

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS**

#### **2.1 Kajian Pustaka**

Berdasarkan variabel yang diteliti, maka perlu dilakukan pengembangan lebih lanjut mengenai Analisa Pengaruh Faktor Personal dan Iklim Keselamatan Kerja Terhadap Perilaku Keselamatan Kerja. Maka dari itu perlu terlebih dahulu mengetahui mengenai faktor personal, iklim keselamatan kerja, dan perilaku keselamatan kerja.

##### **2.1.1 Faktor Personal**

###### **2.1.1.1 Definisi Faktor Personal**

Faktor pembentuk komitmen yang paling awal dalam diri individu adalah faktor personal. Faktor personal yang dimiliki oleh manusia yang satu dengan manusia yang lainnya itu berbeda-beda, faktor personal mencakup sifat-sifat berupa kemampuan dan keterampilan, pendidikan, latar belakang keluarga, sosial, pengalaman, umur, kewarganegaraan, suku, ras, jenis kelamin dan lainnya yang tidak terpisahkan dari diri setiap individu. Dilain pemahaman menurut Mulyono et al (2018:3) mengatakan bahwa pada tingkatan personal (Individu) karakteristik pada setiap individu yang meliputi ciri pribadi atau biografis seperti usia, gender, status perkawinan, kepribadian,

nilai, sikap dan kemampuan akan memengaruhi perilaku diri setiap individu di tempat kerja. Dari pernyataan tersebut diketahui bahwa faktor personal sangat berpengaruh dalam membentuk serta memupuk sikap komitmen organisasional pada setiap pegawai atau karyawan di dalam sebuah perusahaan.

Berikut ini penulis uraikan dalam bentuk tabel definisi faktor personal menurut para ahli :

**Tabel 2. 1 Definisi faktor personal menurut para ahli**

No	Tahun	Sumber Referensi	Definisi faktor personal
1	2018	Mulyono et al	Faktor yang sangat berpengaruh dalam membentuk serta memupuk sikap komitmen organisasional pada setiap pegawai atau karyawan di dalam sebuah perusahaan.
2	2019	Aini	Faktor personal bahwa individu membawa kedalam tatanan organisasi, kemampuan, kepercayaan pribadi, pengharapan kebutuhan, dan pengalaman masa lalunya, ini semua adalah faktor yang dimiliki individu dan faktor ini akan memasuki lingkungan baru yaitu organisasi.
3	2012	Blum dalam Amirullah	Faktor dari individu masing masing yang meliputi umur, kesehatan, watak dan harapan.
4	2021	Hamid Dalam Saragih	Faktor yang terdapat dalam diri seseorang yang mencakup motivasi, pengaruh lahir dari keturunan dan kemampuan dasar secara individu.
5	2019	Rofiq Faudy Akbar	Faktor yang berasal dari internal pegawai/guru sebagai anggota organisasi.

*Sumber : Data diolah penulis, 2023*

Maka berdasarkan tabel 2.1 definisi faktor personal dari beberapa ahli, penulis memilih definisi menurut (Hamid dalam Saragih, 2021) yang menyatakan bahwa faktor personal merupakan faktor yang terdapat dalam

diri seseorang yang mencakup motivasi, pengaruh lahir dari keturunan dan kemampuan dasar secara individu.

### **2.1.1.2 Karakteristik Faktor Personal**

Menurut Robbins (2009:58-60) dalam Icha Nurul (2019), karakteristik faktor personal sebagai berikut :

#### **1. Usia**

Menyatakan bahwa, usia (umur) adalah lama waktu hidup atau ada (sejak dilahirkan atau diadakan). Semakin lanjut usia karyawan, semakin tinggi komitmennya terhadap organisasi, hal ini disebabkan karena kesempatan individu untuk mendapatkan pekerjaan lain menjadi lebih terbatas sejalan dengan meningkatnya usia.

#### **2. Jenis Kelamin**

Sebagai makhluk Tuhan Yang Maha Esa, manusia dibedakan menurut jenis kelaminnya yaitu pria dan wanita. menyatakan bahwa, tidak ada perbedaan yang konsisten antara pria dan wanita dalam kemampuan memecahkan masalah, ketrampilan analisis, dorongan kompetitif, motivasi, sosiabilitas atau kemampuan belajar.

#### **3. Status Pernikahan**

Perkawinan adalah ikatan lahir batin antara seorang pria dan seorang wanita sebagai suami istri dengan tujuan membentuk keluarga atau rumah tangga yang bahagia dan kekal berdasarkan Ketuhanan Yang

Maha Esa. Perkawinan memaksakan peningkatan tanggungjawab yang membuat suatu pekerjaan yang tetap menjadi lebih berharga dan penting.

#### 4. Jumlah Tanggungan

Jumlah tanggungan merupakan banyaknya orang atau anggota keluarga yang ditanggung oleh seorang karyawan. Semakin banyak jumlah tanggungan seorang karyawan maka akan semakin besar tingkat ketergantungan terhadap perusahaan.

#### 5. Pengalaman Kerja

Masa kerja yang lama akan cenderung membuat seorang karyawan lebih merasa betah dalam suatu organisasi, hal ini disebabkan diantaranya karena telah beradaptasi dengan lingkungannya yang cukup lama sehingga seorang karyawan akan merasa nyaman dengan pekerjaannya.

### 2.1.1.3 Indikator Faktor Personal

**Tabel 2. 2 Indikator faktor personal menurut para ahli**

<b>Mulyono 2018 dalam aslam 2022</b>	<b>Aini, 2019:25</b>	<b>Hamid dalam Saragih 2021</b>	<b>Rofiq Faudy Akbar 2019</b>	<b>Blum dalam Amirullah</b>
1. Usia 2. Gender 3. Status perkawinan 4. Kepribadian 5. Nilai 6. Sikap 7. Kemampuan	1. Kemampuan 2. Nilai 3. Sikap 4. Minat	1. Ekspektasi 2. Kontrak Psikologis 3. Minat dan keinginan 4. Karakteristik personal	1. Pengetahuan 2. Sikap 3. Perilaku	1. Umur 2. Kesehatan 3. Watak 4. Harapan

*Sumber :Data iolah penulis, 2023*

Penulis mengambil indikator menurut Hamid dalam Saragih 2021, yaitu ekspektasi, kontrak psikologis, minat dan keinginan, dan karakteristik personal. Karena sesuai dengan fenomena yang penulis amati di perusahaan.

