

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN PROPOSISI

2.1. Kajian Pustaka

Kajian pustaka ini akan membahas teori-teori yang berhubungan dengan penelitian, dimulai dengan pengertian umum sampai pada pengertian yang fokus pada permasalahan yang sedang dibahas untuk menghimpun informasi yang relevan. Sehingga dapat menjadi sebuah acuan dasar teori untuk objek yang akan diteliti.

2.1.1. Manajemen

Organisasi atau perusahaan pasti terjadi berbagai permasalahan yang harus dipecahkan. Untuk menghadapi masalah tertentu harus dilakukan pengaturan organisasi, disinilah manajemen dibutuhkan. Manajemen dalam organisasi atau perusahaan berperan mengatur kehidupan organisasi dan perusahaan agar dapat berjalan sesuai dengan tujuan Bersama.

2.1.1.1. Pengertian Manajemen

Manajemen merupakan suatu aktivitas yang berhubungan dari aktivitas satu dengan aktivitas yang lain. Aktivitas tersebut tidak hanya mengelola orang-orang yang berbeda dalam suatu organisasi, melainkan mencakup tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan dan mencapai tujuan organisasi melalui pemanfaatan sumber daya yang dimiliki. Manajemen dapat diartikan menjadi ilmu dan seni. Dikatakan ilmu karena manajemen dapat dipelajari dan dikaji kebenarannya.

Berikut ini ada beberapa definisi manajemen yang dikemukakan oleh para ahli, diantaranya adalah :

Menurut Farhani (2019) menyatakan bahwa manajemen adalah ilmu dan seni yang mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif dengan didukung oleh sumber-sumber lainnya dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan.

Menurut Robbins Stephen and Mary Coulter (2019:26) mengemukakan bahwa :

“Management as a process of planning, and control of resources to achieve the objectives (goals) effectively. Effective means that goal can be achieved in accordance with the planning, while efficiently means that task at hand done correctly, organized, and in accordance with the schedule.”

Diterjemahkan “bahwa manajemen sebagai sebuah proses perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, dan pengontrolan sumber daya untuk mencapai sasaran (tujuan) secara efektif dan efisien. Efektif berarti bahwa tujuan dapat dicapai sesuai dengan perencanaan, sementara efisien berarti bahwa tugas yang ada dilaksanakan secara benar, terorganisir, dan sesuai dengan jadwal.”

Menurut Kaehler and Grudei (2019:2) mengemukakan bahwa :

“Management is a steering influence on market, production and/or resource operations in an organization and its units that may address both people and non-people issues and is exerted by multiple organizational actors through either anticipatory (operational management) with the aim of achieving the unit’s objectives ”

Diterjemahkan “ bahwa manajemen pengaruh pengarah pada operasi pasar, produksi dan/atau sumber daya dalam suatu organisasi dan unit-unitnya yang dapat mengatasi masalah manusia dan non-manusia dan dilakukan oleh banyak actor

organisasi melalui delapan antisipatif (manajemen operasional) dengan tujuan mencapai tujuan. tujuan unit.”

Menurut Draft & Richard (2021:2) mengemukakan bahwa :

“Management is working with people to achieve organizational goals by implementing the functions of planning, organizing, preparing personnel or staffing, directing and leading, and controlling“.

Diterjemahkan “bahwa manajemen adalah bekerja dengan orang-orang untuk mencapai tujuan organisasi dengan pelaksanaan fungsi perencanaan (*Planning*), pengorganisasian (*Organizing*), penyusunan personalia atau kepegawaian (*Staffing*), pengarahan dan kepemimpinan (*Leading*), dan pengawasan (*controlling*). “

Menurut Anang dan Budi (2019) manajemen adalah seni dan ilmu perencanaan, pengorganisasian, penyusunan, pengarahan dan pengawasan daripada sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan terlebih dahulu.

Menurut Amelia dkk (2022) menyatakan bahwa manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu. Manajemen juga dapat dipandang sebagai seni untuk melaksanakan pekerjaan melalui orang lain.

Berdasarkan pengertian dari beberapa pendapat para ahli tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa manajemen adalah suatu ilmu dan seni yang dapat digunakan untuk mengatur organisasi di dalamnya terdapat proses perencanaan, pengorganisasian, penggiatan, dan pengawasan, yang dilakukan untuk menentukan

serta mencapai saran-saran yang telah ditetapkan melalui pemanfaatan sumberdaya manusia dan sumber-sumber lainnya.

2.1.1.2. Fungsi Manajemen

Menurut Zamili (2021), menyatakan bahwa ada 4 (empat) fungsi dari manajemen, diantaranya:

1. Perencanaan (*Planning*)

Proses yang menyangkut upaya yang dilakukan untuk mengantisipasi suatu hal yang berkaitan dengan kecenderungan di masa yang akan datang dan penentuan strategi dan taktik yang tepat untuk mewujudkan target tujuan organisasi.

2. Pengorganisasian (*Organizing*)

Pengorganisasian merupakan kegiatan pengaturan pada sumber daya manusia yang tersedia dalam organisasi untuk menjalankan rencana yang telah ditetapkan serta menggapai tujuan organisasi. Keefektifan sebuah organisasi tergantung pada kemampuan manajernya untuk mengarah sumber daya guna mencapai tujuannya. Proses yang menyangkut upaya bagaimana strategi dan taktik yang telah dirumuskan dalam perencanaan didesain dalam sebuah struktur organisasi yang tepat dan Tangguh, sistem, dan lingkungan organisasi yang kondusif dan dapat memastikan bahwa semua pihak dalam organisasi dapat bekerja secara efektif dan efisien guna tercapainya tujuan dari organisasi.

3. Pengarahan (*Actuating*)

Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

4. Pengendalian (*Controlling*)

Proses yang dilakukan untuk memastikan seluruh rangkaian kegiatan yang telah direncanakan, diorganisasikan, dan diimplementasikan dapat berjalan dengan target yang diharapkan. Sekalipun berbagai perubahan terjadi didalam lingkungan bisnis yang dihadapi.

2.1.1.3. Unsur-unsur Manajemen

Manajemen merupakan alat untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Manusia memiliki sumber daya yang baik akan memudahkan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Menurut Melayu Hasibuan (2020), manajemen terdiri dari enam unsur (6 M) *man*, *material*, *machine*, *money*, *method*, dan *market*. Berikut penjelasannya:

1. *Man* (Manusia)

Man merupakan orang-orang yang akan menjalankan fungsi-fungsi manajemen dalam operasional suatu organisasi, *man* merujuk pada sumber daya manusia yang dimiliki organisasi. Hal ini termasuk penempatan orang yang tepat, pembagian kerja, pengaturan jam kerja dan sebagainya. Manusia yang membuat tujuan dan manusia pula yang melakukan proses untuk mencapai tujuan.

2. *Materials* (Bahan)

Materials adalah bahan setengah jadi (*raw material*) dan bahan jadi. Dalam dunia usaha untuk mencapai hasil yang lebih baik, selain manusia yang ahli dalam bidangnya juga harus dapat menggunakan bahan/materi sebagai salah satu sarana. Sebab materi dan manusia dapat dipisahkan, tanpa materi tidak akan tercapai hasil yang dikehendaki.

