

## Factors Related to Unsafe Behavior among Offset Printing and Lamination Production Workers at PT DNP Indonesia

\*Nazwa Fatimah<sup>1</sup>, Ajeng Setianingsih<sup>2</sup>, Budi Santosa<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup> Kesehatan Masyarakat, Fakultas Kesehatan, Universitas Mohammad Husni Thamrin

**Correspondence Author:** Nazwa Fatimah, [nazwafatimah2601@gmail.com](mailto:nazwafatimah2601@gmail.com)

**DOI:** <https://doi.org/10.37012/jrik.v1i1.2927>

### ABSTRACT

*Workplace accidents are generally caused by two main factors, namely unsafe conditions and unsafe worker behaviors. This study aims to identify the factors associated with unsafe behaviors among production workers in the offset printing and lamination area at PT DNP Indonesia in 2025. The research design applied a quantitative approach with an analytical cross-sectional method. The study population consisted of all 35 workers in the offset printing and lamination production area, all of whom were included as research samples using a total sampling technique. Data were collected through questionnaires and observations, then analyzed using the chi-square test. The results showed significant relationships between age ( $p = 0.000$ ), attitude ( $p = 0.046$ ), training ( $p = 0.000$ ), supervision ( $p = 0.022$ ), and reward & punishment ( $p = 0.000$ ) with unsafe behavior. Meanwhile, no significant relationships were found between knowledge ( $p = 0.149$ ) and compliance with PPE use ( $p = 0.086$ ) and unsafe behavior. It is recommended that the company improve supervision, provide comfortable and standardized PPE, and deliver continuous guidance so that workers are more consistent in implementing safe work practices.*

**Keywords:** *Unsafe Behavior, Reward and Punishment, Attitude*

### ABSTRAK

Kecelakaan kerja umumnya disebabkan oleh dua faktor utama, yaitu kondisi tidak aman dan perilaku tidak aman pekerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor yang berhubungan dengan perilaku tidak aman pada pekerja produksi area *offset printing and lamination* di PT DNP Indonesia tahun 2025. Desain penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode analitik *cross sectional*. Populasi penelitian adalah seluruh pekerja bagian produksi area *offset printing and lamination* sebanyak 35 orang yang seluruhnya dijadikan sebagai sampel penelitian dengan menggunakan teknik total sampling. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner dan observasi, kemudian dianalisis menggunakan uji *chi square*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara usia ( $p = 0,000$ ), sikap ( $p = 0,046$ ), pelatihan ( $p = 0,000$ ), pengawasan ( $p = 0,022$ ), serta *reward & punishment* ( $p = 0,000$ ) dengan perilaku tidak aman. Sementara itu, tidak terdapat hubungan yang signifikan antara pengetahuan ( $p = 0,149$ ) dan kepatuhan penggunaan APD ( $p = 0,086$ ) dengan perilaku tidak aman. Disarankan kepada perusahaan untuk meningkatkan pengawasan, menyediakan APD yang nyaman dan sesuai standar, serta memberikan pembinaan berkelanjutan agar pekerja lebih konsisten dalam menerapkan perilaku kerja yang aman.

**Kata kunci:** Perilaku Tidak Aman, Penghargaan dan Hukuman, Sikap

## **PENDAHULUAN**

Berdasarkan data global yang dirilis oleh International Labour Organization (ILO) menunjukkan hampir 3.000.000 kematian pekerja akibat kecelakaan dan penyakit akibat kerja terjadi tiap tahun. Serta, cedera kerja non-fatal mencapai 395.000.000 kasus setiap tahun di seluruh dunia. Kematian akibat kecelakaan fatal mencapai 335.000 kasus, selebihnya disebabkan oleh penyakit akibat kerja. Angka kematian global pada pekerja laki-laki sekitar 51,4 dan pada pekerja perempuan sebesar 17,2 per 100.000 (International Labour Organization, 2023).