Berikut penjelasan mengenai indikator indikator tersebut :

1. Ekspektasi, yaitu harapan terhadap pekerjaan dimana akan mendapatkan ganjaran atau kompensasi.
2. Kontrak psikologis, yaitu kemampuan dalam mencapai visi dan misi perusahaan.
3. Minat dan keinginan, seseorang untuk bergabung dengan perusahaan.
4. Karakteristik personal, yaitu pengalaman kerja dan kepribadian

## **2.1.2 Iklim Keselamatan Kerja**

### **2.1.2.1 Definisi Iklim Keselamatan Kerja**

Penerapan rencana keselamatan dan kesehatan kerja merupakan salah satu bentuk upaya untuk mewujudkan tempat kerja yang sehat, aman, dan bebas lingkungan, sehingga dapat mengurangi dan terbebas dari penyakit akibat kerja dan kecelakaan kerja, sehingga dapat meningkatkan efisiensi kerja. Keselamatan kerja merupakan suatu keadaan terhindar dari bahaya saat melakukan kerja. Safety climate sebagai Kognisi sosial konsensual atau bersama mengenai kepentingan relatif atau prioritas keselamatan versus produktivitas di tempat kerja.

Keselamatan dan kesehatan kerja harus ditanamkan pada diri masing-masing individu pegawai, dengan adanya pelatihan dan pembinaan yang baik agar menyadari pentingnya keselamatan kerja bagi dirinya maupun untuk perusahaan. Apabila banyak terjadi kecelakaan, pegawai banyak yang menderita, absensi meningkat, produktifitas menurun, dan biaya pengobatan semakin besar. Sehingga akan menimbulkan kerugian bagi pegawai maupun perusahaan yang tersebut, karena pegawai cacat ataupun meninggal dunia.

Berikut ini penulis uraikan dalam bentuk tabel definisi iklim keselamatan kerja menurut para ahli :

**Tabel 2. 3 Definisi iklim keselamatan kerja menurut para ahli**

No	Tahun	Sumber Referensi	Definisi Safety Climate
1	2018	Sunarto et al	Isu yang tidak dapat diraba atau tidak dapat dinyatakan secara jelas karena relatif tidak stabil dan individu bisa berubah tergantung dari keadaan yang ada pada lingkungan saat itu dan kondisi lingkungan kerja secara umum.
2	2022	Flint et al dalam Dewi et al	Sebagai persepsi karyawan tentang kebijakan, prosedur, dan praktik organisasi dalam tentang keselamatan kerja dan prioritas sebenarnya dari keselamatan di tempat kerja
3	2021	Riadianto et al	Sebagai suatu gambaran yang dirasakan atau terkait dengan persepsi pekerja akan pentingnya keselamatan dan bagaimana hal tersebut bisa ditetapkan dalam organisasi
4	2018	Kines dkk dalam Gusti Wira Bayutama	Sebuah konsep sosial untuk melihat sistem tidak bisa dilakukan dengan audit melainkan menangkap persepsi pekerja mengenai keefektifan sistem manajemen keselamatan yang berlaku disebuah organisasi
5	2022	Mehmet Peker et al	Persepsi positif karyawan tentang pendirian organisasi terkait keselamatan kebijakan, prosedur, dan praktik, merupakan prediktor penting dari kepatuhan keselamatan dan partisipasi keselamatan.

Sumber : Data diolah penulis, 2023

Maka berdasarkan tabel 2.3 definisi iklim keselamatan kerja dari beberapa ahli, penulis memilih definisi menurut Kines dkk dalam Gusti Wira Bayutama 2018 yang menyatakan bahwa iklim keselamatan kerja merupakan sebuah konsep sosial untuk melihat sistem tidak bisa dilakukan dengan audit melainkan menangkap persepsi pekerja mengenai keefektifan sistem manajemen keselamatan yang berlaku disebuah organisasi

### **2.1.2.2 Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Iklim Keselamatan Kerja**

Berdasarkan Listyaningsih et al (2020) bahwasannya terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi safety climate, antara lain :

1. Tekanan emosi
2. Kelelahan fisik
3. Konflik kejiwaan
4. Kurangnya kemampuan beradaptasi dengan lingkungan
5. Kepribadian
6. Intelegensi
7. Motivasi
8. Kurangnya keterampilan sensoris dan motoris

Iklm keselamatan kerja berpengaruh juga terhadap perilaku risiko dimana ketika tekanan rendah, maka pengaruh komitmen manajemen terhadap keselamatan perilaku berisiko rendah begitu juga sebaliknya. Temuan ini menyoroti pentingnya komitmen manajerial yang merupakan dimensi dalam safety climate dalam konteks di mana karyawan mengalami ketegangan antara tenggat waktu dan prosedur keselamatan.



### 2.1.2.3 Indikator Iklim Keselamatan Kerja

**Tabel 2. 4 Indikator iklim keselamatan kerja menurut para ahli**

Sunarto et al 2018	Flint et al (2000) dalam Dewi et al 2022	Riadianto et al 2021	Kines dkk (2011) dalam Zulfirman dan Djunaidi (2021)	Mehmet Peker et al 2022
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Komunikasi dan prosedur</li> <li>2. Tekanan pekerjaan</li> <li>3. Hubungan</li> <li>4. Komitmen manajemen</li> <li>5. Pelatihan pengemudi</li> <li>6. Peraturan keselamatan</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Manajemen</li> <li>2. Tingkat resiko</li> <li>3. Tekanan pekerjaan</li> <li>4. Kompetensi</li> <li>5. Sistem keselamatan dan Kesehatan kerja</li> <li>6. Prosedur dan Peraturan</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Communication and support</li> <li>2. Adequacy of procedure</li> <li>3. Work pressure</li> <li>4. Personal Protective equipment</li> <li>5. Relationship</li> <li>6. Safety rules</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Prioritas dan komitmen manajemen terhadap K3.</li> <li>2. Pemberdayaan manajemen keselamatan kerja.</li> <li>3. Keadilan manajemen keselamatan kerja.</li> <li>4. Komitmen tenaga kerja.</li> <li>5. Prioritas keselamatan tenaga kerja.</li> <li>6. Pembelajaran, komunikasi dan inovasi.</li> <li>7. Kepercayaan terhadap keefektifan sistem keselamatan kerja.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kebijakan</li> <li>2. Prosedur</li> <li>3. Praktik</li> </ol>

Sumber :Data iolah penulis, 2023

Penulis mengambil indikator menurut Kines dkk (2011) dalam Zulfirman dan Djunaidi (2021) yang terdiri dari prioritas dan komitmen manajemen terhadap k3, pemberdayaan manajemen keselamatan kerja, keadilan manajemen keselamatan kerja, komitmen tenaga kerja, prioritas keselamatan tenaga kerja, pembelajaran, komunikasi dan inovasi, kepercayaan terhadap keefektifan sistem keselamatan kerja. Karena selaras dengan fenomena yang penulis amati di perusahaan. Berikut penjelasan mengenai indikator indikator tersebut :

