

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Menurut Mark A. Friend (2007) Keselamatan dan Kesehatan Kerja adalah suatu upaya pelestarian dalam mempertahankan dan melindungi sumber daya manusia dan fasilitas yang dimiliki oleh suatu perusahaan. Adapun pengertian keselamatan dan kesehatan kerja berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2012 adalah segala kegiatan untuk menjamin dan melindungi keselamatan dan kesehatan tenaga kerja melalui upaya pencegahan kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja.

Menurut *International Labour Organization* (ILO) Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) atau *Occupational Safety and Health* adalah suatu usaha meningkatkan dan memelihara derajat tertinggi semua pekerja baik secara fisik, mental, dan kesejahteraan sosial di semua jenis pekerjaannya, dengan tujuan untuk mencegah terjadinya gangguan kesehatan yang diakibatkan oleh pekerjaan, melindungi pekerja pada setiap pekerjaan dari risiko yang timbul dari faktor-faktor yang dapat mengganggu kesehatan, menempatkan dan memelihara pekerja di lingkungan kerja yang sesuai dengan kondisi fisiologis dan psikologis pekerja, serta untuk menciptakan kesesuaian antara pekerjaan dengan pekerja dan setiap orang dengan tugasnya. Pada tahun 1980, ILO menyatakan terdapat tiga prinsip dasar tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja (Wijaya et al., 2019), yaitu:

1. Pekerjaan harus terdapat pada lingkungan kerja yang aman, sehat dan selamat.
2. Kondisi pekerjaan harus sesuai dengan pekerja.
3. Pekerjaan haruslah sesuatu yang nyata sebagai prestasi individu, pemenuhan kebutuhan secara pribadi dan untuk pelayanan masyarakat umum.

Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) adalah suatu upaya pencegahan terjadinya kecelakaan dan penyakit yang diakibatkan dari suatu pekerjaan, dengan berfokus pada aspek lingkungan yang tidak aman ataupun perilaku tidak aman (Wahyuningsih et al., 2021).

2.2 Kecelakaan Kerja

Berikut di bawah ini beberapa definisi mengenai kecelakaan kerja menurut Lembaga dan pendapat ahli:

1. Menurut ILO (1996), kecelakaan kerja adalah kejadian yang timbul dari atau dalam perjalanan kerja yang mengakibatkan cedera akibat kerja yang fatal dan cedera kerja yang tidak fatal.
2. Menurut ISO 45001:2018, kecelakaan kerja adalah kejadian yang terkait pekerjaan dimana suatu cedera atau penyakit (terlepas dari besarnya tingkat keparahan) atau kematian terjadi, atau mungkin dapat terjadi.
3. Menurut Permenaker No.11 tahun 2016, kecelakaan kerja merupakan kecelakaan yang terjadi dalam hubungan kerja, termasuk kecelakaan yang terjadi dalam perjalanan dari rumah menuju tempat kerja atau sebaliknya dan penyakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja.
4. Menurut Reese (2009), kecelakaan kerja merupakan hasil langsung dari tindakan tidak aman dan kondisi tidak aman, yang keduanya dapat dikontrol oleh manajemen. Tindakan tidak aman dan kondisi tidak aman disebut sebagai penyebab langsung (*immediate cause*) kecelakaan karena keduanya adalah penyebab jelas atau nyata dan secara langsung terlibat pada saat kecelakaan terjadi.
5. Menurut Muhammad Sultan (2019), kecelakaan kerja adalah kejadian yang dialami oleh salah satu atau semua komponen di tempat kerja dan mengakibatkan kerugian baik secara langsung atau tidak langsung. Komponen di tempat kerja terdiri dari tenaga kerja, pengelola atau manajemen, dan organisasi atau perusahaan.

OHS *Body of Knowledge* (2012), menyatakan terdapat tiga fase berbeda untuk model penyebab kecelakaan dari tahun 1920 hingga saat ini yaitu fase model *simple linear*, fase model kompleks *linear*, dan fase model kompleks *non-linear*. Terdapat beberapa teori yang berkembang untuk menjelaskan penyebab terjadinya kecelakaan kerja, salah satunya adalah yang diusulkan oleh H. W. Heinrich dengan teorinya yang dikenal dengan Teori Domino Heinrich. Dalam

Teori Domino Heinrich, terdapat lima faktor penyebab kecelakaan yang saling berhubungan yakni:

