

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kajian Teori

2.1.1 Konsep Safety Leadership

Safety leadership merupakan bagian dari kepemimpinan organisasi. *Safety leadership* adalah suatu proses interaksi antara pemimpin dan bawahannya, dimana dalam hal ini pemimpin dapat mempengaruhi bawahannya untuk mencapai tujuan keselamatan organisasi dalam lingkup organisasi dan individu (Syahrial, 2017).

Clarke (2013) menjelaskan bahwa *safety leadership* adalah upaya pemimpin untuk membangun sebuah kepercayaan dengan bawahannya melalui beberapa upaya berbentuk perhatian dan komunikasi yang membuat hubungan antara pemimpin dan bawahannya semakin dekat sehingga terbentuk sebuah rasa nyaman dan segan, dari hal tersebut maka dengan melihat kedekatan dan rasa hormat dengan atasan membuat bawahan ini memiliki rasa patuh dan kesadaran untuk menjaga standarisasi atau ketentuan yang sudah ada sehingga hal ini berpengaruh besar dalam berperilaku aman dan ini merupakan bagian dari *safety leadership* (Agustina, 2019).

Kepemimpinan keselamatan juga memiliki efek pada kinerja keselamatan walaupun secara tidak langsung melalui kondisi kerja (Fernández-Muñizdkk, 2017). Pekerja yang bekerja di sebuah perusahaan yang memiliki pemimpin dengan pemahaman dan pola *safety leadership* yang baik maka memiliki pola pemikiran cenderung ke perilaku aman sedangkan sebaliknya, pekerja yang bekerja di perusahaan yang memiliki pemimpin yang tidak memiliki pemahaman dan pola *safety leadership* yang baik maka mereka cenderung tidak memiliki perilaku aman dan tidak mempedulikan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (Djunaidi, 2021).

2.1.1.1 Model Safety Leadership

Pimpinan harus memimpin serta memberi perhatian dan dukungan penuh serta menunjukkan komitmen terhadap keselamatan kerja secara konsisten dan terus menerus. Menurut Astuti (2010), Faktor -faktor safety leadership adalah: Pimpinan berperan sebagai role model yang sangat penting dan krusial mencerminkan diri sebagai faktor keteladanan, etika kerja yang kuat, tanggung jawab, kepribadian, keterbukaan, kepercayaan, konsistensi, memotivasi dan komunikasi yang efektif untuk mewujudkan keselamatan. Gaya kepemimpinan keselamatan disusun dalam 4 kategori, yaitu *Telling*, *Teaching*, *Participating*, *Delegating*. Penerapan dan keberhasilan *safety leadership* di setiap industri sangat bergantung dari komitmen perusahaan dan bagian *top management* perusahaan dalam menciptakan atau mengembangkan budaya keselamatan di badannya masing-masing. Perlu disadari bahwa faktor yang menjadi pokok utama dalam tercapainya keselamatan kerja adalah cara perusahaan menanamkan nilai-nilai keselamatan yang ditanamkan dalam budaya organisasi (Satoto, 2020).

2.1.1.2 Faktor Safety Leadership

Safety leadership berpengaruh besar terhadap *safety behaviour*, dilihat dari beberapa hasil penelitian yang mengaitkan dua bentuk perilaku kepemimpinan yaitu *transformational leadership* dan *transactional leadership* sebagai variabel yang mempengaruhi *safety behaviour*. *Transformational leadership* dalam keselamatan kerja terdiri atas dimensi *safety motivation* dan *safety concern*, sedangkan *transactional leadership* terdiri dari dimensi *safety policy* (Syahrial, 2017).

1. Safety Motivation

Robbins (2003:208) mendefinisikan motivasi adalah upaya untuk menyelaraskan dasar pemahaman antara sesama pimpinan dan pegawai untuk bisa mencapai tujuan utama perusahaan, yang dikondisikan oleh kemampuan dan pemahaman guna menciptakan sebuah kemandirian individu. Motivasi setiap orang adalah untuk

memahami konsep dirinya untuk hidup dengan suatu tatanan yang sesuai dengan peran yang telah ditetapkan di lingkungannya juga mencerminkan penghargaan seseorang atas kemampuannya. Seorang manajer selalu bekerja dengan bawahannya, ia tidak bekerja sendirian, tetapi meminta bantuan kepada orang lain untuk menjalankan pekerjaannya. Dengan demikian motivasi merupakan masalah yang sangat penting dalam setiap usaha kelompok orang yang bekerja sama dalam pencapaian suatu tujuan tertentu (Munandar, 2014)

Motivasi berisi ide atau gagasan untuk mendorong semangat dan gairah kerja karyawan atau bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan secara optimal dan bagaimana cara menyelesaikan pekerjaan se efisien mungkin, hal ini merupakan tanggung jawab dari seorang pemimpin dalam mencapai tujuan perusahaan, dalam mencapai tujuan perusahaan pemimpin harus dibantu oleh karyawannya. Dalam melakukan suatu pekerjaan pemimpin di bantu karyawan dan setiap karyawan membutuhkan dorongan atau motivasi kerja yang ada pada dirinya untuk menimbulkan suatu kesadaran dan semangat atau kegairahan dalam bekerja. Setiap karyawan memiliki perbedaan motivasi pada dirinya dalam bekerja, menurut Rabideu yang dikutip Syaifuddin (2018:48), “Motivasi Kerja merupakan daya penggerak seseorang melakukan suatu aktivitas untuk memenuhi kebutuhannya” (Balqis, 2020).

Griffin dan Neal (2006) Menyatakan bahwa motivasi keselamatan kerja Jembatan yang menghubungkan antara faktor *safety leadership* dan *safety behavior*. Motivasi keselamatan kerja sangat dipengaruhi oleh *safety leadership* dan kepuasan kerja karyawan. Motivasi keselamatan kerja menimbulkan kesadaran dan semangat individu untuk mengarahkan segala usaha untuk menerapkan perilaku keselamatan kerja dan valensi yang berkaitan dengan perilaku tersebut. (Huda, 2016).

