

Factors Related to Operational Worker Compliance in the Implementation of K3 Procedures at the Tanjung Priok Port Passenger Terminal

*Putri Alifvia Sugianto¹⁾, Inggit Meliana Anggarini²⁾, Budi Santosa³⁾

^{1,2,3}S1 Kesehatan Masyarakat, Fakultas Kesehatan, Universitas Mohammad Husni Thamrin

Correspondence Author : Putri Alifvia Sugianto, ptralfvsugianto@gmail.com, Jakarta, Indonesia

DOI : <https://doi.org/10.37012/jrik.v1i1.2944>

Abstract

Worker compliance reflects how well individuals follow company regulations, procedures, and standards. Compliance is shown by following written procedures to ensure tasks are done effectively, efficiently, and safely. The level of worker compliance is influenced by predisposing, enabling, and reinforcing factors. Based on this, this study aims to determine the factors related to compliance with the implementation of OHS procedures among operational workers at the PT Pelabuhan Indonesia Regional 2 Tanjung Priok Passenger Terminal. This study uses a quantitative cross-sectional design. The sample used was 61 respondents. Data analysis using the chi-square test. The results of this study showed a relationship between knowledge ($p=0.001$), attitude ($p=0.031$), motivation ($p=0.044$), and training ($p=0.001$) with compliance with the implementation of OHS procedures. And there is no relationship between education factors ($p=0.374$), length of service ($p=0.264$), supervision ($p=0.931$), regulations ($p=0.238$) with compliance with the implementation of OHS procedures. Researchers recommend that companies provide refresher materials and updates on OHS information for workers with long service periods and hold regular counseling to build a work safety culture. And management needs to have the courage to reprimand employees to always comply with and obey OHS standard operating procedures (SOP).

Keywords: Compliance, OHS Procedures, Operational Workers

Abstrak

Kepatuhan pekerja di lingkungan kerja mencerminkan sejauh mana individu melaksanakan peraturan, prosedur, dan standar yang ditetapkan perusahaan. Implementasi kepatuhan ini diwujudkan dengan mengikuti prosedur kerja tertulis agar tugas terlaksana efektif, efisien, dan aman. Tingkat kepatuhan pekerja dipengaruhi oleh faktor predisposisi (pendidikan, pengetahuan, sikap, masa kerja, motivasi), faktor pemungkin (pelatihan K3), serta faktor penguat (pengawasan dan peraturan). Berdasarkan hal tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor yang berhubungan dengan kepatuhan implementasi prosedur K3 pada pekerja operasional di Terminal Penumpang PT Pelabuhan Indonesia Regional 2 Tanjung Priok. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan desain studi *cross sectional*. Sampel yang digunakan berjumlah 61 responden. Analisa data menggunakan uji *chi-square* untuk analisis bivariat. Hasil dari penelitian ini adalah terdapat hubungan antara faktor pengetahuan ($p=0,001$), sikap ($p=0,031$), motivasi ($p=0,044$), pelatihan ($p=0,001$) dengan kepatuhan implementasi prosedur K3. Dan tidak ada hubungan antara faktor pendidikan ($p=0,374$), masa kerja ($p=0,264$), pengawasan ($p=0,931$), peraturan ($p=0,238$) dengan kepatuhan implementasi prosedur K3. Peneliti menyarankan perusahaan memberi penyegaran materi dan pembaruan informasi K3 bagi pekerja dengan masa kerja panjang serta mengadakan penyuluhan berkala untuk membangun budaya keselamatan kerja. Serta manajemen perlu berani memberikan teguran kepada karyawan agar senantiasa patuh dan taat terhadap prosedur operasional standar (SOP) K3.

Kata kunci: Kepatuhan, Prosedur K3, Pekerja Operasional

PENDAHULUAN

Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) adalah hak fundamental setiap individu untuk mendapatkan lingkungan kerja yang aman dan sehat. WHO melaporkan lebih dari 2,78 juta pekerja di dunia meninggal setiap tahun akibat kecelakaan atau penyakit terkait pekerjaan, setara dengan 685.000 kasus per hari atau 475 kasus setiap delapan menit (Astiani Sri Ayulestari, Nurgahayu, and Andi Nurlinda 2024). Tingginya angka ini menegaskan bahwa keselamatan kerja masih menjadi isu global yang memerlukan perhatian serius.