Data U.S. Bureau Of Labor Statistics (2023), di Amerika menunjukkan bahwa terdapat 5.283 kecelakaan kerja fatal pada tahun 2023, serta 2.569.000 kecelakaan kerja tidak fatal. Sementara itu, BPJS Ketenagakerjaan mencatat 370.747 kasus kecelakaan kerja di Indonesia pada 2023, dengan 347.855 kasus merupakan peserta yang menerima upah, 19.921 kasus merupakan peserta yang tidak menerima upah, dan 2.971 kasus merupakan peserta di bidang jasa konstruksi. Pada Provinsi DKI Jakarta, kecelakaan kerja pada tahun 2023 yang tercatat pada BPJS Ketenagakerjaan sebanyak 23.399 kasus, yang merupakan angka kecelakaan tertinggi ke-6 di Indonesia (Kemnaker, 2024). Berdasarkan data dari PT DNP Indonesia Pulo Gadung, dari tahun 2020 sampai bulan Mei tahun 2025 terdapat 6 kejadian kecelakaan kerja akibat dari perilaku yang tidak aman di area produksi PT DNP Indonesia Pulo Gadung.

PT DNP Indonesia merupakan sebuah perusahaan yang bergerak di sektor percetakan (printing) dan kemasan (packaging) (Rodamas, 2023). Pada area produksinya, khususnya bagian Offset Printing and Lamination berisiko tinggi terjadi kebakaran dan kecelakaan kerja. Risiko tersebut dapat terjadi akibat dari perilaku kerja yang tidak aman, seperti tidak menggunakan APD dengan benar, melakukan pekerjaan yang bukan tugasnya dan bekerja tanpa mengikuti prosedur standar. Dampak dari risiko tersebut dapat berupa cedera, kecacatan pada pekerja, hingga kerusakan properti atau mesin.

Berdasarkan observasi saat pengambilan data awal di PT DNP Indonesia Pulo Gadung yang dilakukan kepada 10 orang pekerja di area Offset Printing and Lamination, diperoleh 4 pekerja tidak menggunakan APD dengan benar, serta 2 pekerja tidak bekerja sesuai dengan standar kerja yang berlaku. Dari 10 pekerja yang diamati, 6 pekerja area Offset Printing and Lamination menunjukkan perilaku tidak aman dan 4 pekerja lainnya menunjukkan perilaku aman.

Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui : (a) gambaran perilaku tidak aman pada pekerja area Offset Printing and Lamination di PT DNP Indonesia tahun 2025, (b) gambaran usia, pengetahuan, sikap, kepatuhan penggunaan APD, pelatihan, pengawasan, dan reward & punishment pada pekerja area Offset Printing and Lamination di PT DNP Indonesia tahun 2025, (c) hubungan usia, pengetahuan, sikap, kepatuhan penggunaan APD, pelatihan, pengawasan, dan reward & punishment terhadap perilaku tidak aman pada pekerja area Offset Printing and Lamination di PT DNP Indonesia tahun 2025.

## **METODE**

Penelitian ini merupakan bagian dari studi kuantitatif yang menggunakan pendekatan deskriptif analitik serta desain *cross-sectional*. Data primer yang diperoleh dikumpulkan melalui kuesioner yang memuat pertanyaan mengenai variabel independen dan dependen dari para pekerja di area *Offset Printing and Lamination* PT DNP Indonesia Pulo Gadung. Variabel bebas dalam penelitian ini meliputi usia, pengetahuan, sikap, kepatuhan penggunaan APD, pelatihan, pengawasan, serta *reward & punishment* sedangkan variabel terikat yang diteliti adalah perilaku tidak aman. Penelitian dilaksanakan pada bulan Juli 2025 di PT DNP Indonesia yang terletak di Pulo Gadung, Kota Jakarta Timur.

Populasi adalah seluruh objek atau individu dengan ciri-ciri tertentu dan menjadi fokus penelitian sehingga dapat dianalisis dan diambil kesimpulan (Sugiyono, 2023). Dalam penelitian ini, populasi mencakup semua pekerja di area *Offset Printing and Lamination* PT DNP Indonesia Pulo Gadung, Jakarta Timur, dengan total 35 pekerja. Sementara itu, sampel yakni bagian dari populasi yang dipilih, dalam penelitian ini sampel yang digunakan mencakup seluruh anggota populasi yaitu sebanyak 35 pekerja.

## **HASIL & PEMBAHASAN**

### **1. Hasil Analisis Univariat**

Hasil analisis univariat pada penelitian ini disajikan dalam bentuk tabel distribusi frekuensi berdasarkan tiap variabel yang diteliti. Variabel dependen dalam penelitian ini yaitu perilaku tidak aman sedangkan variabel independen dalam penelitian ini yaitu usia, pengetahuan, sikap, kepatuhan penggunaan APD, pelatihan, pengawasan, serta *reward & punishment*.