1. Kondisi kerja, faktor yang menyebabkan seseorang berperilaku tidak aman yang diperoleh dari lingkungan sosial.
2. Kelalaian manusia, faktor yang menyebabkan seseorang berperilaku dengan cara yang tidak aman dan dalam kondisi berbahaya.
3. Tindakan tidak aman yang dilakukan oleh seseorang dan bahaya mekanis atau fisik adalah penyebab langsung kecelakaan.
4. Jatuh dan benturan benda bergerak dapat menyebabkan kecelakaan yang mengakibatkan cedera.
5. Cedera akibat kecelakaan termasuk laserasi dan patah tulang

Berdasarkan model Teori Domino Heinrich, kecelakaan dapat dicegah dengan menghilangkan salah satu faktor penyebabnya, adapun faktor utama penyebab kecelakaan yang perlu dihilangkan menurut Heinrich adalah tindakan tidak aman atau faktor manusia (*human failure*). Menurut penelitiannya, sekitar 98% dari kecelakaan yang dapat dicegah disebabkan oleh tindakan tidak aman dan kondisi tidak aman, dan 2% terakhir diakui sebagai kecelakaan yang tidak dapat dicegah.

2.3 Program K3

Menurut Cahyo.P & Khairunnisa (2017) Program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) adalah suatu rencana kerja atau suatu prosedur yang dirancang untuk memfasilitasi pelaksanaan keselamatan kerja dan proses pengendalian resiko dan paparan bahaya dari perilaku tidak aman ataupun lingkungan yang tidak aman. Dengan beberapa langkah-langkah berupa:

1. Program mendeteksi, mengoreksi, mengontrol kondisi berbahaya dari lingkungan kerja yang dapat membahayakan kesehatan.
2. Membuat prosedur keamanan.
3. Melakukan pembelian peralatan penunjang kerja dengan standar yang telah ditentukan untuk melindungi diri dari paparan bahaya.

4. Sistem pencatatan kecelakaan sebagai bahan tinjauan untuk perbaikan program K3 yang lebih baik.
5. Melakukan pelatihan terhadap seluruh pihak yang bekerja di perusahaan maupun di lingkungan perusahaan.
6. Melakukan rapat bulanan P2K3 (Panitia Pembina K3).
7. Melakukan pembaharuan informasi kepada seluruh pihak terkait perubahan yang terjadi di bidang K3 baik itu alat pelindung diri maupun sistem keselamatan.

Penerapan Program K3 bukan sepenuhnya tugas dari suatu perusahaan melainkan tugas seluruh pihak yang berada di area kerja tersebut. Kepedulian terhadap program K3 merupakan langkah untuk menghindari terjadinya kecelakaan kerja di perusahaan (Nugraha & Yulia, 2019).

2.4 Sistem Rewards

Sistem *reward* adalah suatu sistem atau program yang dilaksanakan oleh manajemen untuk memberikan tambahan penerimaan bagi karyawan atau manajer sebagai upaya untuk lebih meningkatkan kinerjanya (Sianipar, 2013). Reward merupakan suatu pemberian atas sebuah pencapaian yang diberikan dalam bentuk materil maupun non-materil. Pemberian *reward* merupakan salah satu metode dalam memotivasi pekerja untuk dapat meningkatkan kinerja guna mencapai target perusahaan (Pramesti et al., 2019). Sedangkan menurut Hesti Nur Aini (2020), *reward* adalah apresiasi atas suatu pencapaian tertentu, yang diberikan oleh perorangan ataupun organisasi, dalam hal ini *reward* merupakan suatu timbal balik atas suatu hal yang positif. Menurut I Made Narsa & Rani Dwi Yuniawati (2003) yang dikutip oleh Sianipar (2013), system *reward* terdiri dari enam indikator, yakni:

1. Pentingnya penghargaan bagi pekerja.
2. Penghargaan yang diberikan memenuhi kebutuhan hidup.
3. Bobot pekerjaan.
4. Jam kerja.
5. Penghargaan yang diberikan mencerminkan kontribusi karyawan.

6. Frekuensi penerapan sistem *reward* dalam perusahaan.

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi sistem *reward*, sebagai berikut (Sri Astuti et al., 2018) :

1. *Internal Consistency*, klasifikasi berdasarkan tingkat kesulitan atau jumlah bebas kerja/target yang diberikan.
2. *External Competitive*, membandingkan nilai penghargaan yang diberikan dengan beberapa organisasi lainnya sehingga penghargaan yang diberikan masih memiliki nilai kompetitif.
3. *Employee Contribution*, kontribusi karyawan dapat menjadi dasar nilai dari dibentuknya sistem reward
4. *Administration*, perencanaan anggaran menjadi salah satu faktor terbentuknya sistem *reward*. Sehingga perusahaan dapat membentuk sistem *reward* sesuai dengan anggaran yang tersedia.

