



JOURNAL OF Qualitative Health Research
& Case Studies Reports

ISSN 28079094 (Print)

ISSN 28078489 (Online)



INFORMASI ARTIKEL

Received: February, 12, 2026

Revised: March, 27, 2026

Available: March, 27, 2026

at : <https://e-jurnal.iphorr.com/index.php/qlt>

Hubungan budaya keselamatan dan kesehatan kerja (*safety culture*) dengan penurunan tindakan tidak aman (*unsafe action*) pada pekerja

Esra Dwita Simamora*, Dwi Noerjoedianto, David Kusmawan, Wilia Novita

Universitas Jambi

Korespondensi penulis: Esra Dwita Simamora* Email: esrasimamora1711@gmail.com

Abstract

Background: The persistently high number of workplace accidents indicates that unsafe behavior remains a major issue in high-risk industrial sectors, including the rubber processing industry. According to a report by the International Labour Organization (ILO), occupational safety and health (OHS) remains a major challenge. Each year, approximately 2.02 million workers die from work-related diseases, while approximately 321,000 deaths occur due to workplace accidents.

Purpose: To analyze the relationship between an OHS culture (safety culture) and a reduction in unsafe acts among workers.

Method: The study used a quantitative method with an observational analytical design and a cross-sectional approach. The sample consisted of 58 workers in the dry and wet production divisions. Data were collected through questionnaires and analyzed using the Chi-Square test.

Results: There was a significant relationship between management commitment ($p=0.019$) and OHS communication ($p=0.009$) and a reduction in unsafe acts. However, OHS training ($p=0.117$) and worker participation in OHS ($p=0.193$) did not show a significant relationship.

Conclusion: Not all dimensions of OHS culture are related to a reduction in unsafe acts, so it is important to strengthen a deeper occupational safety culture.

Keywords: Occupational Safety And Health; Safety Culture; Unsafe Action.

Pendahuluan: Angka kecelakaan kerja yang masih tinggi menunjukkan bahwa perilaku tidak aman tetap menjadi persoalan utama pada sektor industri dengan tingkat risiko tinggi, termasuk pada industri pengolahan karet. Berdasarkan laporan *International Labour Indonesia* (ILO), isu keselamatan dan kesehatan kerja (K3) masih menjadi tantangan besar. Setiap tahunnya, sekitar 2.02 juta pekerja meninggal dunia akibat penyakit yang berkaitan dengan pekerjaan, sedangkan kurang lebih 321.000 kematian terjadi karena kecelakaan kerja.

Tujuan: Untuk menganalisis hubungan budaya K3 (*safety culture*) dengan penurunan tindakan tidak aman pada pekerja.

Metode: Penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan desain observasional analitik dan pendekatan cross sectional. Sampel penelitian berjumlah 58 pekerja bagian produksi kering dan basah, dengan pengumpulan data melalui kuesioner dan analisis menggunakan uji Chi-Square.

Hasil: Terdapat hubungan signifikan antara komitmen manajemen ($p=0.019$) dan komunikasi K3 ($p=0.009$) dengan penurunan tindakan tidak aman. Namun, pelatihan K3 ($p=0.117$) dan partisipasi pekerja dalam K3 ($p=0.193$) tidak menunjukkan hubungan yang signifikan.

DOI: <https://doi.org/10.56922/quilt.v6i3.2596>

Hubungan budaya keselamatan dan kesehatan kerja (*safety culture*) dengan penurunan tindakan tidak aman (*unsafe action*) pada pekerja

Simpulan: Tidak semua dimensi budaya K3 berhubungan dengan penurunan tindakan tidak aman, sehingga pentingnya penguatan budaya keselamatan kerja yang lebih mendalam.

Kata Kunci: Budaya Keselamatan; Keselamatan dan Kesehatan Kerja; Tindakan Tidak Aman.

PENDAHULUAN

Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) merupakan upaya penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang aman, sehat, dan mampu mendukung produktivitas secara berkelanjutan (Krisyanti & Budiono, 2024). Tingginya angka kecelakaan kerja menunjukkan bahwa penerapan K3 masih menghadapi berbagai tantangan, terutama pada sektor industri dengan tingkat risiko tinggi seperti industri pengolahan karet. *International Labour Organization* (ILO) melaporkan bahwa setiap tahun sekitar 2.02 juta pekerja meninggal karena penyakit akibat kerja yang dan 321,000 pekerja meninggal akibat kecelakaan kerja, dengan rata-rata satu pekerja meninggal setiap 15 detik akibat kecelakaan atau penyakit kerja (International Labour Organization, 2013).