**Tabel 1.**  
**Hasil Analisis Univariat**

Variabel	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
Perilaku Tidak Aman	Perilaku Tidak Aman	13	37.1
	Perilaku Aman	22	62.9
	Total	35	100
Usia	Dewasa	14	40
	Pra Lansia	21	60
	Total	35	100
Pengetahuan	Kurang	16	45.7
	Baik	19	54.3
	Total	35	100
Sikap	Negatif	14	40
	Positif	21	60
	Total	35	100
Kepatuhan Penggunaan APD	Tidak Patuh	15	42.9
	Patuh	20	57.1
	Total	35	100
Pelatihan	Kurang Baik	12	34.3
	Baik	23	65.7
	Total	35	100
Pengawasan	Kurang Baik	21	60
	Baik	14	40
	Total	35	100
Reward & Punishment	Kurang Baik	21	60
	Baik	14	40
	Total	35	100

Sumber : Hasil olah data dengan sistem komputerisasi 2025

Hasil penelitian menunjukkan bahwa mayoritas pekerja produksi area *offset printing and lamination* di PT DNP Indonesia berperilaku aman, yaitu sebanyak 22 pekerja (62,9%), sebagian besar responden berada pada kategori usia pra lansia yaitu sebanyak 21 pekerja (60%), 19 pekerja (54,3%) memiliki pengetahuan baik yaitu sebanyak, mayoritas pekerja menunjukkan sikap positif yaitu sebanyak 21 pekerja (60%), 20 pekerja (57,1%) berada pada kategori patuh, 23 pekerja (65,7%) menyatakan telah mendapatkan pelatihan yang baik, 21 pekerja (60%) menilai pengawasan masih kurang baik, serta sebagian besar pekerja menilai penerapan *reward & punishment* masih kurang baik yaitu sebanyak 21 pekerja (60%).

## 2. Analisis Bivariat

Analisis bivariat pada penelitian ini menggunakan uji *Chi-Square* untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara variabel independen (usia, pengetahuan, sikap, kepatuhan

penggunaan APD, pelatihan, pengawasan, serta *reward & punishment*) dengan variabel dependen yaitu perilaku tidak aman.

**Tabel 2.**  
**Hasil Analisis Bivariat**

Variabel	Perilaku Tidak Aman		P Value	OR (95% CI)
	Perilaku Tidak Aman	Perilaku Aman		
<b>Usia</b>				
Dewasa	11	3	0.000	34.833 ( 5.020-241.711 )
Pra Lansia	2	19		
<b>Pengetahuan</b>				
Kurang Baik	8	8	0.149	—
Baik	5	14		
<b>Sikap</b>				
Sikap Negatif	8	6	0.046	4.267 ( 0.992-18.355 )
Sikap Positif	5	16		
<b>Kepatuhan Penggunaan APD</b>				
Tidak Patuh	8	7	0.086	—
Patuh	5	15		
<b>Pelatihan</b>				
Kurang Baik	11	1	0.000	115.500 ( 9.397-1419.589)
Baik	2	21		
<b>Pengawasan</b>				
Kurang Baik	11	10	0.022	6.600 ( 1.176-37.028 )
Baik	2	12		
<b>Reward &amp; Punishment</b>				
Kurang Baik	13	8	0.000	2.750 ( 1.582-4.780 )
Baik	0	14		

Sumber : Hasil olah data dengan sistem komputerisasi 2025

### 1) Hubungan Usia dengan Perilaku Tidak Aman

Hasil analisis bivariat menggunakan uji *Chi-square* mengenai hubungan antara usia dengan perilaku tidak aman diperoleh nilai *p-value* sebesar 0,000 ( $< 0,05$ ) yang berarti terdapat hubungan yang signifikan antara usia dengan perilaku tidak aman. Nilai *Odds Ratio* (OR) sebesar 34,833 menunjukkan bahwa pekerja dengan kategori usia dewasa memiliki risiko 34,8 kali lebih besar untuk melakukan perilaku tidak aman dibandingkan dengan pekerja pada kategori usia pra lansia. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Andini & Herbawani (2023), yang menunjukkan bahwa pekerja usia  $\leq 40$  tahun lebih mendominasi melakukan perilaku atau tindakan tidak aman dibandingkan dengan pekerja usia  $> 40$  tahun dengan nilai *p-value* sebesar 0,029. Hal ini dikarenakan pekerja usia muda cenderung agresif, tergesa-gesa, dan ceroboh dalam

melaksanakan pekerjaan sehingga melakukan tindakan berbahaya yang dapat menyebabkan kecelakaan kerja.