1. Prioritas dan komitmen manajemen terhadap K3, didefinisikan sebagai persepsi tenaga kerja mengenai sejauh mana upaya manajemen dalam mendahulukan keselamatan di tempat kerja.
2. Pemberdayaan manajemen keselamatan kerja, indikator ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana persepsi tenaga kerja terhadap upaya manajemen dalam meningkatkan kemampuan tenaga kerja berkaitan dengan keselamatan kerja.
3. Keadilan manajemen keselamatan kerja, indikator keadilan manajemen keselamatan kerja aspek yang dinilai adalah persepsi tenaga kerja terhadap tindakan manajemen kepada mereka berkaitan dengan keselamatan kerja, termasuk bagaimana tindakan manajemen terhadap tenaga kerja yang mengalami kecelakaan kerja.
4. Komitmen tenaga kerja terhadap keselamatan kerja, indikator komitmen tenaga kerja terhadap keselamatan kerja yang bertujuan untuk mengevaluasi persepsi tenaga kerja mengenai bagaimana sikap mereka berkaitan dengan keselamatan kerja dalam hal komitmen terhadap keselamatan.
5. Prioritas keselamatan tenaga kerja dan tidak ditoleransinya risiko bahaya, Prioritas keselamatan tenaga kerja dan tidak ditoleransinya risiko bahaya. Adapun aspek yang dinilai pada indikator ini adalah persepsi tenaga kerja tentang sejauh mana tenaga kerja mendahulukan aspek keselamatan sebelum melaksanakan pekerjaannya.

6. Pembelajaran, komunikasi dan inovasi, indikator ini mencakup penilaian terhadap persepsi tenaga kerja tentang bagaimana mereka berkaitan dengan sikap tenaga kerja dalam menjalin kerjasama antar sesama tenaga kerja dalam hal keselamatan kerja.
7. Kepercayaan terhadap keefektifan sistem keselamatan kerja, Adapun aspek yang dinilai dalam dimensi kepercayaan terhadap keefektifan sistem keselamatan kerja yaitu mengenai bagaimana persepsi tenaga kerja terhadap sistem manajemen keselamatan kerja yang diterapkan oleh manajemennya.

### **2.1.3 Perilaku Keselamatan Kerja**

#### **2.1.3.1 Definisi Perilaku Keselamatan Kerja**

Perilaku keselamatan (Safety behavior) adalah suatu perilaku yang dilakukan dengan ketertarikan individu dalam usaha untuk memperkecil atau mencegah suatu bencana yang ditakutkan. Perilaku keselamatan juga bermakna kepatuhan individu dalam organisasi terhadap aturan aturan keselamatan yang dijalankan dalam organisasi (Supardi et al, 2020). Tujuan perilaku keselamatan merupakan perilaku kerja yang relevan dengan keselamatan, yang dapat dikonseptualisasikan dengan cara yang sama dengan perilaku-perilaku kerja lain yang membentuk perilaku kerja.

Berdasarkan paparan diatas maka safety behavior merupakan perilaku keselamatan para individu pegawai guna untuk meminimalisir kecelakaan kerja.

Berikut ini penulis uraikan dalam bentuk tabel definisi perilaku keselamatan kerja menurut para ahli :

**Tabel 2. 5 Definisi perilaku keselamatan kerja menurut para ahli**

No	Tahun	Sumber Referensi	Definisi Safety Behaviour
1	2019	Heryati et al	Perilaku keselamatan adalah perilaku yang berorientasi pada keselamatan yang diterapkan dalam pekerjaan sehari-hari.
2	2022	Moenir (2012) dalam Mulyadi	Persepsi pekerja mengenai menaati peraturan yang ada di perusahaan dalam menjalankan pekerjaannya.
3	2021	Adi et al	Mengacu pada aktivitas keselamatan karyawan di tempat kerja yaitu diungkapkan oleh tindakan karyawan untuk membangun dan meningkatkan keselamatan di tempat kerja Lingkungan.
4	2022	Keyao Li et al	Mengacu pada sejauh mana pekerja mengikuti keselamatan Prosedur dan melaksanakan pekerjaan mereka dengan cara yang aman.  Safety compliance refers to the extent that workers follow safety procedures and carry out their work in a safe manner
5	2022	Chenarboo et al	kegiatan yang dilakukan oleh individu dalam organisasi yang berkaitan dengan keselamatan.  The term safety behavior is the activity performed by individuals in an organization related to safety

*Sumber : Data diolah penulis, 2023*

Maka berdasarkan tabel 2.5 definisi perilaku keselamatan kerja dari beberapa ahli, penulis memilih definisi menurut Moenir dalam Mulyadi 2022 yang menyatakan bahwa perilaku keselamatan kerja merupakan persepsi pekerja mengenai menaati peraturan yang ada di perusahaan dalam menjalankan pekerjaannya.

### 2.1.3.2 Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Perilaku Keselamatan Kerja

Menurut Fuadi et al (2002) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi perilaku keselamatan, antara lain :

1. Faktor internal seperti susunan syaraf pusat, persepsi, motivasi, proses belajar, dan sebagainya.
2. Faktor eksternal seperti lingkungan fisik/non fisik, iklim, sosial, dan ekonomi, kebudayaan, dan sebagainya.

### 2.1.3.3 Indikator Perilaku Keselamatan Kerja

**Tabel 2. 6 Indikator perilaku keselamatan menurut para ahli**

Ariska Nurul Heryati et al 2019	Moenir (2012) dalam Mulyadi 2022	Erman Noor Adi et al 2021	Keyao Li et al 2022	Fateme Jame Chenarboo et al 2022
1. Kepatuhan keselamatan 2. Partisipasi Keselamatan	1. Lingkungan kerja fisik 2. Lingkungan kerja sosial	1. Kepatuhan 2. Partisipasi keselamatan	1. Persepsi kebijakan 2. Prosedur tanggung jawab Praktik keselamatan	1. Aturan 2. Regulasi 3. prosedur khusus organisasi

Sumber : Data diolah penulis, 2023

Penulis mengambil indikator menurut Moenir dalam Mulyadi (2022) yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja sosial. Karena selaras dengan fenomena yang penulis amati di perusahaan. Berikut penjelasan mengenai indikator indikator tersebut.