2.5 Digitalisasi

Di era industri 4.0 menuntut berbagai macam industri untuk melakukan transformasi ke arah digitalisasi, dengan adanya transformasi pola kerja dan produktivitas akan menjadi lebih efisien, efektif dan terstruktur, digitalisasi dapat masuk ke seluruh lini bisnis industri (Santoso et al., 2020). Pengertian sederhana dari digitalisasi sendiri adalah mengubah sesuatu yang bersifat manual menjadi otomatis dan yang bersifat rumit menjadi ringkas. Digitalisasi memiliki keterkaitan yang erat dengan sistem komputerisasi berupa format yang dapat dibaca oleh komputer dan tidak lepas dari teknologi dan sains (Aji, 2016). Menurut Dewi Sri Rezeki & Sfenrianto (2022), berikut di bawah ini indikator dari analisis digitalisasi.

1. Kemudahan penggunaan.
2. Kecepatan akses.
3. Keandalan akses.
4. Fleksibilitas.
5. Jaminan sistem
6. Empati sistem

7. Responsif
8. Keamanan sistem
9. Dorongan penggunaan sistem

2.6 Kampanye *Audio-Visual*

2.6.1 Kampanye

Kampanye merupakan suatu rangkaian kegiatan komunikasi yang terorganisir dengan tujuan untuk menghasilkan dampak tertentu terhadap khalayak tertentu secara berkelanjutan dalam periode waktu tertentu (Setiawan & Salmiyah Fithrah, 2018). Menurut Leon Ostergaard (2002), adapun tujuan kampanye terdiri dari tiga aspek penting, yang biasanya disebut dengan 3A atau *triple A*, yaitu *Awareness*, *Attitude* dan *Action*. Yang mana ketiganya mempunyai hubungan dan merupakan tujuan dari pengaruh (*target of influences*) yang wajib untuk diperoleh secara bertahap agar suatu kondisi perubahan dapat terbentuk (Anggraeni et al., 2018).

1. *Awareness*

Pada tahap awal ini kegiatan kampanye akan diarahkan untuk menghasilkan perubahan pada tataran pengetahuan atau kognitif. Adapun sasaran pengaruh yang diharapkan adalah munculnya kesadaran, berubahnya keyakinan atau meningkatnya pengetahuan khalayak terhadap isu tertentu.

2. *Attitude*

Suatu kampanye diharapkan dapat membangun kesadaran, menarik perhatian dan menyampaikan informasi tentang produk, atau pandangan yang dikampanyekan.

3. *Action*

Pada tahap akhir ini, khalayak akan dipandu dalam perubahan sikap. Tujuannya adalah untuk menimbulkan simpati, rasa suka, kepedulian atau keberpihakan khalayak pada isu-isu yang menjadi tema kampanye.

2.6.2 Media Komunikasi *Audio-Visual*

Media *audio-visual* merupakan media penyampaian informasi yang mempunyai karakteristik *audio* (suara) dan *visual* (gambar). Adapun jenis dari media ini memiliki kemampuan yang lebih baik, karena terdiri dari dua karakteristik tersebut (Haryoko, 2009). Media *audio-visual* dibagi menjadi dua, yaitu:

1. *Audio-visual* diam

Media ini menampilkan suara dan gambar yang diam serupa dengan slide *audio* (*sound slide*), film bingkai suara, dan cetak suara.

2. *Audio-visual* gerak

Pada media ini dapat menampilkan suara dan gambar yang bergerak seperti film suara dan *video cassette*.

Klasifikasi media *audio-visual* lainnya adalah sebagai berikut.

1. *Audio-visual* murni

Jenis *audio visual* murni memiliki unsur suara dan gambar berasal dari satu sumber yang sama.

2. *Audio-visual* tidak murni

Pada unsur suara dan gambar berasal dari sumber yang berbeda.

