

FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN PERILAKU KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA PADA PEGAWAI UNIVERSITAS

Factors Related to Occupational Safety and Health Behavior among University Employees

Abdul Hadi Al Muttaqin^{1*}, Lalu Muhammad Saleh², Awaluddin³

¹Departemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja, FKM Universitas Hasanuddin, saribattang2019@gmail.com

²Departemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja, FKM Universitas Hasanuddin, ms_lalu79@gmail.com

³Departemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja, FKM Universitas Hasanuddin, awal.k3unhas@gmail.com

*Alamat Korespondensi: Departemen Kesehatan dan Keselamatan Kerja, FKM Universitas Hasanuddin, Jl. Perintis Kemerdekaan KM 10, Tamalanre Kota Makassar Sulawesi Selatan

Kata Kunci:

Kecelakaan;
perilaku;
pegawai;
universitas;

Keywords:

Accident;
behavior;
employees;
university;

ABSTRAK

Latar Belakang: Kecelakaan kerja merupakan kejadian tidak terduga yang memicu gangguan pada suatu sistem atau individual yang diperkirakan menyebabkan 2,78 juta pekerja meninggal dunia setiap tahunnya. Kecelakaan kerja saat ini tidak lagi terbatas pada pekerjaan di pabrik, tapi juga ditemukan di gedung perkantoran. Sebagian besar kecelakaan kerja disebabkan oleh perilaku pekerja ketika bekerja. **Tujuan:** Mengetahui faktor yang berhubungan dengan perilaku Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) pada pegawai di Universitas X. **Metode:** Penelitian ini menggunakan desain *cross sectional study* dengan melibatkan 336 sampel yang diambil menggunakan teknik *proportional simple random sampling*. Penelitian ini dilaksanakan di seluruh area lingkup Universitas X yang berlangsung selama 7 bulan, sejak Januari-Juli 2023. Analisis data meliputi analisis univariat dan bivariat melalui pendekatan uji *Chi Square*. **Hasil:** Penelitian ini menemukan bahwa terdapat hubungan antara pengetahuan ($p = 0,03 > 0,05$) dengan perilaku K3. Terdapat hubungan antara sikap ($p = 0,00 > 0,05$) dengan perilaku K3. Terdapat hubungan antara persepsi ($p = 0,01 < 0,05$) dengan perilaku K3. Terdapat hubungan antara motivasi ($p = 0,01 < 0,05$) dengan perilaku K3. Terdapat hubungan antara komunikasi ($p = 0,01 < 0,05$) dengan perilaku K3. **Kesimpulan:** Faktor predisposisi yang meliputi pengetahuan, sikap, persepsi, motivasi, dan komunikasi memiliki hubungan yang signifikan terhadap perilaku K3 pada pegawai Universitas X. Pihak Universitas X direkomendasikan untuk mengadakan program *Behavior Based Safety* (BBS), memaksimalkan *meeting* K3, dan meningkatkan giat promosi program K3.

ABSTRACT

Background: Work accidents are unexpected incidents that trigger disruptions to a system or individual, estimated to cause 2,78 million worker fatalities annually. Work accidents are no longer confined to factory jobs but are also found in office buildings. The majority of workplace accidents are caused by workers' behaviors. **Purpose:** Identify the factors related to Occupational Health and Safety (OHS) behaviors among employees at X University. **Methods:** This research utilized a cross-sectional study design involving 336 samples selected by using the proportional simple random sampling technique. The study was conducted across all areas of X University and spanned 7 months, from January to July 2023. Data analysis involved both univariate and bivariate analyses based on the Chi Square test. **Results:** This research found that there was a significant relationship between knowledge ($p = 0,03 > 0,05$) towards OHS behavior. There was a significant relationship between attitude ($p = 0,00 > 0,05$) towards OHS behavior. There was a significant relationship between perception ($p = 0,01 < 0,05$) towards OHS behavior. There was a significant relationship between motivation ($p = 0,01 < 0,05$) towards OHS behavior. There was a significant relationship between communication ($p = 0,01 < 0,05$) towards OHS behavior. **Conclusion:** Predisposing factors including knowledge, attitude, perception, motivation, and communication had a significant relationship towards OHS behavior among employees at X University. The university were recommended to implement a Behavior Based Safety (BBS) program, maximize OHS meetings, and optimize OHS program promotion.

©2023 by author.

Published by Faculty of Public Health, Hasanuddin University.

This is an open access article under CC-BY-SA license

(<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>)**PENDAHULUAN**

Sumber Daya Manusia (SDM) menempati posisi yang berbeda di perusahaan atau instansi sejak mengalami transformasi fungsi akibat perkembangan era globalisasi dan industrialisasi.¹ Kendati demikian, aspek SDM dinilai masih menjadi salah satu aset penting dan berharga bagi perusahaan atau instansi yang berperan sebagai fondasi bagi pembangunan berkelanjutan.² Kemampuan, kualitas, dan kinerja kerja SDM yang baik menjadi faktor penentu keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan yang dapat diperoleh dengan menjamin kesejahteraan pekerja dan memperhatikan aspek keselamatan dan kesehatan dalam bekerja.³ Sebab, tidak bisa dipungkiri bahwasanya proses kerja apa pun memiliki risiko terhadap kejadian kecelakaan kerja.⁴

Kecelakaan kerja merupakan kejadian tidak terduga yang memicu gangguan pada suatu sistem atau individual yang dapat mempengaruhi kesempurnaan penyelesaian tujuan sistem. Perkiraan terkini mengungkapkan bahwa terdapat sekitar 2,78 juta pekerja yang meninggal dunia akibat kecelakaan kerja

dan penyakit akibat kerja setiap tahunnya.⁵ Benua Asia menjadi penyumbang kasus kematian kerja terbesar, yakni sekitar dua per tiga (65%) dari kasus kematian kerja secara global, diikuti oleh Benua Afrika (11,8%), Eropa (11,7%), Amerika (10,9%), dan Oceania (0,6%).⁶ Lebih lanjut, kasus kematian kerja di Benua Asia didominasi berasal dari Asia Tenggara.⁷

Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) melaporkan bahwa kasus kecelakaan kerja di Indonesia terus mengalami peningkatan dalam kurun 5 tahun terakhir, yang semula hanya berjumlah 173.415 kasus di tahun 2018, meningkat hingga 265.334 kasus di akhir tahun 2022.⁸ Pada tingkat regional, Direktorat Bina Kesehatan Kerja dan Olahraga melaporkan bahwa Provinsi Sulawesi Selatan menempati urutan ketiga sebagai provinsi dengan tingkat kasus kecelakaan kerja tertinggi di Indonesia yaitu sebanyak 2.934 kasus dan diklaim terus mengalami peningkatan hingga sebesar 10% selama kurun 5 tahun terakhir ini.⁹

Sebagian besar kecelakaan dan penyakit akibat kerja disebabkan oleh perilaku pekerja dalam bekerja. *National Institute for Occupational Safety & Health* (NIOSH) mengungkapkan bahwa sebesar 73% kasus kecelakaan kerja terjadi akibat dari perilaku tidak aman pekerja.¹⁰ Perilaku K3 dapat dipengaruhi oleh tiga faktor utama, yaitu faktor *predisposing*, *enabling*, dan *reinforcing*. *Predisposing* merupakan faktor yang mempermudah terbentuknya perilaku K3 yang mencakup aspek pengetahuan, sikap, persepsi, motivasi, dan komunikasi.¹¹ *Predisposing* merupakan faktor dominan yang mendahului terbentuknya perilaku K3 pada pekerja. Sejumlah penelitian telah membuktikan bahwa terdapat hubungan antara faktor *predisposing* dengan perilaku K3.^{12,13,14,15}

Kasus kecelakaan dan penyakit akibat kerja saat ini tidak lagi terbatas pada pekerjaan yang dilakukan di pabrik, namun juga dapat ditemukan di gedung perkantoran.¹⁶ Pekerja kantoran di sektor administrasi dan pendidikan memiliki tingkat kematian tertinggi di tempat kerja secara berturut-turut hingga sebesar 30,24 dan 14,66 kasus per 100.000 pekerja di dunia setiap tahun.¹⁷ Sektor pendidikan di Indonesia sendiri merupakan salah satu sektor lapangan pekerjaan dengan jumlah pekerja terbesar ke 6 di Indonesia dengan total sekitar 6.493.179 pekerja.¹⁸ Jenjang perguruan tinggi di Indonesia memiliki total jumlah pekerja yang cukup besar, yakni sebanyak 320.052 pekerja pada tahun 2021, meningkat sekitar 3,7% yang semula hanya berjumlah 308.607 pekerja pada tahun 2019.¹⁹

Universitas X merupakan salah satu Universitas terbaik di Indonesia yang hingga saat ini telah memiliki sekitar 34.378 mahasiswa yang tersebar di 17 fakultas. Universitas X berkomitmen tinggi terhadap penerapan K3 di lingkungan kampus melalui penerbitan Peraturan Rektor No. 12/UN4.1/022. Berdasarkan hasil studi awal, diketahui terdapat total 2.096 pegawai yang terdiri atas Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebanyak 820 orang (38,84%), Non PNS tetap sebanyak 220 orang (10,42%), dan Non PNS tidak tetap sebanyak 1.071 orang (50,73%). Selain itu, berdasarkan hasil observasi awal pada 11 orang pegawai Universitas X, diketahui bahwa 9 pegawai (82%) memiliki tingkat perilaku K3 yang baik dan 2 pegawai (18%) lainnya memiliki tingkat perilaku K3 yang cukup. Oleh sebab itu, peneliti bertujuan untuk melakukan penelusuran lebih lanjut melalui penelitian yang bertujuan untuk mengetahui faktor apa saja yang berhubungan dengan perilaku K3 pada pegawai di Universitas X.

METODE

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan metode analitik observasional melalui pendekatan *cross sectional study*. Penelitian ini berlokasi di Universitas X yang meliputi Kampus I, Kampus II, Rumah Sakit Universitas X, dan Rumah Sakit Gigi dan Mulut Universitas X. Penelitian berlangsung selama 7 bulan, dimulai sejak Januari-Juli 2023. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Universitas X yang berjumlah sebanyak 2.096 orang. Adapun sampel penelitian berjumlah 336 pegawai yang diambil menggunakan teknik *proportional simple random sampling*. Data yang dikumpulkan terdiri atas data primer dan data sekunder. Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan IBM SPSS *Statistics* v.26. Analisis data terdiri atas analisis univariat dan analisis bivariat dengan pendekatan uji *Chi Square*. Data hasil analisis disajikan dalam bentuk tabel dan narasi. Adapun variabel dalam penelitian ini meliputi variabel independen (pengetahuan, sikap, persepsi, motivasi, dan komunikasi) dan variabel dependen (perilaku K3). Penelitian ini telah memperoleh rekomendasi persetujuan etik dari Komisi Etik Penelitian Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin Nomor 4080/UN4.14.1/TP.01.02/2023.

HASIL

Hasil pengisian kuesioner memperoleh informasi terkait karakteristik responden yang meliputi jenis kelamin, usia, pendidikan, masa kerja, keikutsertaan pelatihan K3, dan riwayat kecelakaan atau *nearmiss* selama 1 tahun terakhir (Tabel 1). Berdasarkan jenis kelamin, diketahui mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 60,7%, sedangkan responden dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 39,3%. Selain itu, mayoritas responden memiliki usia pada rentang 26-35 tahun dengan sebanyak 41,7%, sedangkan responden dengan usia pada rentang 56-65 tahun memiliki frekuensi paling sedikit yaitu sebanyak 3,9%. Adapun pendidikan responden diketahui mayoritas S1/D4 sebanyak 173 (51,5%) responden, sedangkan responden dengan pendidikan SMP memiliki frekuensi paling sedikit yaitu hanya sebanyak 4 (1,2%) responden.

Berdasarkan masa kerjanya, diketahui mayoritas responden telah bekerja di Universitas X selama > 10 tahun dengan frekuensi sebanyak 140 (41,7%) responden, sedangkan responden yang telah bekerja selama 6-10 tahun memiliki frekuensi paling sedikit yaitu hanya 82 (24,4%) orang. Selain itu, diketahui mayoritas responden tidak pernah mengikuti pelatihan K3 dengan frekuensi sebanyak 170 (50,6%) orang, sedangkan responden yang telah mengikuti pelatihan K3 sebanyak 5-6 kali memiliki frekuensi paling sedikit yaitu hanya 19 (5,7%) orang. Adapun berdasarkan riwayat kecelakaan kerja atau *nearmiss* yang dialami, diketahui mayoritas responden tidak pernah mengalami kecelakaan kerja atau *nearmiss* selama 1 tahun terakhir dengan frekuensi sebanyak 293 (87,2%) responden. Sedangkan, responden yang pernah mengalami kecelakaan kerja atau *nearmiss* selama 1 tahun terakhir memiliki frekuensi paling sedikit yaitu hanya 43 (12,8%) responden.