Menurut Lu & Yang (2010), *safety motivation* merupakan sebuah standar yang telah di buat untuk di patuhi oleh seluruh karyawan dalam menerapkan keselamatan kerja di lingkungan kerja untuk mencapai sebuah system kerja yang baik. Beberapa sistem motivasi pada keselamatan yang diterapkan seperti memberikan penghargaan, membuat sebuah sistem insentif, mengkoreksi apa saja yang menjadi penyebab kecelakaan kerja dan memberikan pemahaman yang berkaitan dengan keselamatan kerja (Syahril, 2017).

2. Safety Concern

Safety concern merupakan perhatian untuk menekankan pentingnya penggunaan peralatan keselamatan kerja dan pengawasan standarisasi keselamatan kerja menurut Lu & Yang (2010) yang dikutip dalam (Syahril, 2017). Terciptanya kesehatan dan keselamatan kerja di tempat kerja diperlukan pengetahuan dan kesadaran sikap peduli dari para pekerjanya terhadap kesehatan dan keselamatan kerja (Candra, 2020).

Pemimpin baik adalah yang memiliki wawasan terhadap safety concern dimana hal tersebut dapat dinilai pemimpin dengan secara aktif memberikan motivasi secara terus menerus dan arahan soal Keselamatan dan Kesehatan Kerja, serta dapat membantu mengembangkan pemahaman dan pengetahuan karyawan mengenai pentingnya implementasi Keselamatan dan Kesehatan Kerja. Sehingga karyawan tergerak untuk menerapkan dan mematuhi peraturan keselamatan dan berpartisipasi aktif dalam setiap program K3 yang ada di perusahaan (Talim, 2017).

2.1.2 Gaya Kepemimpinan

2.1.2.1 Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan (*leadership*) dapat diartikan sebagai langkah seorang pemimpin (*leader*) dalam mengarahkan, mengambil keputusan, memotivasi dan mengatur seluruh factor-faktor di dalam kelompok atau organisasi untuk tercapainya tujuan organisasi yang dituju, sehingga

menciptakan kinerja pegawai yang maksimal. Dengan meningkatkan kinerja karyawan berarti hal ini menunjukkan tingkat keberhasilan dari pemimpin dalam merealisasikan tujuan organisasi (Nasution, 2021).

Kepemimpinan adalah faktor fenomena yang paling mudah diobservasi, tetapi paling sulit untuk dipahami. Sebagai faktor penting yang menggerakkan, mengarahkan, dan mengkoordinasikan berbagai faktor lainnya dalam organisasi, kepemimpinan telah diartikan dalam pemahamannya di katikan dengan ciri ciri individual, perilaku, pengaruh dirinya terhadap orang lain, pola-pola interaksi, hubungan peran, tempatnya pada suatu posisi structural tertentu serta persepsi orang lain mengenai keabsahan dari pengaruh (Muizu, 2019).

Kepemimpinan merupakan suatu proses yang kompleks di dalamnya seorang mencoba mempengaruhi orang-orang lain dengan berbagai macam cara untuk mencapai suatu tujuan, tugas, atau suatu sasaran, dan menjalankan organisasi atau perusahaan ke arah yang membuatnya lebih kohesif dan lebih masuk akal. Artinya pemimpin membentuk dan merangsang hasrat seseorang untuk memiliki kemauan untuk mencapai tujuan dan sasaran yang tinggi, sedangkan seorang Boss atau kepala menyuruh atau memerintahkan orang untuk mencapai suatu tugas atau sasaran dengan perintah. Kepemimpinan itu adalah aktivitas untuk mempengaruhi orang-orang supaya mau diarahkan untuk mencapai tujuan organisasi (Maesaroh, 2015).

Kepemimpinan meliputi proses memengaruhi dan mendorong orang lain dalam mencapai tujuan organisasi, memotivasi perilaku untuk mencapai tujuan, memengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budaya. Kepemimpinan adalah jabatan formal, yang menuntut untuk mendapat fasilitas dan pelayanan konstituen yang seharusnya dilayani (Andayani, 2019).

Kualitas diri pemimpin dinilai sebagai faktor terpenting dalam keberhasilan atau kegagalan, demikian pula keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi, perusahaan atau instansi biasanya dipersepsikan sebagai keberhasilan atau kegagalan pemimpinnya. Pimpinan memiliki kewajiban untuk memberikan perhatian mendalam yang serius dan konsisten untuk membina, mengarahkan, menggerakkan semua potensi pegawai atau karyawan dilingkungannya agar bisa membentuk volume dan beban kerja yang terarah pada tujuan. Pimpinan harus melakukan pembinaan yang sungguh-sungguh terhadap karyawan agar dapat menimbulkan kepuasan dan komitmen sehingga pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja yang baik untuk mencapai tujuan. (Simarmata, 2021).

2.1.2.2 Pengertian Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan factor atau peranan yang sangat penting dalam manajemen. Oleh sebab itu gaya kepemimpinan sangat dibutuhkan manusia, karena adanya keterbatasan-keterbatasan tertentu pada diri manusia. Dari sinilah timbul kebutuhan untuk memimpin dan dipimpin. Gaya kepemimpinan didefinisikan ke dalam ciri individual, kebiasaan, cara mempengaruhi orang lain, interaksi, kedudukan dalam administrasi, dan persepsi mengenai pengaruh yang sah (Siagian, 2018).

Gaya kepemimpinan merupakan langkah atau kebiasaan yang biasa diambil atau diterapkan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi sikap atau perilaku orang lain atau bawahan. Seorang pemimpin merupakan seorang yang memiliki tujuan dan mengarahkan objek agar berperilaku secara bersama-sama dengan anggota kelompok yang lain dengan menggunakan cara atau gaya tertentu (Alaslan, 2020).