2.7 Motivasi Keselamatan Kerja

Menurut Mangkunegara (2017), motivasi kerja adalah proses pemberian dorongan kepada pekerja agar bisa bekerja seiring dengan batasan yang diberikan demi tercapainya kebutuhan perusahaan secara optimal. Motivasi kerja ini dapat disebut sebagai suatu energi untuk pembangkit dorongan dalam diri (Hidayati, 2020).

Menurut Griffin dan Neal (2006), motivasi keselamatan kerja merupakan perantara yang menghubungkan antara iklim keselamatan kerja dan perilaku kerja selamat. Motivasi keselamatan adalah suatu keinginan individu untuk melakukan perilaku keselamatan kerja dan valensi yang berkaitan dengan perilaku tersebut. Motivasi keselamatan kerja memiliki dua karakteristik (Huda et al., 2016), yaitu:

1. Kebutuhan dan dorongan untuk memenuhi kebutuhan *safety*.

2. Kesiediaan atau keinginan untuk melakukan *safety*.

2.8 Perilaku Keselamatan

Menurut Galler (2001), perilaku adalah suatu yang mengacu terhadap tindakan individu yang dapat diamati oleh orang lain. Perilaku merupakan hasil gabungan dari berbagai faktor, yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Adapun faktor internal merupakan suatu karakteristik yang sudah ada di dalam diri seseorang, seperti kecerdasan, tingkat emosional, jenis kelamin, pengetahuan, sikap dan lain sebagainya. Faktor eksternal merupakan lingkungan di sekitar yang dapat berupa lingkungan fisik, sosial, budaya, pendidikan, politik dan ekonomi (Wijaya et al., 2019).

Perilaku keselamatan kerja merupakan suatu hal yang berhubungan dengan mesin, alat kerja, bahan, dan proses pengolahan, landasan kerja serta lingkungan kerja sampai prosedur melaksanakan pekerjaan, dan proses produksi. Menurut Hari Rarindo & Dian Bagus Mitreka Satata (2021), definisi dari perilaku keselamatan kerja adalah perilaku positif terhadap tindakan pencegahan akan kecelakaan yang terjadi akibat pekerjaan (Rarindo et al., 2021). Perilaku keselamatan kerja merupakan respon dari perbuatan yang ditunjukkan dari *safety compliance* dan partisipasi terhadap keselamatan kerja (Huda et al., 2016).

2.9 Metode *Structural Equation Model* (SEM)

SEM merupakan salah satu bidang kajian statistika yang dapat digunakan untuk mengatasi masalah penelitian, yang mana peubah (variable) bebas maupun peubah respon adalah peubah yang tidak terukur. SEM memiliki kelebihan yaitu dapat menguji secara simultan sebuah rangkaian hubungan yang relatif sulit terukur (Ningsi & Agustina, 2018). SEM merupakan salah satu jenis analisis multivariat (*multivariate analysis*). Analisis multivariat merupakan sebuah aplikasi metode statistika yang digunakan untuk menganalisis beberapa variabel penelitian secara simultan atau bersama-sama. Variabel dapat menunjukkan pengukuran terhadap suatu objek penelitian seperti individu, organisasi, peristiwa, aktivitas dan lain sebagainya. Adapun penelitian tersebut dapat diperoleh melalui

survei atau observasi yang digunakan untuk mengumpulkan data primer serta bersumber dari *database* data sekunder

Pada perkembangannya, SEM terbagi menjadi dua jenis yaitu *covariance based SEM* (CB-SEM) dan *variance based SEM* atau biasa disebut *partial least squares* (SEM-PLS). SEM-PLS dapat bekerja secara efisien dengan ukuran sampel yang kecil dan model yang kompleks, untuk asumsi distribusi data dalam SEM-PLS juga relatif lebih longgar dibandingkan dengan CB-SEM. SEM-PLS dapat menganalisis model pengukuran reflektif dan formatif serta variabel laten dengan satu indikator tanpa memunculkan masalah identifikasi. SEM-PLS merupakan sebuah pendekatan pemodelan kausal yang memiliki tujuan untuk memaksimalkan variansi dan variabel laten criterion yang dapat dijelaskan (*explained variance*) oleh variabel laten predictor. Sebaliknya, CB-SEM memiliki tujuan untuk menghasilkan matriks kovarians teoritis berdasarkan persamaan struktural yang telah dispesifikasikan. Estimasi dengan model CB-SEM membutuhkan serangkaian asumsi yang harus terpenuhi seperti normalitas data secara multivariat, ukuran sampel minimum, homoskedastisitas, dan sebagainya. Namun, jika asumsi-asumsi tersebut tidak dapat terpenuhi atau tujuan penelitian adalah prediksi dan bukan mengkonfirmasi hubungan struktural, maka model analisis SEM-PLS dapat digunakan menjadi metode yang tepat untuk pengujian teori (Ananto et al., 2022).