Tabel 1
Karakteristik Responden pada Pegawai Universitas X

Karakteristik Responden	n	%
Jenis Kelamin		
Laki-laki	204	60,7
Perempuan	132	39,3
Usia (tahun)		
17 – 25	28	8,3
26 – 35	140	41,7
36 – 45	101	30,1
46 – 55	54	16,1
56 – 65	13	3,9
Pendidikan		
SMP	4	1,2
SMA	87	25,9
Diploma	33	9,8
S1/D4	173	51,5
S2	39	11,6
Masa Kerja (tahun)		
< 6	114	33,9
6 – 10	82	24,4
> 10	140	41,7
Keikutsertaan Pelatihan K3		
Tidak pernah	170	50,6
1 – 2 kali	95	28,3
3 – 4 kali	24	7,1
5 – 6 kali	19	5,7
> 6 kali	28	8,3
Kecelakaan/Nearmiss		
Pernah	293	87,2
Tidak pernah	43	12,8
Perilaku K3		
Baik	260	77,4
Buruk	76	22,6
Pengetahuan		
Tinggi	283	84,2
Rendah	53	15,8
Sikap		
Positif	272	81
Negatif	64	19
Persepsi		
Baik	285	84,8
Buruk	51	15,2
Motivasi		
Kuat	294	87,5
Lemah	42	12,5
Komunikasi		
Baik	296	88,1
Buruk	40	11,9
Total	336	100

Sumber: Data Primer, 2023

Berdasarkan Tabel 2, diketahui bahwa terdapat 225 (79,5%) responden yang memiliki pengetahuan tinggi sekaligus perilaku K3 baik. Sedangkan, hanya terdapat 58 (20,5%) responden yang memiliki pengetahuan tinggi sekaligus perilaku K3 buruk. Berdasarkan hasil uji *Chi Square*, diperoleh nilai $p = 0,03$ ($p < 0,05$) yang menandakan adanya hubungan antara pengetahuan dengan perilaku K3.

Selain itu, diketahui bahwa terdapat 225 (82,7%) responden yang memiliki sikap positif sekaligus perilaku K3 baik. Sedangkan, hanya terdapat 47 (17,3%) responden yang memiliki sikap positif sekaligus perilaku K3 buruk. Berdasarkan hasil uji *Chi Square*, diperoleh nilai $p = 0,00$ ($p < 0,05$). Sehingga, dapat diinterpretasikan bahwa terdapat hubungan signifikan antara sikap dengan perilaku K3 pada pegawai Universitas X. Diketahui pula terdapat 227 (79,6%) responden yang memiliki persepsi baik sekaligus perilaku K3 baik. Sedangkan, hanya terdapat 58 (20,4%) responden yang memiliki persepsi baik sekaligus perilaku K3 buruk. Berdasarkan hasil uji *Chi Square*, diperoleh nilai $p = 0,01$ ($p < 0,05$) yang menandakan adanya hubungan antara persepsi dengan perilaku K3.

Adapun variabel motivasi diketahui terdapat 234 (79,6%) responden yang memiliki motivasi kuat sekaligus perilaku K3 baik. Sedangkan, hanya terdapat 60 (20,4%) responden yang memiliki motivasi kuat sekaligus perilaku K3 buruk. Berdasarkan hasil uji *Chi Square*, diperoleh nilai $p = 0,01$ ($p < 0,05$) yang menandakan adanya hubungan signifikan antara motivasi dengan perilaku K3 pada pegawai Universitas X. Terakhir, diketahui terdapat 235 (79,4%) responden yang memiliki komunikasi baik sekaligus perilaku K3 baik. Sedangkan, hanya terdapat 61 (20,6%) responden yang memiliki komunikasi baik sekaligus perilaku K3 buruk. Berdasarkan hasil uji *Chi Square*, diperoleh nilai $p = 0,01$ ($p < 0,05$) yang menandakan adanya hubungan signifikan antara komunikasi dengan perilaku K3 pada pegawai Universitas X.

Tabel 2

Hubungan antara Pengetahuan, Sikap, Persepsi, Motivasi, dan Komunikasi dengan Perilaku K3 pada Pegawai Universitas X

Variabel	Perilaku K3				Total		P-value
	Buruk		Baik		n	%	
	n	%	n	%			
Pengetahuan							
Rendah	18	34	35	66	53	100	0,03
Tinggi	58	20,5	225	79,5	283	100	
Sikap							
Negatif	29	45,3	35	54,7	64	100	0,00
Positif	47	17,3	225	82,7	272	100	
Persepsi							
Buruk	18	35,3	33	64,7	51	100	0,01
Baik	58	20,4	227	79,6	285	100	
Motivasi							
Lemah	16	38,1	26	61,9	42	100	0,01
Kuat	60	20,4	234	79,6	294	100	
Komunikasi							
Buruk	15	37,5	25	62,5	40	100	0,01
Baik	61	20,6	235	79,4	296	100	
Total	76	22.6	260	77.4	336	100	

Sumber: Data Primer, 2023

PEMBAHASAN

Perilaku aman yang ditunjukkan oleh seseorang didasari oleh pengetahuan yang merupakan luaran dari proses ‘tahu’ terkait suatu entitas.²⁰ Pengetahuan merupakan domain utama yang mempengaruhi proses pembentukan suatu tindakan atau perilaku seseorang. Keputusan yang dibuat untuk bertindak atau berperilaku didasari dari pengetahuan yang jelas dimiliki sebelumnya. Berdasarkan