Gaya Kepemimpinan merupakan seni kesanggupan atau taktik untuk merancang pergerakan sekelompok orang-orang mengikuti atau mematuhi segala bentuk hal yang dikehendakinya dan membuat mereka dengan senang hati mengikutinya. Apabila suatu organisasi tidak berjalan dengan semestinya, maka orang sering melihat dan mempersoalkan kepemimpinannya seperti pemimpin lemah, tidak pernah masuk kantor

dan seterusnya. Memang jika pemimpin tidak memegang kendali penuh, sering di artikan bahwa organisasi itu tidak mempunyai pemimpin. Tentu hal ini merupakan hal yang tidak di kehendaki tujuan organisasi, tetapi kalau organisasi itu berjalan dengan baik dan berkembang dengan pesat orang sering kali lupa membicarakan kepemimpinan (Walsa, 2016).

Gaya kepemimpinan dapat diartikan sebagai kebiasaan atau langkah yang dipilih dan diterapkan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap, dan perilaku organisasinya berujung pada kepuasan kerja. Dalam mengerjakan serta memaksimalkan peranan kepemimpinan yang efektif selalu dihadapkan kepada permasalahan situasi dan kondisi dari lingkungan organisasi dan karakteristik para bawahannya, karena peranan yang dimainkan oleh pemimpin tidak harus terpaku pada satu gaya saja, tetapi dinamis menyesuaikan dengan keadaan dan kondisi disekitarnya (Utami H. N., 2013).

2.1.2.3 Macam-Macam Gaya Kepemimpinan

Teori Path-Goal atau House's Path Goal Theory yang dikembangkan oleh Robert J. House, teori ini didasarkan pada pandangan bahwa sudut pandang pustakawan tentang harapan antara usaha dan kinerja sangat dipengaruhi oleh perilaku pemimpin, maka di lihat dari keterangan di atas terlihat bahwa gaya kepemimpinan merupakan salah satu hal yang mempengaruhi berhasil tidaknya sebuah organisasi, Teori Path-Goal terbagi menjadi empat yaitu gaya kepemimpinan direktif, partisipatif, suportif dan berorientasi prestasi (Ridwan, 2019)

Empat gaya kepemimpinan jalur-tujuan yang berfungsi untuk memberikan struktur dan penghargaan kepada bawahan adalah direktif, suportif, partisipatif, dan berorientasi pada prestasi (House dan Mitchell, 1974; Indvik, 1987) dalam (Azizah, 2021)

1. Pemimpin direktif, mengklarifikasi harapan dan memberikan panduan untuk mencapai harapan yang diinginkan berdasarkan standar kinerja dan aturan organisasi (House & Mitchell, 1974). Gaya direktif efektif dengan karyawan atau bawahan yang baru dipekerjakan atau tidak

berpengalaman dan dalam situasi yang membutuhkan tindakan segera (Negron, 2008). Gaya direktif dapat dianggap agresif, mengontrol, deskriptif, dan terstruktur dengan mendikte apa yang perlu dilakukan dan bagaimana melakukannya. Penelitian menunjukkan bahwa gaya direktif secara positif terkait dengan harapan dan kepuasan bawahan untuk bawahan yang dipekerjakan untuk melakukan tugas yang ambigu dan tidak terstruktur;

2. Pemimpin yang suportif berperilaku responsif, sehingga menciptakan iklim yang bersahabat, dan secara verbal mengakui pencapaian bawahan dalam modus yang menguntungkan (House & Mitchell, 1974). Pemimpin yang suportif menunjukkan rasa hormat kepada bawahan, memperlakukan semua orang sama, dan menunjukkan kepedulian terhadap kesejahteraan bawahan (House, 1971). Menurut Reardon, Reardon, dan Rowe (1998), pemimpin yang mendukung belajar dengan mengamati hasil dan bagaimana orang lain bereaksi terhadap keputusan mereka. Gaya suportif cocok ketika bawahan menunjukkan kurangnya kepercayaan diri pada kemampuan menyelesaikan tugas dan sedikit motivasi;
3. Pemimpin partisipatif mengambil perilaku konsultatif, seperti meminta bawahan untuk saran sebelum membuat keputusan akhir, meskipun, mereka mempertahankan otoritas keputusan akhir (House & Mitchell, 1974). Pemimpin partisipatif berbagi tanggung jawab dengan bawahan dengan melibatkan mereka dalam tahap perencanaan, pengambilan keputusan, dan pelaksanaan (Negron, 2008). Pekerja yang termotivasi menjadi mandiri dan menghasilkan tim kreatif, sehingga menghadirkan tim kohesif yang lebih besar dan kepemilikan di antara peserta (Hersey, Blanchard dan Johnson, 1996). Gaya partisipatif sesuai ketika bawahan menunjukkan kurangnya penilaian atau ketika prosedur belum diikuti;
4. Pemimpin berorientasi prestasi, melakukan penetapan tujuan yang menantang, menuntut bawahan berkinerja tinggi, secara terus-menerus menetapkan peningkatan kinerja serta menunjukkan tingkat

kepercayaan yang tinggi bahwa bawahan akan memikul tanggung jawab, serta menuntut bawahan mengerahkan upaya dan mencapai tujuan yang menantang (House dan Mitchell, 1974). Negron (2008) menyatakan bahwa gaya yang berorientasi pada prestasi cocok untuk tugas yang tidak jelas dan bawahan yang mungkin membutuhkan pendorong moral untuk meningkatkan kepercayaan diri mereka dalam kemampuan untuk mencapai tujuan yang diberikan. (Azizah, 2021)

(Robbins dan De Cenzo, 1998) mengatakan salah satu pendekatan kepemimpinan yang paling dihargai pada saat ini adalah Path Goal Theory. Path Goal Theory adalah suatu teori dimana suatu pekerjaan pemimpin untuk membantu pengikut pengikutnya dalam mencapai sasaran dan mempersiapkan kebutuhan arahan dan dukungan. (Gomez Mejia, Balkin dan Cardy, 2005) mengatakan bahwa Path Goal Theory fokus kepada bagaimana para pemimpin mempengaruhi persepsi bawahan terhadap sasaran kerja yang mengarah kepada pencapaian sasaran tersebut. Hal yang utama di dalam teori ini adalah bahwa pekerjaan pemimpin membantu para pengikutnya mencapai sasaran dan mempengaruhi pengikutnya untuk memastikan bahwa sasaran mereka konsisten dengan keseluruhan tujuan dari suatu kelompok atau suatu organisasi (Putranti, 2016).