3. *Machine* (Mesin)

Machine adalah peralatan termasuk teknologi yang digunakan untuk membantu dalam operasi untuk menghasilkan barang dan jasa. Mesin yang digunakan untuk memberi kemudahan atau menghasilkan keuntungan yang lebih besar serta menciptakan efisiensi kerja. Terutama pada penerapan teknologi Mutahir yang dapat meningkatkan kapasitas dalam proses produksi baik barang atau jasa.

4. *Money* (Uang)

Money merupakan salah satu unsur yang tidak dapat diabaikan, uang merupakan modal yang dipergunakan pelaksanaan program dan rencana yang telah ditetapkan, yang merupakan alat tukar dan alat pengukur nilai, seperti pembelian alat-alat, pembelian bahan baku, pembayaran gaji dan lain sebagainya. Besar kecilnya hasil kegiatan dapat diukur dari jumlah uang yang beredar dalam perusahaan oleh karena itu uang merupakan alat yang penting untuk mencapai tujuan karena segala sesuatu harus diperhitungkan secara rasional. Hal ini akan berhubungan dengan berapa besar uang yang harus disediakan untuk membiayai gaji

tenaga kerja, alat-alat yang dibutuhkan dan harus dibeli serta berapa hasil yang akan dicapai dalam suatu organisasi kegiatan dapat diukur dari jumlah uang yang beredar diperusahaan.

5. *Method* (Metode)

Method adalah cara terampuh teknik yang dipakai untuk mempermudah jalannya pekerjaan manajer dalam mewujudkan rencana operasional. Metode dapat dinyatakan sebagai penetapan cara pelaksanaan kerja suatu tugas dengan memberikan berbagai pertimbangan-pertimbangan kepada sasaran, fasilitas-fasilitas yang tersedia dan penggunaan waktu, serta uang dan aktivitas produksi tidak akan mencapai hasil yang dikehendaki.

6. *Market* (Pasar)

Market merupakan pasar yang hendak dimasuki hasil produksi baik barang atau jasa untuk menghasilkan uang, mengembalikan investasi dan mendapatkan profit dari hasil penjualan atau tempat dimana organisasi menyebarluaskan produknya.

2.2. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. Dalam manajemen sumber daya manusia, manusia adalah asset (kekayaan) utama yang paling penting dalam perusahaan, sehingga harus diperlihara dengan baik. Sumber daya manusia sekarang ini sangat besar

pengaruhnya bagi kesuksesan suatu organisasi atau perusahaan, baik perusahaan yang berorientasi pada keuntungan seperti perusahaan bisnis, perusahaan swasta, maupun perusahaan instansi pemerintah. Peran sumber daya manusia adalah untuk mencapai tujuan perusahaan yang sudah ditetapkan secara efektif dan efisien.

2.2.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (*human resources management*) adalah proses pemberdayaan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam membantu mencapai tujuan organisasi. Berikut ini beberapa pengertian manajemen sumber daya manusia menurut para ahli:

Menurut Flippo (2019:3) mengemukakan bahwa :

“Human resource management is the planning, organizing, directing, and controlling of the procurement, development, compensation, integration, maintenance, and separation of human resources to the end that individual, organizational, and societal objectives are accomplished”.

Diterjemahkan bahwa manajemen sumber daya yaitu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan dari pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dengan maksud untuk membantu tercapainya tujuan perusahaan, individu, dan masyarakat.

Menurut Garry and Kotler (2019:5) menyatakan bahwa :

“Human resource management can be defined as a strategic, integrated and coherent approach to the employment, development and well-being of the people working in organizations”.

Diterjemahkan bahwa “Manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai sebuah pendekatan strategis, terpadu dan koheren untuk pekerjaan, pengembangan dan kesejahteraan dari orang-orang yang bekerja dalam organisasi.”

Menurut Greenhalgh & Rosenblatt (2023:52) menyatakan

“Only three things happen naturally in organizations: faction, confusion, and underperforme. Everything else requires leadership.”

Bahwa keberhasilan atau kegagalan kegiatan organisasi memerankan kepemimpinan sumber daya manusia sebagai faktor utama tercapainya tujuan organisasi.

Menurut Sutrisno (2022) menyebutkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut :

“Manajemen sumber daya manusia adalah bidang strategis dari organisasi. Manajemen sumber daya manusia harus dipandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola orang secara efektif dan untuk itu ia membutuhkan pengetahuan tentang perilaku dan kemampuan mengelolanya”

Menurut Hadi dkk (2018) menyatakan bahwa suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peran sumber daya yang dimiliki oleh individu secara maksimal sehingga tercapai suatu tujuan.

Pendapat Anwar P Mangkunegara (2021) Manajemen Sumber Daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka

mencapai tujuan organisasi. Manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan pula sebagai suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu (pegawai). Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal di dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu karyawan.

Pendapat Mukrodi dkk (2022) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah sebuah sarana dalam proses memaksimalkan efektivitas sebuah organisasi yang dalam kaitannya untuk mencapai tujuan.

Berdasarkan beberapa definisi dari para ahli, maka dapat dikatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah salah satu cara dalam mencapai tujuan dengan cara menggerakkan orang lain dengan melalui beberapa langkah seperti perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian yang baik selain itu juga disertai dengan berbagai cara dalam menjaga, memelihara dan mengembangkan sumber daya manusia suatu organisasi atau perusahaan.

2.2.2. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan dari manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kontribusi produktif karyawan untuk perusahaan dengan cara yang strategis, etis, dan bertanggung jawab secara social. Manajemen sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan memiliki tujuan umum yaitu untuk memastikan perusahaan memperoleh dan mempertahankan tenaga kerja yang terampil, berkomitmen dan bermotivasi tinggi yang dibutuhkannya. Menurut Mukrodi (2022) manajemen sumber daya manusia memiliki beberapa tujuan antara lain:

1. Memberi saran kepada manajemen tentang kebijaksanaan sumber daya manusia untuk memastikan perusahaan memiliki sumber daya manusia yang bermotivasi tinggi dan berkinerja tinggi, dilengkapi sarana untuk menghadapi perusahaan.
2. Memelihara dan melaksanakan kebijakan dan prosedur sumber daya manusia untuk mencapai tujuan perusahaan.
3. Mengatasi krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar karyawan agar tidak ada gangguan dalam mencapai tujuan organisasi.
4. Menyediakan sarana komunikasi antara karyawan dan manajemen perusahaan.
5. Membantu perkembangan arah dan strategi perusahaan secara keseluruhan dengan memperhatikan aspek sumber daya manusia.
6. Menyediakan bantuan dan menciptakan kondisi yang dapat membantu manajer ini dalam mencapai tujuan.

2.2.3. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Salah satu aspek penting yang akan menentukan keberhasilan ataupun kegagalan dalam organisasi adalah implementasi manajemen sumber daya manusia. Berikut ini fungsi manajemen sumber daya manusia menurut Mukrodi dkk (2022) yaitu:

1. Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan merupakan rangkaian aktivitas dalam memprediksi tenaga kerja dengan tujuan kebutuhan organisasi dapat terpenuhi dengan baik. Prosesi terwujudnya tujuan tersebut, proses perencanaan itu untuk

membuat ketetapan para pekerja yang meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian karyawan.