#### 1. Lingkungan kerja fisik

Secara fisik upaya-upaya yang perlu dilakukan perusahaan untuk meningkatkan keselamatan kerja adalah:

- b. Penempatan benda atau barang dilakukan dengan diberi tandatanda, batas-batas, dan peringatan yang cukup.
- c. Penyediaan perlengkapan yang mampu untuk digunakan sebagai alat pencegahan, pertolongan dan perlindungan
- d. Kelengkapan alat-alat perindung diri
- e. Pemahaman penggunaan peralatan dengan mengadakan sosialisasi
- f. Sanksi untuk pelanggaran peraturan keselamatan

## 2. Lingkungan Kerja Sosial

Jaminan kerja sosial dapat dilihat pada aturan organisasi sepanjang mengenai berbagai jaminan organisasi atas pegawai atau pekerja yang meliputi:

- a. Aturan mengenai ketertiban organisasi atau pekerjaan hendaknya diperlakukan secara merata kepada semua pegawai tanpa kecuali.
- b. Perawatan atau pemeliharaan asuransi terhadap para pegawai yang melakukan pekerjaan berbahaya dan beresiko.

### 2.1.4 Penelitian Terdahulu

**Tabel 2. 7 Penelitian Terdahulu**

No	Judul Penelitian/Metode & sampel	Hasil Penelitian	Persamaan Penelitian	Perbedaann Penelitian
1	Pengaruh Faktor Personal, Faktor Organisasional, Dan Faktor Non Organisasional Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Wisdom Sebagai Variabel Moderating Pada Instansi	Hasil penelitian ini menunjukkan secara parsial dan simultan	Menggunakan faktor personal sebagai Variabel X.	Membahas mengenai variabel X lainnya yaitu faktor

No	Judul Penelitian/Metode & sampel	Hasil Penelitian	Persamaan Penelitian	Perbedaann Penelitian
	<p>Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Deli Serdang.</p> <p>ISSN: 2656-4203 Accumulated Journal, Vol. 3 No. 1 Januari 2021</p> <p>Oleh : Nahar Maganda Saragih</p>	<p>faktor personal, faktor organisasional dan faktor non organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Untuk variabel moderasi ditemukan bahwa variabel wisdom mampu memoderasi faktor personal, faktor organisasional dan faktor non organisasional terhadap komitmen organisasi.</p>		<p>organisasional, dan faktor non organisasional dan variabel Y yaitu komitmen organisasi. .</p>
2	<p>Hubungan Iklim Keselamatan Dan Perilaku Keselamatan Di Konstruksi:Sebuah Tinjauan Pustaka.</p> <p><i>ISSN 2623-1581 (Online) Volume 6, Nomor 2, Agustus 2022.</i></p> <p>Oleh : Anugrah Budi Utama, Baiduri Widanarko.</p>		<p>Menggunakan iklim keselamatan kerja sebagai Variabel X.</p>	<p>Membahas mengenai variabel X lainnya yaitu perilaku keselamatan.</p>
3	<p>Pengaruh Budaya Kaizen Faktor Personal Dan Faktor Organisational Terhadap Produktivitas Pegawai Pada Kantor Bupati Pidie.</p> <p><i>e-ISSN 2714-531X Jurnal Sains Riset, Volume 12, Nomor 1, April 2022 .</i></p> <p>Oleh : Cut Italina, Nanda Yani.</p>	<p>Budaya kaizen, faktor personal dan faktor organizational memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivita pegawai pada Kantor Bupati Pidie.</p>	<p>Menggunakan faktor personal sebagai variabel X.</p>	<p>Membahas mengenai variabel X lainnya seperti Faktor Organisasional dan variabel Y Produktivitas Pegawai.</p>

No	Judul Penelitian/Metode & sampel	Hasil Penelitian	Persamaan Penelitian	Perbedaann Penelitian
4	<p>A Safety Climate Framework for Improving Health and Safety in the Indonesian Construction Industry.</p> <p><i>International Journal of Environmental Research and Public Health</i> 2020, 17, 7462;doi:10.3390/ijerph17207462.</p> <p>Oleh : Fatma Lestari, Riza Yosia Sunindijo, Martin Loosemore, Yuni Kusminanti and Baiduri Widanarko.</p>	<p>Sebuah kerangka kerja baru yang terintegrasi untuk keamanan iklim dipresentasikan meningkatkan kinerja keselamatan di industri konstruksi Indonesia.</p>	<p>Menggunakan safety climate sebagai variabel X.</p>	<p>Pada jurnal ini tidak terdapat pembahasan mengenai faktor personal dan safety behaviour.</p>
5	<p>An analysis on the relationship between safety awareness and safety behaviors of healthcare professionals, Ankara/Turkey.</p> <p><i>J Occup Health</i>. 2020;62:e12129.   of 7<a href="https://doi.org/10.1002/1348-9585.12129">https://doi.org/10.1002/1348-9585.12129</a>.</p> <p>Oleh : Fatma Uzuntarla, Serhat Kucukali, dan Yasin Uzuntarla.</p>	<p>Tingkat kesadaran keselamatan dan perilaku keselamatan profesional kesehatan ditemukan tinggi. Dan korelasi positif yang signifikan ditemukan antara kesadaran keselamatan dan perilaku keselamatan dan disimpulkan bahwa peningkatan kesadaran keselamatan menyebabkan peningkatan perilaku keselamatan.</p>	<p>Membahas mengenai variabel yang sama yaitu safety behaviour.</p>	<p>Pada jurnal ini membahas mengenai variabel yang lainnya yaitu kesadaran keselamatan.</p>
6	<p>Iklim Keselamatan Kerja dan Big Five Personality Sebagai Prediktor Perilaku Keselamatan Karyawan.</p> <p><i>Jurnal Psikologi Teori dan Terapan</i> 2018, Vol. 9, No. 1, 1-16 p-ISSN: 2087-1708; e-ISSN: 2597-9035.</p> <p>Oleh : Puspa Prabarini, Fendy Suhariadi.</p>	<p>Hasil studi menunjukkan bahwa iklim keselamatan kerja dan kepribadian big five secara positif berpengaruh pada perilaku</p>	<p>Membahas mengenai variabel yang sama yaitu faktor personal dan perilaku keselamatan.</p>	<p>Pada penelitian ini hanya membahas 1 variabel X dan 1 variabel Y serta sektor tempat penelitiannya yang berbeda.</p>