Berdasarkan data BPJS Ketenagakerjaan, jumlah kasus kecelakaan kerja di Indonesia pada tahun 2020 tercatat 221.740 kasus, meningkat menjadi 265.334 kasus sepanjang periode Januari hingga November 2022 (BPJS Ketenagakerjaan, 2024). Tren ini terus berlanjut pada tahun 2023 tercatat sekitar 370.000 kasus (Satu data Kemenaker, 2023). Kemudian mencapai 462.241 kasus tahun 2024 (Satu data Kemenaker, 2024). Data dari BPJS Ketenagakerjaan Jambi melaporkan pada tahun 2016 sebanyak 343 kasus, pada tahun 2022 tercatat 1,119 kasus, tahun 2023 terjadi 1,350 kasus dan perkiraan di tahun 2024 akan terjadi sekitar 3,310 kasus.

Menurut Teori Domino Heinrich (1972), kecelakaan kerja umumnya dipicu oleh tindakan tidak aman (*unsafe action*) sebanyak 88% dan kondisi tidak aman sebanyak 10 %, dan 2% oleh faktor tidak terduga, faktor perilaku manusia menjadi penyebab terbesar terjadinya kecelakaan kerja (Irkas, Fitri, Purbasari, & Pristya, 2024). Upaya penurunan kecelakaan kerja memerlukan pencegahan yang dilakukan secara sistematis, antara lain melalui penyediaan alat pelindung diri, komunikasi keselamatan yang efektif, pelaporan

bahaya, serta pengawasan terhadap perilaku kerja (Rini & Aswin, 2021).

Tindakan tidak aman sering kali muncul akibat lemahnya penerapan budaya keselamatan, sehingga keberadaan prosedur kerja saja tidak cukup tanpa didukung oleh budaya K3 yang kuat. Tindakan tidak aman menjadi faktor dominan dalam terjadinya insiden kerja. Kondisi ini menunjukkan perlunya penguatan sistem manajemen K3 melalui peningkatan kualitas pelatihan, pengawasan yang konsisten, kepatuhan terhadap SOP, serta pengembangan budaya keselamatan secara berkelanjutan. Upaya pencegahan kecelakaan tidak dapat mengandalkan kebijakan formal semata, tetapi harus ditopang oleh komitmen manajemen dan komunikasi yang efektif di seluruh lingkungan kerja (Anggraeni & Budiono, 2025).

Budaya K3 dapat mendorong seluruh anggota organisasi di lingkungan kerja untuk memahami bahwa menjaga keselamatan merupakan tanggung jawab bersama, bukan hanya tugas dari bagian atau petugas K3 saja (Kurniasih & Rachmadita, 2013). Berbagai penelitian menunjukkan bahwa budaya keselamatan dan kesehatan kerja memiliki peran penting dalam menekan terjadinya tindakan tidak aman. Komitmen manajemen, peraturan dan prosedur K3, komunikasi, kompetensi, serta keterlibatan pekerja memiliki hubungan dengan penurunan perilaku tidak aman (Bilqis, Sultan, & Ramdan, 2021). Dominasi tindakan tidak aman dapat diminimalkan melalui penguatan budaya K3, peningkatan pelatihan, partisipasi pekerja, serta pengawasan di lapangan (Riswanda, 2019).

METODE

Penelitian kuantitatif dengan rancangan observasional analitik melalui pendekatan *cross sectional* untuk melihat hubungan antara budaya keselamatan dan kesehatan kerja dengan penurunan tindakan tidak aman pada pekerja di PT. Rubber Indonesia. Penelitian dilaksanakan di PT.

Esra Dwita Simamora*, Dwi Noerjoedianto, David Kusmawan, Wilia Novita

Universitas Jambi

Korespondensi penulis: Esra Dwita Simamora* Email: esrasimamora1711@gmail.com

DOI: <https://doi.org/10.56922/quilt.v6i3.2596>

Hubungan budaya keselamatan dan kesehatan kerja (*safety culture*) dengan penurunan tindakan tidak aman (*unsafe action*) pada pekerja

Rubber Indonesia pada bulan November 2025-Februari 2026. Partisipan penelitian ini merupakan pekerja yang bertugas pada unit produksi basah dan produksi kering. Besaran sampel dihitung menggunakan rumus Lemeshow dan menghasilkan 58 responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode *quota sampling*, dengan masing-masing 29 pekerja dari setiap unit produksi agar setiap bagian terpenuhi.