2. Pengorganisasian (*Organization*)

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengatur karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bentuk bagan organisasi. Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

3. Pengarahan dan pengadaan (*Direction and procurement*)

Pengarahan dan pengadaan ialah aktivitas yang menyajikan petunjuk informasi kepada para pekerja yang berguna untuk menjalin kerja sama antar pegawai dengan tujuan pencapaian visi organisasi dapat dikerjakan secara efektif dan efisien. Pengarahan umumnya dilakukan oleh pemimpin yang dengan kewenangannya memberikan arahan atau brief mengenai semua tugas pokok dan fungsi para pekerja dengan baik. Pengadaan kegiatan ini merupakan proses penempatan serta orientasi pada pekerja atau pegawai baru yang disesuaikan dengan kebutuhan organisasi

4. Pengendalian (*Controlling*)

Pengendalian merupakan kegiatan mengendalikan karyawan agar mentaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana. Bila terdapat penyimpangan diadakan tindakan perbaikan dan/atau

penyempurnaan. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku kerja sama, dan menjaga situasi lingkungan kerja.

5. Pengembangan (*Development*)

Pengembangan merupakan proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui Pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan hendaknya sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa yang akan datang.

6. Kompensasi (*Compensation*)

Kompensasi merupakan pemberian balas jasa langsung berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak, adil diartikan sesuai dengan prestasi kerja, sedangkan layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primer.

7. Pengintegrasian (*Integration*)

Pengintegrasian merupakan kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan karyawan agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Di satu pihak organisasi memperoleh keberhasilan/keuntungan, sedangkan di lain pihak karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal yang penting dan cukup sulit dalam manajemen sumber daya manusia, karena mempersatukan dua kepentingan yang berbeda.

8. Pemeliharaan (*Maintenance*)

Pemeliharaan merupakan kegiatan pemeliharaan atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pension. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan berdasarkan kebutuhan sebagian besar karyawan, serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

9. Kedisiplinan (*Discipline*)

Kedisiplinan merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan perusahaan, karena tanpa adanya kedisiplinan maka sulit terwujudnya tujuan yang maksimal. Kedisiplinan merupakan keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan perusahaan dan norma social.

10. Pemberhentian (*Seperation*)

Pemberhentian merupakan putusnya hubungan kerja seorang karyawan dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, berakhirnya kontrak kerja, pension, atau sebab lainnya. Penerapan fungsi manajemen dengan sebaik-baiknya dalam mengelola karyawan akan mempermudah mewujudkan tujuan dan keberhasilan organisasi.

Berdasarkan uraian diatas, menunjukkan fungsi manajemen sumber daya manusia adalah tugas-tugas yang dilakukan oleh manajemen perusahaan dalam menjalankan roda organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

2.3. *Safety Behavior*

Safety Behavior adalah suatu perilaku yang dilakukan dengan ketertarikan individu dalam usaha untuk memperkecil atau mencegah suatu bencana yang ditakutkan. *Safety Behavior* juga bermakna kepatuhan individu dalam organisasi terhadap aturan-aturan keselamatan yang dijalankan dalam organisasi. Tujuan *Safety Behavior* merupakan perilaku kerja yang relevan dengan keselamatan, yang dapat dikonseptualisasikan dengan cara yang sama dengan perilaku-perilaku kerja lain yang membentuk perilaku kerja. Berikut ini beberapa pengertian *Safety Behavior* menurut para ahli:

Menurut Supardi dan Dedy (2020) menyatakan bahwa *Safety behavior* merupakan suatu rangkaian kegiatan yang dilakukan para pekerja di perusahaan guna mempertahankan kondisi area kerja tetap aman dalam aturan-aturan keselamatan yang dijalankan dalam organisasi.

Menurut Robbins & Judge (2020:5) menyatakan bahwa:

“Safety behaviour is behaviour that supports safety practices and activities at work, where both of these things must be accepted by employees as work requirements to avoid accidents at work”.

Diterjemahkan bahwa: “Perilaku keselamatan merupakan perilaku yang mendukung praktek dan aktivitas keselamatan dalam bekerja, dimana kedua hal tersebut harus diterima oleh karyawan sebagai persyaratan kerja untuk menghindari kecelakaan dalam bekerja”.

Menurut Cooper (2020:3) mengemukakan bahwa:

“Safety behaviour is a process that creating a security partnership between management and workforce with focus continuity between management and labor”

Diterjemahkan bahwa: “Perilaku keselamatan merupakan proses yang menciptakan kemitraan keamanan antara manajemen dan tenaga kerja dengan fokus berkelanjutan antara manajemen dengan tenaga kerja”.

Menurut Syaaf (2019:8) mengemukakan bahwa:

“Safety behaviour is behaviour that is directly linked to safety at work, for example wearing safety glasses, signing the risk assessment form before work or discussing problems safety”.

Diterjemahkan bahwa: “Perilaku keselamatan merupakan perilaku yang dikaitkan langsung dengan keselamatan dalam bekerja, misalnya pemakaian kacamata keselamatan, penandatanganan formulir risk assessment sebelum kerja atau berdiskusi masalah keselamatan”.

Pendapat Saraswati dkk (2021) menyatakan bahwa *Safety behavior* merupakan tindakan yang dapat dilihat dari orang lain, tetapi apa yang dilakukan atau dikatakan seseorang tidaklah selalu sama dengan apa yang dirasakan.

Sedangkan Rarindo dan Satata (2021) menyatakan bahwa *Safety behavior* perilaku positif terhadap tindakan pencegahan akan kecelakaan yang terjadi akibat pekerjaan. Sedangkan menurut Maulana dan Welyusafadilla (2020) menyatakan bahwa *Safety behavior* adalah bagaimana sikap pekerja tersebut dapat menaati peraturan yang ada di perusahaan dalam menjalankan pekerjaannya agar tidak terjadi kecelakaan.

Berdasarkan pengertian-pengertian *safety behavior* dari beberapa pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa *safety behavior* merupakan pekerjaan yang memerlukan adanya perilaku keselamatan pada saat pekerjaan berlangsung guna menjaga keselamatan individu dari area pekerjaan yang tidak bisa dipastikan jika keadaan area pekerjaan tersebut aman.

2.3.1. Indikator *Safety Behavior*

Menurut Ajeng dan Herry (2021) *Safety behavior* terdapat dua indikator, yaitu:

1. Perilaku terhadap penggunaan APD

Alat pelindung diri merupakan salah satu pengendalian bahaya untuk mengurangi risiko akibat kerja yang dapat mengganggu keselamatan maupun kesehatan bagi pekerja.

2. *Housekeeping*

Housekeeping merupakan salah satu hal yang dapat menyebabkan tingkat kecelakaan di tempat kerja, yang selain bertujuan mengurangi tingkat kecelakaan. *Housekeeping* di tempat kerja yang dijalankan dengan baik bertujuan juga meningkatkan produktivitas dan moral para pekerja.