Tabel 2.1 Karakteristik Data untuk Model SEM-PLS (Hair et al., 2018)

Ukuran sampel	Tidak terdapat masalah identifikasi untuk ukuran sampel kecil (35-50). Ukuran sampel besar (>250) dapat meningkatkan ketepatan dan konsistensi hasil estimasi SEM-PLS.
Distribusi data	Tidak ada syarat untuk asumsi distribusi data (SEM-PLS merupakan sebuah pendekatan non-parametrik), dapat tetap bekerja dengan baik bahkan untuk data tidak normal secara ekstrim.
Data yang tidak	Batas <i>missing values</i> yang dapat ditolerir adalah maksimum

lengkap (<i>missing values</i>)	15% dari total observasi atau 5% per indikator. <i>Missing values</i> dapat diatasi dengan menggunakan metode <i>mean replacement</i> dan <i>nearest neighbor</i> .
Skala pengukuran	Dapat bekerja dengan variabel skala metrik dan metrik semu (ordinal), serta variabel kode binary/ <i>dummy</i> dengan dua kategori (namun hanya untuk variabel laten eksogen).

Model pada PLS terdiri dari dua model yaitu:

1. Model struktural, menunjukkan keterkaitan pengaruh antara variabel penelitian atau hipotesis penelitian yang dibangun.
2. Model pengukuran, menunjukkan keterkaitan antara variabel dengan item pengukuran yang mengukurnya.

Adapun Langkah awal dalam melakukan spesifikasi model PLS yaitu menarik fenomena penelitian dengan pendekatan teori-teori kausalitas dengan tujuan penelitian adalah studi prediksi/eksplorasi/pengembangan teori model, inventarisasi dan menentukan variabel penelitian yang terlibat serta pengukurannya, membuat *path diagram* model struktural, menentukan hipotesis penelitian dan referensi/teori yang mendukung (Ananto et al., 2022).

2.10 Penelitian Terdahulu

Penelitian yang dilakukan oleh Dewi Sri Rezeki dan Sfenrianto (2022) dengan judul penelitian “Analisis System Quality dan Service Quality terhadap Tingkat Kepercayaan Nasabah pada Digitalisasi Pembukaan Rekening Bank”.

Penelitian yang dilakukan oleh Hari Rarindo dan Dian Bagus Mitreka Satata (2021) dengan judul penelitian “Perilaku Keselamatan Kerja sebagai Moderator Hubungan antara Motivasi dan Kepuasan Kerja pada Pekerja Konstruksi”.

Penelitian yang dilakukan oleh Eka Sulistyaningsih dan Adi Nugroho (2022) dengan judul penelitian “Analisis Penyebab Kecelakaan Kerja dengan Menggunakan Metode Analytic Hierarchy Process (AHP) di PT BSPL”.

State of art dari penelitian ini dapat dijabarkan pada tabel berikut :

Tabel 2.2 State of Art

NO	NAMA PENELITI	JUDUL	METODE	OBJEK PENELITIAN	VARIABEL YANG DITELITI	HASIL PENELITIAN
1.	Dewi Sri Rezeki & Sfenrianto (2022)	Analisis System Quality dan Service Quality terhadap Tingkat Kepercayaan Nasabah pada Digitalisasi Pembukaan Rekening Bank	Evaluasi Model SEM-PLS	Nasabah tabungan online Bank BRI, Bank BNI, Bank Mandiri, Bank BCA, Bank CIMB Niaga, Bank Panin dan Bank Danamon pada wilayah Jabodetabek	<ul style="list-style-type: none"> Kepercayaan System quality Service quality 	<ul style="list-style-type: none"> System Quality dan Service Quality berpengaruh signifikan terhadap Kepercayaan nasabah dalam digitalisasi pembukaan rekening pada bank dengan modal inti tertinggi yaitu tiga puluh triliun rupiah. Penerapan digitalisasi pada bank dengan modal inti tertinggi di Indonesia sudah diterapkan sangat baik dilihat dari hasil penelitian yang menyatakan bahwa kepercayaan nasabah sangat signifikan.
2.	Hari Rarindo & Dian Bagus Mitreka Satata (2021)	Perilaku Keselamatan Kerja sebagai Moderator Hubungan antara Motivasi dan Kepuasan Kerja pada Pekerja	Pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian eksplanatori korelasional, dan analisis data menggunakan <i>Moderated Regression Analysis</i>	Pekerja pada proyek konstruksi pembangunan apartemen di kota Malang	<ul style="list-style-type: none"> Perilaku keselamatan kerja Motivasi kerja Kepuasan kerja 	<ul style="list-style-type: none"> Terdapat hubungan antara motivasi dengan kepuasan kerja. Perilaku keselamatan kerja mendorong dan memotivasi individu untuk dapat menekan terjadinya kecelakaan yang