Faktor usia dalam perilaku keselamatan memiliki berbagai aspek yang perlu diperhatikan, khususnya pada pekerjaan yang berisiko tinggi. Pekerja yang berusia lebih tua cenderung menunjukkan hubungan positif antara usia dengan perilaku keselamatan. Sebaliknya, pekerja yang lebih muda sering melakukan tindakan yang berisiko akibat kurangnya pengalaman. Oleh karena itu diperlukan peningkatan pelatihan serta kesadaran terkait keselamatan kerja kepada kelompok usia muda (Chahyadi & Rahmania, 2025). Berdasarkan hasil wawancara dan observasi yang telah dilakukan, pekerja dengan kategori usia dewasa cenderung lebih sering bercanda, kurang berhati-hati, dan terburu-buru dalam bekerja.

Berdasarkan hasil penelitian ini didapatkan bahwa pekerja dengan kategori usia dewasa cenderung melakukan perilaku tidak aman sebesar 78,6%, sedangkan pekerja dengan kategori pra lansia cenderung melakukan perilaku tidak aman sebesar 9,5%. Dalam hal ini, manajemen perlu memberikan program pendampingan (*mentoring*) bagi pekerja muda dengan melibatkan pekerja senior sebagai pembimbing, melakukan pelatihan intensif sejak awal masa kerja, serta menekankan konsekuensi dari perilaku tidak aman untuk membentuk kebiasaan bekerja yang aman.

## 2) Hubungan Pengetahuan dengan Perilaku Tidak Aman

Berdasarkan hasil analisis bivariat menggunakan uji *Chi-square* mengenai hubungan antara pengetahuan dengan perilaku tidak aman didapatkan nilai *p-value* sebesar 0,149 ( $>0,05$ ), yang berarti tidak terdapat hubungan yang signifikan antara pengetahuan dengan perilaku tidak aman. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Ananda et al. (2023), yang menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara pengetahuan dengan perilaku tidak aman pada pekerja dengan nilai *p-value* sebesar 0,169. Hasil penelitian tersebut tidak berhubungan karena sebagian besar pekerja memiliki tingkat pengetahuan yang baik mengenai risiko dan dampak dari perilaku tidak aman yang dilakukan.

Pengetahuan yang dimaksud dalam hal ini adalah pemahaman yang mendalam mengenai keselamatan bekerja, faktor serta perilaku tidak aman yang dapat menyebabkan kecelakaan kerja, dan penggunaan Alat Pelindung Diri (APD).

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara, para pekerja sudah mengetahui dengan baik bahaya yang ada di tempat kerja tetapi tetap berperilaku tidak aman dan cenderung mengabaikan keselamatan seperti tidak menggunakan APD dengan benar karena merasa sudah berperilaku dengan aman. Kondisi ini menegaskan bahwa pengetahuan belum tentu berbanding lurus dengan praktik di lapangan. Banyak pekerja yang sebenarnya memahami pentingnya APD dan SOP, namun tetap melanggar karena merasa prosedur memperlambat pekerjaan atau karena terbiasa meniru rekan kerja yang juga tidak disiplin. Hal ini menggambarkan kesenjangan antara *knowing* (mengetahui) dan *doing* (melakukan).

Berdasarkan hasil penelitian ini didapatkan bahwa pekerja dengan pengetahuan kurang baik cenderung melakukan perilaku tidak aman sebesar 50,0%, sedangkan pekerja dengan pengetahuan baik cenderung melakukan perilaku tidak aman sebesar 26,3%. Dalam hal ini perusahaan perlu memastikan peningkatan pengetahuan K3 dilakukan secara berkelanjutan melalui pelatihan rutin, penyegaran materi (*refresher training*), dan sosialisasi prosedur kerja aman sebelum memulai shift (*safety briefing*).

