

Pengaruh Psikologis Karyawan Terhadap Budaya Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3) di PT. Wijaya Karya Beton, TBK PPB Kabupaten Lampung Selatan

Efa Septiana

Akademi Kebidanan Wahana Husada Bandar Jaya

e-mail: efasep@gmail.com

Abstract

This research explores the role of employee psychology in shaping occupational health and safety (OHS) culture within organizations. The study examines how psychological factors such as attitudes, perceptions, and behaviors influence safety practices and compliance in the workplace. The objective is to determine the extent to which employees' psychological characteristics affect the overall safety culture. A mixed-method approach was used, involving a quantitative survey of 75 employees to gain deeper insights into the psychological aspects influencing safety culture. The study shows that positive safety attitudes and high self-confidence among employees are strongly correlated with proactive safety behaviors and adherence to safety protocols.

Objective: *The objective is to determine the extent to which the psychological characteristics of employees affect the overall safety culture at PT. Wijaya Karya Beton, Tbk PPB Lampung Selatan.*

Research Methodology: *The research design uses a cross-sectional study, with a sample size of 75 employees and Chi-Square Test.*

Results: *The Chi-Square Test results indicate a significant value of <0.05 . **Conclusion:** *There is an influence of employees' psychological behavior on occupational health and safety (OHS) culture.**

Recommendations: *This research is expected to provide insights for the management of PT. Wijaya Karya Beton, Tbk PPB Lampung Selatan, to ensure that employees can effectively implement a robust OHS culture for comfort and safety at work.*

Keywords: *Employee Psychology, Occupational Health, Safety, Safety Culture, Workplace Safety, OHS.*

Abstrak

Latar Belakang: Penelitian ini mengeksplorasi peran psikologi karyawan dalam membentuk budaya kesehatan dan keselamatan kerja (K3) dalam organisasi. Penelitian ini meneliti bagaimana faktor-faktor psikologis seperti sikap, persepsi, dan perilaku memengaruhi praktik keselamatan dan kepatuhan di tempat kerja. Tujuannya adalah untuk menentukan sejauh mana karakteristik psikologis karyawan memengaruhi budaya keselamatan secara keseluruhan.

Tujuan: Tujuannya adalah untuk menentukan sejauh mana karakteristik psikologis karyawan memengaruhi budaya keselamatan secara keseluruhan di PT. Wijaya Karya Beton, Tbk PPB Lampung Selatan. Metode Penelitian: Desain penelitian menggunakan studi cross-sectional, sampel sebanyak 75 orang karyawan, Uji Chi Square. Hasil: Hasil Uji Chi Square menunjukkan bahwa menunjukkan nilai signifikan $<0,05$. Kesimpulan: Terdapat pengaruh perilaku psikologis karyawan dengan budaya keselamatan dan Kesehatan kerja (k3). Saran: Penelitian ini diharapkan menjadi masukan untuk pihak manajemen PT. Wijaya Karya Beton, Tbk PPB Lampung Selatan agar para karyawan dapat meringkaskan budaya K3 secara baik untuk kenyamanan dan keamanan dalam bekerja.

Kata Kunci : Psikologi karyawan, kesehatan dan keselamatan kerja, budaya keselamatan, keselamatan tempat kerja, K3.

1. PENDAHULUAN

Keselamatan kerja disebut sebagai suatu konsep filosofis yang bertujuan untuk menambah keutuhan serta ke sempurnaan baik pada manusia maupun secara khusus pada masyarakat umum serta hasil kegiatan sehari-hari serta tahunan. Sebaliknya, kesehatan yang baik ialah situasi yang sangat rentan terhadap bahaya fisik serta psikologis yang ditimbulkan oleh lingkungan tempat kerja. Hukum Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) di Indonesia belum begitu banyak dikenal oleh masyarakat. Memang disadari bahwa Indonesia belum mempunyai kemampuan yang cukup untuk melakukan kegiatan secara luas di bidang K3 seperti di beberapa negara maju. Hal ini terlihat dari banyaknya industri yang kurang memperhatikan masalah keselamatan pekerjanya, sedangkan K3 merupakan aspek yang penting dalam aktivitas dunia industri.

