

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset berharga bagi suatu perusahaan. Mengingat segala sumber tenaga kerja merupakan faktor yang penting dalam kegiatan produksi perusahaan. Persaingan dunia bisnis juga semakin ketat serta teknologi yang mengalami kemajuan, yang membuat perusahaan juga membutuhkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang memiliki kemampuan dalam keahlian, terampil, serta responsif terhadap kemajuan teknologi. Namun dalam menjalankan pekerjaan tersebut, karyawan juga tidak luput dengan hal-hal yang dapat mengancam keselamatan dan kesehatan saat melaksanakan tugas-tugasnya. Salah satu hal yang menyebabkan kecelakaan pada karyawan adalah kurang dalam menerapkan perilaku selamat atau *safety behavior*. Hasil riset *National Safety Council* (NSC) 2011, dimana sebanyak 88% penyebab kecelakaan kerja dikarenakan adanya perilaku tidak aman.

Kecelakaan kerja merupakan satu masalah yang masih sangat sering terjadi di dalam dunia pekerjaan. Di Indonesia sendiri, berdasarkan data pada BPJS Ketenagakerjaan (2023) , bahwa tahun 2020 jumlah kecelakaan kerja mencapai 221.740 kasus, lalu pada tahun 2021 jumlah tersebut mengalami peningkatan kasus sebanyak 234.370 dan pada bulan November 2022 mencapai 265.334 kasus. Dari data yang telah dipaparkan di atas, setiap tahunnya terjadi peningkatan yang begitu signifikan. Dimana dari data yang ada, penyumbang kecelakaan kerja terbanyak terdapat pada sektor manufaktur dan konstruksi sebesar 63,6 persen, lalu disusul oleh sektor transportasi 9,3 persen; sektor kehutanan 3,8 persen, pertambangan 2,6 persen dan sektor lainnya sebesar 20,7 persen. Kerugian yang ditimbulkan akibat kecelakaan juga bukan hanya dari segi materi, namun hingga hilangnya nyawa dari pekerja.

Berdasarkan angka kecelakaan diatas, memperlihatkan bahwa salah satu sektor yakni manufaktur dari tahun ke tahun masih menduduki peringkat pertama dengan jumlah kecelakaan kerja tertinggi di Indonesia. Perusahaan manufaktur

sendiri merupakan perusahaan yang mengaplikasikan peralatan dan mesin untuk mengubah material yang masih mentah menjadi barang yang memiliki nilai jual. Menurut (Moeljadi dan Supriyati, 2014), perusahaan manufaktur merupakan perusahaan dengan aktivitas mulai dari membeli bahan baku yang kemudian akan diolah menjadi barang jadi atau setengah jadi, lalu selanjutnya dipilah, dikemas, di beri label dan di jual.

Berdasarkan penjelasan dari Biro Pusat Statistik (BPS) pada tahun 2020 menyatakan bahwa terdapat 4 skala industri yang terdapat di Indonesia, yakni dikatakan industri skala besar apabila karyawannya berjumlah 100 orang atau lebih. Pada industri skala sedang memiliki jumlah karyawan 20-99 orang, lalu pada industri skala kecil berjumlah 5-19 karyawan dan pada industri rumah tangga banyak karyawannya 1-4 orang. Dalam penelitian ini mengacu pada perusahaan manufaktur berskala besar, dikarenakan berdasarkan penelitian Dewi & Repi (2022) bahwa karyawan yang bekerja di industri skala besar memiliki *safety behavior* yang tinggi. Karyawan tersebut memiliki kepatuhan pada setiap prosedur serta aturan yang ada didalam tempat kerjanya, yang dimana karyawan tersebut juga memiliki dorongan dari lingkungan untuk dapat melaksanakan *safety behavior*.