### 3) Hubungan Sikap dengan Perilaku Tidak Aman

Hasil analisis bivariat menggunakan uji *Chi-square* mengenai hubungan antara sikap dengan perilaku tidak aman didapatkan nilai *p-value* sebesar 0,046 ( $<0,05$ ) yang berarti terdapat hubungan yang signifikan antara sikap dengan perilaku tidak aman. Nilai *Odds Ratio* (OR) sebesar 4,267 menunjukkan bahwa pekerja dengan sikap negatif memiliki risiko 4,2 kali lebih besar untuk melakukan perilaku tidak aman dibandingkan dengan pekerja yang memiliki sikap positif. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Tavida & Mindiharto (2025), yang menunjukkan adanya keterkaitan signifikan antara sikap dengan perilaku tidak aman pada pekerja dengan nilai *p-value* 0,009.

Sikap positif terhadap keselamatan kerja tercermin dalam kepedulian terhadap keselamatan, kesediaan mengikuti SOP, serta keinginan mencegah kecelakaan kerja. Sebaliknya, sikap negatif memperlihatkan penolakan, ketidakpedulian, dan kecenderungan mengabaikan aturan. Sikap negatif tersebut bisa dipengaruhi oleh pengalaman pribadi, pergaulan, lingkungan kerja yang kurang baik, dan faktor emosi dalam diri (Eliani et al., 2025). Hasil observasi menunjukkan bahwa pekerja dengan sikap positif cenderung mematuhi penggunaan APD, aktif melaporkan kondisi

berbahaya, dan saling mengingatkan antar rekan kerja. Sedangkan, pekerja dengan sikap negatif menganggap penggunaan APD mengganggu kenyamanan, serta melihat SOP sebagai hambatan dalam bekerja cepat.

Berdasarkan hasil penelitian ini diketahui bahwa pekerja dengan sikap negatif cenderung melakukan perilaku tidak aman sebesar 57,1%, sedangkan pekerja dengan sikap positif cenderung melakukan perilaku tidak aman sebesar 23,8%. Perusahaan perlu menerapkan pendekatan *behavior-based safety* (BBS) dengan memberikan umpan balik langsung saat pekerja menunjukkan sikap negatif, selain itu juga dapat menumbuhkan sikap positif pekerja melalui program *safety campaign* dan pelatihan-pelatihan keselamatan kerja kepada seluruh pekerja.

#### 4) Hubungan Kepatuhan Penggunaan APD dengan Perilaku Tidak Aman

Berdasarkan hasil analisis bivariat menggunakan uji *Chi-square* mengenai hubungan antara kepatuhan penggunaan APD dengan perilaku tidak aman didapatkan nilai *p-value* sebesar 0,086 ( $> 0,05$ ) yang berarti tidak terdapat hubungan yang signifikan antara kepatuhan penggunaan APD dengan perilaku tidak aman. Hasil observasi dan wawancara, menunjukkan bahwa beberapa pekerja yang tidak menggunakan APD secara lengkap, seperti melepas sarung tangan karena merasa licin saat bekerja, serta tidak menggunakan masker dengan benar karena merasa gerah. Hal ini memperlihatkan bahwa faktor kenyamanan sangat berpengaruh terhadap kepatuhan, meskipun pekerja sudah mengetahui pentingnya APD.

Berdasarkan hasil penelitian ini didapatkan bahwa pekerja dengan kategori tidak patuh cenderung melakukan perilaku tidak aman sebesar 53,3%, sedangkan pekerja dengan kategori patuh cenderung melakukan perilaku tidak aman sebesar 25,0%. Dalam hal ini perusahaan harus memastikan APD yang disediakan sesuai standar dan nyaman digunakan. Serta pengawasan harus dilakukan setiap *shift*, dan *supervisor* wajib menegur langsung apabila terdapat pelanggaran.

#### 5) Hubungan Pelatihan dengan Perilaku Tidak Aman

Berdasarkan hasil analisis bivariat menggunakan uji *Chi-square* mengenai hubungan antara pelatihan dengan perilaku tidak aman didapatkan nilai *p-value* sebesar 0,000 ( $< 0,05$ ) yang berarti terdapat hubungan yang signifikan antara pelatihan dengan perilaku tidak aman. Nilai *Odds Ratio* (OR) sebesar 115,500 menunjukkan bahwa pekerja yang

mengikuti pelatihan dengan kualitas kurang baik memiliki risiko 115,5 kali lebih besar untuk melakukan perilaku tidak aman dibandingkan pekerja yang mengikuti pelatihan dengan kualitas baik. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang menegaskan bahwa ada hubungan yang bermakna antara pelatihan K3 dengan *unsafe behavior* dengan nilai *p-value* sebesar 0.041 ( $<0,05$ ).