Di tingkat nasional, Indonesia menghadapi kondisi serupa. Data ILO mencatat 370.747 kasus kecelakaan kerja pada 2023, dengan 93,83% dialami pekerja penerima upah dan 5,37% pekerja non-upah (Saari, Hariani, and Muhammad 2024). Sementara itu, BPJS Ketenagakerjaan melaporkan 9.317 kasus kecelakaan kerja di DKI Jakarta sepanjang 2024 (Ketenagakerjaan 2024). Angka tersebut menunjukkan bahwa risiko kecelakaan kerja masih tinggi meskipun sudah ada regulasi perlindungan melalui Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja serta Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2023 yang menjamin hak pekerja atas lingkungan kerja yang aman (UU NO 1 1970). Pada tingkat lokal, kepatuhan terhadap implementasi K3 masih lemah. Di Surakarta, lebih dari 60% pekerja yang tidak menggunakan APD berisiko kecelakaan (Nurhasanah, Rinawati, and Sari 2022). sementara di Pekalongan sekitar 40% prosedur K3 belum terpenuhi (Nada, Denny, and Setyaningsih 2020). Hal ini menunjukkan perlunya peningkatan disiplin penggunaan APD dan kepatuhan terhadap SOP.

Beberapa penelitian telah mengidentifikasi faktor yang memengaruhi kepatuhan pekerja terhadap K3. Tingkat pendidikan berhubungan dengan kepatuhan, di mana pekerja berpendidikan tinggi lebih patuh (Aisya, Syahrir, and Sattu 2023). Tingkat pengetahuan juga berkorelasi signifikan dengan kepatuhan terhadap SOP saat bekerja di ketinggian (Prabawati, Mifbakhuddin, and Prasetyo 2019). Lama pengalaman kerja berpengaruh besar pada kepatuhan (Aisya et al. 2023), sementara motivasi menunjukkan hubungan signifikan dengan kepatuhan K3 (Putra 2022). Faktor pelatihan terbukti meningkatkan kepatuhan (William, Wahyuni, and Kurniawan 2019), dan pengawasan juga memiliki keterkaitan kuat dengan disiplin pekerja (Prabawati et al. 2019).

PT Pelabuhan Indonesia merupakan bergerak di sektor jasa. Terminal penumpang sebagai area berisiko tinggi terhadap kecelakaan kerja. Meski prosedur K3 dan rambu keselamatan telah

tersedia, penerapannya masih terkendala. Pengawasan penggunaan APD kurang optimal, petugas keamanan belum konsisten memastikan vendor mematuhi prosedur, serta lingkungan kerja masih bermasalah seperti troli tidak teratur, kebersihan kurang terjaga, pengunjung merokok di area terlarang, hingga alur pergerakan yang membingungkan. Tidak adanya pelaporan near miss juga menunjukkan bahwa implementasi K3 belum berjalan sesuai harapan.

Berdasarkan hasil observasi di lapangan, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis FaktorFaktor Yang Berhubungan Dengan Tingkat Kepatuhan Implementasi Prosedur K3 Pada Pekerja Operasional Di Terminal Penumpang PT Pelabuhan Indonesia Regional 2 Tanjung Priok.

METODE

Penelitian ini merupakan studi kuantitatif dengan desain *cross-sectional* di Terminal Penumpang PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 2 Tanjung Priok, Jakarta Utara pada Juli–Agustus 2025. Populasi penelitian adalah 61 pekerja operasional yang seluruhnya dijadikan sampel dengan teknik *total sampling*. Variabel independen mencakup pendidikan, pengetahuan, sikap, masa kerja, motivasi, pelatihan, pengawasan, dan peraturan, sedangkan variabel dependen adalah kepatuhan implementasi prosedur K3. Data primer diperoleh melalui kuesioner, sedangkan data sekunder dari profil perusahaan dan jumlah karyawan. Pengolahan data dilakukan melalui *editing, scoring, coding, processing*, dan *cleaning*, kemudian dianalisis menggunakan SPSS versi 26 dengan analisis univariat serta bivariat (uji *chi-square*, $p \leq 0,05$).