No	Judul Penelitian/Metode & sampel	Hasil Penelitian	Persamaan Penelitian	Perbedaann Penelitian
		keselamatan karyawan.		
7	<p data-bbox="387 439 812 495">Iklim Keselamatan Kerja Pada Proyek Konstruksi Di Surabaya.</p> <p data-bbox="387 521 778 645"><i>PADURAKSA: Volume 10 Nomor 1, Juni 2021</i> <i>E-ISSN: 2581-2939</i> <i>DOI: 10.22225/pd.10.1.2247.70-83</i></p> <p data-bbox="387 678 767 734">Oleh : Diah Listyaningsih dan Feri Harianto.</p>	<p data-bbox="828 439 1007 495">Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketiga proyek yang diteliti mempunyai iklim keselamatan yang baik, selain itu terdapat perbedaan prioritas keselamatan kerja manajemen. Dimensi lainnya yaitu dimensi pengembangan keselamatan kerja manajemen, keadilan terhadap keselamatan kerja manajemen, komitmen keselamatan kerja karyawan, prioritas keselamatan kerja karyawan dan sikap tidak ingin ambil risiko keselamatan kerja, komunikasi dan pelatihan keselamatan kerja termasuk percaya terhadap kompetensi keselamatan kerja rekan, dan</p>	<p data-bbox="1023 439 1174 618">Membahas mengenai variabel yang sama yaitu iklim keselamatan.</p>	<p data-bbox="1190 439 1359 741">Pada penelitian ini tidak membahas variabel yang lainnya dengan sektor tempat penelitian yang berbeda.</p>

No	Judul Penelitian/Metode & sampel	Hasil Penelitian	Persamaan Penelitian	Perbedaann Penelitian
		kepercayaan pekerja dalam sistem keselamatan kerja menunjukkan hasil bahwa tidak terdapat perbedaan. Pada uji Chi-square menunjukkan tidak terdapat hubungan antara iklim keselamatan dengan tingkat pendidikan, tingkat usia dan masa kerja.		
8	<p>Safety culture, safety climate, and safety performance in healthcare facilities: A systematic review</p> <p><i>Safety Science 147 (2022) 105624</i> Published by Elsevier Ltd.</p> <p>Oleh : Intan Suraya Noor Arzahan, Zaliha Ismail, and Siti Munira Yasin.</p>	Pengaruh budaya keselamatan, iklim, dan kinerja keselamatan dalam 11 penelitian yang diulas oleh para peneliti saat ini. Hanya satu studi yang dinilai sebagai kualitas kuat, enam studi dinilai sebagai kualitas sedang, dan sisanya dinilai sebagai kualitas yang lemah. Ukuran proaktif disukai di kalangan peneliti dalam perawatan kesehatan dan memiliki hubungan yang signifikan dengan budaya	Membahas mengenai variabel yang sama yaitu iklim keselamatan.	Pada penelitian ini terdapat beberapa variabel yang berbeda seperti safety culture dan safety performance.

No	Judul Penelitian/Metode & sampel	Hasil Penelitian	Persamaan Penelitian	Perbedaann Penelitian
		keselamatan atau iklim keselamatan. Terlepas dari pentingnya bidang ini, penelitian berkualitas masih belum cukup.		
9	<p>Effect of safety climate on safety behavior in employees: The mediation of safety motivation</p> <p><i>Psikohumaniora: Jurnal Penelitian Psikologi, Vol 4, No 2 (2019): 191-200 DOI: <a href="http://dx.doi.org/10.21580/pjpp.v4i2.3346">http://dx.doi.org/10.21580/pjpp.v4i2.3346</a></i></p> <p>Oleh : Ariska Nurul Heryati, Rini Nurahaju, Gartinia Nurcholis, dan Firmanto Adi Nurcahyo.</p>	Tiga skala yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu skala perilaku keselamatan, skala iklim keselamatan, dan skala motivasi keselamatan. Koefisien Alpha Cronbach adalah 0,898, 0,922, dan 0,896. Hasil penelitian menunjukkan efek langsung ( $\beta = 0,272$ ) dan efek tidak langsung iklim keselamatan pada perilaku keselamatan ( $\beta = 0,281$ ). Efek keselamatan iklim terhadap perilaku keselamatan sebagian dimediasi oleh motivasi keselamatan.	Membahas mengenai variabel yang sama yaitu iklim keselamatan kerja dan perilaku keselamatan.	Pada penelitian ini terdapat variabel yang berbeda yaitu motivasi keselamatan, dan populasinya yaitu 78.
10	Pengaruh Faktor Personal, Faktor Organisasional Dan Faktor Non Organisasional Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan Pt Ajb Bumi Putra Gondomanan Yogyakarta.	Hasil analisis regresi data panel dengan taraf signifikan 0,05	Membahas mengenai variabel yang sama yaitu faktor	Pada penelitian ini terdapat variabel yang berbeda yaitu

No	Judul Penelitian/Metode & sampel	Hasil Penelitian	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
	<p><i>JURNAL FOKUS, Volume 8, Nomor 2 September 2018.</i></p> <p>Oleh : Iksan Mulyono dan Utik Bidayati.</p>	<p>diperoleh kesimpulan bahwa hipotesis faktor personal 0,173 tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi, hipotesis kedua faktor organisasi 0,296 tidak berpengaruh pada komitmen organisasi, hipotesis ketiga adalah non faktor organisasi 0,008 memiliki berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi, hipotesis keempat adalah faktor personal, faktor organisasi dan faktor non organisasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap nilai komitmen organisasi sebesar 0,025.</p>	<p>personal dengan metode sampling jenuh.</p>	<p>Faktor Organisasional Dan Faktor Non Organisasional, dan Komitmen Organisasional, serta sektor tempat penelitiannya yang berbeda.</p>
11	<p>Pengaruh Faktor Personal Terhadap Perilaku Keselamatan (Safety Behavior) Pekerja Di Perusahaan Kereta Api</p> <p>ISSN No. 2581 – 1770 Proceeding 2nd Conference On Safety Engineering</p>	<p>Hasil uji regresi linier berganda menunjukkan bahwa sikap pekerja secara positif berpengaruh signifikan</p>	<p>Membahas mengenai variabel yang sama yaitu faktor personal sebagai variabel X.</p>	<p>Pada penelitian ini tempat penelitian berbeda, dengan populasi sebesar 46 pekerja di</p>