Menurut Iswan (2021), pelatihan adalah proses sistematis untuk membentuk dan mengembangkan pengetahuan, keterampilan, kemampuan maupun perilaku pekerja terhadap tujuan pribadi dan organisasi sehingga tercipta sumber daya manusia yang berkualitas. Pelatihan keselamatan kerja berperan penting untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, serta kesiapan pekerja menghadapi risiko kerja. Pekerja dengan pelatihan berkualitas baik mampu mengidentifikasi potensi bahaya di area produksi, memahami prosedur kerja dengan benar, dan lebih sigap dalam menggunakan APD. Berdasarkan hasil observasi di lapangan memperlihatkan bahwa pekerja yang baru mendapat pelatihan sekali atau belum sama sekali cenderung bingung menghadapi kondisi berisiko, sehingga lebih sering mengandalkan kebiasaan atau mengikuti rekan kerja. Sebaliknya, pekerja yang mengikuti pelatihan mendalam menunjukkan kemampuan lebih baik dalam mengidentifikasi bahaya, menghentikan pekerjaan ketika kondisi tidak aman, dan menggunakan APD secara benar.

Berdasarkan hasil penelitian ini didapatkan bahwa pekerja dengan kategori pelatihan kurang baik cenderung melakukan perilaku tidak aman sebesar 91,7%, sedangkan pekerja dengan pengetahuan baik sebesar 8,7%. Dalam hal ini perusahaan perlu meningkatkan bentuk pelatihan keselamatan kerja, tidak hanya berbentuk ceramah tapi juga berbentuk simulasi, studi kasus kecelakaan, dan praktik langsung sehingga akan lebih berkesan karena pekerja dapat mengalami langsung situasi darurat dan belajar cara meresponsnya.

#### **6) Hubungan Pengawasan dengan Perilaku Tidak Aman**

Berdasarkan hasil analisis bivariat menggunakan uji *Chi-square* mengenai hubungan antara pengawasan dengan perilaku tidak aman didapatkan nilai *p-value* sebesar 0,022 ( $< 0,05$ ) yang berarti terdapat hubungan yang signifikan antara pengawasan dengan perilaku tidak aman. Nilai *Odds Ratio* (OR) sebesar 6,600 menunjukkan bahwa pekerja dengan pengawasan kurang baik memiliki risiko 6,6 kali lebih besar untuk melakukan

perilaku tidak aman dibandingkan pekerja yang mendapat pengawasan baik. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Fauzi et al. (2024), yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara pengawasan dengan perilaku tidak aman pada pekerja dengan kekuatan korelasi sedang dan arah korelasi negatif dengan nilai *p value* sebesar 0,001.

Pengawasan dalam penelitian ini tidak hanya berarti memantau pekerja, tetapi juga memberikan arahan, umpan balik, serta tindak lanjut atas temuan perilaku tidak aman. Menurut teori Green, pengawasan termasuk faktor penguat (*reinforcing factor*) yang berperan penting dalam memastikan pengetahuan dan sikap pekerja dapat diwujudkan dalam tindakan nyata di lapangan. Tanpa adanya pengawasan yang konsisten, pekerja cenderung menuruti kebiasaan atau memilih jalan pintas yang dianggap lebih cepat, walaupun berisiko. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara menunjukkan bahwa pekerja sering merasa lebih leluasa ketika pengawasan berkurang, terutama ketika *supervisor* sedang tidak melakukan patroli sehingga memunculkan peluang bagi pekerja untuk mengabaikan prosedur. Selain itu, budaya organisasi juga memainkan peran penting dalam keselamatan kerja. Bila pengawas hanya menekankan pencapaian target produksi tanpa memperhatikan aspek K3, maka pekerja akan meniru pola pikir tersebut dan menganggap keselamatan bukan prioritas. Apabila pengawas secara aktif memberi koreksi langsung kepada pekerja, maka akan membentuk budaya kerja aman di antara pekerja.