2.1.2.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Gaya Kepemimpinan

Dalam upaya untuk mencapai tujuan maka perlunya untuk memotivasi individu atau sekelompok individu, Luthans (2009) dalam (Parashakti, 2019) mengemukakan adanya empat faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan, yaitu:

1. Karisma: memberikan visi dan misi, menimbulkan rasa kepercayaan dan kebanggaan, mendapatkan perhatian dan kepercayaan.
2. Inspirasi: mengkomunikasikan harapan tinggi, menggunakan simbol-simbol untuk memfokuskan usaha, mengekspresikan ada tujuan penting dalam cara yang sederhana.

3. Simulasi intelektual dapat: menunjukkan intelegensi, rasional, pemecahan masalah secara hati-hati.
4. Memerhatikan staf secara individu: bisa menunjukkan perhatian terhadap pribadi, memperlakukan karyawan secara individual, melatih, menasehati.

2.1.2.5 Indikator Pengukuran Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan dapat diukur dengan beberapa indikator pengukuran berdasarkan tugas-tugas kepemimpinan. Menurut Sutrisno (2013:250) tugas-tugas pemimpin cukup banyak, namun yang menjadi tugas paling penting pimpinan ada lima yaitu meliputi :

1. Sebagai konselor
Konselor merupakan tugas seorang pemimpin dalam suatu unit kerja, dengan membantu atau menolong SDM untuk mengatasi masalah yang dihadapinya dalam melakukan tugas yang dibebankan kepadanya.
2. Sebagai instruktur
Seorang pemimpin pada peringkat manapun ia berada, sebenarnya pada jabatannya itu melekat tugas sebagai instruktur, atau sebagai pengajar yang baik terhadap SDM yang ada di bawahnya.
3. Memimpin rapat Seorang pemimpin pada tingkat manapun, pada suatu waktu perlu mengadakan rapat dan memimpinnya, suatu rencana yang akan disusun biasanya didahului oleh rapat, agar pelaksanaan rencana itu lebih mudah dilaksanakan.
4. Mengambil keputusan Diantara seluruh tugas yang disandang oleh MSDM, maka yang teberat adalah tugas mengambil keputusan, pengambilan keputusan ini merupakan satu-satunya hal yang membedakan seorang pemimpin.

2.1.3 Perilaku

2.1.3.1 Pengertian Perilaku

Perilaku adalah sebuah kebiasaan dari dalam diri individu terhadap pemahaman suatu obyek atau benda yang ada disekitarnya. Dapat diartikan seperti halnya dengan tenaga kerja, mereka melakukan suatu perilaku safety behavior di kantor karena adanya suatu obyek atau alat pelindung diri yang tersedia sehingga mempengaruhi perilaku mereka bahwa apabila mereka menggunakannya maka akan terciptanya aman dan selamat sehingga terbentuk pemikiran hal tersebut bisa membuat mereka terhindar dari kecelakaan kerja yang dapat membuat kerugian seperti penderitaan fisik (perasaan trauma, cacat, kematian dan rasa bersalah), kerusakan alat kantor seperti mesin produksi, perlengkapan produksi, terjadi keributan dan kepanikan, produksi tidak sesuai target dan lain-lain nya (Fatah, 2017).

Perilaku daitikan sebagai rangsangan yang timbul akibat dari lingkungan terhadap individu. Manusia umumnya sebagai makhluk social yang tidak bisa lepas dari interaksi kepada individu lain maupun lingkungannya. Berbagai stimulus yang datang dari lingkungan sekitar menyebabkan individu bereaksi terhadap stimulus tersebut. Secara umum, perilaku ialah tindakan yang dapat dimati, digambarkan, dicatat, maupun diukur oleh orang lain atau pelakunya sendiri. Menurut pandangan behaviourl, perilaku baik atau perilaku buruk merupakan hasil yang terbentuk dari belajar, kebiasaan dan lingkungan indivitu tersebut (Asri, 2021).

Notoatmodjo (2003) mendefinisikan perilaku merupakan kebiasaan yang di dilakukan atau aktivitas dari manusia itu sendiri yang mempunyai bentangan yang sangat luas antara lain : berjalan, berbicara, menangis, berinteraksi, tertawa, bekerja, bermain, kuliah, menulis, membaca, dan sebagainya. Dari hal tersebut maka dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud perilaku manusia adalah seluruh kegiatan atau aktivitas manusia, baik yang diamati langsung, maupun yang tidak dapat diamati oleh pihak

luar. Kemudian Prawirosentono (1999:35), mendefinisikan perilaku adalah suatu karakteristik penting yang tertanam pada seorang individu untuk melakukan kegiatan”. Perilaku merupakan hasil gabungan dari berbagai faktor psikologis. Faktor-faktor psikologis tersebut merupakan hasil kombinasi dari faktor fisik, biologis, dan kondisi sosial yang mempengaruhi lingkungan kehidupan seseorang (Tahagana, 2019).

Perilaku merupakan semua kegiatan atau aktifitas manusia baik yang dapat diamati langsung maupun tidak dapat diamati oleh pihak luar. Perilaku manusia pada hakikatnya merupakan tindakan manusia itu sendiri yang bentangnya sangat luas (Fitriani, 2011). Berdasarkan segi psikologi, perilaku menurut Skinner yang dikutip oleh Maulana (2009) adalah respons seseorang terhadap stimulus yang diberikan. Benyamin Bloom (1908, dalam Notoatmodjo, 2010) membedakan adanya tiga ranah atau area atau domain perilaku untuk kepentingan pendidikan praktis, yaitu pengetahuan, sikap dan tindakan (Simanjuntak, 2016).