Pemahaman yang lebih mendalam tentang bagaimana pengaruh psikologis karyawan, seperti motivasi, persepsi, dan sikap kerja, dapat memengaruhi tingkat kepatuhan terhadap prosedur keselamatan dan kesuksesan program K3 di PPB Lampung Selatan. Dengan demikian, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang signifikan dalam upaya meningkatkan keselamatan dan kesehatan kerja di industri konstruksi, khususnya di PT. Wijaya Karya Beton, Tbk PPB Lampung Selatan.

2. METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan termasuk dalam kategori Kuantitatif menggunakan metode Data Primer dan Data Sekunder. Design penelitian yang dipakai adalah **Studi cross-sectional**: Dalam studi cross-sectional, peneliti menganalisis variabel dalam sampel subjek. Kemudian, mereka menetapkan hubungan non-kausal di antara variabel tersebut.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Penelitian

a. Karakteristik Subyek Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian data responden yang diperoleh adalah sebagai berikut :

Tabel 4.1. Karakteristik Responden

Karakteristik	Frekuensi	%
Usia		
25 – 33 tahun	39	52.0
34 – 42 tahun	24	32.0
43 – 50 tahun	12	16.0
Jenis Kelamin		
Laki-Laki	70	93.3
Perempuan	5	6.7
Masa Kerja		
1 – 5 tahun	26	34.7
6 – 10 tahun	46	61.3
≥ 11 tahun	3	4.0

Berdasarkan Tabel 4.1 dari 75 responden, diketahui responden yang berjenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 5 responden (6,7%) dan yang laki- laki sebanyak 70 responden (93,3%). Pada karakteristik umur, diketahui bahwa sebanyak 39 responden (52,0%) berumur 25-33 tahun, 34 -42 tahun sebanyak 24 responden (32,0%), 43 -50 tahun sebanyak 12 responden (16,0%). Kemudian pada karakteristik Masa Kerja diketahui bahwa responden yang memiliki masa kerja 1 - 5 tahun sebanyak 26 responden (34,7%) dan masa kerja 6- 10 Tahun sebanyak 46 responden (61,3%) dan diatas atau sama dengan 11 tahun sebanyak 3 responden (4 %).

Analisis univariat digunakan untuk mendeskripsikan data yang dilakukan pada tiap variabel dari hasil penelitian. Data yang terkumpul disajikan dalam bentuk tabel distribusi frekuensi.

b. Program Kesehatan Kerja

Berdasarkan distribusi frekuensi responden, maka dapat dibuat kategori.

Tabel 4.2 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Berdasarkan Program Kesehatan Kerja Pekerja Di PT. Wijaya Karya Beton, Tbk PPB Lampung Selatan.

No.	Program Kesehatan Kerja	Jumlah	
		f	%
1.	Tidak diterapkan	45	60,0
2.	Diterapkan	30	40,0
Jumlah		75	100,0

Berdasarkan tabel 4.2.diketahui bahwa dari 75 responden yang 4 tidak diterapkan sebanyak 45 responden (60,0%), yang diterapkan sebanyak 30 responden (40,0%).

c. Program Keselamatan Kerja

Berdasarkan distribusi frekuensi responden, maka dapat dibuat kategori.

Tabel 4.3 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Berdasarkan Program Keselamatan Kerja Pekerja Di PT. Wijaya Karya Beton, Tbk PPB Lampung Selatan.

No.	Program Keselamatan Kerja	Jumlah	
		f	%
1.	Tidak diterapkan	22	29,3
2.	Diterapkan	53	70,7
Jumlah		75	100,0

Berdasarkan tabel 4.3.diketahui bahwa dari 75 responden yang tidak diterapkan sebanyak 22 responden (29,3%), yang diterapkan sebanyak 53 responden (70,7%).

d. Budaya Kesehatan dan Keselamatan Kerja

Berdasarkan distribusi frekuensi responden, maka dapat dibuat kategori.