HASIL & PEMBAHASAN

Hasil analisis univariat menunjukkan bahwa pada variabel dependen, frekuensi tertinggi terdapat pada kategori kepatuhan implementasi prosedur K3 yaitu sebanyak 50 orang. Sementara itu, pada variabel independen diperoleh frekuensi tertinggi untuk pendidikan rendah sebanyak 54 orang, pengetahuan baik 43 orang, sikap baik 48 orang, motivasi tinggi 43 orang, masa kerja lama 32 orang, mengikuti pelatihan 49 orang, mendukung pengawasan 45 orang, dan mendukung peraturan 43 orang. Distribusi frekuensi dapat dilihat dari Tabel 1.

Tabel 1. Distribusi Hasil Analisis

No	Variabel	Frekuensi (n)	Persentase (%)
1.	Kepatuhan		
	Tidak Patuh	11	18,0
	Patuh	50	82,0
2.	Pendidikan		
	Rendah (< SMA)	54	88,5
	Tinggi (≥ SMA)	7	11,5
3.	Pengetahuan		
	Kurang Baik	18	29,5
	Baik	43	70,5
4.	Sikap		
	Tidak Baik	13	21,3
	Baik	48	78,3
5.	Motivasi		
	Rendah	18	29,5
	Tinggi	43	70,5
6.	Masa Kerja		
	Baru (< 5 Tahun)	29	47,5
	Lama (≥ 5 Tahun)	32	52,5
7.	Pelatihan		
	Tidak Pernah Pelatihan	12	19,7
	Pelatihan	49	80,3
8.	Pengawasan		
	Kurang Mendukung	16	26,2
	Mendukung	45	73,8
9.	Peraturan		
	Kurang Mendukung	29	47,5
	Mendukung	32	52,5

Dari 61 responden, sebanyak 44 responden (81,5%) berpendidikan rendah patuh prosedur K3 dan 10 responden (18,5%) tidak patuh. Uji *Chi-Square* ($p=0,784$). Seperti yang tersaji pada tabel 2 berikut.

Tabel 2. Hubungan Pendidikan Dengan Kepatuhan Implementasi Prosedur K3

Pendidikan	Kepatuhan Pekerja				Total		<i>p</i> -value	OR 95 (CI)
	Operasional							
	Tidak Patuh	Patuh						
	N	%	N	%	N	%		
Tinggi	1	14,3	6	85,7	7	100	0,784	1,364 (0,147 – 12,626)
Rendah	10	18,5	44	81,5	54	100		
Total	11	18,0	50	82,0	61	100		

Dari 61 responden, sebanyak 40 responden (93,0%) dengan pengetahuan baik patuh terhadap prosedur K3, sedangkan 8 responden (44,4%) dengan pengetahuan kurang juga patuh. Uji *ChiSquare* menunjukkan $p=0,001$ dengan OR 10,667 (CI 2,387–47,659). Seperti yang tersaji pada <https://journal.thamrin.ac.id/index.php/jrik/article/view/2944/2586>

tabel 3 berikut.

Tabel 3. Hubungan Pengetahuan Dengan Kepatuhan Implementasi Prosedur K3 Pada Pekerja Operasional

Pengetahuan	Kepatuhan Pekerja Operasional				Total		p-value	OR 95 (CI)
	Tidak Patuh		Patuh		N	%		
	N	%	N	%				
Baik	3	7,0	40	93,0	43	100	0,001	10,667 (2,387-47,659)
Kurang Baik	8	44,4	10	55,6	18	100		
Total	11	18,0	50	82,0	61	100		

Dari 61 responden, sebanyak 42 responden (75,8%) dengan sikap baik patuh terhadap prosedur K3, sedangkan 8 responden (67,9%) dengan sikap tidak baik juga patuh. Uji *Chi-Square* menunjukkan $p=0,001$ dengan OR 4,375 (CI 1,071–17,870). Seperti yang tersaji pada tabel 4 berikut.

Tabel 4. Hubungan Sikap Dengan Kepatuhan Implementasi Prosedur K3 Pada Pekerja Operasional

Sikap	Kepatuhan Pekerja Operasional				Total		p-value	OR 95 (CI)
	Tidak Patuh		Patuh					
	N	%	N	%	N	%		
Baik	6	12,5	42	87,5	48	100	0,031	4.375 (1.071 – 17,870)
Tidak Baik	5	38,5	8	61,5	13	100		
Total	11	18,0	50	82,0	61	100		

Dari 61 responden, sebanyak 38 responden (88,4%) dengan motivasi tinggi patuh terhadap prosedur K3, sedangkan pada motivasi rendah hanya 6 responden (33,3%) yang patuh. Uji *ChiSquare* menunjukkan $p=0,044$ dengan OR 3,800 (CI 0,982–14,698). Seperti yang tersaji pada tabel 5 berikut.