2.1.3.2 Bentuk Perubahan Perilaku

Skinner (1938) berpendapat bahwa perilaku adalah respon atau reaksi seseorang terhadap stimulus (rangsangan dari luar). Oleh sebab itu perilaku terjadi dari proses adanya stimulus terhadap organisme, kemudian organisme tersebut merespon, maka teori Skinner ini disebut teori Stimulus – Organisme – Respon (SOR). Teori SOR mempunyai dua stimulus yaitu *eliciting stimulation* dan *reinforcing stimulation*. Teori ini mengemukakan bahwa perilaku bisa berubah menyesuaikan dengan keadaan hanya apabila adanya stimulus (rangsangan) yang diberikan benar-benar melebihi dari stimulus semula. Stimulus yang dapat melebihi stimulus semula ini maksudnya ialah stimulus yang diberikan harus dapat meyakinkan organism dalam arti lain stimulus yang di berikan harus berbeda dari dasar yang dipahami oleh organisme (Ikaningtyas, 2018).

Dengan begitu perilaku manusia terjadi melalui proses Stimulus Organisme Respon, sehingga teori Skinner ini sering disebut sebagai teori S-O-R. Dimana setiap makhluk hidup pasti selalu dalam proses “melakukan sesuatu” terhadap lingkungannya, selama melakukan proses tersebut makhluk hidup akan menerima stimulan-stimulan yang menggugah. Stimulan ini berdampak pada meningkatnya proses terjadinya perilaku. Sebuah perilaku pasti akan mengakibatkan timbulnya konsekuensi-konsekuensi tertentu, dan konsekuensi ini akan mengubah kecenderungan makhluk hidup untuk mengulangi perilaku yang sama setelah itu dari segi maksud dan tujuan. Berdasarkan teori ini, maka perilaku manusia dapat dikelompokkan menjadi dua, yaitu (Ifdal, 2020)

- a. Perilaku Tertutup (covert behavior), dimana perilaku terjadi jika respon terhadap stimulus tersebut masih belum dapat diamati secara langsung dan luar. Respon seseorang tersebut masih terbatas dalam bentuk perasaan, persepsi, pengetahuan, dan sikap terhadap stimulus yang bersangkutan.
- b. Perilaku Terbuka (overt behavior), dimana perilaku terjadi jika respon lain dari luar. Respon berbentuk tindakan nyata, dalam bentuk kegiatan atau dalam bentuk praktik.

2.1.3.3 Teori – Teori Perilaku K3

1. Teori BBS (*Behavior Based Safety*)

Teori menurut Cooper (2009), menyebutkan bahwa *Behavior-Based Safety* merupakan suatu proses yang terbentuk menimbulkan kemitraan keamanan yang dilakukan antara manajemen dan pekerja dengan fokus yang berkelanjutan terhadap perhatian dan tindakan terhadap setiap orang dan orang lain, serta upaya untuk berperilaku selamat. Salah satu cara untuk mengidentifikasi unsafe condition dan unsafe behavior yaitu dengan melakukan pendekatan perilaku atau yang disebut dengan BBS (*Behavior Based Safety*) (Sirait, 2016).

Behavior Based Safety (BBS) termasuk salah satu alat untuk mengobservasi perilaku pekerja guna meningkatkan perilaku aman dan untuk mencegah terjadinya kecelakaan kerja. Salah satu model *Behavior Based Safety* (BBS) adalah model DO RITE (*Define, Observe, Record, Intervene, Test and Evaluate*) yang merupakan alat observasi untuk mengetahui perilaku tidak aman sasaran serta program intervensi untuk melindungi lingkungan kerja serta merubah perilaku sasaran (Rahman, 2018).

2. Model Teori ABC

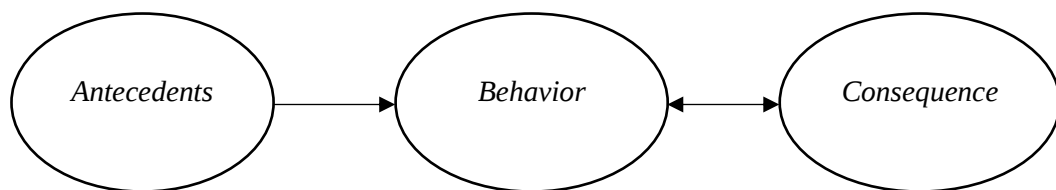
Program perilaku telah menjadi populer dalam domain keamanan, karena ditemukan ada sebuah bukti bahwa proporsi kecelakaan disebabkan oleh perilaku yang tidak aman (Health and Safety Authority, 2013). Untuk membantu mengubah perilaku tidak aman karyawan bergeser menjadi perilaku aman, sebagai langkah mencegah dan menghindari terjadinya kecelakaan kerja, maka salah satunya adalah dengan melakukan pendekatan perilaku. Penggunaan model ABC (*Antecedent, Behavior, Consequence*) merupakan cara yang efektif memahami mengapa perilaku bisa terjadi dan cara yang efektif meningkatkan perilaku yang diharapkan. Menurut Fleming dan Lardner, (2002) *antecedent/activator* merupakan sesuatu yang mendahului perilaku, sedangkan konsekuensi didefinisikan sebagai hasil dari perilaku yang mempengaruhi kemungkinan bahwa perilaku tersebut akan diulang (Yuliani & Umar, 2019)

Teori ABC menurut Sulzer, Azaroff, Mayer, (1977) yang dikutip oleh (Notoatmodjo, 2010) atau lebih dikenal dengan model ABC ini mengungkapkan bahwa perilaku adalah merupakan suatu proses dan sekaligus hasil antara *antecedent*, *behavior* dan *consequences* (Safruddin, 2020)

- 1) *Antecedent* adalah suatu pemicu (trigger) yang menyebabkan seseorang berperilaku, yakni kejadian-kejadian di lingkungan kita. *Antecedent* ini dapat berupa alamiah (hujan, angin, cuaca dan

sebagainya) dan buatan manusia atau man made (interaksi dan komunikasi dengan orang lain).