Safety behavior (perilaku keselamatan) menurut Frankly dan Innouncentius (2022) terdapat tiga indikator, yaitu:

1. Kepatuhan keselamatan

Aktivitas di dalam tempat kerja yang harus dilakukan oleh pekerja untuk menjaga keselamatan spesifik terhadap objek lingkungan kerja dan diri sendiri. Semua kegiatan formal yang diisyaratkan untuk menjaga

keselamatan di lingkungan kerja. Kepatuhan keselamatan sendiri meliputi kepatuhan umum dan kepatuhan terhadap Alat Pelindung Diri (APD), seperti mengikuti standar keselamatan kerja dan pemakaian peralatan pelindung diri.

2. Partisipasi keselamatan

Perilaku proaktif yang tidak secara langsung berkaitan dengan keselamatan kerja, efek dari perilaku partisipasi keselamatan individu akan memiliki inisiatif untuk melaksanakan kegiatan keselamatan dan menjadi seorang yang mempromosikan tindakan keselamatan kerja.

3. Perilaku yang mengganggu keselamatan

Salah satu faktor penyumbang terbesar kecelakaan kerja yang merupakan cerminan dari perilaku pekerja terhadap keselamatan kerja. Perilaku yang mengganggu keselamatan ini dapat dianggap sebagai hasil dari kesalahan yang dilakukan baik oleh pekerja yang terlibat secara langsung maupun kesalahan yang dilakukan organisasi yaitu pihak manajemen.

Menurut Hardani dkk (2021:7) terdapat tiga indikator *safety behavior*, yaitu:

1. Penggunaan peralatan keselamatan, yaitu benda apapun yang dapat mencegah kecelakaan atau mengurangi risiko keselamatan kerja.
2. Penggunaan prosedur, yaitu tahap atau proses kegiatan untuk menyelesaikan aktivitas atau metode (cara) langkah demi langkah secara pasti dalam pekerjaan dengan memperhatikan keselamatan kerja.
3. Perilaku mengutamakan keselamatan kerja, yaitu upaya untuk menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan aman, sehingga dapat

mengurangi probabilitas kecelakaan kerja/penyakit akibat kelalaian yang mengakibatkan demotivasi dan defisiensi produktivitas kerja.

2.3.2. Dimensi *Safety Behavior*

Menurut Hardani dkk (2021:7) terdapat dua dimensi yang menjadi *safety behaviour*, yaitu :

1. Kepatuhan keamanan (*Safety compliance*)

Kepatuhan keamanan yang merupakan kepatuhan dan partisipasi individu pada aktivitas-aktivitas pemeliharaan keselamatan di tempat kerja, sebuah perilaku dilakukan oleh individu didalam mematuhi berbagai peraturan yang berkaitan dengan keselamatan kerja. Selain itu kepatuhan keamanan (*safety compliance*) juga berhubungan dengan bagaimana perilaku individu tersebut didalam menjaga tempat kerjanya agar selalu aman dan nyaman.

2. Partisipasi Keamanan (*Safety participation*)

Perilaku individu yang secara sukarela berkontribusi pada keselamatan personal seseorang individu namun membantu untuk perkembangan lingkungan yang mendukung keselamatan kerja.

2.3.3. Faktor-faktor yang mempengaruhi *Safety Behavior*

Menurut Winarsunu dalam Hardani dkk (2021:9) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi *safety behaviour*, antara lain:

1. Kondisi tempat kerja

a. Lingkungan fisik

Pekerjaan yang menggunakan alat berteknologi tinggi dengan pelatihan yang optimal bagi karyawan dengan menerapkan keselamatan yang dapat melindungi diri dari peralatan yang kurang baik desainnya.

b. Jenis industri

Jenis industri yang dimaksud disini adalah jenis industri yang termasuk berat, karena jenis tersebut akan membutuhkan fisik yang khusus karena menyangkut resiko akan kesehatan dan keselamatan kerja.

c. Jam kerja

Dalam hal ini, waktu untuk melakukan pekerjaan, dapat dilaksanakan siang hari/malam hari jam kerja perlu diperhatikan betul karena menyangkut kelelahan dan ketahanan kerja, sehingga semakin lama jam kerja semakin memicu kecelakaan kerja.

d. Pencahayaan

Hal ini secara teori dinyatakan bahwa semakin baik cahaya yang diterima oleh para karyawan, semakin mengecilkan angka kecelakaan kerja.

e. Temperatur

Suhu mempengaruhi pelaku kerja, hal ini disebabkan adanya kenyamanan yang dialami para pekerja. Semakin terperatur udara tinggi akan berpengaruh pada ketidaknyamanan kerja, sehingga kecelakaan kerja kemungkinan terjadi.

f. Desain peralatan

Dalam hal ini, desain peralatan kerja sangat berpengaruh terhadap proses penyelesaian suatu pekerjaan. Semakin baik suatu desain peralatan, semakin mendukung keselamatan kerja.

2. Faktor-faktor personal

a. Kemampuan kognitif

Ada anggapan yang berkembang bahwa kecerdasan berkorelasi secara negatif dengan kecelakaan.

b. Kesehatan

Karyawan yang mengalami gangguan kesehatan kemungkinan akan menyebabkan kecelakaan kerja.

c. Kelelahan

Kelelahan dapat menjadi penyebab menurunnya produktivitas kerja sehingga menyulut terjadinya kecelakaan kerja.

d. Pengalaman kerja

Pengalaman kerja diperlukan agar mengurangi kecelakaan kerja. Hal ini menjadi alasan bahwa karyawan baru perlu training terkait keselamatan kerja.

e. Karakteristik kepribadian

Pada kasus kecelakaan kerja rata-rata yang sering mengalami kecelakaan kerja adalah karyawan yang memiliki kepribadian pendendam, penakut, emosi tidak stabil, dan ambisius.

2.3.4. Metode Analisis *Safety Behavior*

Metode analisis *safety behavior* merupakan suatu proses untuk melakukan perhitungan *safety behaviour* suatu posisi/pekerjaan serta kebutuhan sumber daya manusia untuk mengisi posisi/pekerjaan tersebut. Dalam metode analisis *safety behavior* memiliki tiga metode pendekatan, yaitu sebagai berikut:

1. Teori Faktor Manusia (*Human Factors Theory*).

Mahmud, M. dan Yusof dalam Hardani dkk (2021:48) kembali lagi mengemukakan tentang teori faktor manusia yang membuktikan bahwa kesalahan manusia merupakan penyebab kecelakaan, yang merupakan hasil dari tiga faktor, yaitu :

- a) Adanya kelebihan beban, yang mewakili tanggung jawab berlebihan yang dibebankan pada pekerja.
- b) Adanya aktivitas yang tidak pantas yang merujuk pada aktivitas yang baru atau asing bagi pekerja.
- c) Adanya respon yang tidak pantas, yang terjadi ketika seorang pekerja tidak mengambil tindakan yang teliti ketika dia melihat bahaya atau ketika seorang pekerja menghilangkan sistem perlindungan untuk meningkatkan produktivitas.

2. *Behavior Based Safety* (BBS).