Tabel 4.3 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Berdasarkan Budaya Kesehatan dan Keselamatan Kerja Pekerja Di PT. Wijaya Karya Beton, Tbk PPB Lampung Selatan.

No.	Budaya K3	Jumlah	
		f	%
1.	Tidak Baik	33	54,7
2.	Baik	42	45,3
Jumlah		75	100,0

Berdasarkan tabel 4.3.diketahui bahwa budaya k3 dari 75 responden yang tidak baik sebanyak 41 responden (54,7%), yang baik sebanyak 34 responden (45,3%).

Analisis Bivariat

Setelah diketahui karakteristik masing-masing variabel pada penelitian ini maka analisis di lanjutkan pada tingkat bivariat. Untuk mengetahui hubungan (kolerasi) antara variabel bebas (independen variabel) dengan variabel terikat (dependen variabel). Untuk membuktikan adanya hubungan yang signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat di gunakan analisis *chi square*, pada kemaknaan perhitungan statistik *p-value* (0,05).

a. Hubungan Kesehatan Kerja dengan Budaya K3

Hasil penelitian hubungan pengetahuan dengan penerapan budaya k3 dapat dilihat pada Tabel 4.3.

Tabel 4.3
Tabulasi Silang antara Kesehatan dengan Budaya K3 di PT. Wijaya Karya Beton, Tbk PPB Lampung Selatan Tahun 2024.

Kesehatan Kerja	Budaya K3				Total		p-value	OR (95% CI)
	T.Baik		Baik		f	%		
	f	%	%	f				
Tidak Diterapkan	15	45,5	30	71,4	45	60,0	0,041	0,333
Diterapkan	18	54,5	12	28,6	30	40,0	(0,128-	0,869)
Total	33	100,0	42	100,0	75	100,0		

Berdasarkan Tabel 4.3. tabulasi silang antara kesehatan kerja dengan budaya k3, diketahui bahwa dari 42 responden yang berbudaya baik, sebanyak 12 responden (28,6%) melakukan budaya k3 secara baik dan sebanyak 30 responden (71,4%) tidak menerapkan budaya k3. Selanjutnya sebanyak 33 responden yang budaya k3 tidak baik, sebanyak 18 responden (54,5%) melakukan penerapan

budaya k3 secara baik dan sebanyak 15 responden (45,5%) tidak melakukan budaya k3 secara tidak baik. Berdasarkan hasil uji *chi-square* memperlihatkan nilai $p = 0,041 (< 0,05)$. Hal ini membuktikan ada hubungan budaya k3 di PT. Wijaya Karya Beton, Tbk PPB Lampung Selatan Tahun 2024.

Berdasarkan nilai OR Kesehatan Kerja dengan Budaya K3 di PT. Wijaya Karya Beton, Tbk PPB Lampung Selatan Tahun 2024 sebesar 0.333 dengan nilai CI 95% = 0,128-0,869 yang artinya Kesehatan Kerja Tidak Baik Budaya K3 di PT. Wijaya Karya Beton, Tbk PPB Lampung Selatan Tahun 2024 berisiko 0.333 kali lebih besar terjadi gangguan kesehatan kerja dibandingkan yang mempunyai sikap baik tentang Budaya K3 di PT. Wijaya Karya Beton, Tbk PPB Lampung Selatan Tahun 2024.

b. Hubungan Sikap dengan Penerapan Budaya K3

Hasil penelitian hubungan keselamatan kerja dengan budaya k3 dapat dilihat pada Tabel 4.4

Tabel 4.3
Tabulasi Silang antara Kesehatan dengan Budaya K3 di PT. Wijaya Karya Beton, Tbk PPB Lampung Selatan Tahun 2024.