NO	NAMA PENELITI	JUDUL	METODE	OBJEK PENELITIAN	VARIABEL YANG DITELITI	HASIL PENELITIAN
		Konstruksi	(MRA)			<p>terjadi di lingkungan kerja saat melakukan aktivitas.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Perilaku keselamatan kerja membantu setiap individu untuk dapat mengupayakan pekerjaan terbaiknya sehingga terciptanya kepuasan kerja karena jaminan akan keselamatan di lapangan. • Motivasi yang muncul dan meningkat dari masing-masing pekerja memberikan efek positif pada hasil yang dicapai oleh perusahaan kontraktor sesuai dengan pencapaian target sehingga memberikan dampak positif bagi organisasi kerja sendiri sesuai dengan visi misi serta kepuasan klien perusahaan khususnya di bidang konstruksi.
3.	Eka Sulistyaningsih, Adi	Analisis Penyebab Kecelakaan	Survei analitik dengan metode <i>Analytic</i>	Karyawan PT. BSPL	<ul style="list-style-type: none"> • Manusia (pekerj 	Faktor utama kecelakaan kerja adalah faktor

NO	NAMA PENELITI	JUDUL	METODE	OBJEK PENELITIAN	VARIABEL YANG DITELITI	HASIL PENELITIAN
	Nugroho (2022)	Kerja dengan Menggunakan Metode <i>Analytic Hierarchy Process</i> (AHP) di PT BSPL	<i>Hierarchy Process</i> (AHP)		a) <ul style="list-style-type: none"> • Peralatan • Lingkungan 	manusia. Faktor manusia dapat menimbulkan faktor-faktor yang lain, seperti: pekerja yang tidak <i>safety</i> bisa mempengaruhi fokus dalam memperhatikan kondisi peralatan yang digunakan serta lingkungan tempat kerja.
4.	Zia Ulhaq (2023)	Pengaruh Sistem Reward, Digitalisasi, dan Metode Kampanye Audio Visual Terhadap Tingkat Kepedulian Keselamatan Pekerja	Metode analisis Structural Equation Model (SEM) berbasis Partial Least Square (PLS) (SEM-PLS)	Karyawan PT. XYZ Balikpapan	<ul style="list-style-type: none"> • Sistem Rewards • Digitalisasi • Kampanye Audio-Visual • Motivasi Keselamatan Pekerja • Perilaku Keselamatan Pekerja 	<ul style="list-style-type: none"> • Sistem <i>rewards</i>, digitalisasi, dan kampanye <i>audio-visual</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi keselamatan pekerja. • Sistem <i>rewards</i>, digitalisasi, dan kampanye <i>audio-visual</i> tidak berpengaruh signifikan terhadap perilaku keselamatan pekerja. • Motivasi keselamatan pekerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku keselamatan pekerja.

Berdasarkan tabel *state of art* di atas, telah dijabarkan beberapa hasil dari penelitian terdahulu yang telah dilakukan sebelumnya serta menggambarkan perbedaan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti, agar terhindar dari *plagiarisme*. Penelitian terdahulu juga dapat mendukung penelitian yang akan