Behavioral safety adalah aplikasi sistematis dari riset psikologi tentang perilaku manusia pada masalah keselamatan di tempat kerja. Cooper (2020:19) mengidentifikasi adanya tujuh kriteria yang sangat penting bagi pelaksanaan program *behavioral safety*, yaitu :

a) Melibatkan partisipasi karyawan yang bersangkutan

Salah satu sebab keberhasilan *behavioural safety* adalah karena melibatkan seluruh pekerja dalam *safety management*. Pada masa sebelumnya *safety management* bersifat *top-down* dengan tendensi hanya berhenti di *management* level saja. Hal ini berarti para pekerja yang berhubungan langsung dengan *unsafe behavior* tidak dilibatkan dalam proses perbaikan *safety performance*. Behavioral safety mengatasi hal ini dengan menerapkan sistem *bottom-up*, sehingga individu yang berpengalaman dibidangnya terlibat langsung dalam mengidentifikasi *unsafe behavior*. Dengan keterlibatan *workforce* secara menyeluruh dan adanya komitmen, *ownership* seluruh pekerja terhadap program *safety* maka proses improvement akan berjalan dengan baik.

b) Memutuskan perhatian pada perilaku *Unsafe* yang spesifik

Alasan lain keberhasilan *behavioural safety* adalah memfokuskan pada *unsafe behavior* (sampai pada proporsi yang terkecil) yang menjadi penyumbang terbesar terjadinya kecelakaan kerja di perusahaan. Menghilangkan *unsafe behavior* berarti pula menghilangkan sejarah kecelakaan kerja yang berhubungan dengan perilaku tersebut. Untuk mengidentifikasi faktor dilingkungan kerja yang memicu terjadinya *unsafe behavior* para praktisi menggunakan teknik *behavioural* analisis terapan dan memberi *reward* tertentu pada individu yang mengidentifikasi *unsafe behavior*. *Unsafe* atau *safety behavior* yang teridentifikasi dari proses tersebut disusun dalam *chek list* dalam format tertentu, kemudian dimintakan

persetujuan karyawan yang bersangkutan. Ketika sistem *behavioral safety* semakin matang individu menambahkan *unsafe behavior* dalam *check list* sehingga dapat dikontrol atau dihilangkan. Syarat utama yang harus dipenuhi yaitu, *unsafe behavior* tersebut harus *observable*, setiap orang bisa melihatnya.

c) Didasarkan pada data hasil observasi

Observasi monitor *safety behavior* (perilaku keselamatan) pada kelompok dalam waktu tertentu. Makin banyak observasi makin reliabel data tersebut, dan *safety behavior* (perilaku keselamatan) akan meningkat.

d) Proses pembuatan keputusan

Hasil observasi atas perilaku kerja dirangkum dalam data prosentase jumlah *safety behavior*. Berdasarkan data tersebut bisa dilihat letak hambatan yang dihadapi. Data ini menjadi umpan balik yang bisa menjadi *reinforcement* positif bagi karyawan yang telah berperilaku *safe*, selain itu bisa juga menjadi dasar untuk mengoreksi *unsafe behaviour* yang sulit dihilangkan.

e) Melibatkan intervensi secara sistimatis dan observasional

Keunikan sistem *behavioral safety* adalah adanya jadwal intervensi yang terencana. Dimulai dengan *briefing* pada seluruh departemen atau lingkungan kerja yang dilibatkan, karyawan diminta untuk menjadi relawan yang bertugas sebagai observer yang tergabung dalam sebuah *project team*. Observer *ditraining* agar dapat menjalankan tugas mereka. Kemudian mengidentifikasi *unsafe behaviour* yang diletakkan dalam *check list*. Daftar

ini ditunjukkan pada para pekerja untuk mendapat persetujuan. Setelah disetujui, observer melakukan observasi pada periode waktu tertentu (+ 4 minggu), untuk menentukan baseline. Setelah itu barulah program intervensi dilakukan dengan menentukan goal setting yang dilakukan oleh karyawan sendiri. Observer terus melakukan observasi. Data hasil observasi kemudian dianalisis untuk mendapatkan *feed back* bagi karyawan. *Team project* juga bertugas memonitor dua secara berkala, sehingga perbaikan dan koreksi terhadap program dapat terus dilakukan.

f) Menitikberatkan pada umpan balik terhadap perilaku kerja

Dalam sistem *behavioral safety* umpan balik dapat berbentuk: umpan balik verbal yang langsung diberikan pada karyawan sewaktu observasi, umpan balik dalam bentuk data (grafik) yang ditempatkan dalam tempat-tempat yang strategis dalam lingkungan kerja, dan umpan balik berupa *briefing* dalam periode tertentu dimana data hasil observasi dianalisis untuk mendapatkan umpan balik yang mendetail tentang perilaku yang spesifik.

g) Membutuhkan dukungan dari *manager*

Komitmen management terhadap proses *behavioral safety* biasanya ditunjukkan dengan memberi keleluasaan pada observer dalam menjalankan tugasnya, memberikan penghargaan yang melakukan *safety behavior*, menyediakan sarana dan bantuan bagi tindakan yang harus segera dilakukan, membantu menyusun dan menjalankan umpan balik, dan meningkatkan inisiatif untuk melakukan *safety behavior* dalam setiap kesempatan. Dukungan dari manajemen sangat penting karena kegagalan dalam

penerapan *behavioral safety* biasanya disebabkan oleh kurangnya dukungan dan komitmen dari manajemen.

3. *Human Factors Analysis and Classification System (HFACS)*.

Menurut Scott (2021:39) mengemukakan bahwa:

“Human factors analysis and classification system (HFACS) is a method used to measure human error rates in depth that was originally used by the US Air Force to investigate and analyze the factors of error aspect”.

Diterjemahkan: “Sistem analisis dan klasifikasi faktor manusia adalah metode yang digunakan untuk mengukur tingkat kesalahan manusia secara mendalam yang awalnya digunakan oleh Angkatan udara AS untuk menyelidiki dan menganalisis faktor-faktor aspek kesalahan”.

Menurut Muray (2019:13) mengemukakan bahwa:

“ Human factors analysis and classification system (HFACS) is a method used to determine the main causes of work accidents in each incident factors that influence a work accident”.