Tabel 5. Hubungan Motivasi Dengan Kepatuhan Implementasi Prosedur K3 Pada Pekerja Operasional

Motivasi	Kepatuhan Pekerja Operasional				Total		p-value	OR 95 (CI)
	Tidak Patuh		Patuh					
	N	%	N	%	N	%		
Tinggi	5	11,6	38	88,4	37	100	0,044	3,800 (0,982 – 14,698)
Rendah	6	33,3	12	66,7	18	100		
Total	11	18,0	50	82,0	61	100		

Dari 61 responden, sebanyak 25 responden (62,5%) dengan masa kerja panjang patuh terhadap prosedur K3, sedangkan 7 responden (21,9%) tidak patuh. Uji *Chi-Square* ($p=0,412$) Seperti yang tersaji pada tabel 6 berikut.

Tabel 6. Hubungan Masa Kerja Dengan Kepatuhan Implementasi Prosedur K3

Masa Kerja	Kepatuhan Pekerja Operasional				Total		<i>p</i> -value	OR 95 (CI)
	Tidak Patuh		Patuh					
	N	%	N	%	N	%		
Baru	4	13,8	25	86,2	29	100	0,412	0,571 (0,148-2,199)
Lama	7	21,9	25	78,1	32	100		
Total	11	18,0	50	82,0	61	100		

Dari 61 responden, sebanyak 44 responden (89,8%) yang mengikuti pelatihan patuh terhadap prosedur K3, sedangkan 6 responden (50,0%) yang tidak pernah pelatihan tidak patuh. Uji *ChiSquare* ($p=0,001$) dengan OR 8,800 (CI 2,041–37,951). Seperti yang tersaji pada tabel 7 berikut.

Tabel 7. Hubungan Pelatihan Dengan Kepatuhan Implementasi Prosedur K3 Pada Pekerja Operasional

Pelatihan	Kepatuhan Pekerja Operasional				Jumlah		p-value	OR 95 (CI)
	Tidak Patuh		Patuh					
	N	%	N	%	N	%		
	Pelatihan	5	10,2	44	89,8	49		
Tidak Pernah Pelatihan	6	50,0	6	50,0	12	100	0,001	8,800 (2,041-37,951)
Total	11	18,0	50	82,0	61	100		

Dari 61 responden, sebanyak 37 responden (82,2%) yang mendukung pengawasan patuh terhadap prosedur K3, sedangkan 8 responden (17,8%) tidak patuh. Uji *Chi-Square* ($p=0,931$). Seperti yang tersaji pada tabel 8 berikut.

Tabel 8. Hubungan Pengawasan Dengan Kepatuhan Implementasi Prosedur K3 Pada Pekerja Operasional

Pengawasan	Kepatuhan Pekerja Operasional				Jumlah		<i>p</i> -value	OR 95 (CI)
	Tidak Patuh		Patuh					
	N	%	N	%	N	%		
Mendukung	8	17,8	37	82,2	45	100	0,931	1,067 (0,245-4,641)
Kurang Mendukung	3	18,8	13	81,3	16	100		
Total	11	18,0	50	82,0	61	100		

a) Hubungan Pendidikan dengan Kepatuhan Implementasi Prosedur K3

Pendidikan dari jenjang rendah hingga tinggi berperan dalam membentuk pola pikir, keterampilan, dan pengetahuan (Mariza 2016). Hasil penelitian ini menunjukkan tidak ada hubungan signifikan antara pendidikan dan kepatuhan prosedur K3. Temuan ini sejalan dengan Roosyanto (2022) yang menekankan bahwa pendidikan lebih berpengaruh pada pola pikir daripada perilaku, sehingga pemahaman risiko tidak selalu diikuti kepatuhan. Peneliti berasumsi bahwa pendidikan umum tidak menjamin pemahaman praktis K3 pekerja berpendidikan tinggi bisa tetap tidak patuh tanpa pelatihan atau pengawasan, sementara pekerja berpendidikan rendah dapat patuh jika terbiasa dilatih dan berada dalam budaya K3 yang kuat.