Kesehatan Kerja	Budaya K3				Total		p-value	OR (95% CI)
	T.Baik		Baik		f	%		
	f	%	%					
Tidak Diterapkan	17	51,5	5	11,9	22	29,3	0,000	7,863
Diterapkan	16	48,5	37	88,1	53	70,7	(2,473-	
		25,001)					
Total	33	100,0	42	100,0	75	100,0		

Berdasarkan Tabel 4.3. tabulasi silang antara kesehatan kerja dengan budaya k3, diketahui bahwa dari 42 responden yang berbudaya baik, sebanyak 37 responden (88,1%) melakukan budaya k3 secara baik dan sebanyak 5 responden (11,9%) tidak menerapkan budaya K3.

Selanjutnya sebanyak 33 responden yang budaya k3 tidak baik, sebanyak 17 responden (51,5%) melakukan penerapan budaya k3 secara baik dan sebanyak

16 responden (48,5%) tidak melakukan budaya k3 secara tidak baik. Berdasarkan hasil uji *chi-square* memperlihatkan nilai $p = 0,000 (< 0,05)$. Hal ini membuktikan ada hubungan budaya k3 di PT. Wijaya Karya Beton, Tbk PPB Lampung Selatan Tahun 2024.

Berdasarkan nilai OR Keselamatan Kerja dengan Budaya K3 di PT. Wijaya Karya Beton, Tbk PPB Lampung Selatan Tahun 2024 sebesar 7.863 dengan nilai CI 95% = 2,473-2,001 yang artinya Keselamatan Kerja Tidak Baik Budaya K3 di PT. Wijaya Karya Beton, Tbk PPB Lampung Selatan Tahun 2024 berisiko 7.763 kali lebih besar terjadi gangguan kesehatan kerja dibandingkan yang mempunyai sikap baik tentang Budaya K3 di PT. Wijaya Karya Beton, Tbk PPB Lampung Selatan Tahun 2024.

2. PEMBAHASAN

a. Pembahasan Hasil Univariat

1. Distribusi frekuensi jawaban responden berdasarkan program Kesehatan kerja pekerja di PT. Wijaya Karya Beton, Tbk PPB Lampung Selatan.

Hasil penelitian yang dilakukan di PT. Wijaya Karya Beton, Tbk PPB Lampung Selatan Tahun 2024 distribusi frekuensi kesehatan kerja pada tabel 4.2 Berdasarkan data diatas diketahui bahwa dari 75 responden kesehatan kerja tidak diterapkan sebanyak 45 responden (60,0%) dan yang diterapkan sebanyak 30 responden (40,0%).

2. Distribusi frekuensi jawaban responden berdasarkan program Keselamatan kerja pekerja di PT. Wijaya Karya Beton, Tbk PPB Lampung Selatan.

Hasil penelitian yang dilakukan di PT. Wijaya Karya Beton, Tbk PPB Lampung Selatan Tahun 2024 distribusi frekuensi kesehatan kerja pada tabel 4.3 Berdasarkan data diatas diketahui bahwa dari 75 responden keselamatan kerja tidak diterapkan sebanyak 22 responden (29,3%) dan yang diterapkan sebanyak 53 responden (70,7%).

3. Distribusi frekuensi jawaban responden berdasarkan Budaya Kesehatan dan Keselamatan Kerja Pekerja di PT. Wijaya Karya Beton, Tbk PPB Lampung Selatan.

Hasil penelitian yang dilakukan di PT. Wijaya Karya Beton, Tbk PPB Lampung Selatan Tahun 2024 distribusi frekuensi kesehatan kerja pada tabel 4.3 Berdasarkan data diatas diketahui bahwa budaya K3 dari 75 responden tidak baik sebanyak 41 responden (54,7%) dan yang baik sebanyak 34 responden (45,3%). Keselamatan dan Kesehatan Kerja adalah suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmaniah maupun rohaniah tenaga kerja khususnya, dan manusia pada umumnya (Mangkunegara, 2002).

K3 adalah kegiatan yang menjamin terciptanya kondisi kerja yang aman, terhindar dari gangguan fisik dan mental (Mathis dan Jackson 2006). Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) adalah bidang yang terkait dengan kesehatan, keselamatan, dan kesejahteraan manusia yang bekerja di sebuah institusi maupun lokasi proyek. Keselamatan dan kesehatan kerja cukup penting bagi moral, legalitas, dan finansial. Semua organisasi memiliki kewajiban untuk memastikan bahwa pekerja dan orang lain yang terlibat tetap berada dalam kondisi aman sepanjang waktu.