Data dikumpulkan melalui wawancara secara langsung di area kerja menggunakan instrumen kuesioner sebagai alat ukur. Kuesioner tersebut dikembangkan dengan mengacu pada penelitian terdahulu, kemudian disesuaikan dengan karakteristik dan kondisi operasional di PT. Rubber Indonesia. Instrumen ini diberikan kepada pekerja untuk memperoleh gambaran mengenai persepsi mereka terhadap penerapan budaya keselamatan dan kesehatan kerja (K3) serta perilaku kerja.

Analisis data dilakukan secara univariat untuk mendeskripsikan distribusi masing-masing variabel penelitian, dan dilanjutkan dengan analisis bivariat menggunakan uji Chi-Square untuk menguji hubungan antara budaya K3 dengan penurunan tindakan tidak aman pada pekerja. Penelitian ini telah lulus kode etik penelitian dengan kode etik No. LB.02.06/2/0006/2026 yang diterbitkan oleh Poltekkes Jambi.

HASIL

Tabel 1. Data Distribusi Frekuensi Responden (N=58)

Variabel	Hasil
Tindakan Tidak Aman (n/%)	
Tidak Aman	28/48.3
Aman	30/51.7
Komitmen Manajemen (n/%)	
Kurang Baik	25/43.1
Baik	33/56.9
Pelatihan K3 (n/%)	
Kurang Baik	28/48.3
Baik	30/51.7
Komunikasi K3 (n/%)	
Kurang Baik	26/44.8
Baik	32/55.2
Partisipasi Pekerja (n/%)	
Kurang Baik	19/32.8
Baik	39/67.2

Hasil analisis univariat menunjukkan bahwa dari 58 responden, sebanyak 30 responden (51.7%) berada pada kategori perilaku aman dengan komitmen manajemen terhadap K3 berada pada kategori baik yaitu sebanyak 35 responden (56.9%). Kemudian variabel pelatihan K3 menunjukkan bahwa 30 responden (51.7%) menilai pelatihan K3 berada pada kategori baik. Variabel komunikasi K3, sebanyak 32 responden (55,2%) menilai komunikasi K3 berada pada kategori baik dengan hasil analisis pada variabel partisipasi pekerja menunjukkan bahwa sebagian besar responden berada pada kategori baik yaitu sebanyak 39 responden (67.2%).

Esra Dwita Simamora*, Dwi Noerjoedianto, David Kusmawan, Wilia Novita

Universitas Jambi

Korespondensi penulis: Esra Dwita Simamora* Email: esrasimamora1711@gmail.com

DOI: <https://doi.org/10.56922/quilt.v6i3.2596>

Hubungan budaya keselamatan dan kesehatan kerja (*safety culture*) dengan penurunan tindakan tidak aman (*unsafe action*) pada pekerja

Tabel 2. Hasil Analisis Bivariat (N=58)

Variabel	Unsafe Action				PR (95% CI)	p-value
	Tidak Aman		Aman			
	n	%	n	%		
Komitmen Manajemen						
Kurang Baik	17	68.0	8	32.0	2,04 (1,17-3,54)	0,019
Baik	11	33.3	22	66.7		
Pelatihan K3						
Kurang Baik	17	60.7	11	39.3	1,65 (0,94-2,88)	0,117
Baik	11	36.7	19	63.3		
Komunikasi K3						
Kurang Baik	18	69.2	8	30.8	2,21 (1,24-3,93)	0,009
Baik	10	31.3	22	68.8		
Partisipasi Pekerja						
Kurang Baik	12	63.2	7	36.8	1,53 (0,92-2,56)	0,193
Baik	16	41.0	23	59.0		