Di Indonesia sendiri perusahaan manufaktur memiliki kontribusi yang signifikan terhadap industri yang ada di Indonesia. Menurut data yang dimuat oleh Badan Pusat Statistik (BPS), jumlah dari perusahaan manufaktur di tahun 2022 telah mencapai 29 ribu perusahaan, baik itu dari skala menengah sampai dan besar. Dari hasil data tersebut, begitu perusahaan industri yang menghasilkan lapangan kerja, yang secara tidak langsung berdampak pada perekonomian Indonesia dimana yang menjadikan kekuatan dari perusahaan manufaktur ini terkait dengan produk-produk dari industri itu sendiri berupa barang yang diperdagangkan atau *tradable*. Hal tersebutlah yang dapat menggerakkan rantai nilai-nilai dari produsen sampai ke konsumen akhir (Silalahi, 2014).

Pemerintah Indonesia sendiri mengeluarkan kebijakan untuk dapat membantu melindungi para karyawan dari kecelakaan kerja, yakni dengan mengeluarkan Undang Undang Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3). Kesehatan

dan Keselamatan Kerja merupakan usaha-usaha yang dilakukan, untuk dapat menciptakan suasana tempat kerja menjadi aman dan sehat. Sehingga nantinya para pekerja juga dapat bekerja dengan kondisi aman. Menurut Fadillah et al., (2019) bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah salah satu cara yang dapat dilakukan untuk melindungi para pekerja dari bahaya atau ancaman-ancaman yang dapat timbul selama bekerja.

Ancaman-ancaman yang timbul juga sangat beragam dan juga dapat menimbulkan dampak yang sangat beragam. Dimana terdapat dampak tidak langsung dan dampak langsung. Dampak tidak langsung yang ditimbulkan akibat perilaku tidak aman adalah kerugian produksi, kerugian sosial, penyakit yang timbul akibat bekerja, hilangnya jam kerja dan kurangnya kepercayaan dari konsumen. Sedangkan dampak langsung akibat kecelakaan kerja dari perilaku tidak aman yakni, terdapat kerusakan pada bagian sarana produksi seperti peledakan, kebakaran dan kerusakan (Muda et al., 2022). Kerusakan yang ditimbulkan tersebut juga harus ditanggung oleh perusahaan, yang dimana harus mengganti akibat kerusakan yang telah terjadi. Selain itu, saat terjadi kecelakaan kerja, perusahaan juga harus mengeluarkan tunjangan pada karyawan.

Data dari program Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) sepanjang tahun 2022, menunjukkan bahwa jumlah klaim jaminan kecelakaan kerja mencapai Rp. 2,38 triliun. Bagaimana pun pekerja atau karyawan merupakan aset perusahaan, dan seharusnya karyawan dapat diatur dengan baik agar nantinya dapat memberikan kontribusi pada perusahaan. Terutama dalam hal keselamatan kerja, itulah mengapa perusahaan diharapkan dapat terus meningkatkan program serta peraturan terkait keselamatan para pekerja. Namun, dalam hal ini bukan hanya perusahaan yang memiliki tanggung jawab terkait keselamatan kerja tetapi semua pekerja juga harus memiliki perilaku keselamatan pada masing-masing individu pekerja.

Berdasarkan data pada klasifikasi jenis cedera akibat kecelakaan kerja dapat di jelaskan sebagai berikut:

Tabel 1. 1 Jenis Cidera Kecelakaan Kerja

No.	Jenis Cidera	Akibat Cidera
1.	Cidera fatal ( <i>Fatality</i> )	Dalam cidera fatal ini disebabkan oleh cidera atau penyakit yang di akibatkan pada saat bekerja.
2.	Cidera yang dapat menyebabkan hilangnya waktu bekerja ( <i>Loss Time Injury</i> )	Akibat dari cidera kecelakaan kerja ini dapat menyebabkan kematian, cacat permanen atau bahkan kehilangan waktu kerja.
3.	Cidera dirawat di rumah sakit ( <i>Medical Treatment Injury</i> )	Pada kecelakaan kerja ini merupakan kecelakaan kerja yang harus mendapat penanganan dari oarng yang memiliki kualifikasi untuk dapat memeberikan bantuan terhadap kecelakaan.
4.	Cidera ringan ( <i>First Aid Injury</i> )	Dalam kecelakaan ini adalah yang masih dapat di bantu dengan menggunakan alat pertolongan pertama pada kecelakaan yang dimiliki oleh perusahaan tersebut. Misalnya kecelakaan kerja dalam hal ini adalah luka lecet, mata kemasukan debu, dll.
5.	Kecelakaan kerja yang tidak menimbulkan cidera ( <i>Non Injury Incident</i> )	Kecelakaan kerja ini merupakan kejadian yang dapat menyebabkan penyakit atau kecelakaan kerja namun kecuali peledakan, kebakaran dan juga bahaya pembuangan limbah.

Pekerja yang kurang menerapkan perilaku keselamatan dapat dipengaruhi oleh dua hal yakni *unsafe action* atau perilaku tidak aman serta *unsafe condition* atau kondisi tidak aman. Kondisi tidak aman disini dapat diartikan sebagai lingkungan yang dalam alat-alat penunjang keselamatannya kurang memadai seperti Alat Pelindung Diri (APD), serta mesin atau alat yang digunakan untuk

bekerja tidak efektif. Sedangkan pada *unsafe action* merupakan perilaku yang dilakukan oleh individu atau pekerja dengan didasari oleh faktor dari internal, seperti kelelahan dan kejenuhan pada saat bekerja, motivasi kerja, dan juga tingkah laku yang tidak aman. Itulah mengapa penting untuk dapat menerapkan *safety behavior* selama bekerja.

*Safety behavior* atau perilaku keselamatan menurut Rusyda & Abdul Aziz (2021) mengemukakan bahwa terdapat penjelasan mengenai *safety behavior* dari sisi psikologi klinis, psikologi industri, organisasi psikologi dan pembelajaran sosial. *Safety behavior* dari sudut pandang psikologi klinis merupakan perilaku yang secara eksplisit atau implisit sebagai usaha menghindari gangguan secara psikologis atau dalam artian kecemasan (Sharpe et al., 2022). Psikologi industri memandang perilaku keselamatan yang memiliki kaitan dengan individu dalam mematuhi setiap prosedur keselamatan demi menghindari kecelakaan dan kecelakaan diri sendiri maupun individu lain (Hadi et al., 2017). Pada sudut pandang psikologi organisasi, perilaku keselamatan ini dapat diukur dari hal yang aman dan tidak aman dalam organisasi tersebut, dimana hal ini dapat berdampak positif dan negatif. Dalam hal dampak negatif disini tergantung dari seberapa jauh organisasi menganut perilaku aman untuk kepentingan organisasi tersebut (Beus et al., 2016). Dalam sudut pandang pembelajaran sosial atau *social learning*, menjelaskan bahwa *safety behavior* menyangkut individu atau karyawan yang memiliki perilaku aman terbentuk dari pembelajaran lingkungan (Golkar et al., 2015).

Neal & Griffin (2002), menjelaskan *safety behavior* pada individu dapat dilihat dari dua dimensi yakni terdapat *safety compliance* atau kepatuhan keselamatan dan *safety participation* atau partisipasi keselamatan. Pada *safety compliance* mengartikan bahwa karyawan memiliki perilaku yang patuh terhadap prosedur ataupun peraturan keselamatan kerja. Lalu pada *safety participation* atau partisipasi keselamatan menggambarkan para pekerja yang turut serta dalam mengikuti aturan keselamatan kerja, seperti melakukan upaya untuk meningkatkan keselamatan serta melakukan promosi program keselamatan kerja.