Kondisi riil yang didapatkan peneliti pada saat melakukan penelitian bahwa pengetahuan K3 sangat mempengaruhi kedisiplinan dan psikologis pekerja pada

saat bekerja di PT. Wijaya Karya Beton Tbk, PPB Kabupaten Lampung Selatan.

Berdasarkan data yang di dapat dari PT. Wijaya Karya Beton, Tbk PPB Kabupaten Lampung Selatan diketahui berjumlah 304 Karyawan pasien. Sedangkan sampel penelitian diambil 75 responden, yang mewakili kriteria inklusi dan eksklusi.

Karakteristik Responden

Karakteristik responden dalam penelitian adalah Kesehatan Kerja, Keselamatan Kerja, Psikologis responden penelitian dan Budaya Keselamatan dan Kesehatan Kerja responden. Berdasarkan hasil penelitian diketahui dari 75 responden 75 responden, diketahui responden yang berjenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 5 responden (6,7%) dan yang laki- laki sebanyak 70 responden (93,3%). Pada karakteristik umur, diketahui bahwa sebanyak 39 responden (52,0%) berumur 25-33 tahun,

34 -42 tahun sebanyak 24 responden (32,0%), 43 -50 tahun sebanyak 12 responden (16,0%). Kemudian pada karakteristik Masa Kerja diketahui bahwa responden yang memiliki masa kerja 1 - 5 tahun sebanyak 26 responden (34,7%) dan masa kerja 6- 10 Tahun sebanyak 46 responden (61,3%) dan diatas atau sama dengan 11 tahun sebanyak 3 responden (4 %). Berdasarkan nilai OR Keselamatan Kerja dengan Budaya K3 di PT. Wijaya Karya Beton, Tbk PPB Lampung Selatan Tahun 2024 sebesar 7.863 dengan nilai CI 95% = 2,473-2,001 yang artinya Keselamatan Kerja Tidak Baik Budaya K3 di PT. Wijaya Karya Beton, Tbk PPB Lampung Selatan Tahun 2024 berisiko 7.763 kali lebih besar terjadi gangguan kesehatan kerja dibandingkan yang mempunyai sikap baik tentang Budaya K3 di PT. Wijaya Karya Beton, Tbk PPB Lampung Selatan Tahun 2024.

3. Pembahasan Hasil Bivariat

1. Hubungan Kesehatan Kerja dengan Budaya K3

Dari 75 responden mempunyai budaya K3 baik yaitu sebesar 42 responden. Menurut Suma'mur (2009), kesehatan kerja adalah ilmu kesehatan dan penerapannya yang bertujuan mewujudkan tenaga kerja sehat, produktif dalam bekerja, berada dalam keseimbangan yang mantap antara kapasitas kerja, beban kerja dan keadaan lingkungan kerja, serta terlindung dari penyakit yang disebabkan oleh pekerjaan dan lingkungan kerja. Kesehatan kerja memiliki sifat medis dan sasarannya adalah tenaga kerja (pekerja). Tujuan keselamatan kerja adalah melindungi tenaga kerja atas hak keselamatannya dalam melakukanpekerjaan untuk kesejahteraan hidup dan meningkatkan produksi serta produktivitas nasional. Berdasarkan hasil analisis antara budaya K3 dengan Kesehatan kerja didapatkan hasil bahwa sebagian besar responden memiliki budaya K3 baik Hal ini diperkuat dengan analisis korelasi pearson yang menunjukkan nilai $\text{sig} = 0.000 < (\alpha = 0,05)$ sehingga disimpulkan menunjukkan ada hubungan antara Kesehatan Kerja dengan Budaya K3 responden. Dimana korelasi memiliki tanda positif yang menunjukkan semakin tinggi budaya K3 responden maka akan