Tabel di atas menunjukkan hasil penelitian bahwa komitmen manajemen memiliki hubungan yang signifikan dengan penurunan tindakan tidak aman (*unsafe action*) pada pekerja ($p = 0.019$; $p < 0.05$). Hasil analisis menunjukkan bahwa pelatihan K3 yang dilaksanakan di PT X Jambi tidak menunjukkan hubungan dengan penurunan tindakan tidak aman (*unsafe action*) pada pekerja ($p = 0.117$; $p > 0.05$). Temuan ini menunjukkan bahwa program pelatihan yang diberikan belum efektif dalam mendorong perubahan perilaku kerja aman secara berkelanjutan di lapangan. Selain itu, hasil analisis menunjukkan bahwa komunikasi K3 berhubungan signifikan dengan perilaku keselamatan pekerja ($p = 0.009$; $p < 0.05$). Temuan ini menunjukkan bahwa penyampaian informasi K3 yang dilakukan secara jelas, berkesinambungan, dan melibatkan komunikasi dua arah memiliki peran penting dalam meningkatkan pemahaman pekerja terkait potensi bahaya, prosedur kerja yang aman, serta konsekuensi dari tindakan tidak aman. Selanjutnya hasil analisis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa partisipasi pekerja tidak memiliki hubungan yang signifikan dengan penurunan tindakan tidak aman (*unsafe action*) pada pekerja bagian produksi ($p = 0.193$; $p > 0.05$). Temuan ini mengindikasikan bahwa partisipasi K3 yang tergolong baik belum tentu berdampak langsung terhadap perubahan perilaku kerja aman, karena partisipasi pekerja cenderung bersifat pasif atau administratif, seperti kehadiran pekerja dalam kegiatan K3 tanpa diikuti penerapan perilaku aman secara konsisten di lapangan.

PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen manajemen memiliki hubungan yang signifikan dengan penurunan tindakan tidak aman (*unsafe action*) pada pekerja ($p = 0.019$; $p < 0.05$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa komitmen manajemen yang konsisten memiliki peran yang signifikan dalam meningkatkan kepatuhan pekerja terhadap praktik kerja yang aman, sekaligus menekan potensi munculnya perilaku tidak aman di lingkungan kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya dimana, temuan tersebut menunjukkan bahwa komitmen manajemen berperan sebagai faktor pendukung utama yang menciptakan lingkungan kerja kondusif bagi berkembangnya perilaku kerja aman (Subhan, Hernawan, & Ahmad, 2025). Dukungan manajemen yang

Esra Dwita Simamora*, Dwi Noerjoedianto, David Kusmawan, Wilia Novita

Universitas Jambi

Korespondensi penulis: Esra Dwita Simamora* Email: esrasimamora1711@gmail.com

DOI: <https://doi.org/10.56922/quilt.v6i3.2596>

Hubungan budaya keselamatan dan kesehatan kerja (*safety culture*) dengan penurunan tindakan tidak aman (*unsafe action*) pada pekerja

konsisten memungkinkan sistem keselamatan dijalankan secara efektif, sehingga pekerja lebih terdorong untuk mematuhi prosedur dan menghindari perilaku berisiko. Komitmen manajemen dan kebijakan K3 yang konsisten berpengaruh terhadap pengendalian *unsafe action*. Penelitian tersebut menegaskan bahwa tingkat komitmen manajemen yang tinggi, disertai dengan penerapan kebijakan K3 yang dilakukan secara konsisten berperan penting dalam mengurangi potensi munculnya perilaku tidak aman di tempat kerja (Harahap, 2024).

Secara teoritis, temuan ini mendukung model budaya keselamatan menurut Cooper yang menempatkan komitmen manajemen sebagai faktor organisasi utama dalam membentuk persepsi dan perilaku keselamatan pekerja. Lokasi penelitian ini memiliki komitmen manajemen yang diwujudkan melalui kebijakan K3, pengawasan berkelanjutan oleh P2K3, penyediaan sarana keselamatan, serta penerapan sanksi terhadap pelanggaran K3. Belum optimalnya sistem penghargaan bagi pekerja yang berperilaku aman berpotensi memengaruhi keberlanjutan perilaku kerja aman, sehingga diperlukan keseimbangan antara *reward* dan *punishment* untuk memperkuat budaya keselamatan dan menekan terjadinya *unsafe action*.