Saat individu tidak dapat menerapkan *safety behavior* pada saat ia bekerja maka dapat menimbulkan beberapa dampak, baik pada individu itu sendiri, orang lain, dan perusahaan tempatnya bekerja. Pada dampak dari tindakan tidak aman dapat merugikan perusahaan tersebut, dimana dengan meningkatnya angka kecelakaan kerja, maka perusahaan tersebut juga harus menanggung akibat dalam hal ini adalah kerugian kerusakan peralatan atau mesin-mesin. Namun dampak yang dapat dirasakan perusahaan pada saat karyawannya mampu menerapkan *safety behavior* maka akan meningkatkan produktivitas yang optimal. Dimana hal tersebut juga akan menekan dan mencegah terjadinya kecelakaan di tempat kerja (Ramadhany & Pristya, 2019).

Dalam mencari data awal, peneliti melakukan pengumpulan data untuk melihat perilaku aman terlebih khusus pada karyawan perusahaan manufaktur. Dari hasil yang telah didapatkan yakni sebanyak 38 responden memberikan pendapatnya terkait perilaku aman pada saat bekerja, yang dapat dilihat lebih jelas melalui *pie chart* dibawah ini.



Gambar 1.1 *Pie chart* dimensi *safety compliance*

Berdasarkan *pie chart* diatas menunjukkan bahwa 60,5% responden masih belum menerapkan kepatuhan keselamatan pada saat bekerja. Dalam hal ini responden menyatakan bentuk dari ketidakpatuhan yang biasanya dilakukan adalah dengan tidak menggunakan helm pelindung, sarung tangan yang sebenarnya sudah waktu diganti tapi tetap digunakan pada saat bekerja, serta tidak menggunakan kacamata pelindung. Dari data yang telah didapatkan di atas sejalan dengan penelitian dari Fara et al. (2017) bahwa terdapat beberapa tindakan tidak aman yang dilakukan oleh pekerja seperti kepatuhannya terhadap *Standard Operating Procedure* (SOP), kepatuhan dalam pemakaian Alat Pelindung Diri (APD), serta

reaksi dari pekerja pada potensi bahaya yang ditimbulkan lingkungan kerja. Selain itu peneliti juga menggali data lebih dalam dengan menanyakan langsung kepada responden mengenai kepatuhannya pada saat bekerja.

*“Kadang kalau bekerja aku masih menghiraukan keselamatan, kayak malas banget soalnya kan ribet juga kan kalau bekerja dalam keamanan tuh, jadinya kelamaan kan kalau harus pakai-pakai sarung tangan, sepatu.”*

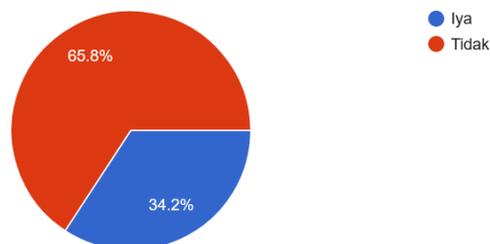
*“Saya pernah meremehkan peraturan-peraturan keselamatan dari pabrik, aku pernah waktu itu tangan ku kegunting pada saat benerin barang itu cepat sekali di dalam mesin, karena saya juga waktu itu tidak menggunakan sarung tangan.”*

(Responden T, 26 tahun)

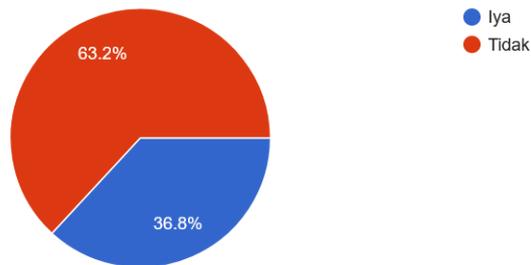
Dimana dari penjelasan di atas yakni pada responden T yang merupakan salah satu karyawan di perusahaan manufaktur sepatu yang ada di Surabaya, dimana pada responden T ini bekerja di bagian produksi dan setiap harinya ia harus menggunakan mesin untuk proses dalam pembuatan sepatu. Bahwa dari wawancara singkat di atas dapat menjelaskan dimensi *safety compliance*, bahwa terdapat perilaku tidak patuh terhadap prosedur keselamatan perusahaan. Terlihat bahwa masih banyak karyawan yang tidak peduli dalam prosedur-prosedur keamanan yang telah ditetapkan di dalam perusahaan tersebut. Hal tersebut juga dikarenakan individu yang tidak terbiasa, serta malas untuk dapat menggunakan Alat Pelindung Diri (APD) karena menganggap dirinya akan tetap aman, padahal hal ini dapat berdampak pada keselamatan dari individu tersebut.