hasil kuesioner pada variabel pengetahuan terkait K3, diketahui terdapat 283 (84,2%) responden yang memiliki pengetahuan dengan kategori tinggi, sedangkan hanya terdapat 53 (15,8%) responden yang memiliki pengetahuan rendah terkait K3. Adapun hasil uji *Chi Square* menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan antara pengetahuan dengan perilaku K3 dengan $p = 0,03$ ($p < 0,05$). Hal tersebut dapat diinterpretasikan bahwasanya baik atau buruknya pengetahuan pegawai Universitas X terkait K3 memiliki keterikatan terhadap perilaku K3 yang ditunjukkan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Cahyo et al. (2021) yang mengungkapkan bahwa terdapat hubungan signifikan antara pengetahuan dengan perilaku K3 pada pekerja di PT X Kota Surabaya dengan $p = 0,02$ ($p < 0,05$).²¹ Penelitian Elwindra & Sari (2019) yang mengungkapkan bahwa terdapat hubungan signifikan antara pengetahuan dengan perilaku K3 pada pekerja di PT Wijaya Karya Jakarta dengan $p = 0,00$ ($p < 0,05$).²² Selain itu, terdapat penelitian Zulkifly et al. (2020) juga mengungkapkan bahwa terdapat hubungan signifikan antara pengetahuan dengan perilaku K3 pada pekerja di Perusahaan X Malaysia dengan $p = 0,00$ ($p < 0,05$).²³ Kendati demikian, hasil penelitian ini pula tidak sejalan dengan penelitian Rachman et al. (2020) yang menemukan bahwa tidak terdapat hubungan signifikan antara pengetahuan dengan perilaku K3 pada pekerja di PT Sarandi Karya Nugraha Sukabumi dengan $p = 0,17$ ($p > 0,05$).²⁴

Pengetahuan merupakan salah satu domain utama bagi seorang individu dalam berperilaku.²⁵ Pegawai Unhas dengan pengetahuan tinggi terkait K3 mampu mengetahui dan memahami dengan baik prosedur kerja yang aman, kondisi lingkungan kerja, hingga bahaya dan risiko kecelakaan atau penyakit akibat kerja yang dihadapi, sehingga mempengaruhi tendensi pegawai untuk lebih berhati-hati dalam bekerja.²⁶ Pengetahuan tinggi yang dimiliki pegawai Unhas dapat menjadi katalisator dalam meminimalisir kemungkinan terjadinya kecelakaan kerja melalui penerapan SOP yang baik.²⁷ Sebaliknya, pengetahuan rendah yang dimiliki pegawai Unhas akan menyebabkan ketidaktahuan dan lahirnya kecenderungan untuk mengabaikan bahaya maupun risiko di tempat kerja yang ditunjukkan melalui ketidakpatuhan terhadap SOP kerja yang aman.²⁸ Hal tersebut didukung oleh hasil penelitian Peng & Chan (2019) yang membuktikan bahwa peningkatan pengetahuan terkait K3 secara simultan mampu mempengaruhi peningkatan perilaku K3 pada pekerja.²⁹ Peningkatan pengetahuan K3 melalui pelatihan K3 sangat dibutuhkan guna memaksimalkan penerapan K3 yang baik di Unhas.³⁰

Sikap merupakan sebuah tanggapan yang bersifat tertutup terhadap rangsangan atau stimulus dari suatu objek (*intern* atau *ekstern*) yang manifestasinya hanya mampu ditafsirkan (tanpa dilihat) terlebih dahulu.³¹ Sikap merupakan sebuah keadaan berfikir dan keadaan jiwa dalam rangka pemberian respons terhadap suatu entitas yang dikonstruksikan melalui serangkaian pengalaman yang dapat memberikan pengaruh (*direct* atau *indirect*) kepada perilaku.³² Berdasarkan hasil kuesioner pada variabel sikap terkait K3, diketahui terdapat 272 (81%) responden yang memiliki sikap dengan kategori positif, sedangkan hanya terdapat 64 (19%) responden yang memiliki sikap negatif terkait K3. Adapun hasil uji *Chi Square* menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan antara sikap dengan perilaku K3 dengan $p = 0,00$ ($p < 0,05$). Hal tersebut dapat dimaknai bahwasanya positif atau negatifnya sikap yang

ditunjukkan oleh pegawai Universitas X terkait K3 memiliki keterikatan dengan perilaku K3 yang dimilikinya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Muda *et al.* (2020) yang mengungkapkan bahwa terdapat hubungan signifikan antara sikap dengan perilaku K3 pada petugas kesehatan di RSUD Prof. Dr. W. Z. Johannes Kupang dengan $p = 0,00$ ($p < 0,05$).³³ Penelitian Damayanti (2023) yang mengungkapkan bahwa terdapat pengaruh sikap terhadap perilaku K3 pada pegawai di Politeknik Perkeretaapian Indonesia Madiun dengan $p = 0,00$ ($p < 0,05$).³⁴ Selain itu, penelitian Maulid *et al.* (2022) yang juga mengungkapkan bahwa terdapat hubungan signifikan antara sikap dengan perilaku K3 pada perawat di instalasi rawat inap RSUD Kota Tangerang Selatan dengan $p = 0,00$ ($p < 0,05$).³⁵

Kendati demikian, hasil penelitian ini pula tidak sejalan dengan penelitian Syaputra *et al.* (2022) yang mengungkapkan bahwa tidak terdapat hubungan signifikan antara sikap dengan perilaku K3 pada pekerja di PT X Indramayu dengan $p = 0,20$ ($p > 0,05$).³⁶ Penelitian Kartikasari & Sukwika (2021) yang mengungkapkan bahwa tidak terdapat hubungan signifikan antara sikap dengan perilaku K3 pada pegawai di laboratorium kimia PT Sucofindo Cibitung Bekasi, Jawa Barat dengan $p = 0,12$ ($p > 0,05$).³⁷ Selain itu, penelitian Maharani *et al.* (2022) yang juga mengungkapkan bahwa tidak terdapat hubungan signifikan antara sikap dengan perilaku K3 pada karyawan di PT Otsuka Indonesia dengan $p = 0,99$ ($p > 0,05$).³⁸

Sikap pada penelitian ini merupakan kesiapan responden untuk beradaptasi dan bereaksi terhadap K3 di tempat kerja yang interpretasinya mampu menerangkan bagaimana responden berpendapat tentang K3 setelah memiliki pengetahuan terkait.³⁹ Sikap mampu menggambarkan perasaan seseorang terhadap suatu hal melalui pernyataan evaluatif (menyenangkan atau tidak menyenangkan). Sikap memegang andil penting sebagai sebuah evaluasi atau reaksi perasaan.³² Kesiadaan atau kesiapan seseorang dalam berperilaku sangat ditentukan oleh sikap yang berperan sebagai pendapat atau pandangan. Hal tersebut disebabkan kemustahilan sikap untuk terbentuk sebelum adanya informasi yang dilihat, diketahui, atau dialami secara pribadi.