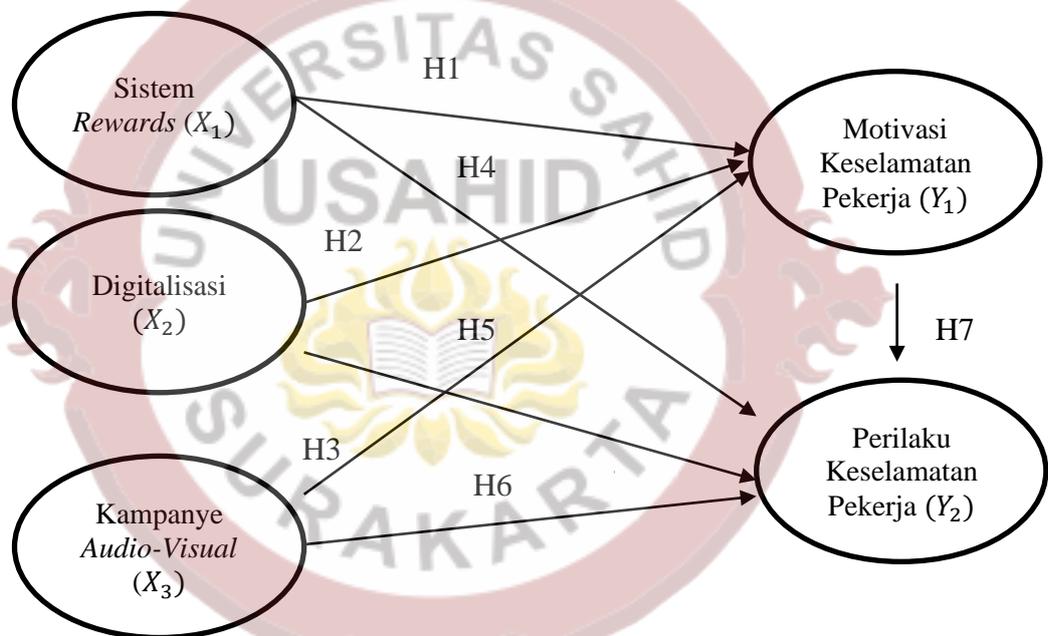
dilakukan dengan berbagai referensi ilmiah yang relevan sehingga hasil penelitian lebih kuat dan akurat. Adapun kelebihan pada penelitian ini adalah terletak dari konsep atau pembahasan penelitian yang berfokus untuk membuktikan dampak atau dorongan motivasi keselamatan pekerja yang timbul dari peran perusahaan dalam penyusunan program K3. Berbeda dengan penelitian-penelitian sebelumnya, yang membahas hubungan keselamatan kerja hanya berdasarkan faktor-faktor psikologi pekerja dan kinerja pekerja serta manajemen. Selain itu, penelitian mengenai Keselamatan Kerja masih minim menggunakan metode analisis Structural Equation Model (SEM) berbasis Partial Least Square (PLS).



2.11 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran adalah suatu model konseptual mengenai bagaimana teori berhubungan dengan banyak faktor yang sudah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka pemikiran yang terbaik akan memberikan penjelasan secara teoritis hubungan antara variabel yang diteliti. Secara teoritis, diperlukan penjelasan tentang hubungan yang terbentuk antara variabel bebas (independen) dengan variabel terikat (dependen) (Ningsi & Agustina, 2018).

Berdasarkan teori – teori di atas, maka dapat disusun suatu kerangka pemikiran sebagai berikut :



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.12 Hipotesis

Berdasarkan pada pokok perumusan masalah dan kerangka pemikiran yang telah diuraikan, maka hipotesis yang diajukan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H1 = Sistem *rewards* berpengaruh positif terhadap motivasi keselamatan pekerja di PT. XYZ Balikpapan
- H2 = Digitalisasi berpengaruh positif terhadap motivasi keselamatan pekerja di PT. XYZ Balikpapan

- H3 = Kampanye *audio-visual* berpengaruh positif terhadap motivasi keselamatan pekerja di PT. XYZ Balikpapan
- H4 = Sistem *rewards* berpengaruh positif terhadap perilaku keselamatan pekerja di PT. XYZ Balikpapan
- H5 = Digitalisasi berpengaruh positif terhadap perilaku keselamatan pekerja di PT. XYZ Balikpapan
- H6 = Kampanye *audio-visual* berpengaruh positif terhadap perilaku keselamatan pekerja di PT. XYZ Balikpapan
- H7 = Motivasi keselamatan pekerja berpengaruh positif terhadap perilaku keselamatan pekerja di PT. XYZ Balikpapan.