Apakah anda melakukan upaya yang extra untuk meningkatkan keselamatan di tempat kerja?

38 responses



Apakah anda mendiskusikan terkait prosedur keselamatan kerja dengan rekan anda  
38 responses



Gambar 1.2 *Pie chart* dimensi *safety participation*

Dari data *pie chart* di atas menjelaskan bahwa 65,8 % responden menyatakan kurang dalam melakukan upaya ekstra untuk dapat meningkatkan keselamatan di tempat kerja. Artinya bahwa saat individu ini bekerja masih ada prosedur keselamatan yang dilanggar oleh mereka dimana 25 dari 38 orang responden pada saat bekerja masih belum ada upaya yang ekstra dalam meningkatkan keselamatan.

*“Nggak ada upaya ekstra sih, tapi biasanya cuma melakukan pengecekan mesin agar tidak ada kerusakan yang akan terjadi.”*

(Responden I, 20 tahun)

Penjelasan salah satu karyawan perusahaan manufaktur bagian produksi, menjelaskan bahwa pada saat bekerja juga masih kurang dalam mendiskusikan dengan sesama rekan kerja terkait keselamatan bekerja. Hal tersebut ditunjukkan dengan persentase data yang didapatkan sebanyak 63,2% responden tidak kurang dalam berpartisipasi dalam keselamatan pada saat bekerjadimana hal-hal yang sering diobrolkan pada saat bekerja lebih mengarah kepada keluar konteks keselamatan pada saat bekerja. Terkait hal ini peneliti juga menanyakan lebih lanjut kepada responden.

*“Jarang sih untuk mengobrolkan keselamatan bekerja, tapi kebanyakan ngobrol hal-hal lain.”*

(Responden I, 20 tahun)

Hal di atas dapat tergambar jelas bahwa dalam permasalahan terkait dengan salah satu dimensi *safety behavior* yakni *safety participation*. Para karyawan juga nyatanya masih kurang untuk ikut dalam serta meningkatkan keselamatan pada saat bekerja sehingga angka terjadinya kecelakaan juga masih terbilang cukup tinggi di dalam dunia kerja terutama dalam perusahaan manufaktur. Dikarenakan hal-hal kecil masih diabaikan oleh para karyawan, yang dapat berdampak bukan hanya pada dirinya tetapi juga dengan rekan kerjanya yang lain.

Seharusnya dengan resiko bekerja yang tinggi dalam perusahaan manufaktur ini, para karyawan sadar dengan tanggung jawabnya. Dimana dalam ini adalah berpartisipasi dan ikut dalam menerapkan setiap prosedur keselamatan yang telah ditetapkan oleh tiap-tiap perusahaan tempatnya bekerja. Namun nyatanya dari data yang telah dipaparkan diatas bahwa masih banyak kejadian-kejadian yang mengancam nyawa dari individu itu sendiri dan orang lain.

Peneliti juga menanyakan beberapa hal terkait dengan pengaruh lingkungan tempat kerja dengan perilaku keselamatan dari individu tersebut. Bahwa sebenarnya dorongan untuk berperilaku aman dapat pengaruhi individu tersebut.