No	Judul Penelitian/Metode & sampel	Hasil Penelitian	Persamaan Penelitian	Perbedaann Penelitian
	Oleh : Nisa Elvira Dwipayana, Lukman Handoko, Vivin Setiani.	terhadap perilaku keselamatan (safety behavior) dan kelelahan secara negatif berpengaruh signifikan terhadap perilaku keselamatan (safety behavior).		Dipo Lokomotif Sidotopo area 8 Surabaya.
12	Investigating the influential key safety climate factors on safety behaviour in the construction industry: a systematic review of the literature  ISSN online: 1741-5241 International Journal of Risk Assessment and Management  Oleh : Chaher Zid, Narimah Kasim, Abdelbaki Laidoune, Mohammed Mouda	Hasilnya menyimpulkan fitur penting dari faktor iklim keselamatan utama yang dapat diterapkan di aplikasi tertentu untuk menangani perilaku kerja. Faktor kritis yang diidentifikasi dari analisis sistematis dapat mempengaruhi siapa pun organisasi menuju perilaku keselamatan dan dapat memberdayakan jaminan mempengaruhi disparitas seluruh dimensi faktor iklim keselamatan.	Membahas mengenai variabel yang sama yaitu iklim keselamatan kerja.	Pada penelitian ini sektor penelitian yaitu di sektor industri konstruksi.
13	Predicting Adolescent Adjustment and Well-Being: The Interplay between Socio-Emotional and Personal Factors.	Hasilnya menunjukkan bahwa kompetensi emosional	Membahas mengenai variabel yang sama	Pada penelitian ini terdapat variabel yang tidak ada

No	Judul Penelitian/Metode & sampel	Hasil Penelitian	Persamaan Penelitian	Perbedaann Penelitian
	<p><i>International Journal of Environmental Research and Public Health</i>. 2019, 16, 4650; doi:10.3390/ijerph16234650.</p> <p>Oleh : Usue de la Barrera, Konstanze Schoeps, José-Antonio Gil-Gómez, and Inmaculada Montoya-Castilla.</p>	<p>adalah faktor pelindung untuk penyesuaian dan kesejahteraan yang optimal, dan menunjukkan bahwa harga diri menguatkan hubungan ini. Pola yang berbeda diamati untuk remaja perempuan dan laki-laki dari berbagai usia dan dengan latar belakang keluarga yang berbeda. Implikasi praktis dari temuan kami untuk intervensi program telah dibahas.</p>	<p>yaitu faktor personal.</p>	<p>yaitu iklim keselamatan kerja dan perilaku keselamatan. Serta subjek penelitiannya lebih mengacu kepada kesejahteraan remaja.</p>
14	<p>Personal and In-store Factors Influencing Impulse Buying Behavior among Generation Y Consumers of Small Cities.</p> <p><i>Business Perspectives and Research</i> 7(1) 92–107, 2019. DOI: 10.1177/2278533718800625 <a href="http://journals.sagepub.com/home/bpr">http://journals.sagepub.com/home/bpr</a>.</p> <p>Oleh : Mudassir Husnain, Bushra Rehman, Fauzia Syed, and Muhammad Waheed Akhtar.</p>	<p>Hasil mengungkapkan bahwa faktor pribadi, yaitu adalah, ketersediaan waktu dan pengaruh keluarga berpengaruh signifikan dan positif terhadap perilaku pembelian impulsif konsumen generasi Y di Pakistan, serta faktor in-store kecuali ketersediaan</p>	<p>Membahas mengenai variabel yang sama yaitu faktor personal.</p>	<p>Pada penelitian ini terdapat variabel yang tidak ada yaitu iklim keselamatan kerja dan perilaku keselamatan.</p>

No	Judul Penelitian/Metode & sampel	Hasil Penelitian	Persamaan Penelitian	Perbedaann Penelitian
		uang berpengaruh signifikan berdampak pada perilaku pembelian impulsif		
15	<p>Analisis Iklim Keselamatan Kerja dan Pengaruh Karakteristik Responden pada Bagian Produksi di PT. X</p> <p>e-ISSN : 2541-1934 Serambi Engineering, Volume V, No. 3, Juli 2020</p> <p>Oleh : Shinta Silvia, Taufiq Ihsan, Ivana Azalya Rizky.</p>	<p>Penelitian menunjukkan, nilai iklim keselamatan kerja memiliki nilai sangat baik dalam skala 3 – 4. Karakteristik responden pada penelitian ini meliputi kelompok umur, masa kerja, pendidikan terakhir, jabatan kerja dan bagian kerja. Setiap kelompok karakteristik responden terbukti memiliki pengaruh terhadap iklim keselamatan kerja dimana terdapat perbedaan persepsi yang signifikan antar kelompok.</p>	<p>Membahas mengenai variabel yang sama yaitu iklim keselamatan kerja.</p>	<p>Pada penelitian ini tmenggunakan metode Nordic Occupational Safety Climate Questionnaire (NOSACQ-50), dan tempat penelitian di sektor industri getah karet.</p>
16	<p>Hubungan Faktor Personal Dan Safety Climate Dengan Safety Behaviour (Studi Pada Operator Container Crane di PT X Surabaya)</p> <p>Oleh: Rani Marfuah (2021)</p>	<p>Safety climate dan safety behaviour pada operator Container Crane di PT X Surabaya termasuk dalam kategori baik, kuat lemahnya</p>	<p>Meneliti ketiga variabel yang sama yaitu faktor personal, iklim keselamatan kerja, dan perilaku</p>	<p>Sektor yang diteliti berbeda, di penelitian sektor nya yaitu intermodal dan populasi serta sampel nya pun berbeda.</p>

No	Judul Penelitian/Metode & sampel	Hasil Penelitian	Persamaan Penelitian	Perbedaann Penelitian
		<p>hubungan antara faktor personal pada usia dengan safety behaviour menunjukkan tingkat hubungan dalam kategori rendah, dan Kuat lemahnya hubungan antara faktor personal berupa usia, pendidikan terakhir, dan pengetahuan K3 menunjukkan tingkat hubungan dalam kategori kuat dengan safety behaviour. Sedangkan Safety climate menunjukkan tingkat hubungan dalam kategori sedang dengan safety behaviour.</p>	keselamatan kerja.	
17	<p>Determinan Perilaku Keselamatan Kerja: Peran Faktor Personal Penjamah Makanan di Warung Lesehan Malioboro</p> <p>Jurnal Sains Terapan Vol. 5 No. 2 2019 E-ISSN : 2477-5525</p> <p>Oleh : Anita Sulistyorini, Mohammad Zen Rahfiludin, dan Suroto.</p>	<p>Secara simultan, faktor pengetahuan, sikap, dan motivasi juga mempengaruhi perilaku keselamatan kerja para penjamah makanan. Kontribusi ketiga faktor determinan yang terdiri dari</p>	Meneliti variabel yang sama yaitu faktor personal dan perilaku keselamatan kerja.	Tempat penelitian dan ektor yang diteliti berbeda, dan populasi serta sampel yang digunakannya pun berbeda.



No	Judul Penelitian/Metode & sampel	Hasil Penelitian	Persamaan Penelitian	Perbedaann Penelitian
		pengetahuan, sikap, dan motivasi memberikan pengaruh sebesar 66% terhadap perilaku keselamatan kerja para penjamah makanan di Warung Lesehan Malioboro.		