semakin tinggi penerapan K3 responden. Sebagian pekerja dapat menerapkan K3 dengan baik hal ini ditunjukkan dengan pemenuhan pemberian jaminan kesehatan oleh perusahaan, pemenuhan alat pelindung diri dan pemberian pelatihan kerja yang dapat meningkatkan kualitas kerja sehingga pekerja sadar akan pentingnya berbudaya K3. Sehingga pekerja dapat bekerja dengan nyaman dan aman tanpa terjadinya kecelakaan kerja yang mana akan meningkatkan efisiensi dalam bekerja sekaligus bertujuan gunapeningkatan produktivitas kerja dan tercapainya kesejahteraan hidup serta hasil produksi yang dihasilkan akan terealisasi secara maksimal.

2. Hubungan Sikap dengan Penerapan Budaya K3

Berdasarkan Tabel 4.3. tabulasi silang antara kesehatan kerja dengan budaya k3, diketahui bahwa dari 42 responden yang berbudaya baik, sebanyak 37 responden (88,1%) melakukan budaya k3 secara baik dan sebanyak 5 responden (11,9%) tidak menerapkan budaya k3.

Selanjutnya sebanyak 33 responden yang budaya k3 tidak baik, sebanyak

17 responden (51,5%) melakukan penerapan budaya k3 secara baik dan sebanyak 16 responden (48,5%) tidak melakukan budaya k3 secara tidak baik. Berdasarkan hasil uji *chi-square* memperlihatkan nilai $p = 0,000 (< 0,05)$. Hal ini membuktikan ada hubungan budaya k3 di PT. Wijaya Karya

Beton, Tbk PPB Lampung Selatan Tahun 2024.

Berdasarkan nilai OR Keselamatan Kerja dengan Budaya K3 di PT. Wijaya Karya Beton, Tbk PPB Lampung Selatan Tahun 2024 sebesar 7.863 dengan nilai CI 95% = 2,473-2,001 yang artinya Keselamatan Kerja Tidak Baik Budaya K3 di PT. Wijaya Karya Beton, Tbk PPB Lampung Selatan Tahun 2024 berisiko 7.763 kali lebih besar terjadi gangguan kesehatan kerja dibandingkan yang mempunyai sikap baik tentang Budaya K3 di PT. Wijaya Karya Beton, Tbk PPB Lampung Selatan Tahun 2024.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (RZ Tabanza,2019) Pengaruh Pemberdayaan Kerja Dan Kesejahteraan Psikologis Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Rayon Manado Selatan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya hubungan antara pemberdayaan kerja dan kesejahteraan psikologis berpengaruh terhadap kepuasan kerja, yang artinya PT. PLN (Persero) Rayon Manado Selatan harus lebih memperhatikan pemberdayaan kerja dan kesejahteraan psikologis yang dialami oleh karyawan, agar berdampak baik bagi instansi PT. PLN (Persero) Rayon Manado Selatan. Perusahaan juga harus lebih memperhatikan aspek psikologis terhadap karyawan dalam pengaruhnya terhadap kinerja karyawan dan kepuasan karyawan. Penelitian ini juga diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Moch Hafid juga menunjukkan bahwa adanya hubungan antara psikologis dengan lingkungan kerja (Moch. Hafid, 2016). Berdasarkan penelitian terdahulu bahwa psikologis memiliki pengaruh dari lingkungan kerja sekitar responden sehingga terdapat beberapa karyawan tidak menerapkan budaya K3 dengan baik dan berpengaruh terhadap keselamatan dan kesehatan kerja. Psikologis yang baik dapat menerapkan budaya K3 yang baik dan juga berpengaruh pada keselamatan kerja dan Kesehatan kerja.