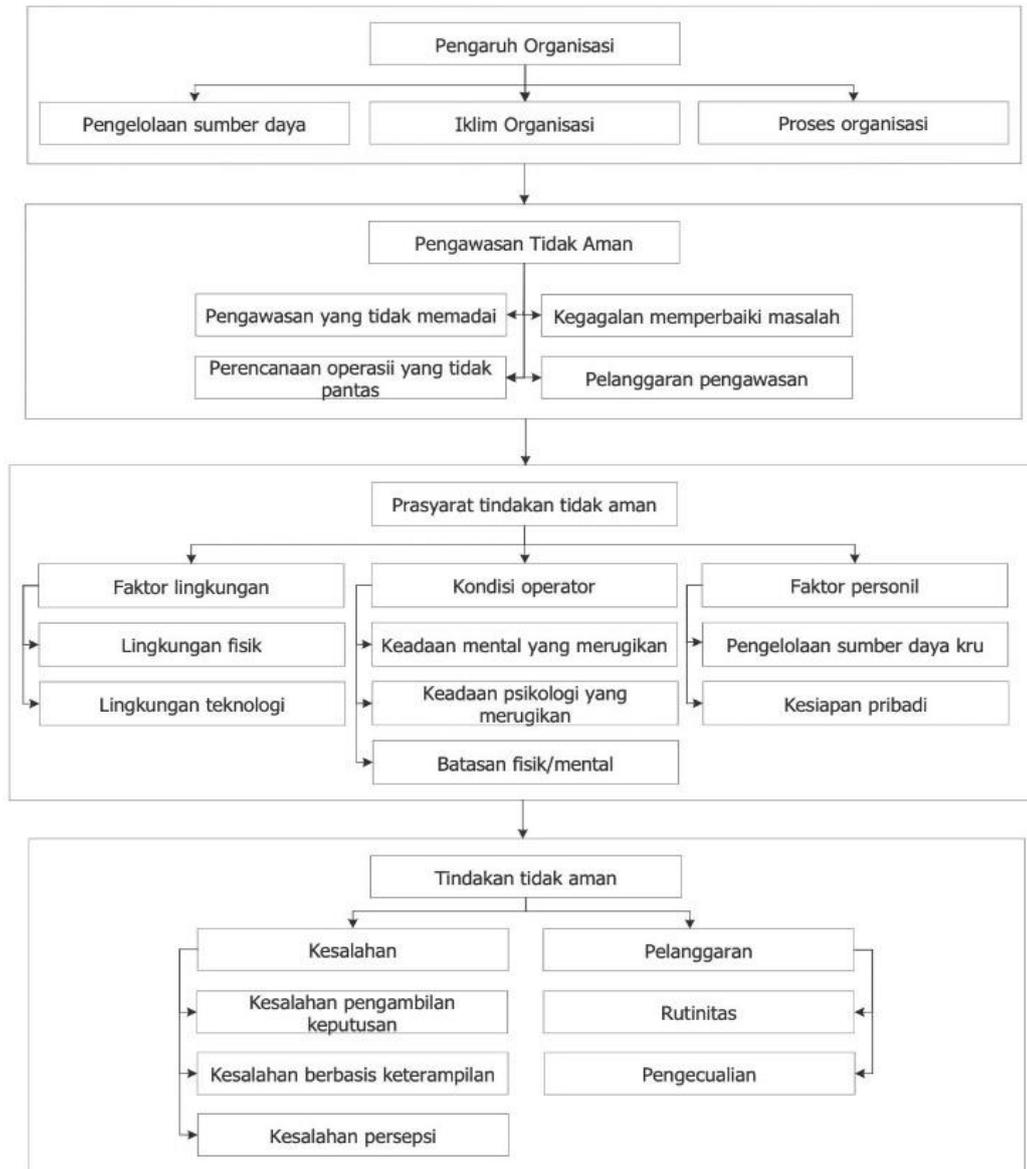
Diterjemahkan: “ Sistem analisis dan klasifikasi faktor manusia merupakan suatu metode yang digunakan untuk mengetahui penyebab utama terjadinya kecelakaan kerja pada setiap kejadian untuk mengetahui faktor faktor kejadian yang mempengaruhi terjadinya kecelakaan kerja ”.

Menurut Heinrich (2020:52) mengemukakan bahwa:

“ Human factors analysis and classification system (HFACS) is an accident analysis tool used to analyze an accident from the human factor aspect ”.

Diterjemahkan: “ Sistem analisis dan klasifikasi faktor manusia adalah suatu alat Analisa kecelakaan yang digunakan untuk menganalisa suatu kecelakaan pada aspek faktor manusia ”.

Metode *Human Factor Analysis and Classification System* (HFACS) merupakan kerangka kesalahan manusia yang luas yang pada awalnya digunakan oleh angkatan udara untuk menyelidiki dan menganalisa faktor manusia dalam aspek penerbangan. Hasil analisis kecelakaan menggunakan metode HFACS, telah dibuktikan bahwa kecelakaan yang terjadi dikarenakan adanya kegagalan pada tindakan tidak aman yaitu kesalahan yang terjadi karena *skill*, kesalahan pengambilan keputusan, salah persepsi, pelanggaran yang dilakukan secara rutin. Suatu analisa yang dapat memprediksi kecelakaan kerja melalui analisis faktor manusia dan sistem klasifikasinya yang sering disebut dengan *Human Factor Analysis and Classification System* (HFACS) merupakan alat untuk mengidentifikasi faktor manusia yang dikembangkan oleh Shappell & Weigmann pada tahun 2001 dalam Terapan *safety behavior* (Hardani, 2021:30). HFACS dibentuk berdasarkan *swiss cheese* model yang sebelumnya dikembangkan oleh reason pada tahun 1990. HFACS secara lebih jelas dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 2. 1 Klasifikasi HFACS

(Sumber : Hardani, 2021)

HFACS dapat digunakan untuk melakukan investigasi pada berbagai kecelakaan transportasi maupun insiden lainnya secara umum. Bahkan HFACS dapat dikembangkan untuk kejadian kesalahan praktek operasi dilingkungan medis dan kecelakaan pertambangan. Walau begitu, HFACS

pada awalnya dikembangkan untuk kecelakaan transportasi udara. Oleh karena itu, HFACS banyak digunakan untuk lingkungan penerbangan. HFACS dapat menunjukkan penyebab kecelakaan penerbangan dapat melibatkan faktor manusia dari berbagai sisi bukan hanya kesalahan pelaku langsung di pesawat. HFACS dapat digunakan untuk melakukan investigasi kecelakaan penerbangan yang dikarenakan manusia, menganalisis pola penyebab kecelakaan, dan mengidentifikasi penyebab kecelakaan yang dominan.

Setiap faktor dapat muncul akibat pengaruh budaya yang berlaku bagi orang yang bersangkutan. Perilaku orang Indonesia dipengaruhi oleh budaya yang berlaku di Indonesia. Untuk itu, setiap faktor manusia yang muncul dalam suatu kecelakaan penerbangan di Indonesiapun dipengaruhi oleh aspek budaya Indonesia. Dimensi budaya yang dominan dan mempengaruhi munculnya faktor manusia yang menyebabkan kecelakaan penerbangan perlu diketahui untuk mengantisipasi faktor manusia tersebut dan perbaikan keselamatan penerbangan. Budaya dapat mempengaruhi kecelakaan, oleh karena itu HFACS diduga memerlukan aspek budaya sesuai dengan budaya yang berlaku di negara HFACS tersebut akan diterapkan. Penambahan aspek budaya tersebut akan membuat HFACS mampu mengidentifikasi aspek budaya yang mempengaruhi kecelakaan. Tingkat kecelakaan penerbangan semakin meningkat dari tahun ke tahun. Hal ini sangat disayangkan mengingat kebutuhan masyarakat Indonesia terhadap transportasi udara pun semakin meningkat.

Untuk melakukan pencegahan atauantisipasi terhadap kemungkinan kecelakaan penerbangan perlu diketahui terlebih dahulu aspek budaya dari penyebab-penyebab utama dari kecelakaan penerbangan. Sebuah kecelakaan penerbangan dapat disebabkan oleh beberapa faktor dan melibatkan berbagai pihak.

Peneliti memilih metode yang digunakan untuk mengetahui faktor penyebab utama *Safety Behavior* di PT. Kereta Api Indonesia (persero) UPT Resor JR 2.9 Cicalengka yaitu adalah HFACS (*Human Factors Analysis and Classification System*) dimana untuk mengetahui kendala kecelakaan dalam pengaruh organisasi, pengawasan tidak aman, prasyarat tindakan tidak aman dan tindakan tidak aman apa saja yang disebabkan oleh karyawan.