b) Hubungan Pengetahuan dengan Kepatuhan Implementasi Prosedur K3

Pengetahuan merupakan hasil dari pendidikan dan pengalaman yang membentuk dasar pengambilan keputusan perilaku (Notoatmodjo 2012). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengetahuan memiliki hubungan signifikan dengan kepatuhan implementasi prosedur K3. Temuan ini sejalan dengan Rahmawati (2019) yang menyatakan bahwa pekerja dengan pengetahuan baik lebih memahami tujuan dan manfaat prosedur, sehingga mampu mencegah kecelakaan kerja. Asumsi peneliti, pemahaman K3 yang baik meningkatkan kesadaran pentingnya keselamatan bahkan pekerja dengan pendidikan formal rendah tetap dapat patuh apabila memperoleh pelatihan dan sosialisasi K3 secara berkelanjutan.

c) Hubungan Sikap dengan Kepatuhan Implementasi Prosedur K3

Sikap merupakan respons individu yang terbentuk dari pemahaman, pengalaman, pengetahuan, dan pertimbangan terhadap suatu objek, baik maupun tidak baik (Notoatmodjo 2012). Penelitian ini menunjukkan adanya hubungan signifikan antara sikap dan kepatuhan prosedur K3, di mana mayoritas pekerja dengan sikap baik juga patuh terhadap aturan keselamatan. Temuan ini sejalan dengan Sartika (2024) yang menyatakan bahwa sikap positif berhubungan dengan kepatuhan penggunaan APD pada masa COVID-19 di PT Industri Kapal Indonesia Makassar, karena pekerja lebih sadar risiko dan berupaya mencegah penularan. Peneliti berasumsi sikap positif mendorong kepatuhan melalui kesadaran, penerimaan, dan pembentukan kebiasaan kerja aman, meskipun masih ditemukan petugas keamanan yang kurang memastikan vendor mematuhi prosedur

sebelum masuk area kerja.

d) Hubungan Masa Kerja dengan Kepatuhan Implementasi Prosedur K3

Hasil penelitian menunjukkan bahwa masa kerja tidak berhubungan signifikan dengan kepatuhan implementasi prosedur K3. Lama bekerja tidak otomatis meningkatkan kepatuhan karena faktor lain seperti pengetahuan, sikap, motivasi, dan pengawasan lebih berpengaruh. Temuan ini sejalan dengan Rahmawati (2019) yang menyatakan bahwa kepatuhan lebih dipengaruhi fasilitas, pengawasan, dan budaya K3 dibanding lamanya masa kerja. Peneliti berasumsi masa kerja panjang dapat mendorong sikap kerja lebih matang, sejalan dengan teori Judge (2017) yang menegaskan bahwa pengalaman kerja membuat pekerja lebih menyadari risiko dan cenderung patuh pada regulasi keselamatan.

e) Hubungan Motivasi dengan Kepatuhan Implementasi Prosedur K3

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berhubungan signifikan dengan kepatuhan prosedur K3, di mana pekerja dengan motivasi tinggi lebih patuh dibandingkan yang bermotivasi rendah. Temuan ini sejalan dengan Rahmawati (2019) yang menyebutkan bahwa motivasi mendorong kesadaran akan risiko dan manfaat prosedur. Peneliti berasumsi motivasi berperan penting dalam membentuk tanggung jawab, komitmen, dan kedisiplinan. Hal ini didukung teori hierarki kebutuhan Maslow (1943) juga menegaskan bahwa rasa aman merupakan kebutuhan dasar, sehingga pekerja lebih terdorong mematuhi prosedur K3 untuk mengurangi risiko kecelakaan kerja.

f) Hubungan Pelatihan dengan Kepatuhan Implementasi Prosedur K3

Pelatihan merupakan proses pengajaran jangka pendek yang dilakukan secara sistematis untuk membekali pekerja dengan pemahaman, keterampilan, dan sikap kerja sesuai standar (Notoatmodjo 2012). Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan bermakna antara pelatihan dan kepatuhan prosedur K3, di mana pekerja yang pernah mengikuti pelatihan lebih patuh dibandingkan yang belum. Temuan ini sejalan dengan Rahmawati (2019) yang menegaskan bahwa pelatihan memberikan pengetahuan, keterampilan, dan pemahaman praktis tentang prosedur kerja yang benar, sehingga pekerja lebih disiplin serta siap mencegah kesalahan maupun kecelakaan. Peneliti berasumsi pelatihan K3 penting tidak hanya untuk menyampaikan informasi, tetapi juga membentuk keterampilan keselamatan dan sikap kerja yang mendukung kepatuhan.