Peneliti ini berpendapat bahwa, lingkungan tempat penelitian dilakukan dapat memengaruhi hasil penelitian disimpulkan bahwa psikologis berpengaruh terhadap

budaya kesehatan dan keselamatan kerja (K3) hal tersebut berdasarkan bagaimana karyawan menerapkan budaya Kesehatan dan keselamatan kerja (K3) di tempat kerja dan juga lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap psikologis karyawan. Kurangnya pengetahuan karyawan terhadap K3 dan juga minimnya perhatian psikologis pada karyawan dari pihak manajemen berdampak pada kinerja karyawan.

antara pemberdayaan kerja dan kesejahteraan psikologis berpengaruh terhadap kepuasan kerja, yang artinya PT. PLN (Persero) Rayon Manado Selatan harus lebih memperhatikan pemberdayaan kerja dan kesejahteraan psikologis yang dialami oleh karyawan, agar berdampak baik bagi instansi PT. PLN (Persero) Rayon Manado Selatan. Perusahaan juga harus lebih memperhatikan aspek psikologis terhadap karyawan dalam pengaruhnya terhadap kinerja karyawan dan kepuasan karyawan. Penelitian ini juga diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Moch Hafid juga menunjukkan bahwa adanya hubungan antara psikologis dengan lingkungan kerja (Moch. Hafid, 2016). Berdasarkan penelitian terdahulu bahwa psikologis memiliki pengaruh dari lingkungan kerja sekitar responden sehingga terdapat beberapa karyawan tidak menerapkan budaya K3 dengan baik dan berpengaruh terhadap keselamatan dan kesehatan kerja. Psikologis yang baik dapat menerapkan budaya K3 yang baik dan juga berpengaruh pada keselamatan kerja dan Kesehatan kerja.

Peneliti ini berpendapat bahwa, lingkungan tempat penelitian dilakukan dapat memengaruhi hasil penelitian disimpulkan bahwa psikologis berpengaruh terhadap budaya kesehatan dan keselamatan kerja (K3) hal tersebut berdasarkan bagaimana karyawan menerapkan budaya Kesehatan dan keselamatan kerja (K3) di tempat kerja dan juga lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap psikologis karyawan. Kurangnya pengetahuan karyawan terhadap K3 dan juga minimnya perhatian psikologis pada karyawan dari pihak manajemen berdampak pada kinerja karyawan.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang berjudul “Pengaruh Psikologis Karyawan Terhadap Budaya Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3) Di Pt. Wijaya Karya Beton, Tbk Ppb Kabupaten Lampung Selatan Tahun 2024” dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Berdasarkan tabulasi silang antara kesehatan kerja dengan budaya k3, diketahui bahwa dari 42 responden yang berbudaya baik, sebanyak 12 responden (28,6%) melakukan budaya k3 secara baik dan sebanyak 30 responden (71,4%) tidak menerapkan budaya k3. Selanjutnya sebanyak 33 responden yang budaya k3 tidak baik, sebanyak 18 responden (54,5%) melakukan penerapan budaya k3 secara baik dan sebanyak 15 responden (45,5%) tidak melakukan budaya k3 secara tidak baik. Berdasarkan hasil uji *chi-square* memperlihatkan nilai $p = 0,041$ ($< 0,05$). Hal ini membuktikan ada hubungan budaya k3. Berdasarkan nilai OR Kesehatan Kerja dengan Budaya K3 di PT. Wijaya Karya Beton, Tbk PPB Lampung Selatan Tahun 2024 sebesar 0.333 dengan nilai CI 95% = 0,128-0,869 yang artinya Kesehatan Kerja Tidak Baik Budaya K3 di PT. Wijaya Karya Beton, Tbk PPB Lampung Selatan Tahun 2024 berisiko 0.333 kali lebih besar terjadi gangguan kesehatan kerja dibandingkan yang mempunyai sikap baik tentang Budaya K3
2. Berdasarkan tabulasi silang antara kesehatan kerja dengan budaya k3, diketahui bahwa dari 42 responden yang berbudaya baik, sebanyak 37 responden (88,1%) melakukan budaya k3 secara baik dan sebanyak 5 responden (11,9%) tidak menerapkan budaya k3. Selanjutnya sebanyak 33 responden yang budaya k3 tidak baik, sebanyak 17 responden (51,5%) melakukan penerapan budaya k3 secara baik dan sebanyak 16 responden (48,5%) tidak melakukan budaya k3 secara tidak baik. Berdasarkan hasil uji *chi-square* memperlihatkan nilai $p = 0,000$ ($< 0,05$). Hal ini membuktikan ada hubungan budaya k3. Berdasarkan nilai OR Keselamatan Kerja dengan Budaya K3 di PT. Wijaya Karya Beton, Tbk PPB Lampung Selatan Tahun 2024 sebesar 7.863 dengan nilai CI 95%

