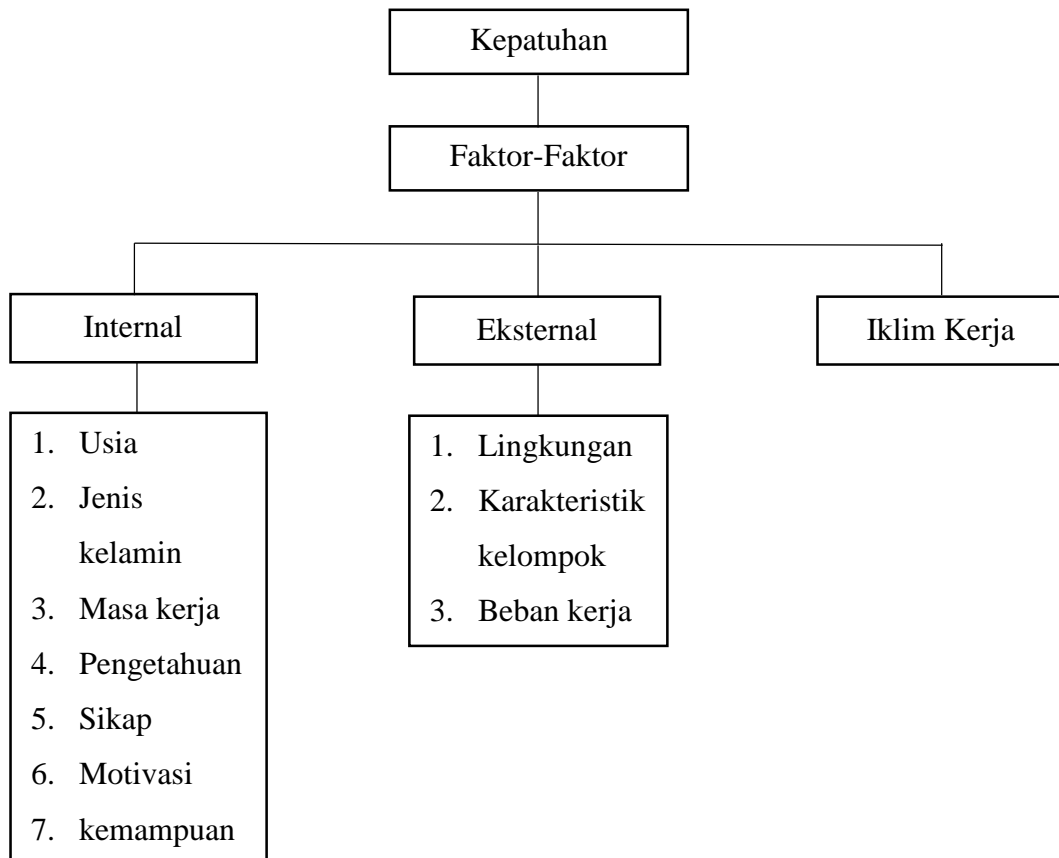
4. Penelitian terdahulu

Kepatuhan Keselamatan dan Kesehatan Kerja tidak hanya dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal saja, namun dapat dipengaruhi oleh faktor lain. Faktor lain yang dapat mempengaruhi kepatuhan pekerja, yaitu kepemimpinan. Kepemimpinan di tempat kerja akan memberikan nilai yang peraturannya akan didengar oleh pekerjanya, seperti kepatuhan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3). penelitian yang

dilakukan Dini (2012) di Pt. Lotus Industries Textile Surabaya, dengan hasil bahwa pimpinan atau seorang leader memiliki hubungan dengan kepatuhan pekerja menggunakan APD. Selain itu faktor reward dan punishment juga memiliki hubungan dengan kepatuhan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), hal ini sesuai dengan penelitian Yulianto (2006) di PT. Astra Daihatsu Motor yang menyatakan bahawa terdapat hubungan signifikan antara reward dan punishment, kuatnya hubungan tersebut dikarenakan dampak dari kebijakan peraturan untuk pemberian sanksi sehingga kepatuhan pekerja mencapai 80% dalam menggunakan APD.