2.13 Gambaran Umum Perusahaan

PT. XYZ adalah perusahaan multi-disiplin yang bergerak di bidang kontrak pertambangan, rekayasa, pengadaan & konstruksi serta jasa minyak & gas bumi yang berkomitmen penuh untuk mengedepankan aspek ESG (*environment, social, governance*) sebagai kontinuitas dari strategi keberlanjutan perusahaan. Didirikan pada tahun 1972, PT. XYZ berkomitmen untuk menjalankan prinsip-prinsip tata kelola perusahaan yang baik dan telah mengadopsi praktik tata kelola untuk memastikan bahwa fungsi Manajemen dan seluruh elemen pendukung lainnya berjalan secara efektif sebagai perusahaan terbuka. PT. XYZ mencapai sebuah jejak langkah bersejarah dengan menjadi perusahaan rekayasa & konstruksi pertama di Indonesia yang tercatat di Bursa Efek Indonesia sejak tahun 1990. Fasilitas di Balikpapan sendiri dibangun pada tahun 2015.

Keselamatan, Kesehatan Kerja & Lingkungan adalah salah satu nilai inti yang ditanamkan di dalam setiap karyawan dalam menjalankan seluruh aktivitasnya melalui sebuah sistem terstruktur untuk manajemen risiko demi mencapai target “*Zero Harm to People, the Community and Environment*”. PT. XYZ berkomitmen kuat untuk memastikan implementasi seluruh keperluan hukum terkait dan lainnya, serta perbaikan keberlanjutan dari Sistem Manajemen, Keselamatan, Kesehatan Kerja & Lingkungan. PT. XYZ juga terus berusaha

untuk mencegah terjadinya kerusakan dan menjalankan kegiatan operasional yang aman, efisien dan produktif.

Komitmen PT.XYZ terhadap keselamatan diberikan penghargaan tertinggi oleh Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral (ESDM) setelah pada tahun 2018 dengan meraih Penghargaan ADITAMA untuk Sistem Manajemen Keselamatan Pertambangan. PT. XYZ juga telah memperoleh sertifikasi ISO 45001:2018 untuk Sistem Manajemen Keselamatan & Kesehatan Kerja, ISO 14001:2015 untuk Sistem Manajemen Lingkungan dan Sistem Manajemen Keselamatan & Kesehatan Kerja (SMK3) kategori tingkat lanjutan sesuai Peraturan Pemerintah No. 50/2012. Pada tahun 2022 *Central Support Facility* PT. XYZ Balikpapan mendapat penghargaan ASEAN OSHNET yang mewakili Indonesia untuk kategori *Excellence*.

2.13.1 Visi Perusahaan

Menjadi salah satu perusahaan terkemuka yang menyediakan jasa di sektor pertambangan, minyak dan gas serta infrastruktur di Asia Tenggara.

2.13.2 Misi Perusahaan

Menyediakan solusi yang inovatif di sektor pertambangan, minyak dan gas serta infrastruktur untuk menciptakan kepuasan bagi seluruh klien dan pemangku kepentingan.

2.13.3 Nilai-Nilai Inti

Semua pencapaian PT. XYZ tidak dapat dipisahkan dari nilai-nilai inti secara konsisten dalam semua elemen organisasinya. Berikut di bawah ini merupakan nilai-nilai inti yang diterapkan pada perusahaan PT. XYZ.

1. *Agile*, kemampuan untuk beradaptasi dengan berbagai situasi, individu, kelompok kerja, serta melakukan perubahan pendekatan untuk mendorong terjadinya perubahan dalam organisasi atau lingkup kerja.
2. *Connected*, kemampuan untuk berkolaborasi dengan pihak internal dan external termasuk didalamnya mengumpulkan dan berbagi informasi terbaru dalam industri, teknologi dan pelakunya.

3. *Trusted*, kemampuan untuk berperilaku jujur sesuai dengan peraturan dan kode etik perusahaan secara konsisten untuk menjaga reputasi perusahaan dan kepuasan pelanggan.
4. *Innovative*, kemampuan untuk berpikir di luar kebiasaan, dan berani mengambil risiko yang terukur dalam mencoba berbagai pendekatan. Hal ini termasuk melakukan eksplorasi dalam membangun solusi dan memberikan masukan untuk pemenuhan kebutuhan bisnis dan pihak -pihak yang berkepentingan.
5. *Open Minded*, kemauan untuk menerima informasi baru, serta bertukar ide dengan segala pihak (internal dan external) dan terus mengembangkan diri dan perspektif guna pencapaian target perusahaan.
6. *Nurturing*, kemampuan untuk memelihara dan menerapkan segala peraturan keselamatan, kesehatan & menjaga lingkungan secara konsisten, serta membangun komunitas sekitar untuk tumbuh bersama dan mendorong kemajuan perusahaan.