- 2) *Behavior* ialah reaksi atau tindakan terhadap adanya *antecedent* atau pemicu tersebut yang berasal dari lingkungan.
- 3) *Consequences* adalah kejadian selanjutnya yang mengikuti perilaku atau tindakan tersebut (konsekuensi)



Gambar 2.1 Teori ABC

(Priyoto, 2015)

Menurut pendapat para orang yang meyakini model tersebut, perilaku sebenarnya bisa diubah dengan melalui 2 (dua) cara, yaitu berdasarkan apa yang mempengaruhi perilaku sebelum terjadi (*ex-ante*) dan apa yang mempengaruhi perilaku setelah terjadi (*ex-post*). Ketika kita mencoba mempengaruhi perilaku sebelum perilaku itu terbentuk berarti kita telah menggunakan *antecedents*. Sementara itu, ketika kita berusaha mempengaruhi perilaku dengan melakukan sesuatu setelah perilaku itu terbentuk berarti kita menggunakan *consequences*. Jadi sebuah *antecedents* mendorong terbentuknya perilaku yang selanjutnya akan diikuti oleh sebuah *consequences*. Perilaku dapat dipelajari dan diubah dengan cara mengidentifikasi dan memanipulasi keadaan suatu lingkungan yang mendahului (*antecedent*) serta yang mengikuti suatu perilaku (*consequences*). Elemen inti dari teori ABC adalah *antecedent-behavior-consequences*, yaitu sebuah perilaku dipicu oleh beberapa rangkaian peristiwa anteseden (sesuatu yang mendahului sebuah perilaku dan secara kausal terhubung dengan perilaku tersebut), kemudian sebuah perilaku diikuti oleh konsekuensi (hasil nyata dari perilaku yang dapat

meningkatkan atau menurunkan kemungkinan perilaku tersebut untuk berulang kembali. (Andreas, 2015).

3. Teori Ramsey

Menurut Ramsey (Suhernomo, 2018), perilaku kerja yang aman atau terjadinya perilaku yang dapat menyebabkan kecelakaan, dipengaruhi oleh 4 (empat) faktor yaitu :

1. Pengamatan (*perception*), merupakan tahap dimana seseorang akan mengamati suatu bahaya tersebut, maka seseorang tersebut tidak akan menampilkan adanya perilaku kerja yang aman. Kemampuan seseorang dalam mengamati faktor bahaya didalam bekerja tersebut dipengaruhi oleh kecakapan sensoris, persepsinya dan kewaspadaannya.
2. Kognitif (*cognition*), tahap ini bahaya kerja dapat teramati namun seseorang yang bersangkutan tidak memiliki pengetahuan dan pemahaman bahwa hal tersebut membahayakan, maka perilaku yang aman juga tidak tampil. Tahapan ini tergantung pengalaman, pelatihan, kemampuan mental dan daya ingat.
3. Pengambilan keputusan (*decision making*), pengambilan keputusan perilaku yang aman juga tidak ada jika memiliki keputusan untuk menghindari kecelakaan walaupun seseorang tersebut telah melihat dan mengetahui bahaya yang dihadapi tersebut merupakan sesuatu yang membahayakan. Hal ini tergantung dari pengalaman, pelatihan, sikap, motivasi, kepribadian, dan kecenderungan menghadapi resiko.
4. Kemampuan (*ability*), Kemampuan perilaku aman juga tidak akan ada jika seseorang tidak memiliki kemampuan bertindak atau menghindari bahaya walaupun pada tahapan sebelumnya tidak terjadi kesalahan atau berlangsung dengan baik. Tahapan ini dipengaruhi oleh ciri-ciri dan kemampuan fisik, psikomotorik, dan proses fisiologis.

Apabila ke empat tahapan dapat berjalan sesuai dengan sebagaimana mestinya maka akan dapat terbentuk suatu perilaku yang aman. Faktor-faktor tersebut tentunya ada berbagai macam tingkatan yang sulit di rubah karena merupakan faktor bawaan seseorang namun ada pula yang dapat di rubah atau di tingkatkan.

4. Teori James Reason

Teori kecelakaan kerja yang dikenal *Swiss Cheese Model*, menekankan penyebab kecelakaan pada kelalaian atau kesalahan manusia (*human errors*). Pada teori ini, James Reason membagi penyebab kelalaian atau kesalahan manusia menjadi 4 tingkatan:

- a. Tindakan tidak aman (*unsafe acts*);
- b. Pra-kondisi yang dapat menyebabkan tindakan tidak aman (*preconditions for unsafe acts*);
- c. Pengawasan yang tidak aman (*unsafe supervision*);
- d. Pengaruh organisasi (*organizational influences*).

Swiss Cheese Model memberikan informasi perihal bagaimana suatu tindakan tidak aman dapat terjadi. Dalam *Swiss Cheese Model*, berbagai macam *types of human errors* ini merepresentasikan lubang pada sebuah keju. Jika keempat keju ini (*unsafe act, preconditions for unsafe acts, unsafe supervisions, and organizational influences*) sama-sama mempunyai lubang, maka kecelakaan menjadi tak terhindarkan. Dalam berbagai aspek, teori ini juga menjelaskan bagaimana suatu kecelakaan dapat terjadi tidak hanya karena satu-dua hal kontribusi tetapi dapat berasal dari berbagai aspek (Nuryantika, 2018).

2.1.3.4 Perilaku Tidak Aman

Perilaku tidak aman (*unsafe action*) adalah tindakan yang tergolong berbahaya dari individu ataupun pekerja yang biasanya disebabkan oleh faktor-faktor internal seperti sikap dan tingkah laku yang tidak aman, kurangnya pengalaman, pengetahuan dan keterampilan, penurunan konsentrasi akibat kelelahan bekerja, kurang adanya motivasi kerjasehingga menyebabkan kelalaian, kelelahan dan kejenuhan.