2.4. Kinerja Karyawan

Menurut Asir dkk (2022) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan dan karyawan melakukan pekerjaan sesuai dengan apa yang di harapkan oleh sebuah perusahaan secara efektif dan maksimal.

Menurut Robbins and Marry Coultler (2019:18) menyatakan bahwa:

“ Employee performance is a result achieved by a job in his work according to certain criteria that apply to a job”.

Diterjemahkan bahwa: “Kinerja karyawan merupakan suatu hasil yang dicapai suatu pekerjaan dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku pada suatu pekerjaan”.

Menurut Ivancevich and Jhon (2021:7) menyatakan bahwa:

“Performance is the result of work in terms of quality and quantity achieved by an employee in carrying out their duties in accordance with the responsibilities givento her. So what is meant by quality is the level of good or bad results obtained, while quantity is the amount obtained from the results of work”.

Menerjemahkan bahwa: “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Jadi yang dimaksud dari kualitas adalah tingkat baik buruknya hasil yang diperoleh, sedangkan kuantitas adalah jumlah yang diperoleh dari hasil kerja”.

Menurut Sinambela (2019:9) mengemukakan bahwa:

“ performance is the result of work achieved by a person or group of people within a company company in accordance with their respective authorities and responsibilities within efforts to achieve company goals legally, without violating the law and does not conflict with morals or ethics ”.

Menerjemahkan bahwa: “kinerja atau performance

adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang di dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing

dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral atau etika.“

Menurut Supardi dan Aulia (2022) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hokum dan sesuai dengan norma dan etika.

Menurut Gusnadi dkk (2021) menyatakan bahwa kinerja adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan pengertian-pengertian kinerja dari beberapa pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja baik itu secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai karyawan, dalam menjalankan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan organisasi, dan hasil kerjanya tersebut disesuaikan dengan hasil kerja yang diharapkan organisasi, melalui kriteria-kriteria atau standar kinerja karyawan yang berlaku dalam organisasi.

2.4.1. Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan

Ada beberapa factor yang mempengaruhi sebuah kinerja seorang karyawan. Menurut Anwar P. Mangkunegara (2021) ada 2 (dua) factor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu :

1. Faktor Kemampuan

2. Faktor Motivasi Kemampuan adalah kapasitas individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam pekerjaan,

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*Knowledge + Skill*). Artinya karyawan yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) dengan Pendidikan memadai untuk jabatan dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man on the right place, the right man on the right job*).

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang karyawan dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri (sikap mental) seorang karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Sikap mental seorang pegawai harus sikap mental yang siap secara psikofisik (sikap secara mental, fisik, tujuan dan situasi). Artinya seorang karyawan harus siap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai serta mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa motivasi merupakan suatu kehendak atau keinginan yang muncul dalam diri karyawan yang menimbulkan semangat atau dorongan untuk bekerja secara optimal guna mencapai tujuan.

2.4.2. Indikator Kinerja Karyawan

Indikator kinerja karyawan adalah instrument yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan. Dalam kriteria pengukuran ini, tujuan organisasi

ditetapkan oleh pihak manajemen atau kelompok kerja, kemudian karyawan dipacu dan dinilai performanya berdasarkan seberapa jauh karyawan mencapai tujuan-tujuan yang sudah ditetapkan.

Beberapa ahli mengemukakan tentang indikator kinerja karyawan, diantaranya menurut Anwar P. Mangkunegara (2021) untuk mengukur kinerja karyawan dapat digunakan 4 (aspek) sebagai berikut:

1. Kualitas

Kualitas kerja adalah suatu hasil yang bisa diukur dari tingkat efisiensi dan efektifitas seorang karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan, dengan kata lain seorang karyawan mampu melaksanakan pekerjaan sesuai standar yang diberikan perusahaan secara efektif dan efisien, yang didukung oleh sumber daya lainnya dalam mencapai tujuan perusahaan secara umum.

2. Kuantitas

Kuantitas kerja adalah segala bentuk satuan ukuran yang terkait dengan jumlah hasil kerja yang dinyatakan dalam ukuran angka, jadi kuantitas kerja adalah jumlah kerja yang dilaksanakan oleh seorang karyawan dalam kerja dan penggunaan waktu tertentu dan kecepatan waktu dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya. Dengan demikian kuantitas kerja adalah karyawan yang mampu menghasilkan pekerjaan sesuai dengan target dan waktu yang ditetapkan perusahaan.

3. Pelaksanaan Tugas

Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan. Jadi dapat dikatakan bahwa pelaksanaan tugas ialah dapat tidaknya diandalkan seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai intruksi dalam bekerja serta bagaimana seorang karyawan mampu untuk berinisiatif dan berhati-hati dalam bekerja agar mampu melaksanakan pekerjaannya dengan baik.

4. Tanggung Jawab

Tanggung jawab merupakan kesadaran manusia dalam tingkah laku maupun perbuatannya yang disengaja atau tidak disengaja. Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah sebuah perwujudan mengenai kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

2.4.3. Tujuan Peningkatan Kinerja Karyawan

Dalam mencapai tujuan dan target perusahaan tertentu bergantung dengan bagaimana dengan bagaimana performa atau kinerja yang dicapai oleh karyawan. Karyawan sebagai sumber daya perusahaan memegang peran penting menuju keberhasilan bisnis perusahaan. Upaya peningkatan kinerja karyawan merupakan salah satu faktor utama bagi perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan. Ada beberapa faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya: gaji, lingkungan kerja, dan kesempatan berprestasi. Dengan gaji, lingkungan kerja, dan kesempatan berprestasi diharapkan mampu meningkatkan kemampuan dan keterampilan pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan perusahaan. Kinerja menunjukkan kemampuan karyawan meningkatkan produktivitas kerjanya,

dapat diartikan atau dirumuskan sebagai perbandingan antara keluaran (*output*) dengan pemasukan (*input*).

2.5. Penelitian Terdahulu

Adapun hasil-hasi dari penelitian terdahulu yang dijadikan perbandingan tidak terlepas dari topik penelitian. Dasar acuan berupa teori-teori atau temuan melalui hasil berbagai penelitian sebelumnya merupakan hal yang sangat perlu dan dapat dijadikan sebagai data pendukung. Penelitian terdahulu juga dimaksudnya untuk membedakan penelitian dengan penelitian sebelumnya. Berikut ini akan disajikan kajian penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian ini yaitu sebagai berikut :

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti, Tahun, Judul dan Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Adinda, dkk (2019) Analisis <i>Safety Behavior</i> pada pegawai becak Group Kota Yogyakarta 2018 Jurnal psikologi Vol 8 No 3	Dalam penelitian ini pegawai becak pada saat bekerja tidak membawa perlengkapan keselamatan/P3K, karena jarang sekali mengalami kecelakaan kerja, jika terjadi kecelakaan kerja	Variabel <i>Safety behaviour</i> dan membahas lingkungan kerja mempengaruhi karyawan	Objek dan waktu penelitian
2.	Ajeng dan Herry (2021)	Dalam penelitian ini bahwa variable perilaku keselamatan bisa dikatakan baik dan sesuai prosedur, tetapi terka	Variabel Perilaku keselamatan	Variabel Budaya Keselamatan, Objek dan Waktu penelitian