Sikap merupakan suatu respon evaluasi yang bersumber dari proses penilaian seseorang yang kemudian akan diadopsi menjadi suatu perilaku.³⁶ Kemampuan dalam memberi respon evaluasi tersebut diperoleh dari pelatihan-pelatihan yang diberikan kepada pegawai dengan tujuan untuk meningkatkan pengetahuan, kemampuan, dan sikap. Sikap dinilai tidak hanya lahir akibat dari tingkat pengetahuan yang dimiliki seorang pegawai, namun juga diakibatkan dari adanya sosok panutan yang dapat dicontoh di tempat kerja, seperti pimpinan, mandor, kepala regu, dan lain sebagainya.⁴⁰ Kendati demikian, dominasi sikap positif pada pegawai Unhas belum otomatis terjewantahkan ke dalam perilaku K3 terbuka (*overt behaviour*) dan membutuhkan faktor pendukung atau faktor pemungkin, contohnya ketersediaan fasilitas.⁴¹

Persepsi merupakan serangkaian proses berupa memilah, mengatur dan, menginterpretasikan suatu rangsangan atau stimulus menjadi suatu hal yang memiliki makna.⁴² Persepsi merupakan sebuah bentuk penerimaan informasi untuk dipahami lebih jelas. Perilaku K3 yang ditunjukkan oleh pekerja

sangat dipengaruhi oleh persepsi yang dimiliki. Berdasarkan hasil kuesioner pada variabel persepsi terkait K3, diketahui terdapat 285 (84,8%) responden yang memiliki persepsi dengan kategori baik, sedangkan hanya terdapat 51 (15,2%) responden yang memiliki persepsi buruk terkait K3. Adapun hasil uji *Chi Square* menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan antara persepsi dengan perilaku K3 dengan $p = 0,01$ ($p < 0,05$). Hal tersebut dapat diinterpretasikan bahwasanya baik atau buruknya persepsi yang ditunjukkan oleh pegawai Universitas X terkait K3 memiliki keterikatan atau hubungan dengan perilaku K3 yang dimilikinya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Dzaki *et al.* (2023) yang mengungkapkan bahwa terdapat hubungan signifikan antara persepsi dengan perilaku K3 pada pekerja *outsourcing* bagian *packer* di PT Semen Indonesia (Persero) Tbk Pabrik Gresik dengan $C = 0,41$ (hubungan sedang dengan arah positif).²⁵ Senada dengan hal tersebut, penelitian Wijaya *et al.* (2019) mengungkapkan bahwa terdapat hubungan signifikan antara persepsi dengan perilaku K3 pada pekerja di PT Glow dengan $p = 0,00$ ($p < 0,05$).¹⁵ Selain itu, penelitian Hadi *et al.* (2023) juga mengungkapkan bahwa terdapat hubungan signifikan antara persepsi dengan perilaku K3 pada sopir angkutan umum di Kota Padangsidempuan dengan $p = 0,02$ ($p < 0,05$).⁴³ Meskipun demikian, penelitian Putra & Citroatmojo (2021) mengungkapkan temuan yang berbeda dimana tidak terdapat hubungan signifikan antara persepsi dengan perilaku K3 pada pekerja di PT Meindo Elang Indah dengan $p = 0,43$ ($p > 0,05$).⁴⁴

Persepsi merupakan bentuk pengenalan dan penggambaran awal sebuah stimulus dengan berlandaskan sejumlah informasi yang telah diperoleh melalui proses penginderaan.⁴² Stimulus sebagai input diterima melalui reseptor yang kemudian melalui proses pengorganisasian dan interpretasi hingga dapat disadari dan dimengerti. Persepsi merupakan tingkatan pertama dari suatu perilaku, yakni proses mengidentifikasi, mengenali, dan memahami berbagai stimulus yang memiliki keterikatan. Persepsi memiliki ruang lingkup yang mencakup pengetahuan, penerimaan, pengorganisasian, dan penafsiran suatu stimulus melalui metode yang mampu mempengaruhi sikap dan perilaku seseorang. Perpaduan antara persepsi dan pemahaman positif yang tepat terkait K3 pada pegawai memegang andil penting dalam kemajuan penerapan K3 di tempat kerja. Sebab, seorang pegawai memiliki tendensi untuk menunjukkan perilaku tidak aman akibat persepsi buruk yang dimilikinya terhadap sejumlah hal, seperti memandang sebelah mata bahaya dan risiko di tempat kerja, kecelakaan kerja, serta biaya pengobatan yang harus ditanggung akibat dari kecelakaan kerja.

Motivasi merupakan sebuah dorongan yang mempengaruhi keinginan dan menggerakkan individu atau kelompok untuk melaksanakan suatu kegiatan, tindakan, atau perilaku berdasarkan tujuan tertentu. Seseorang yang termotivasi akan dengan mudah terdorong untuk melakukan apa saja guna mencapai tujuannya.⁴⁵ Dalam konteks pekerjaan, daya gerak motivasi menjadi stimulus yang memungkinkan pekerja untuk memelihara tingkah lakunya ketika bekerja dengan rela tanpa paksaan. Pekerja dengan motivasi yang kuat dapat menjadi katalisator bagi perusahaan dalam mencapai produktivitas yang optimal. Berdasarkan hasil kuesioner pada variabel motivasi terkait K3, diketahui terdapat 294 (87,5%) responden yang memiliki motivasi dengan kategori kuat, sedangkan hanya