Penerapan *reward* dan *punishment* dapat menjadi strategi efektif untuk mendorong perilaku keselamatan pada pekerja. Perusahaan perlu memperkuat pengawasan dalam pemberian sanksi agar dilaksanakan secara adil dan konsisten, serta memberikan penghargaan kepada pekerja yang disiplin menerapkan perilaku kerja aman. Pendekatan ini diharapkan mampu meningkatkan kepatuhan terhadap penerapan K3 secara berkelanjutan (Yuliani, Wahyuni, & Ekawati, 2021).

Hasil analisis menunjukkan bahwa pelatihan K3 yang dilaksanakan di PT X Jambi tidak menunjukkan hubungan dengan penurunan tindakan tidak aman (*unsafe action*) pada pekerja ($p = 0.117$; $p > 0.05$). Temuan ini menunjukkan bahwa program pelatihan yang diberikan belum efektif dalam mendorong perubahan perilaku kerja aman secara berkelanjutan di lapangan. Berdasarkan hal tersebut, peningkatan pemahaman yang diperoleh melalui pelatihan belum sepenuhnya diimplementasikan dalam praktik kerja sehari-hari oleh para pekerja.

Hal ini sejalan dengan Teori *Transfer of Training* Baldwin dan Ford (1988) yang menyatakan bahwa materi pelatihan tidak otomatis diimplementasikan dalam pekerjaan sehari-hari. Keberhasilan transfer pelatihan sangat bergantung pada dukungan, kesempatan pekerja untuk menerapkan ilmu yang diperoleh, serta lingkungan kerja yang mendukung. Temuan dalam penelitian ini sesuai dengan penelitian menyatakan bahwa pelatihan K3 tidak memiliki pengaruh terhadap tindakan tidak aman pada pekerja. Hasil ini mengindikasikan bahwa pelatihan, meskipun memberikan pengetahuan, keterampilan, dan motivasi terkait keselamatan kerja, tidak selalu mendorong perubahan perilaku aman secara langsung.

Kondisi tersebut diduga berkaitan dengan adanya faktor lain yang turut memengaruhi perilaku pekerja, seperti tingkat motivasi, kapasitas intelektual, karakter kepribadian, serta pelaksanaan pelatihan yang belum menyeluruh karena dilakukan secara bergiliran dan hanya diikuti oleh sebagian pekerja (Nisa, 2021). Selain itu hasil ini tidak sejalan dengan beberapa penelitian yang melaporkan bahwa pelatihan K3 memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku keselamatan kerja. Studi-studi tersebut menjelaskan bahwa program pelatihan yang telah disusun secara relevan, kontekstual, dan aplikatif dapat meningkatkan pengetahuan, keterampilan, serta kesadaran pekerja terhadap potensi bahaya, sehingga mendorong penerapan praktik kerja yang lebih aman di lingkungan industri (Silviani, Savitri, & Pertiwi, 2022).

Berdasarkan hasil penelitian ini, tidak ditemukannya hubungan antara pelatihan K3 dan penurunan tindakan tidak aman diduga karena pelaksanaannya belum optimal. Intensitas dan cakupan pelatihan yang terbatas, serta metode yang belum sepenuhnya relevan dengan risiko nyata di lapangan, membuat materi keselamatan kurang mampu mendorong perubahan perilaku. Selain itu, pengetahuan yang diperoleh tidak akan efektif tanpa kemauan pekerja untuk menerapkan prinsip keselamatan secara konsisten.

Sehingga, pelatihan K3 perlu diperkuat melalui pelaksanaan yang lebih rutin, merata, dan didukung dengan pengawasan serta penegakan aturan K3 yang konsisten agar pengetahuan dan pemahaman

Esra Dwita Simamora*, Dwi Noerjoedianto, David Kusmawan, Wilia Novita

Universitas Jambi

Korespondensi penulis: Esra Dwita Simamora* Email: esrasimamora1711@gmail.com

DOI: <https://doi.org/10.56922/quilt.v6i3.2596>

Hubungan budaya keselamatan dan kesehatan kerja (*safety culture*) dengan penurunan tindakan tidak aman (*unsafe action*) pada pekerja

K3 yang diperoleh pekerja tidak bersifat terbatas dan sebaiknya diperkuat melalui pengulangan maupun evaluasi agar mampu berkontribusi dalam menurunkan tindakan tidak aman di tempat kerja.