*“Dari lingkungan juga mewajibkan kita untuk safety karena takutnya kalau ada apa-apa di badan kita, karena kalau di pabrik kan banyak yang gagal dalam mengoperasikan di dalam mesin kan, soalnya gak safety.”*

*“Temen ku juga mengingatkan saya untuk jaga diri dalam bekerja, takutnya kalau terjadi apa-apa. Itu juga yang membuat saya tuh jadi sadar sih kalau keselamatan itu penting”*

(Responden T, 26 tahun)

*“Ada hampir setiap hari dari atasan sering memantau karyawannya untuk terus menjaga keselamatan. Pernah waktu itu ada karyawan yang tidak menerapkan SOP langsung ditegur dan karyawan itu tidak pernah melanggar lagi”*

(Responden I, 20 tahun)

Hasil wawancara diatas bahwa terlihat salah satu tipe yakni tipe *external safety motivation*, bahwa karyawan tersebut baru menyadari kepentingan motivasi karena adanya teguran yang didapatkan sehingga mendorongnya untuk dapat menggunakan Alat Pelindung Diri (APD) pada saat bekerja. Seperti yang telah diungkapkan di atas bahwa salah satu faktor dalam kecelakaan kerja yang terjadi adalah didasari oleh motivasi keselamatan dari individu itu sendiri. Motivasi

keselamatan di sini merujuk pada individu dengan dorongan untuk dapat melaksanakan upaya keselamatan kerja serta segala hal yang berkaitan dengan perilaku aman. Hal tersebut juga diungkapkan dalam penelitian (Neal & Griffin, 2006), bahwa perilaku keamanan yang terjadi itu dikarenakan adanya suatu motivasi atau dorongan yang membuat individu dapat melakukan suatu tindakan yang sesuai dengan tujuan atau kepentingan dari individu tersebut. Bahwa karyawan yang tidak termotivasi untuk berperilaku aman seperti menggunakan Alat Pelindung Diri (APD), maka individu tersebut akan mengabaikan peraturan keselamatan yang ada, sehingga mudah untuk terjadinya kecelakaan kerja (Ahmad et al., 2022).

Hal ini juga didukung dengan beberapa penelitian terkait *safety motivation* berpengaruh terhadap *safety behavior*. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Huda et al. (2016), terdapat hubungan yang signifikan terhadap motivasi dengan perilaku aman. Karyawan dengan motivasi tinggi akan memiliki kecenderungan untuk berperilaku aman, sedangkan pada karyawan yang memiliki motivasi rendah akan bertindak tidak aman. Adapun penelitian lain yang membahas hubungan antara *safety motivation* dengan *safety behavior* dari Fara et al. (2017), dimana individu dengan *safety motivation* yang tinggi, maka memiliki *safety behavior* yang juga tinggi. Yang et al. (2023) menyatakan bahwa terdapat hubungan yang positif terkait *safety motivation* dengan *safety behavior*.

*Safety behavior* memiliki tiga faktor diantaranya *knowledge*, *skill* dan *motivation*. Saat seseorang memiliki *knowledge* serta *skill* yang cukup baik untuk dapat mematuhi prosedur keselamatan dan juga berpartisipasi dalam aktivitas keselamatan, maka individu tersebut juga tidak mampu dalam melakukan tindakan tersebut. Selain itu yang terpenting adalah saat individu tidak memiliki motivasi yang cukup dalam mematuhi peraturan keselamatan dan berpartisipasi dalam kegiatan keselamatan maka individu tersebut tidak akan memiliki untuk dapat melakukan tindakan tersebut meskipun ia telah memiliki *knowledge* dan *skill* dalam keselamatan (Neal et al., 2000). Hal tersebut juga sejalan dengan teori motivasi yang menyatakan bahwa *safety motivation* merupakan keinginan dari individu untuk dapat mengerahkan suatu usaha dalam berperilaku aman, yang dimana dalam

hal ini motivasi yang berperan mengarahkan tindakan seseorang sesuai dengan tujuannya. *Safety motivation* mencakup beberapa tipe yakni *external safety motivation*, *introjected safety motivation*, *identified safety motivation* dan *intrinsic safety motivation*.