*Sumber :Data diolah penulis, 2023*

## 2.2 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan alur pikir yang dijadikan sebagai skema pemikiran atau dasar dasar pemikiran untuk memperkuat indikator yang melatar belakangi penelitian ini. Kerangka berpikir yang baik akan menjelaskan secara teoritis hubungan antara variabel yang akan diteliti. Maka dari itu kerangka pemikiran merupakan penjelasan sementara secara konseptual tentang keterkaitan hubungan variabel pada setiap objek permasalahan berdasarkan teori yang telah dikaji oleh penulis. Variabel yang diteliti oleh penulis yaitu faktor personal, iklim keselamatan kerja, dan perilaku keselamatan kerja.

Berdasarkan rumusan masalah dan kajian pustaka yang telah diuraikan penulis diatas mengenai variabel perilaku keselamatan kerja yang dipengaruhi oleh variabel faktor personal dan iklim keselamatan kerja. Dapat diketahui bahwa perilaku keselamatan kerja merupakan perilaku atau sikap para pekerja untuk terhindar dari kecelakaan kerja. Perilaku keselamatan kerja mengacu pada aktivitas keselamatan karyawan di tempat kerja yang diungkapkan oleh

tindakan pegawai untuk membangun dan meningkatkan keselamatan di tempat kerja lingkungan. Indikator yang terdapat dalam variabel ini diantaranya lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja sosial. Satu indikator dengan indikator lainnya tentunya saling berkaitan, indikator ini pula dapat mengukur sejauh mana perilaku keselamatan kerja itu dilaksanakan oleh para pegawai. Selanjutnya faktor personal, faktor personal merupakan kepribadian individu para pegawai untuk menunjukkan kualitasnya. Faktor personal setiap individu pastinya berbeda, maka dari itu para pegawai dituntut untuk memiliki faktor personal yang baik. Indikator yang terdapat dalam variabel faktor personal diantaranya ekspektasi, kontrak psikologis, minat dan keinginan, dan karakteristik personal. Ke empat indikator tersebut dapat menjadi patokan untuk menilai faktor personal para pegawai. Yang terakhir yaitu iklim keselamatan kerja, merupakan suatu gambaran yang dirasakan terkait dengan persepsi pekerja akan pentingnya keselamatan dan bagaimana hal tersebut bisa ditetapkan dan diterapkan dalam organisasi. Peran iklim keselamatan kerja sebagai kognisi sosial konsensual atau bersama mengenai kepentingan relatif atau prioritas keselamatan versus produktivitas di tempat kerja. Indikator yang terdapat dalam variabel ini diantaranya prioritas dan komitmen manajemen terhadap K3, pemberdayaan manajemen keselamatan kerja, keadilan manajemen keselamatan kerja, komitmen tenaga kerja prioritas keselamatan tenaga kerja, pembelajaran, komunikasi dan inovasi, dan kepercayaan terhadap keefektifan sistem keselamatan kerja. Ke tujuh indikator tersebut dapat

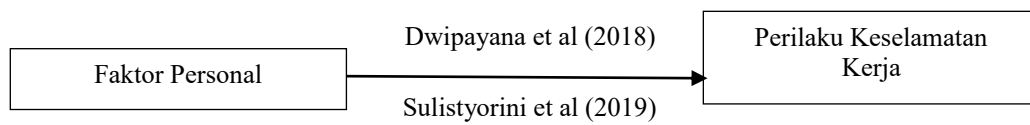
membantu untuk mengukur sejauh mana iklim keselamatan kerja diterapkan di setiap perusahaan.

### **2.2.1 Teori Keterkaitan**

Menurut temuan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh sejumlah peneliti. Terdapat banyak persamaan dan perbedaan mengenai adanya pengaruh secara signifikan atau tidak signifikan antara variabel faktor personal dan iklim keselamatan kerja terhadap perilaku keselamatan.

#### **2.2.1.1 Pengaruh Faktor Personal Terhadap Perilaku Keselamatan Kerja**

Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh (Dwipayana et al, 2018) dengan judul “Pengaruh Faktor Personal Terhadap Perilaku Keselamatan (Safety Behavior) Pekerja Di Perusahaan Kereta Api” bertempat di Dipo Lokomotif Sidotopo Area 8 Surabaya, yang menunjukkan hasil bahwa sikap pekerja secara positif berpengaruh signifikan terhadap perilaku keselamatan (safety behavior) dan kelelahan secara negatif berpengaruh signifikan terhadap perilaku keselamatan (safety behavior). Dan penelitian yang dilakukan oleh Sulistyorini et al (2019) dengan judul “Determinan Perilaku Keselamatan Kerja: Peran Faktor Personal Penjamah Makanan Di Warung Lesehan Malioboro” yang bertempat di warung lesehan malioboro sektor usaha kuliner menunjukkan hasil secara simultan, faktor personal mempengaruhi perilaku keselamatan kerja para penjamah makanan.

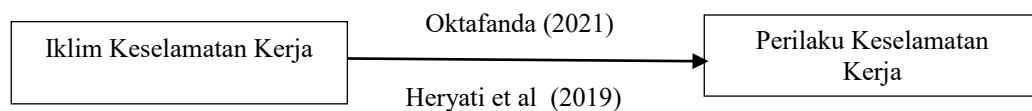


**Gambar 2. 1 Pengaruh Faktor Personal Terhadap Perilaku Keselamatan Kerja**

### **2.2.1.2 Pengaruh Iklim Keselamatan Kerja Terhadap Perilaku Keselamatan Kerja**

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan oleh (Oktafanda, 2021) dengan judul “Pengaruh Safety Climate Terhadap Safety Behavior Pada Karyawan” yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara safety climate terhadap safety behavior pada karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi persepsi karyawan tentang keselamatan lingkungan kerja mereka, maka semakin tinggi pula perilaku yang tidak dapat menyebabkan terjadinya insiden atau kecelakaan pekerjaan dari karyawan. Maka dari itu persepsi yang baik dalam keselamatan kerja harus dimiliki oleh karyawan sehingga mampu untuk menerapkan safety behavior dalam menjalankan pekerjaan. Safety behavior jika tidak diterapkan dalam melakukan pekerjaan, tentu saja akan mengakibatkan kurangnya jaminan keselamatan dalam bekerja. Jika jaminan keselamatan di tempat kerja rendah, kecelakaan pekerjaan akan sering terjadi. Disisi lain penelitian yang dilakukan oleh (Heryati et al, 2019) dengan judul “Effect of safety climate on safety behavior in employees: The mediation of safety motivation” yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh langsung iklim keselamatan kerja terhadap perilaku keselamatan kerja, Berdasarkan hasil penelitian ini, manajemen perusahaan

dapat mengembangkan perilaku keselamatan karyawan dengan menyediakan lingkungan kerja yang mendukung keselamatan iklim keselamatan, misalnya memberikan pelatihan keselamatan kerja dan menyediakan peralatan kerja yang mendukung keselamatan karyawan. Selain itu perlu dilakukan replikasi penelitian yang melibatkan jumlah karyawan yang lebih banyak serta jenis pekerjaan yang lebih bervariasi.