Hasil analisis menunjukkan bahwa komunikasi K3 berhubungan signifikan dengan perilaku keselamatan pekerja di PT. Rubber Indonesia ($p = 0.009$; $p < 0.05$). Temuan ini menunjukkan bahwa penyampaian informasi K3 yang dilakukan secara jelas, berkesinambungan, dan melibatkan komunikasi dua arah memiliki peran penting dalam meningkatkan pemahaman pekerja terkait potensi bahaya, prosedur kerja yang aman, serta konsekuensi dari tindakan tidak aman. Sehingga, komunikasi K3 yang efektif dapat mendorong pekerja untuk menerapkan perilaku kerja aman secara lebih konsisten dalam aktivitas sehari-hari.

Komunikasi K3 yang disampaikan menggunakan bahasa sederhana, mudah dipahami, dan didukung media komunikasi tertulis mampu meningkatkan efektivitas penyampaian informasi keselamatan dan perilaku aman pekerja (Ruddin, 2023). Semakin baik komunikasi antara pekerja maupun antara pekerja dan atasan, maka semakin rendah tingkat perilaku tidak aman yang terjadi (Bilqis et al., 2021). Penyampaian informasi dapat dilakukan melalui safety talk, poster, banner, mading, dan buku saku K3 untuk meningkatkan kesadaran serta mendorong praktik kerja aman. Agar efektif, komunikasi K3 perlu dilakukan secara konsisten, intensif, dan mudah dipahami oleh pekerja (Najihah, Najihah, & Moriza, 2024).

Komunikasi K3 telah diterapkan melalui *safety briefing* mingguan, media poster dan rambu keselamatan, grup WhatsApp, serta interaksi langsung antar pekerja. Berdasarkan hal tersebut frekuensi *safety briefing* yang masih terbatas menunjukkan perlunya peningkatan intensitas, misalnya melalui pertemuan singkat sebelum kerja dimulai melalui kegiatan P5M (Pertemuan 5 Menit), agar pesan keselamatan lebih konsisten diterima pekerja.

Komunikasi yang dilakukan secara rutin, jelas, dan dua arah membantu pekerja memahami risiko, mematuhi prosedur kerja aman, serta saling mengingatkan terhadap potensi bahaya. Sebaliknya, komunikasi yang tidak konsisten berpotensi

mengurangi efektivitas penyampaian pesan keselamatan dan meningkatkan tindakan tidak aman.

Hasil analisis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa partisipasi pekerja tidak memiliki hubungan yang signifikan dengan penurunan tindakan tidak aman (*unsafe action*) pada pekerja bagian produksi ($p = 0.193$ $p > 0.05$). Temuan ini mengindikasikan bahwa partisipasi K3 yang tergolong baik belum tentu berdampak langsung terhadap perubahan perilaku kerja aman, karena partisipasi pekerja cenderung bersifat pasif atau administratif, seperti kehadiran pekerja dalam kegiatan K3 tanpa diikuti penerapan perilaku aman secara konsisten di lapangan.

Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa keterlibatan pekerja tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap penurunan tindakan tidak aman apabila tidak disertai dengan pengawasan yang efektif, pengendalian risiko yang memadai, serta penerapan dan penegakan aturan K3 secara konsisten. (Indratma, Kurniasih, & Rachman, 2023). Partisipasi pekerja dalam program K3 belum berpengaruh signifikan terhadap perilaku aman. Meskipun keterlibatan dapat meningkatkan pemahaman dan kesadaran keselamatan, dampaknya dapat melemah jika tidak didukung lingkungan kerja yang kondusif, komunikasi yang efektif, serta motivasi dan pelatihan yang memadai. Sehingga, partisipasi pekerja perlu diintegrasikan dalam program K3 yang berorientasi pada perubahan perilaku agar mampu meningkatkan keselamatan kerja secara nyata (Naufal, 2024).

Namun, temuan ini berbeda dengan penelitian yang menunjukkan bahwa keterlibatan pekerja berpengaruh signifikan terhadap penurunan perilaku tidak aman pada sektor konstruksi (Bilqis et al., 2021). Perbedaan hasil tersebut mengindikasikan bahwa efektivitas partisipasi pekerja sangat dipengaruhi oleh karakteristik pekerjaan dan kekuatan sistem K3 yang diterapkan. Berdasarkan hasil penelitian ini, peneliti berasumsi bahwa pada pekerjaan produksi yang bersifat rutin, berulang dan berorientasi pada target sehingga pekerja cenderung lebih memfokuskan diri pada kecepatan dan efisiensi kerja.