Faktor risiko yang mempengaruhi lingkungan tidak aman diantaranya : alat pelindung diri yang tidak efektif atau sesuai standar misalnya tidak SNI dan sudah tidak layak pakai, pakaian kerja yang kurang cocok untuk lingkungan kerja, bahan-bahan yang berbahaya, dan alat atau mesin yang tidak lagi efektif. (Monalisa, 2022)

Perilaku tidak aman juga merupakan perilaku yang berbahaya dalam menimbulkan kecelakaan kerja, 88% dari kecelakaan ditimbulkan oleh adanya perilaku yang tidak aman yaitu yang dilakukan oleh pelaksana kerja baik itu di perusahaan, layanan kesehatan, layanan pendidikan termasuk mahasiswa pada saat melakukan praktikum di laboratorium (Sumaningrum, 2017).

2.1.3.5 Perilaku Aman

Perilaku aman adalah suatu kesatuan yang sangat kompleks apabila ingin di kaji dan diterapkan, meskipun terlihat sederhana dan sering kali membosankan, namun hal ini merupakan bagian yang sangat krusial dalam menjaga Keselamatan dan Kesehatan Kerja. Menurut Bloom dalam (Notoatmodjo, 2010), bagian dari perilaku terdiri atas kognitif, afektif, dan psikomotor atau dalam bentuk yang lebih operasional dapat diukur dengan *knowledge* (pengetahuan), *attitude* (sikap) dan *practice* (tindakan). Dengan adanya pengukuran *knowledge*, *attitude* dan *practice* ini nantinya dapat diidentifikasi apa yang telah diketahui dan dilakukan pekerja serta bagaimana sikap pekerja dalam melakukan pekerjaan sehari-hari apakah sudah mencerminkan perilaku aman atau belum. Hasil pengukuran *knowledge*, *attitude* dan *practice* ini dapat dijadikan sebuah acuan untuk pengambilan keputusan perusahaan sebagai titik acuan untuk mengambil tindakan manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang lebih baik agar *safe behavior* pekerja menjadi meningkat (Nasrullah & Suwandi, 2014)

Upaya yang dilakukan untuk *safe behavior* perlunya usaha-usaha yang membentuk perilaku, oleh sebab itu pentingnya tindakan-tindakan yang bertujuan menciptakan pendekatan perilaku guna mengurangi atau mencegah kejadian kecelakaan kerja. Menurut (Green, 2000), perilaku kesehatan manusia dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu faktor predisposisi yang meliputi norma, percaya, terbiasa, pengetahuan, sikap dan lain hal yang ada dalam diri seseorang dalam bentuk motivasi. Faktor pendorong meliputi perilaku dan sikap orang lain yang berupa dukungan sosial. Faktor pemungkin meliputi kemampuan masyarakat dalam bentuk menyediakan sarana prasarana dan aturan yang ada. Pekerja yang bersikap aman akan terhindar dari risiko tidak aman dalam bekerja (Solekhah, 2018).

2.1.3.5.1 Faktor yang Mempengaruhi Perilaku Aman

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Halimah, 2010) dan teori perilaku yang telah di paparkan sebelumnya diperoleh beberapa peneliti faktor yang dapat mempengaruhi perilaku aman yaitu :

1. Usia

Usia adalah satuan waktu yang mengukur keberadaan suatu manusia dari titik kelahirannya di dunia, atau dapat didefinisikan sebagai lama waktu hidup atau ada yang diukur sejak manusia lahir. Dalam penelitian ini, usia yang dimaksudkan adalah usia kronologis. Usia kronologis adalah perhitungan usia yang dimulai dari saat kelahiran seseorang sampai dengan waktu perhitungan usia (Dewi, 2016).

2. Jenis Kelamin

Seks sama dengan jenis kelamin, mengacu pada perbedaan biologis antara perempuan dan laki-laki dimana hal ini akan berpengaruh besar dan luas terhadap pola hidup, Perilaku, Pola Pikir dan kecenderungan pengambilan keputusan yang akan di ambil oleh jenis kelamin tertentu, perbedaan secara biologi ini dibawa sejak lahir dan tak dapat diubah (Tangkudung, 2014).

3. Tingkat Pendidikan

Dalam Undang-undang tentang sistem Pendidikan nasional pasal 1 ayat 5 yang dikutip oleh Hasbullah (2008), tingkat Pendidikan adalah tahap Pendidikan berkelanjutan yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan para peserta didik serta keluasan dan kedalaman bahan pengajaran (Eryanto, 2013). Dengan kata lain tingkat Pendidikan adalah tingkatan yang di tempuh oleh seorang individu dalam mengenyam Pendidikan sebagai bentuk pengembangan diri yang telah terselesaikan sebagai bentuk dari pengembangan diri sesuai dengan tingkat keluasan dan kedalaman bahan pengajaran yang telah di tetapkan standarisasinya.

4. Masa Kerja

Masa kerja adalah jangka waktu atau lamanya seseorang bekerja pada suatu instansi, kantor dan sebagainya. Masa kerja dikaitkan dengan suatu keahlian atau kemampuan yang dimiliki oleh seseorang pada suatu bidang pekerjaan yang ditekuninya diperoleh dengan belajar dalam suatu kurun waktu tertentu yang tentunya dilihat dari kemampuan intelegensi, baik pengalaman yang berasal dari luar maupun dalam perusahaan (Koesindratmono & Septarini, 2011).

5. *Safety Motivation*

Menurut Lu & Yang (2010), *safety motivation* merupakan sebuah dorongan agar para karyawan berperilaku sesuai standarisasi atau ketentuan keselamatan kerja di lingkungan kerja. Beberapa sistem motivasi pada keselamatan yang diterapkan seperti memberikan penghargaan, membuat sebuah sistem insentif, membuat laporan atas insiden kecelakaan kerja dan memberikan saran yang berkaitan dengan keselamatan kerja (Syahrial, 2017).

6. *Safety Concern*

Pemimpin yang menunjukkan kepedulian terhadap keselamatan dan kesejahteraan karyawan dengan secara aktif memberikan keyakinan dan arahan mengenai K3, dapat membantu mengembangkan persepsi karyawan mengenai pentingnya implementasi K3 (Talim, 2017).