Penelitian Delfani (2014) di PT. Semen Bosowa Maros mengatakan kebijakan juga mempengaruhi kepatuhan, yaitu kebijakan yang dibuat oleh perusahaan memiliki hubungan dengan kepatuhan penggunaan APD pada pekerja. Kebijakan yang dibuat oleh perusahaan yang dilaksanakan dengan komitmen dan konsistensi yang baik akan mempengaruhi karyawan dalam menggunakan APD dalam bekerja. kebijakan tersebut telah dijelaskan, disebarluaskan dan ditinjau ulang untuk meningkatkan kepatuhan dan kinerja K3

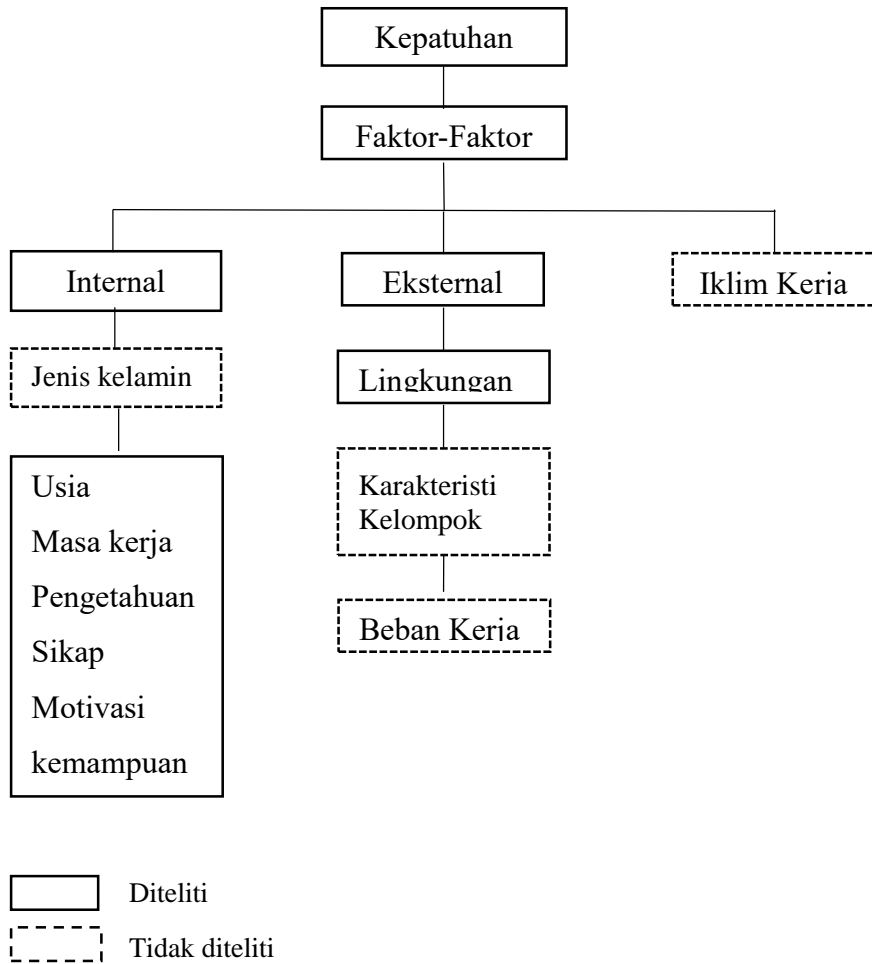
## 2.2 Kerangka Teori



gambar 2 kerangka teori



### 2.3 Kerangka Konsep



gambar 3 kerangka konsep

#### 2.4 Hipotesis

H1: Ada hubungan positif antara faktor internal dengan tingkat kepatuhan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) di PT Sinergi Gula Nusantara Pabrik Gula Redjosarie Kabupaten Magetan

H2: Ada hubungan positif antara faktor eksternal dengan tingkat kepatuhan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) di PT Sinergi Gula Nusantara Pabrik Gula Redjosarie Kabupaten Magetan