Esra Dwita Simamora*, Dwi Noerjoedianto, David Kusmawan, Wilia Novita

Universitas Jambi

Korespondensi penulis: Esra Dwita Simamora* Email: esrasimamora1711@gmail.com

DOI: <https://doi.org/10.56922/quilt.v6i3.2596>

Hubungan budaya keselamatan dan kesehatan kerja (*safety culture*) dengan penurunan tindakan tidak aman (*unsafe action*) pada pekerja

Kondisi tersebut, partisipasi K3 yang telah berjalan dengan baik berpotensi hanya bersifat formal atau administratif, tanpa diikuti dengan perubahan perilaku kerja yang nyata. Sehingga, diperlukan upaya evaluasi dan penguatan pelaksanaan K3 yang tidak hanya menekankan partisipasi pekerja, tetapi juga diintegrasikan dengan sistem pengawasan, pengendalian risiko, dan penegakan aturan yang berkelanjutan untuk membentuk perilaku kerja yang lebih aman partisipasi pekerja saja belum cukup untuk menurunkan *unsafe action* tanpa adanya dukungan sistem K3 yang kuat dan berkelanjutan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada pekerja bagian produksi kering dan produksi basah dapat disimpulkan bahwa komitmen manajemen dan komunikasi K3 memiliki hubungan yang bermakna dengan penurunan tindakan tidak aman ($p < 0.05$). Sementara itu, pelatihan K3 serta partisipasi pekerja dalam kegiatan K3 tidak menunjukkan hubungan yang signifikan dengan penurunan perilaku tidak aman ($p > 0.05$). Sehingga, dapat ditegaskan bahwa komitmen manajemen yang kuat dan komunikasi K3 yang efektif merupakan faktor yang lebih dominan dalam upaya menekan tindakan tidak aman pada pekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggraeni, D. N., & Budiono, N. D. P. (2025). Pengaruh Unsafe Action Terhadap Kecelakaan Kerja Pada Pekerja Bagian Produksi Di PT. HATNI. *Jurnal Kesehatan Ilmiah Indonesia (Indonesian Health Scientific Journal)*, 10(1).
- Bilqis, K., Sultan, M., & Ramdan, I. M. (2021). Hubungan antara budaya Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) dengan perilaku tidak aman pekerja konstruksi di PT. X Kabupaten Kutai Kartanegara. *Jurnal Kesehatan Masyarakat Mulawarman (JKMM)*, 3(1), 19-28.
- BPJS Ketenagakerjaan. (2024). *Kecelakaan Kerja Makin Marak dalam Lima Tahun Terakhir Kecelakaan Kerja Makin Marak dalam Lima Tahun Terakhir*. diakses dari: <https://www.bpjsketenagakerjaan.go.id/berita/28681/Kecelakaan-Kerja-makin-Marak-dalam-Lima-Tahun-Terakhir>
- Harahap, F. D. A. B. (2024). Studi Empiris Risiko Operasional Sistem Manajemen K3 terhadap Tindakan Tidak Aman (Unsafe Action) pada Industri Maritim. *JPM MOCCI: Jurnal Pengabdian Masyarakat Ekonomi, Sosial Sains dan Sosial Humaniora, Koperasi, dan Kewirausahaan*, 2(2), 125-137.
- Indratma, D. R., Kurniasih, D., & Rachman, F. (2023). Pengaruh Keterlibatan Pekerja dan Lingkungan Kerja terhadap Safety Behavior Pekerja di Perusahaan Peti Kemas. In *Conference on Safety Engineering and Its Application* (Vol. 7, No. 1, pp. 121-125).
- International Labour Organization. (2013). *Health and safety at work: Facts and figures*. diakses: <https://www.ilo.org/publications/health-and-safety-work-facts-and-figures>
- Krisyanti, N., & Budiono, N. D. P. (2024). Pengaruh Budaya Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Unsafe Action Pada Pekerja di PT. X Divisi Fabrikasi Baja. *Jurnal Kesehatan Ilmiah Indonesia (Indonesian Health Scientific Journal)*, 9(2).
- Kurniasih, D., & Rachmadita, R. N. (2013). Pengukuran budaya K3 pada tingkat non manajerial dengan menggunakan Cooper's Reciprocal Safety Culture Model di PT. X. *J@ TI Undip: Jurnal Teknik Industri*, 8(2), 83-88.
- Najihah, K., & Moriza, T. (2024). Hubungan Kebijakan K3 Serta Komunikasi K3 dengan Unsafe Action Karyawan Produksi Palm Oil Mill Di PT Langkat Nusantara Kepong. *Jurnal Pembaruan Kesehatan Indonesia*, 1(2), 201-209.
- Naufal, A. (2024). *Hubungan Budaya Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (Safety Culture) Dengan Perilaku Aman (Safe Behavior) Pada Pekerja Produksi Di Pt. Sumber Graha Sejahtera Jambi* (Doctoral dissertation, Universitas Jambi).