g) Hubungan Pengawasan dengan Kepatuhan Implementasi Prosedur K3

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengawasan tidak berhubungan signifikan dengan kepatuhan prosedur K3. Temuan ini sejalan dengan Roosyanto (2022) serta Boerman & Nisya (2020) yang menilai pengawasan masih bersifat administratif dan belum optimal, sehingga tidak berdampak nyata pada perilaku pekerja. Faktor internal seperti pengetahuan, motivasi, dan sikap lebih dominan dalam mendorong kepatuhan. Peneliti berasumsi bahwa apabila pengawasan dilakukan secara lebih intensif, maka perannya penting dalam menumbuhkan kesadaran dan kepatuhan pekerja terhadap K3. Hal ini sesuai dengan *Theory of Planned Behavior* Ajzen (1991) yang menyebutkan norma subjektif, termasuk supervisi, dapat memengaruhi niat pekerja untuk mematuhi prosedur keselamatan.

h) Hubungan Peraturan dengan Kepatuhan Implementasi Prosedur K3

Hasil penelitian menunjukkan bahwa peraturan tidak berhubungan signifikan dengan kepatuhan prosedur K3. Temuan ini sejalan dengan Roosyanto (2022) yang menegaskan bahwa regulasi saja tidak cukup mendorong kepatuhan, karena faktor seperti kurangnya sosialisasi, rendahnya kesadaran, dan budaya kerja yang menganggap APD merepotkan lebih berpengaruh. Peneliti berasumsi bahwa meskipun regulasi penting, kepatuhan lebih dipengaruhi oleh sikap, motivasi, dan budaya keselamatan yang konsisten. Hal ini didukung teori Judge (2017) yang menyatakan bahwa perilaku pekerja tidak hanya dipengaruhi aturan organisasi, tetapi juga dorongan, kepemimpinan, budaya kerja, dan sistem pengawasan.

KESIMPULAN

Hasil penelitian pada 61 responden menunjukkan bahwa 50 pekerja operasional (82,0%) patuh terhadap prosedur K3. Mayoritas responden berpendidikan rendah (88,5%), berpengetahuan baik (70,5%), bersikap baik (78,3%), memiliki masa kerja lama (52,5%), bermotivasi tinggi (70,5%), pernah mengikuti pelatihan (80,3%), mendukung pengawasan (73,8%), dan mendukung adanya peraturan (52,5%). Analisis hubungan menunjukkan bahwa pendidikan ($p=0,784$) dan masa kerja ($p=0,412$) tidak berhubungan signifikan dengan kepatuhan, sedangkan pengetahuan ($p=0,001$), sikap ($p=0,031$), dan motivasi ($p=0,044$) memiliki hubungan signifikan. Faktor pemungkin berupa pelatihan juga terbukti berhubungan signifikan ($p=0,001$), sementara pengawasan ($p=0,931$) dan peraturan ($p=0,238$) tidak menunjukkan

hubungan yang signifikan terhadap kepatuhan implementasi prosedur K3.

Perusahaan disarankan memberikan penyegaran materi serta pembaruan informasi K3 bagi pekerja lama dan memperkuat pengawasan berkelanjutan. Wawasan K3 juga perlu ditingkatkan melalui penyuluhan rutin dan media edukasi guna membangun budaya keselamatan kerja. Peneliti selanjutnya dianjurkan meneliti faktor lain yang memengaruhi kepatuhan prosedur K3, sementara manajemen diharapkan tegas menegur karyawan agar tetap patuh pada SOP K3.