terdapat 42 (12,5%) responden yang memiliki motivasi lemah. Adapun hasil uji *Chi Square* menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi dengan perilaku K3 dengan $p = 0,01$ ($p < 0,05$). Hal tersebut dapat diinterpretasikan bahwasanya kuat atau lemahnya motivasi pegawai Universitas X terkait K3 memiliki keterikatan atau hubungan dengan perilaku K3 yang dimilikinya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Santi *et al.* (2019) yang mengungkapkan bahwa terdapat hubungan signifikan antara motivasi dengan perilaku K3 (penggunaan APD) pada petugas di RSUD Bangli dengan $p = 0,00$ ($p < 0,05$).⁴⁶ Selain itu, penelitian Pirade *et al.* (2022) juga mengungkapkan bahwa terdapat hubungan signifikan antara motivasi dengan perilaku K3 (kepatuhan menggunakan APD) pada petugas IGD RSUD Kota Makassar dengan $p = 0,00$ ($p < 0,05$).⁴⁷ Meskipun demikian, hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Elwindra & Sari (2019) yang menemukan bahwa tidak terdapat hubungan signifikan antara motivasi dengan perilaku K3 (penggunaan APD) pada pekerja Proyek Lippo Thamrin *Office Tower* PT Wijaya Karya Jakarta dengan $p = 0,89$ ($p > 0,05$).²² Motivasi kuat yang dimiliki pegawai Universitas X dapat mempengaruhi tendensi untuk berperilaku sesuai dengan tuntunan keselamatan dan kesehatan dalam bekerja. Dorongan dari motivasi kuat dalam menerapkan K3 perlu dibarengi dengan dukungan fasilitas dari perusahaan. Sebab, tanpa adanya dukungan fasilitas penunjang K3 dari perusahaan, maka motivasi tersebut tidak akan mampu diaktualisasikan dalam meningkatkan perilaku K3 pegawai.

Komunikasi merupakan proses membentuk, menyampaikan, menerima, hingga mengolah pesan yang melibatkan dua orang atau lebih dalam rangka mencapai suatu tujuan. Komunikasi juga dapat didefinisikan sebagai suatu rangkaian proses penyampaian buah pikiran dari seorang komunikator kepada komunikan. Berdasarkan hasil kuesioner pada variabel komunikasi terkait K3, diketahui terdapat 296 (88,1%) responden yang memiliki komunikasi dengan kategori baik, sedangkan hanya terdapat 40 (11,9%) responden dengan yang memiliki komunikasi buruk. Adapun hasil uji *Chi Square* menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan antara komunikasi dengan perilaku K3 dengan $p = 0,01$ ($p < 0,05$). Hal tersebut dapat diinterpretasikan bahwasanya baik atau buruknya komunikasi yang ditunjukkan oleh pegawai Universitas X terkait K3 memiliki keterikatan atau hubungan dengan perilaku K3 yang dimilikinya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Salomon & Larang (2022) yang mengungkapkan bahwa terdapat hubungan signifikan antara komunikasi dengan perilaku K3 pada pegawai di Rumah Sakit Sitti Maryam Kota Manado dengan $p = 0,00$ ($p < 0,05$).⁴⁸ Hal senada ditemukan pada penelitian Hassan *et al.* (2019) yang mengungkapkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara komunikasi dengan perilaku K3 pada pegawai di sejumlah Usaha Kecil dan Menengah (UKM) Malaysia dengan $p = 0,00$ ($p < 0,05$).⁴⁹ Selain itu, penelitian Waleleng *et al.* (2020) juga mengungkapkan bahwa terdapat hubungan signifikan antara komunikasi dengan perilaku K3 pada pegawai Rumah Sakit Mata Provinsi Sulawesi Utara dengan $p = 0,00$ ($p < 0,05$).⁵⁰ Meskipun demikian, hasil penelitian ini berbeda dengan temuan penelitian Arianingrum *et al.* (2022) yang mengungkapkan bahwa tidak terdapat

hubungan signifikan antara komunikasi dengan perilaku K3 (pencegahan *needlestick injury*) pada parawat di ruang rawat inap RSUP Dr. Kariadi Semarang dengan $p = 0,70$ ($p > 0,05$).⁵¹

Umumnya, komunikasi dilakukan dengan tujuan untuk mengubah pendapat (*to change the opinion*), mengubah sikap (*to change the attitude*), mengubah perilaku (*to change the behavior*), hingga mengubah masyarakat (*to change the society*). Jika mengacu pada konteksnya, komunikasi dapat dibagi ke dalam empat kelompok, yaitu *personal communication* (intrapersonal dan interpersonal pegawai), *group communication* (forum diskusi, rapat atau meeting, atau seminar), *mass communication* (surat kabar, majalah, atau televisi), dan *medio communication* (poster, spanduk, atau pamflet). Komunikasi terkait K3 dapat dilakukan pada satu arah, dua arah, maupun multi arah.⁵²

Berdasarkan hasil kuesioner, diketahui masih terdapat 146 (43,4%) responden yang tidak mengetahui alur komunikasi apabila menemukan potensi bahaya di lingkungan kampus dan tidak memahami target dan tujuan dari kinerja K3 di Universitas X. Hal tersebut disinyalir terjadi karena masih terdapat 131 (38,9%) responden yang mengaku tidak berpartisipasi aktif dalam pertemuan atau *meeting* terkait K3. Padahal, komunikasi dalam konteks K3 memiliki peran penting dalam meningkatkan pengetahuan, pemahaman, kesadaran, serta mengubah sikap yang kemudian menjadi prediktor terhadap pembentukan suatu perilaku yang berkenaan dengan budaya K3. Komunikasi K3 sangat dibutuhkan guna mendorong terjadinya perubahan perilaku pekerja sehingga termotivasi untuk bekerja dengan selamat dan aman di tempat kerja.

KESIMPULAN & SARAN

Berdasarkan hasil analisis data pada penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara pengetahuan, sikap, persepsi, motivasi, dan komunikasi terhadap perilaku K3 pada pegawai Universitas X. Perilaku K3 sebagai pendekatan dalam pencegahan kecelakaan dan penyakit akibat kerja menjadi salah satu unsur yang sangat penting guna mendorong kesuksesan penerapan K3 di tempat kerja. Oleh sebab itu, pihak Universitas X direkomendasikan untuk mengadakan program *Behavior Based Safety* (BBS), memaksimalkan *meeting* K3, serta meningkatkan giat promosi program K3 di lingkup universitas.