Dari pendapat di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa pemimpin harus memiliki kemampuan dan kepedulian untuk memperhatikan bagian keselamatan dan kesejahteraan karyawan atau bawahannya. Faktor ini juga bisa menjadi tolak ukur untuk bisa melihat kinerja pemimpin yang baik atau tidak, karena hal ini bisa menjadi pemicu untuk diterimanya pemimpin untuk bisa berperan aktif memberikan motivasi yang bisa meningkatkan kinerja dan mengembangkan kesadaran diri karyawan untuk bisa memberikan usaha yang maksimal atau hasil terbaik dalam mengerjakan pekerjaannya sehingga tercapainya sebuah tujuan bersama sebuah perusahaan, barulah pemimpin bisa dikatakan pemimpin yang memiliki kualitas baik apabila memenuhi faktor tersebut.

7. *Gaya Kepemimpinan*

Gaya kepemimpinan adalah norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain atau bawahan. Seorang pemimpin merupakan seorang yang memiliki satu program dan yang berperilaku secara bersama-sama dengan anggota kelompok dengan menggunakan cara atau gaya tertentu (Alaslan, 2020).

Merangkum dari pengertian di atas gaya kepemimpinan adalah tatanan kebiasaan yang digunakan oleh seseorang yang biasanya pemimpin yang mencoba mempengaruhi perilaku orang lain atau bawahan. Hal mempengaruhi ini haruslah berkaitan dengan bawahan karena kalau hanya memotivasi atau mempengaruhi orang lain yang bukan bawahan atau bukan untuk mencapai tujuan Bersama maka hal tersebut bukan merupakan hal yang bisa digolongkan sebagai gaya kepemimpinan. Gaya

kepemimpinan akan menentukan bagaimana sebuah kelompok itu di pandang oleh objek lain di luar kelompok tersebut, apabila kepemimpinan yang di lakukan baik maka akan menimbulkan respon penilaian baik dari pihak luar atau sebaliknya jika kepemimpinannya buruk maka secara keseluruhan organisasi atau instansi tersebut akan di nilai buruk oleh pihak lain.

2.1.3.6 Perilaku K3

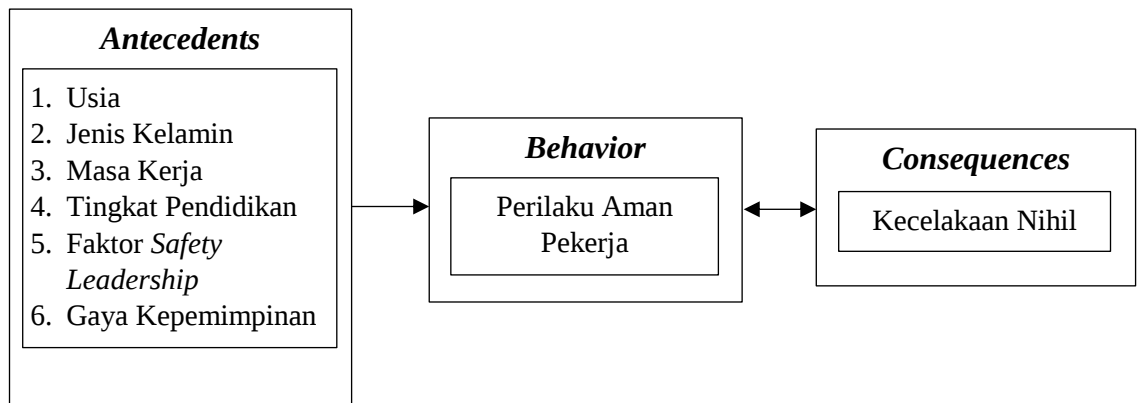
Perilaku K3 yaitu tindakan yang berhubungan dengan K3 di tempat kerja, untuk meminimalisir kecelakaan kerja. Sahab (1997) mengatakan bahwa kegagalan dalam menjalankan misi K3 karena kurangnya motivasi untuk bekerja dengan selamat. Komunikasi mengenai K3 diperlukan untuk mendorong perubahan perilaku karyawan sehingga termotivasi untuk bekerja sesuai dengan standar yang telah di tetapkan untuk mencapai tujuan K3. Perilaku safety juga merupakan keharusan di dunia kerja sebagai bentuk upaya perilaku yang menciptakan atau meminimalisir risiko terjadinya kecelakaan kerja yang sangat rendah, dimana para tenaga kerja sudah sadar untuk menggunakan alat pelindung diri seperti helm safety, sepatu safety, dan earplug. Sehingga tenaga kerja dapat bekerja dengan aman dan selamat (Fatah, 2017).

Perilaku pada dasarnya berorientasi pada tujuan. Dengan kata lain, perilaku seseorang pada umumnya dimotivasi oleh suatu keinginan untuk mencapai tujuan tertentu. Griffiin dan Neal (2006) membagi dua tipe perilaku keselamatan kerja, yaitu kepatuhan pada prosedur keselamatan kerja (safety compliance) sebagai perilaku inti keselamatan kerja dan partisipasi keselamatan bagi lingkungan (safety participated) sebagai perilaku pendukung keselamatan kerja (Huda et al, 2016).

Perilaku keselamatan kerja diyakini telah menjadi faktor kunci untuk mengurangi dan bahkan mencegah terjadinya kecelakaan kerja. Meningkatnya angka kecelakaan kerja disebabkan oleh rendahnya perilaku keselamatan di tempat kerja. Pekerja masih menganggap bahwa implementasi perilaku keselamatan tidak terlalu penting serta akan

menurunkan produktivitas kerja mereka. Padahal, penerapan perilaku keselamatan kerja selain memberikan dampak pada upaya pencegahan terjadinya kecelakaan kerja juga berdampak pada peningkatan produktivitas kerja jika dilakukan dengan komitmen yang baik (Suroto, 2019).

2.2 Kerangka Teori



Bagan 2.1 Kerangka Teori

Sumber : Teori ABC menurut Sulzer, Azaroff, Mayer, (1977)