REFERENSI

- Aisya, Fatmi Mutia, Muhammad Syahrir, and Marselina Sattu. 2023. "Hubungan Karakteristik Pekerja Terhadap Kepatuhan Melaksanakan Standar Keselamatan Prosedur Kerja Pada TKBM Di Pelabuhan Tangkiang." *Buletin Kesehatan Mahasiswa*. doi:10.51888/jpmeo.v2i1.198.
- Ajzen, Icek. 1991. "Organizational Behavior And Human Decision Processes 50, 179-211 (1991)." *Organizational Behavior and Human Decision Processes*.
- Astiani Sri Ayulestari, Nurgahayu, and Andi Nurlinda. 2024. "Hubungan Pengetahuan Dengan Kejadian Kecelakaan Kerja Di Pemadam Kebakaran Kabupaten Maros." *Window of Public Health Journal* 5(2):295–301. doi:10.33096/woph.v5i2.1246.
- Boerman, Baequni, and Hayatul Nisya. 2020. "Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Kepatuhan Pekerja Melaksanakan Standard Operational Procedure Di PT Semen Padang." *Journal of Religion and Public Health* 1(1):7–12. doi:10.15408/jrph.v1i1.12659.
- Judge, Stephen P. Robbins &. Timothy A. 2017. *Organizational Behavior*. (17th ed.). Harlow, England: Pearson Education Limited.
- Keternagakerjaan, BPJS. 2024. "Jumlah Kasus Kecelakaan Kerja Di Indonesia Menurut Provinsi Dan Segmen Kepesertaan."
- Mariza. 2016. "Hubungan Pendidikan Dan Sosial Ekonomi Dengan Kejadian Anemia Pada Ibu Hamil Di BPS T Yohan Way Halim Bandar Lampung Tahun 2015." 10(1).
- Maslow, Abraham. 1943. "A Theory of Human Motivation." *Psychological Review* 50(4):370–96.
- Nada, Fitria Qotrotun, Hanifa Maher Denny, and Yuliani Setyaningsih. 2020. "Implementasi Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Di Puskesmas: Studi Kasus Di Kabupaten <https://journal.thamrin.ac.id/index.php/jrik/article/view/2944/2586>

Notoatmodjo. 2012. *Promosi Kesehatan Dan Perilaku Kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta.

Nurhasanah, F., S. Rinawati, and Y. Sari. 2022. “Hubungan Kedisiplinan Pemakaian Apd Dan Pengetahuan K3 Dengan Kejadian Kecelakaan Kerja Pada Pekerja Bagian Pembahasannpt Prima Wana Kreasi Wood Industry.” *Jkm: Jurnal Kesehatan Masyarakat* 10(5):579–86.

Prabawati, Devy Indra, Mifbakhuddin Mifbakhuddin, and Diki Bima Prasetyo. 2019. “Kepatuhan Pekerja Ketinggian Dalam Melaksanakan Standard Operasional Procedure.” *Jurnal Kesehatan Masyarakat Indonesia*. doi:10.26714/jkmi.14.2.2019.29-34.

Putra, Rahmad Praya. 2022. “Pengaruh Pengetahuan, Pengawasan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepatuhan K3 Pekerjaan Di Ketinggian PT IBP Proyek Electrical Maintenance PHR.” *Jurnal Untuk Masyarakat Sehat (JUKMAS)*. doi:10.52643/jukmas.v6i1.2040.

Rahmawati, Firda. 2019. “Factors Related to the Standard Operating Procedure Compliance of the Workers at PT X.” *Indonesian Journal of Occupational Safety and Health*. doi:10.20473/ijosh.v8i2.2019.197-205.

Roosyanto, Cynthia Widyawati. 2022. “Hubungan Antara Tingkat Pendidikan, Pengawasan Dan Peraturan APD Dengan Ketidakpatuhan Penggunaan Alat Pelindung Diri.” *Preventif: Jurnal Kesehatan Masyarakat* 13:452–63.

Saari, Desti Purnama, Yulia Hariani, and Noer Muhammad. 2024. “Dampak Pengetahuan, Sikap Dan Masa Kerja Dengan Kejadian Kecelakaan Kerja Di PT X Palembang Tahun 2024.” *Jurnal Kesehatan Terapan* 11(2):148–55. doi:10.54816/jk.v11i2.798.

Sartika, Febriana. 2024. “Faktor-Faktor Kepatuhan Karyawan Terhadap Penggunaan APD Di Masa COVID 19 PT Industri Kapal Indonesia Makassar.” *Window of Public Health Journal* 5.

UU NO 1. 1970. “Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja.” Pp. 1–20 in *Presiden Republik Indonesia*.

William, Andrew, Ida Wahyuni, and Bina Kurniawan. 2019. “Hubungan Stres Kerja, Pengetahuan, Ketersediaan APD, Pelatihan Dan Pengawasan Dengan Kepatuhan Pekerja Pada SOP Bekerja Di Ketinggian (Studi Di Proyek Konstruksi Apartemen PT. X Kota Semarang).” *Jurnal Kesehatan Masyarakat (e-Journal)*.