= 2,473-2,001 yang artinya Keselamatan Kerja Tidak Baik Budaya K3 di PT. Wijaya Karya Beton, Tbk PPB Lampung Selatan Tahun 2024 berisiko 7.763 kali lebih besar terjadi gangguan kesehatan kerja dibandingkan yang mempunyai sikap baik tentang Budaya K3

3. Hasil pada variabel, pengetahuan dan sikap, menunjukkan adanya hubungan psikologis karyawan terhadap budaya k3 secara signifikan setelah dilakukan penelitian. Penelitian ini dapat diinterpretasikan sebagai bukti bahwa penelitian yang dilakukan efektif dalam melihat hubungan

5. DAFTAR PUSTAKA

- Arsurya, Y., Rini E A, & Abdiana. (2017). *Hubungan Tingkat Pengetahuan Ibu Tentang Penanganan Diare Dengan Kejadian Diare Pada Balita di Kelurahan Korong Gadang Kecamatan Kuranji Kota Padang*. Jurnal Kesehatan Andalas, 6(2).
- Cecep Dani Sucipto. (2014). *Keselamatan dan Kesehatan Kerja*. Yogyakarta: Gosyen Publising.
- Chai, S.C, et al. (2017). Work motivation among occupational therapy graduates in Malaysia. *Hong kong journal of occupational therapy*. Volume 30, pages 42-48.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donnelly, J. H. (2012). *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses*. (Terjemahan) Edisi Delapan. Jakarta: Binarupa Aksara.
- International Labor Organization. (2018). *Meningkatkan Keselamatan dan Kesehatan Pekerja Muda*. Kantor Perburuhan Internasional, CH- 1211 Geneva 22, Switzerland.
- James, A. & Winter, A. (2018). *Research Ethics. in Public Health Research Methods for Partnership and Practice* (eds. Goodman, S. M. & Thompson, V. S.) 239–257 CRC Press.
- Kaswan. (2017). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- King, Laura A. (2014). *Psikologi Umum: Buku 2*. Jakarta: Salemba Humanika.
- Kreitner, Robert dan Kinicki, Angelo. (2014). *Perilaku Organisasi Organizational Behavior*. Edisi 2. Jakarta: Salemba Empat.
- Luthans, F. (2015). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Marliani, Rosleny. (2015). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Munandar, Ashar Sunyoto. (2014). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia (UI-Press).
- Multazam, 2015. Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Semen Tonasa di Kabupaten Pangkep. p. 39
- Notoatmodjo, S., 2012. Metodologi Penelitian Kesehatan. Jakarta: Rineka Cipta. pp: 38-125.
- Nunnally, J. (1960). The Place of Statistics in Psychology. *Educational and Psychological Measurement*. 641-650.
- Robbins, Stephen P. dan Judge, Timothy A. (2015). *Perilaku Organisasi Organizational Behavior*. Edisi 16. Jakarta: Salemba Empat.
- Syapitri, H. Amila, dan J. Aritonang,. 2021. *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Malang: Ahli media Press.
- Tracy, S. J. (2015). *Qualitative Research Methods: Collecting Evidence, Crafting Analysis, Communicating Impact*. John Wiley & Sons.
- Triatna, Cepi. (2015). *Perilaku Organisasi dalam Pendidikan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Wijono, Sutarto. (2015). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: PT. Adhitya Andrebina Agung

Jurnal Ilmu Kesehatan Masyarakat Indonesia (JIKMI)

ISSN: -

Vol. 3, No. 1, April 2022