**Gambar 2. 2 Pengaruh Iklim Keselamatan Kerja Terhadap Perilaku Keselamatan Kerja**

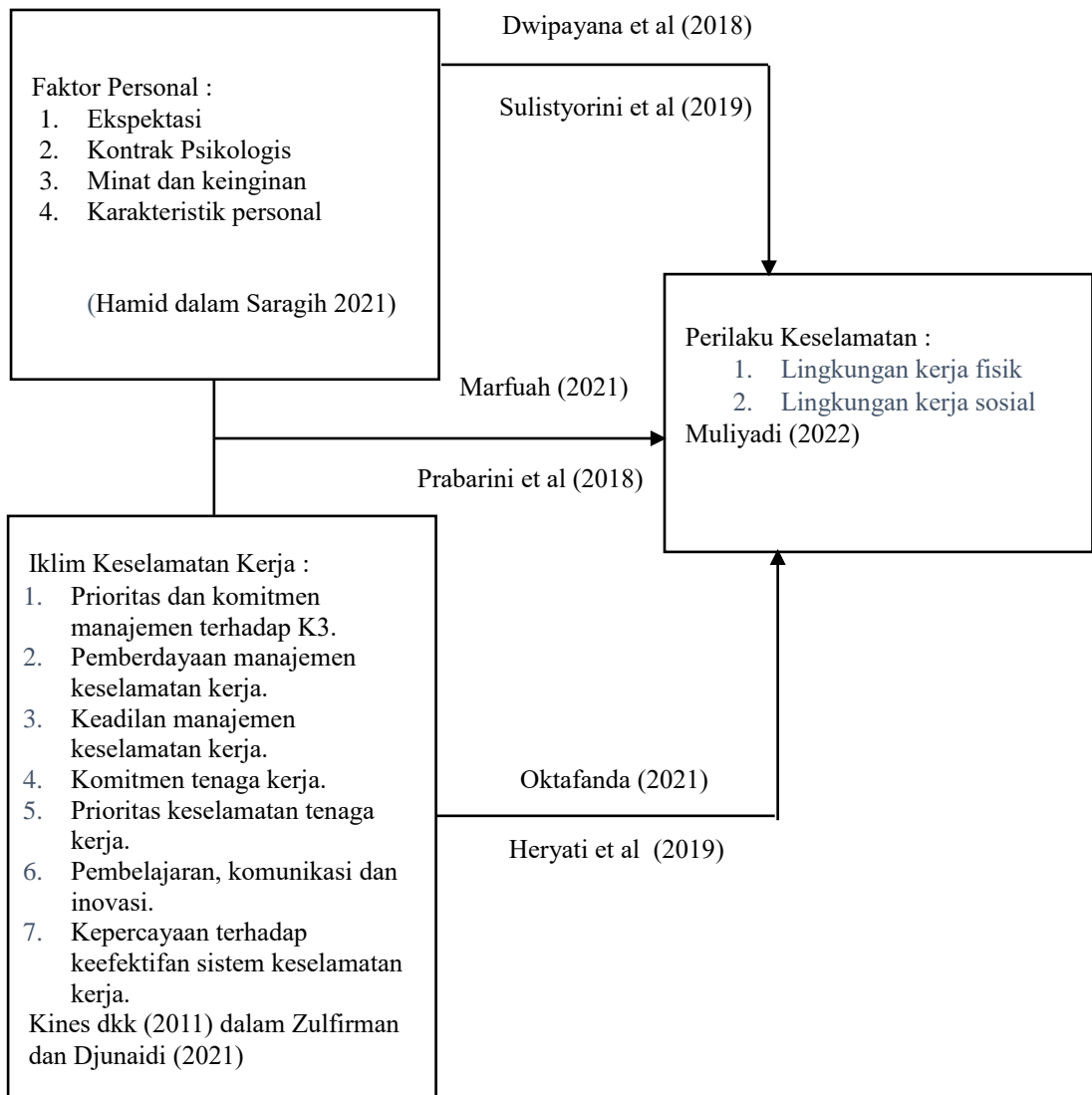
### **2.2.1.3 Pengaruh Faktor Personal dan Iklim Keselamatan Kerja Terhadap Perilaku Keselamatan Kerja**

Pengaruh faktor personal menurut penelitian Prabarini et al (2018) dengan judul “Iklim Keselamatan Kerja dan Big Five Personality Sebagai Prediktor Perilaku Keselamatan Karyawan” bertempat di Terminal Peti Kemas, menyatakan bahwa iklim keselamatan kerja dan kepribadian big five secara positif berpengaruh pada perilaku keselamatan karyawan. Dan penelitian oleh Marfiah (2021) dengan judul “Hubungan Faktor Personal Dan Safety Climate Dengan Safety Behaviour (Studi Pada Operator Container Crane di PT X Surabaya)” yang bertempat di Surabaya dengan sektor intermodal. Yang menunjukkan hasil bahwa Safety climate dan safety behaviour pada operator Container Crane di PT X Surabaya termasuk dalam kategori baik, kuat lemahnya hubungan antara faktor personal pada usia dengan safety behaviour menunjukkan tingkat



## Paradigma Penelitian

Berikut merupakan gambaran paradigma dalam penelitian ini :



Sumber : Data diolah penulis, 2023

**Gambar 2.4 Paradigma Penelitian**

### 2.3 Hipotesis

Berdasarkan model penelitian yang terdapat dalam gambar paradigma penelitian diatas, maka diperlukan hipotesis untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel bebas dan variabel terikat. Hipotesis yang diperoleh dari penelitian ini sebagai berikut:

- H1 : Diduga faktor personal berpengaruh terhadap perilaku keselamatan secara parsial di UPT Resor JR 2.9 Cicalengka PT Kereta Api Indonesia Persero.
- H2 : Diduga iklim keselamatan kerja berpengaruh terhadap perilaku keselamatan kerja secara parsial di UPT Resor JR 2.9 Cicalengka PT Kereta Api Indonesia Persero.
- H3 : Diduga faktor personal dan iklim keselamatan kerja berpengaruh terhadap perilaku keselamatan kerja secara simultan di UPT Resor JR 2.9 Cicalengka PT Kereta Api Indonesia Persero.