Penelitian ini menarik untuk diteliti dikarenakan ingin mengetahui hubungan antara *safety motivation* dengan *safety behavior* pada karyawan yang bekerja di perusahaan manufaktur. Hal ini juga akan membantu perusahaan agar karyawan dalam menerapkan dan menjalankan perilaku aman selama bekerja. Seperti pada penelitian yang dilakukan oleh Fara et al. (2017) yang meneliti mengenai hubungan antara motivasi berperilaku aman dengan *safe behavior* pada pekerja rekanan bagian sipil di PT. Indonesia Power UP Semarang. Adapun penelitian lain yakni Agustin & Dwiyantri (2023), mengungkapkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara motivasi untuk berperilaku aman dengan perilaku aman karyawan di PG Ngadiredjo. Dari beberapa penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa yang menjadi pembeda dengan penelitian lain adalah dari populasi yang digunakan peneliti untuk penelitian ini yakni karyawan perusahaan manufaktur. Selain itu yang menjadi pembeda dalam penelitian ini adalah dari *safety behavior* akan ditinjau dari masa kerja karyawan yang kurang dari 5 tahun, karena dalam penelitian Saragih et al. (2014) bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara masa kerja dengan perilaku keselamatan. Karyawan dengan masa kerja kurang dari 5 tahun masih memerlukan bimbingan, perhatian dan pengawasan, dibandingkan karyawan yang bekerja di atas lima tahun, serta karyawan dengan masa kerja kurang dari 5 tahun masih belum terbiasa dengan alat-alat keselamatan, prosedur kerja, dan juga peraturan-peraturan keselamatan yang ada di perusahaan tersebut. Penelitian ingin melihat apakah *safety motivation* memiliki keterkaitan dengan *safety behavior* pada karyawan dengan masa kerja kurang dari 5 tahun.

## 1.2 Batasan Masalah

Terdapat beberapa batasan ruang lingkup dalam penelitian yakni:

- a. Dalam penelitian ini menggunakan variabel *safety motivation* sebagai variabel bebas dan *safety behavior* sebagai variabel tergantung.

- b. Pada variabel *safety behavior* milik Neal & Griffin (2002) akan diukur dengan menggunakan dua dimensi yaitu *safety compliance* dan *safety participation*.
- c. Variabel *safety motivation* milik Scott (2016) akan diukur dengan empat tipe yakni *external safety motivation*, *introjected safety motivation*, *identified safety motivation*, dan *intrinsic safety motivation*.
- d. Pada penelitian melakukan uji korelasi untuk melihat hubungan antara tipe *safety motivation* dengan *safety behavior* pada karyawan perusahaan manufaktur.

### **1.3 Rumusan Masalah**

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Apakah ada hubungan antara tipe *safety motivation* dengan *safety behavior* pada karyawan perusahaan manufaktur?”

### **1.4 Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan antara tipe *safety motivation* dengan *safety behavior* pada karyawan perusahaan manufaktur.

### **1.5 Manfaat Penelitian**

#### **1.5.1 Manfaat Teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sumbangan ilmiah dalam ilmu pengetahuan psikologi, terlebih khusus dalam bidang industri dan organisasi. Dalam hal ini adalah mengenai teori dari *safety motivation* dan *safety behavior* dalam menerapkan keselamatan pekerja terlebih khusus di dalam perusahaan manufaktur. Serta penelitian ini diharapkan mampu menjadi referensi pada penelitian-penelitian selanjutnya, yang memiliki topik yang sama dengan penelitian ini.

#### **1.5.2 Manfaat Praktis**

1. Bagi Karyawan Manufaktur

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan terkait dengan *safety motivation* dan *safety behavior* pada karyawan perusahaan manufaktur.

## 2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan informasi dan evaluasi terhadap keselamatan kerja para karyawan terutama pada perusahaan manufaktur, agar dapat memperhatikan sistem yang dapat menunjang *safety behavior* pada karyawan.