Berdasarkan hasil penelitian ini didapatkan bahwa pekerja dengan pengawasan kurang baik cenderung melakukan perilaku tidak aman sebesar 52,4%, sedangkan pekerja dengan pengawasan baik sebesar 14,3%. Hasil ini memperlihatkan perbedaan yang signifikan, sehingga membuktikan bahwa pengawasan bukan hanya faktor administratif, melainkan faktor yang langsung berdampak pada perilaku di lapangan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperkuat sistem pengawasan dengan pendekatan yang lebih partisipatif dan berkelanjutan. Pengawas tidak hanya bertugas memantau, tetapi juga harus aktif memberi arahan, koreksi, serta umpan balik langsung kepada pekerja di lapangan. Untuk memastikan konsistensi, perusahaan dapat menyusun *standard checklist* pengawasan yang digunakan pada setiap *shift*, sehingga aspek keselamatan tidak terlewat.

### 7) Hubungan *Reward & Punishment* dengan Perilaku Tidak Aman

Hasil analisis bivariat menggunakan uji *Chi-square* mengenai hubungan antara sikap dengan perilaku tidak aman didapatkan nilai *p-value* sebesar 0,000 ( $< 0,05$ ) yang berarti terdapat hubungan yang signifikan antara *reward & punishment* dengan perilaku tidak aman. Nilai *Odds Ratio* (OR) sebesar 2,750 menunjukkan bahwa pekerja dengan persepsi *reward & punishment* yang kurang baik memiliki risiko 2,75 kali lebih besar untuk melakukan perilaku tidak aman. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Putri & Martiana (2018), yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara *reward & punishment* dengan perilaku tenaga kerja dengan nilai *p-value* pada variabel *reward* sebesar 0,00 dan nilai *p-value* pada variabel *punishment* sebesar 0,039.

Menurut Geller dalam Putri & Martiana (2018), *reward & punishment* adalah dua tipe konsekuensi dimana *reward* adalah konsekuensi positif yang diberikan kepada pekerja dengan maksud mengembangkan, mendukung dan menjaga perilaku yang diharapkan. *Reward* digunakan untuk membentuk rasa percaya diri, penghargaan diri, dan rasa optimisme misalnya apabila pekerja patuh terhadap penggunaan Alat Pelindung Diri (APD) atau bersedia mengikuti prosedur keselamatan kerja secara disiplin. Sementara itu, *punishment* adalah konsekuensi negatif yang diberikan kepada pekerja untuk menurunkan perilaku yang tidak diharapkan. *Punishment* digunakan dengan tujuan untuk memperbaiki perilaku pekerja yang melanggar dan memberikan pelajaran kepada pelanggar, seperti kelalaian, mengabaikan SOP, atau tindakan berbahaya yang dapat menyebabkan kecelakaan kerja. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara, *reward* yang diberikan oleh perusahaan kepada pekerja yang menerapkan keselamatan kerja berupa piagam penghargaan dan uang tunai, sedangkan untuk *punishment* yang diberikan berupa surat peringatan dan penurunan jabatan. Namun, masih banyak pekerja yang belum mengetahui *reward* atau penghargaan yang dapat mereka peroleh apabila menerapkan perilaku aman dalam bekerja.

Berdasarkan hasil penelitian ini didapatkan bahwa pekerja dengan persepsi *reward & punishment* kurang baik cenderung melakukan perilaku tidak aman sebesar 61,9%, sedangkan pekerja dengan persepsi *reward & punishment* baik tidak menunjukkan kecenderungan untuk berperilaku tidak aman, yaitu sebesar 40%. Dalam hal ini perusahaan dapat menerapkan *reward & punishment* secara adil, transparan, dan

konsisten. *Reward* bisa berupa bonus, sertifikat, atau pengakuan sosial seperti “Pekerja Aman Bulanan” Sementara itu, *punishment* yang diberikan sebaiknya bersifat mendidik, misalnya mewajibkan pekerja yang melanggar SOP untuk mengikuti pelatihan ulang atau membuat laporan insiden. Dengan demikian, sistem ini tidak hanya menghukum tetapi juga memberikan pembelajaran.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada 35 pekerja produksi di area *offset printing and lamination* di PT DNP Indonesia tahun 2025, diketahui bahwa sebagian besar pekerja sudah memiliki perilaku kerja yang aman, meskipun masih ada sebagian yang berperilaku tidak aman. Hasil analisis lebih lanjut pada penelitian ini menunjukkan bahwa faktor usia, sikap, pelatihan, pengawasan, serta reward & punishment terbukti berhubungan dengan munculnya perilaku tidak aman di tempat kerja. Sementara itu, faktor pengetahuan dan kepatuhan penggunaan APD tidak memiliki hubungan yang signifikan dengan perilaku tidak aman.