REFERENSI

1. Liku JEA, Haryanto D, Hasma AN. Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Tindakan Tidak Aman di PT Pelindo IV Balikpapan. *Identifikasi*. 2021;7(1):390-398.
2. Larasatie A, Fauziah M, Dihartawan D, et al. Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Tindakan Tidak Aman (Unsafe Action) Pada Pekerja Produksi PT X. *Environmental Occupational Health and Safety Journal*. 2022;2(2):133-146.
3. Mairing C, Wirawan IMA, Deswandri. Hubungan Safety Culture dengan Perilaku Kesehatan dan Keselamatan Kerja pada Pusat Teknologi dan Keselamatan Reaktor Nuklir Batan Tahun 2020. *Archive of Community Health*. 2021;8(1):55-71.
4. Fadhila F. Hubungan Antara Faktor Eksternal dengan Perilaku Tidak Aman dalam Pengoperasian Overhead Crane. *The Indonesian Journal of Occupational Safety and Health*. 2018;7(2):152-161.
5. International Labour Organization. Meningkatkan Keselamatan dan Kesehatan Pekerja Muda

- (ILO-OSH 2018). Jenewa: Kantor Perburuhan Internasional; 2018.
6. UN Global Compact. A Safe and Healthy Working Environment. United Nations Global Compact. 2022. <https://unglobalcompact.org/take-action/safety-andhealth>.
 7. WHO/ILO. Almost 2 Million People Die from Work-Related Causes Each Year. World Health Organization. 2021. <https://www.who.int/news/item/16-09-2021-who-ilo-almost-2-million-people-die-from-work-related-causes-each-year>.
 8. Mahdi MI. Kasus Kecelakaan Kerja di Indonesia Alami Tren Meningkat. Data Indonesia. 2022. <https://dataindonesia.id/sektor-riil/detail/kasus-kecelakaan-kerja-di-indonesia-alami-tren-meningkat>.
 9. Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Selatan. Laporan Kinerja Tahun 2020. Makassar: Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Selatan; 2020.
 10. Hanifah ZR, Wahyuni I, Kurniawan B. Kajian Pustaka Faktor Stres Kerja, Perilaku Keselamatan dan Supervisi dengan Kejadian Minor Injury pada Sektor Konstruksi. *Jurnal Kesehatan Masyarakat (Undip)*. 2020;8(6):787-792.
 11. Astari YA, Lestantyo D, Ekawati E. Faktor Predisposing, Enabling, dan Reinforcing yang Berhubungan dengan Kesiapsiagaan Perawat Rumah Sakit Jiwa dalam Menghadapi Bahaya Kebakaran. *Jurnal Kesehatan Masyarakat (Undip)*. 2020;8(6):804-811.
 12. Ariyanto E, Mada MID. Determinan Pengetahuan dan Sikap dengan Perilaku K3 Pekerja Docking Kapal PT Dok & Perkapalan Kodja Bahari Banjarmasin. *Media Publikasi Promosi Kesehatan Indonesia (MPPKI)*. 2022;5(4):453-456.
 13. Naimah N, Sukwika T, Hasibuan B. Determinan Perilaku Keselamatan dan Kesehatan Tenaga Medis Menggunakan Pemoderasi Risk-Taking Personality. *Faletehan Health Journal*. 2023;10(1):1-8.
 14. Prasetya CB, Ramdani ML. Hubungan Pengetahuan dengan Upaya Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) pada Karyawan PT Sambas Wijaya. *Faletehan Health Journal*. 2022;9(1):51-56.
 15. Wijaya W, Rahayuningsih S, Komari A. Tingkat Perilaku Aman Tenaga Kerja Bagian Jahit dengan Menggunakan Metode Antecedent Behavior Consequence di PT Glow. *Jurnal Manajemen Teknologi dan Teknik Industri (JURMATIS)*. 2019;1(1):34-43.
 16. Rikhotso O, Morodi TJ, Masekameni DM. Occupational Health and Safety Statistics as an Indicator of Worker Physical Health in South African Industry. *International Journal of Environmental Research and Public Health*. 2022;19(3):1690-1710.
 17. Mirkowski J. The World's Most Dangerous Countries for Workers. Arinite Health & Safety. 2021. <https://www.arinite.co.uk/the-worlds-most-dangerous-countries-for-workers>.
 18. Zulfiyandi, Wirawan FA, Tanjung NPS, et al. Ketenagakerjaan dalam Data 2021. 4th ed. Jakarta Selatan: Pusat Data dan Teknologi Informasi Ketenagakerjaan; 2021.
 19. Attamimi ANR, Putri DAV, Nirmala I, et al. Statistik Pendidikan Tinggi 2021. Jakarta Pusat: Sekretaris Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi; 2021.
 20. Haryanti DY. Analisis Perilaku Aman pada Pekerja Penambangan Batu Piring dengan Pendekatan Behavior-Based Safety (BBS). *The Indonesian Journal of Health Science*. 2020;12(1):40-50.
 21. Cahyo DI, Rupiwardani I, Susanto BH. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepatuhan Penggunaan Alat Pelindung Diri (APD) pada Pekerja Konstruksi di PT" X". *Banua: Jurnal Kesehatan Lingkungan*. 2022;2(2):50-58.
 22. Elwindra, Sari NY. Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Perilaku Penggunaan APD pada