Esra Dwita Simamora*, Dwi Noerjoedianto, David Kusmawan, Wilia Novita

Universitas Jambi

Korespondensi penulis: Esra Dwita Simamora* Email: esrasimamora1711@gmail.com

DOI: <https://doi.org/10.56922/quilt.v6i3.2596>

Hubungan budaya keselamatan dan kesehatan kerja (*safety culture*) dengan penurunan tindakan tidak aman (*unsafe action*) pada pekerja

- Nisa, S. A. F. (2021). Faktor yang Berhubungan Dengan Tindakan Tidak Aman di PT. Industri Kapal Indonesia Makassar. *Academia Edu*, 2(4), 636–647.
- Rini, W. N. E., & Aswin, B. (2021). Analisis Dan Prediksi Tren Kecelakaan Kerja Karyawan Serta Pengambilan Kebijakan Peserta Bpjs Ketenagakerjaan Cabang Jamb. *Jambi Medical Journal: Jurnal Kedokteran dan Kesehatan*, 9(1), 62-68.
- Riswanda, A. R. (2019). Komponen Budaya K3 dan Perilaku Aman Pekerja Di Bagian COAL And ASH Handling PT. PJB UBJ O&M PAITON UNIT 9. *Digital Repository Universitas Jember (Issue September 2019)*.
- Ruddin, A. (2023). *Hubungan Promosi Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dengan Perilaku Aman (Safe Behavior) pada Pekerja Bagian Produksi PT. Hok Tong Jambi* (Doctoral dissertation, UNIVERSITAS JAMBI).
- Satu data Kemenaker. (2023). *Kasus Kecelakaan Kerja Tahun 2023*. diakses dari: <https://satudata.kemnaker.go.id/data/kumpulan-data/1728>
- Satu Data Kemenaker. (2024). *Kasus Kecelakaan Kerja, Tahun 2024*. diakses dari <https://satudata.kemnaker.go.id/data/kumpulan-data/2447>
- Silviani, D., Savitri, C., & Pertiwi, W. (2022). Pengaruh Pelatihan K3 dan Kepemimpinan terhadap Perilaku Keselamatan Kerja pada PT. Trigunapratama Abadi. *Journal of Business, Finance, and Economics (JBFE)*, 3(1), 21-44.
- Subhan, A., Hernawan, A., & Ahmad, A. T. (2025). Pengaruh Komitmen Manajemen, Fungsi Pengawasan dan Pengetahuan K3 Karyawan terhadap Pengendalian Tindakan Tidak Aman pada Komunitas Pekerja Pertambangan Batubara. *Jurnal kesehatan komunitas (Journal of community health)*, 11(3), 458-468.
- Irkas, A. U. D., Fitri, A. M., Purbasari, A. A. D., & Pristya, T. Y. (2020). Hubungan unsafe action dan unsafe condition dengan kecelakaan kerja pada pekerja industri mebel. *Jurnal Kesehatan*, 11(3), 363-370.
- Yuliani, M., Wahyuni, I., & Ekawati, E. (2021). Hubungan antara pengetahuan, penerapan prosedur kerja, punishment dan stres kerja terhadap safety behavior pada pekerja konstruksi di PT X. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 9(1), 58-64.

Esra Dwita Simamora*, Dwi Noerjoedianto, David Kusmawan, Wilia Novita

Universitas Jambi

Korespondensi penulis: Esra Dwita Simamora* Email: esrasimamora1711@gmail.com

DOI: <https://doi.org/10.56922/quilt.v6i3.2596>