## **REFERENSI**

- Ananda, A., Yuliati, Nurlinda, A., Baharuddin, A., & Hidayat. (2023). Hubungan Pengetahuan Dengan Perilaku Tidak Aman Pada Pekerja Di Pt. Pln (Persero) Ulp Daya. *Window of Public Health Journal*, 4, 149.
- Andini, R. M., & Herbawani, C. K. (2023). Faktor Yang Berhubungan Dengan Tindakan Tidak Aman Pada Anak Buah Kapal (ABK) Kapal Tunda PT. X INDONESIA. *Jurnal Kesehatan Global*.
- Chahyadi, B., & Eka Nur Rahmania, N. (2025). Pengaruh Umur, Masa Kerja, Dan Pengawasan K3 Dengan Perilaku Kerja Aman Pada Pekerja Konstruksi Gedung. *Jambura Journal Of Health Science And Research*, 230. <https://ejournal.ung.ac.id/index.php/jjhsr/index>
- Eliani, E., Dewi, L., & Hariani, Y. (2025). Analisis Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Perilaku Tidak Aman Pada Pekerja Bagian Proses Basah Di PT.X. *Jurnal ‘Aisyiyah Medika*.
- Fauzi, R. P., Pinogoro, G. B., & Chahyadi, B. (2024). Hubungan Pengetahuan K3 Dan Pengawasan Terhadap Unsafe Action Pekerja Konstruksi PT X. *Journal of Industrial*

- Hygiene and Occupational Health, 9(1), 95. <https://doi.org/10.21111/jihoh.v9i1.12505>
- Hermawan, D. K., & Dwiyantri, E. (2024). Analisis Beberapa Faktor Yang Berhubungan Dengan Safety Behavior Pada Operator Alat Tambang Di PT X. *Jurnal Ilmiah STIKES Kendal*, 14, 1243. <http://journal.stikeskendal.ac.id/index.php/PSKM>
- International Labour Organization. (2023). Statistics on Safety and Health at Work. <https://ilostat.ilo.org/topics/safety-and-health-at-work/>
- Iswan. (2021). Manajemen Pendidikan dan Pelatihan. RajaGrafindo Persada.
- Kemnaker. (2024, February 26). Kecelakaan Kerja Tahun 2023. <https://satudata.kemnaker.go.id/data/kumpulan-data/1728>
- Putri, R. W., & Martiana, T. (2018). Hubungan Reward Dan Punishment Dengan Perilaku Tenaga Kerja Dalam Menjalankan Program Stop. *The Indonesian Journal of Occupational Safety and Health*.
- Rodamas. (2023). PT DNP INDONESIA. <https://www.Rodamas.Com/Id/Pages/Pt-Dnp-Indonesia#>.
- Roobben, A (2025). Hubungan Antara Kinerja Keselamatan Dengan Perilaku Tidak Aman Di PT. X. *Jurnal Kesehatan Masyarakat Indonesia*, [eprints.umg.ac.id](http://eprints.umg.ac.id), <http://eprints.umg.ac.id/13589/>
- Sugiyono. (2023). Metode Penelitian Studi Kasus (R. Fadliyah, Ed.; 1st ed.). Penerbit Alfabeta.
- Tavida, F. R., & Mindiharto, S. (2025). Sikap Kerja Dengan Unsafe Action Pada Karyawan Di Pt. Bumi Persada Karya. *Journal Health & Science : Gorontalo Journal Health and Science Community*. <https://ejournal.ung.ac.id/index.php/gojhes/index>
- U.S. Bureau Of Labor Statistics. (2023). *Injuries, Illnesses, and Fatalities*. <https://www.Bls.Gov/Iif/#:~:Text=News%20Releases,-Total%20of%205%2C283&text=There%20were%205%2C283%20fatal%20work,Down%20from%203.7%20in%202022.&text=In%202023%2C%20employers%20report%202.6,2.4%20million%20cases%20in%202023>.