- Pekerja di Proyek Lippo Thamrin Office Tower PT Wijaya Karya Jakarta. *Jurnal Persada Husada Indonesia*. 2019;6(23):1-10.
23. Zulkifly SS, Ismail SNS, Hasan NH, et al. Assessing the Level of Safety Knowledge-Attitude-Behaviour (Safety KAB): A Case Study In A Public Cleansing Firm. *Journal of Safety, Health & Ergonomics*. 2020;2(1):1-7.
 24. Rachman LA, Yulianto FA, Djojosingito MA, et al. Hubungan Pengetahuan dan Sikap terhadap Perilaku Penggunaan Alat Pelindung Diri di PT Sarandi Karya Nugraha Sukabumi. *Jurnal Integrasi Kesehatan dan Sains (JKS)*. 2020;2(2):154-159.
 25. Dzaki M, Widajati N, Akrimah WD. Hubungan Pengetahuan, Persepsi, dan Punishment dengan Safety Behavior pada Pekerja Outsourcing Bagian Packer. *Jurnal Ilmiah Permas: Jurnal Ilmiah STIKES Kendal*. 2023;13(3):1011-1022.
 26. Budiarti A, Permatasari P, Arbitera C, et al. Hubungan Pengetahuan, Pengawasan, dan Sosialisasi K3 Dengan Kecelakaan Kerja di PT Tatamulia Nusantara Indah. *Journal of Industrial Hygiene and Occupational Health*. 2019;4(1):42-57.
 27. Rahman R, Thamrin Y, Batara AS. Analisis Faktor Determinan Budaya Keselamatan dan Kesehatan Kerja di PT Energi Sengkang. *An Idea Health Journal*. 2021;1(1):54-61.
 28. Latuconsin NA, Thamrin Y, Fachrin SA. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kejadian Kecelakaan Kerja Pada Karyawan di PT Maruki Internasional Indonesia Makassar Tahun 2018. *Jurnal Ilmiah Kesehatan Diagnosis*. 2019;14(1):53-57.
 29. Peng L, Chan AH. Exerting Explanatory Accounts of Safety Behavior of Older Construction Workers Within the Theory of Planned Behavior. *International Journal of Environmental Research and Public Health*. 2019;16(18):3342-3360.
 30. Hedaputri DS, Indradi R, Illahika AP. Kajian Literatur: Hubungan Tingkat Pengetahuan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) dengan Kejadian Kecelakaan Kerja. *CoMPHI Journal: Community Medicine and Public Health of Indonesia Journal*. 2021;1(3):185-193.
 31. Tewal B, Adolfini, Pandowo MH, et al. Perilaku Organisasi. Bandung: CV Patra Media Grafindo; 2017.
 32. Rachmawati WC. *Promosi Kesehatan dan Ilmu Perilaku*. Malang: Wineka Media; 2019.
 33. Muda DYA, Berek NC, Hinga IAT. Analisis Faktor yang Berhubungan dengan Perilaku Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) pada Petugas Kesehatan di RSUD Prof Dr W Z Johannes Kupang. *Media Kesehatan Masyarakat*. 2020;2(3):17-24.
 34. Damayanti AT. Analisis Pengaruh Persepsi dan Sikap Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Perilaku Keselamatan dalam Perawatan Sarana KA. *Journal on Education*. 2023;5(3):7335-7342.
 35. Maulid IH, Ratnaningtyas TO, Fadhilah H, et al. Hubungan Pengetahuan Mengenai SMK3, Sikap Mengenai SMK3, dan Penetapan Kebijakan K3RS dengan Perilaku Perawat Selama Pandemi Covid-19 di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Umum Kota Tangerang Selatan. *Frame of Health Journal*. 2022;1(1):191-202.
 36. Syaputra EM, Nurbaeti TS, Luxiarti R. Hubungan Pengetahuan dan Sikap dengan Perilaku Aman pada Pekerja Bagian Workshop di PT X Indramayu. *Afiasi Jurnal Kesehatan Masyarakat*. 2022;7(2):293-298.
 37. Kartikasari SE, Sukwika T. Disiplin K3 melalui Pemakaian Alat Pelindung Diri (APD) di Laboratorium Kimia PT Sucofindo. *VISIQUES: Jurnal Kesehatan Masyarakat*. 2021; 20(1):41-50.
 38. Maharani IK, Subhi M, Rupiwardani I. Determinan Behavior Based Safety pada Karyawan PT Otsuka Indonesia. *Media Husada Journal of Environmental Health Science*. 2022;2(2):173-181.

39. Maulana A, Fadillah WW. Hubungan antara Pengetahuan dan Sikap dengan Safety Behavior pada Pekerja Workshop PT Trasindo Murni Perkasa Kalimantan Timur. *Jurnal Lentera Kesehatan Masyarakat*. 2022;1(3):89-96.
40. Astari LA, Ardyanto D. Hubungan Media Komunikasi K3 dengan Pengetahuan dan Sikap Penggunaan Alat Pelindung Diri pada Karyawan Bagian Produksi. *Journal of Public Health Research and Community Health Development*. 2019;2(2):105-116.
41. Mahmudah RL, Erinda MD. Hubungan Peran Ahli K3 dengan Perilaku K3 Pekerja dalam Upaya Pencapaian Zero Accident. *Medica Majapahit (Jurnal Ilmiah Kesehatan Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Majapahit)*. 2022;14(1):22-29.
42. Pakpahan M, Siregar D, Susilawaty A, et al. Promosi Kesehatan & Perilaku Kesehatan. Medan: Yayasan Kita Menulis; 2021.
43. Hadi AJ, Ahmad H, Permayasa N, et al. Faktor yang Berhubungan dengan Perilaku K3 pada Sopir Angkutan Umum di Kota Padangsidempuan. *Media Publikasi Promosi Kesehatan Indonesia (MPPKI)*. 2023;6(2):254-260.
44. Putra AH, Citroatmojo SS. Analisis Perilaku Aman Tenaga Kerja pada PT Meindo Elang Indah. *Journal of Applied Management Research*. 2021;1(1):11-23.
45. Umeozor SN. Motivation and Human Resources in Libraries. *International Journal of Knowledge Content Development & Technology*. 2018;8(3):29-40.
46. Santi PDN, Suyasa ING, Jana IW. Hubungan Motivasi Kerja dengan Perilaku Penggunaan Alat Pelindung Diri pada Petugas Sampah Medis di RSUD Bangli. *Jurnal Kesehatan Lingkungan (JKL)*. 2019;9(1):1-10.
47. Pirade F, Wahyuni A, Darwis AM. Faktor yang Berhubungan dengan Kepatuhan Penggunaan APD Petugas IGD RSUD Kota Makassar. *Hasanuddin Journal of Public Health*. 2022;3(1):20-31.
48. Salomon GA, Larang A. Hubungan antara Komunikasi Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) dengan Tindakan Pencegahan Covid-19 pada Pegawai Rumah Sakit Sitti Maryam Kota Manado Tahun 2020. *Trinita Health Science Journal*, 2022;1(1):1-10.
49. Hassan Z, Subramaniam C, Zin MLM, et al. The Connection Between Safety Compliance Behaviour, Safety Communication and Safety Standard and Procedure: An Investigation Among Workers in Malaysian SME'S. *Academy of Entrepreneurship Journal*, 2019;25(2):1-11.
50. Waleleng V, Doda DV, Manampiring AE. Hubungan antara Promosi Kesehatan dan Keselamatan Kerja dengan Tindakan Pencegahan Covid-19 pada Pegawai Rumah Sakit. *Sam Ratulangi Journal of Public Health*. 2020;1(2):52-60.
51. Arianingrum TA, Suwondo A, Setyaningsih Y. Analisis Penerapan Budaya Keselamatan Kerja dalam Pencegahan Kejadian Tertusuk Jarum. *Jurnal Ilmu Kesehatan Masyarakat*. 2022;11(2):177-185.
52. Eriend D, Azwar A, Asmawi A. Analisis Proses Komunikasi dalam Mencegah Kecelakaan Kerja di PT Semen Padang. *JISPO: Jurnal Ilmu Sosial dan Ilmu Politik*. 2018;8(2):16-38.