No.	Nama Peneliti, Tahun, Judul dan Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<p>Penerapan Budaya Keselamatan dan Perilaku Keselamatan Pada Pekerja SPUN Pile di PT. X Plant Cibitung</p> <p>Jurnal <i>Health Sains</i> Vol 2 No 3</p>	<p>dang masih terjadi kecelakaan kerja. Jadi prosedur yang sudah ada belum tentu meningkatkan semangat pekerja, dimana perilaku keselamatan tinggi maka tingkat semangat pekerja menurun begitupun sebaliknya. Variable budaya keselamatan yang sangat penting adalah faktor lingkungan dan personal bagi pekerja agar tetap aman.</p>		
3.	<p>Amanda (2020)</p> <p><i>The Factors Affecting Behavior Based Safety (BBS) Implementation in Oil and Industry</i></p> <p><i>International Journal Faculty of Engineering & Technology</i> Vol 7 No 5</p>	<p>Hasil dalam penelitian ini adalah behaviour based safety (BBS) adalah salah satu yang paling luas pendekatan yang dikenal dapat mengatasi masalah keamanan dalam minyak industry dan gas.</p>	Variabel <i>Behavior based safety</i>	Objek dan waktu penelitian

No.	Nama Peneliti, Tahun, Judul dan Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
4.	<p>Cetin dan Nalan (2022)</p> <p><i>The Effect og Job Demands and Job Resources on The Safety Behavior of Cabin Crew</i></p> <p><i>International Journal of Occupational Safety and Ergonomics Vol 16 No 1</i></p>	<p>Dalam hasil penelitian ini menjelaskan dampak dari tuntutan pekerjaan dan sumber daya pekerjaan yang dirasakan oleh awak kabin terhadap safety behavior hal ini dapat menyebabkan perilaku tidak aman bagi semua awak kabin.</p>	<p>Variabel <i>Safety behavior</i></p>	<p>Objek penelitian Dan waktu penelitian</p>
5.	<p>Dewi dan Repi (2022)</p> <p><i>Safety Behaviour of Workers in the New Normal Period</i></p> <p>Jurnal Psikologi Vol 11 No 2</p>	<p>Dalam penelitian ini <i>safety behavior</i> tidak hanya dalam bentuk kepatuhan terhadap peraturan keselamatan dan prosedur, namun juga jika <i>safety behavior</i> baik maka kesehatan fisik dan mental pekerja akan mempengaruhi kemampuan mereka untuk melakukan tugas dan pekerjaannya dengan aman.</p>	<p>Variabel <i>Safety behavior</i> dan membahas kondisi fisik dan mental karyawan</p>	<p>Objek dan waktu penelitian</p>
6.	<p>Edigan dkk (2019)</p>	<p>Berdasarkan hasil penelitian ini Alat</p>	<p>Variabel <i>Safety</i></p>	<p>Objek dan</p>

No.	Nama Peneliti, Tahun, Judul dan Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<p>Hubungan Antara <i>Safety Behavior</i> Terhadap Penggunaan Alat Pelindung Diri (APD) Pada Karyawan PT. Surya Agrolika Reksa Di Sei. Basau</p> <p>Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia Vol 12 No 1</p>	<p>Pelindung Diri (APD) seperangkat alat yang digunakan oleh tenaga kerja untuk melindungi seluruh tubuhnya terhadap kemungkinan adanya potensi bahaya di tempat kerja atau kecelakaan kerja harus selalu digunakan.</p>	<p><i>behavior</i> dan membah n pelindung diri</p>	<p>Waktu Penelitian</p>
7.	<p>Harbans dan Choueri (2020)</p> <p><i>The Integration of behaviour based safety (BBS) as a company value is advocated</i></p> <p><i>International journal of several Lebanese Universities</i> Vol 11 No 2</p>	<p>Dalam penelitian ini semua kasus melibatkan kesalahan manusia. Kesehatan dan eksekutif kesehatan menyatakan bahwa mana elemen keselamatan manusia harus ketatnya sebagai proses teknis dan rekayasa untuk mencegah kecelakaan dan penyakit.</p>	<p>Variabel <i>Behavior based safety</i></p>	<p>Objek dan waktu penelitian</p>
8.	<p>Heryati (2019)</p>	<p>Berdasarkan hasil penelitian ini jumlah kecelakaan kerja pada karyawan</p>	<p><i>Variabel Safety behavior</i></p>	<p>Objek dan waktu penelitian</p>

No.	Nama Peneliti, Tahun, Judul dan Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<p><i>Effect of Safety Climate on Safety Behavior in Employees: The Mediation of Safety Motivation</i></p> <p>Jurnal penelitian psikologi Vol 6 No 2</p>	<p>yaitu tinggi, salah satu alasannya adalah kurangnya kepatuhan karyawan pada aturan keselamatan kerja yang sudah menjadi prioritas utamanya.</p>		
9.	<p>Ice dkk (2020)</p> <p>Analisis Penerapan <i>Behavior Based Safety</i> Sebagai Upaya Penurunan <i>Unsafe Action</i></p> <p>Jurnal Pendidikan Kesehatan Lingkungan Vol 4 No 2</p>	<p>Berdasarkan dari hasil penelitian bahwa penerapan program <i>behavior based safety</i> di PT Citra pembina pengangkutan Industries telah menerapkan program <i>behavior based safety</i> (BBS) dibuktikan dengan adanya form BBS Report yang dalam mekanisme penerapannya diisi oleh supervisor atau foreman yang melakukan observasi mengenai perilaku pekerja saat melakukan pekerjaan.</p>	Variabel <i>Safety behavior</i>	Objek dan waktu penelitian

No.	Nama Peneliti, Tahun, Judul dan Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
10.	<p style="text-align: center;">Idi, Dkk (2021)</p> <p><i>An Empirical analysis of safety behaviour: A Study in MRO Business in Indonesia.</i></p> <p>International Journal of Social Science and Business Vol 3 No 3</p>	<p>Dalam penelitian ini kecelakaan kerja terjadi karena faktor yang berkontribusi terhadap terjadinya kecelakaan kerja adalah faktor manusia. Kualitas kerja sangat penting bagi karyawan maupun pimpinan maka dari itu harus berkontribusi untuk keselamatan kerja</p>	<p><i>Variabel Behavior Based safety</i></p>	<p>Objek dan waktu penelitian</p>
11.	<p style="text-align: center;">Issa dkk (2021)</p> <p><i>Evaluation of Safety Behavior and Work Environment of Operators in the SME Producing Shuttlecocks</i></p> <p><i>Jurnal Industrial Engineering Vol 3 No 1</i></p>	<p>Dalam penelitian ini penerapan berdasarkan behaviour based safety (BBS) di UKM Indonesia masih sangat minim, kecuali itu menerapkan behaviour based safety (BBS) pada MM UKM untuk <i>safety behaviornya.</i></p>	<p>Variabel <i>Safety behavior</i></p>	<p>Objek dan waktu penelitian</p>
12.	<p style="text-align: center;">Jalaludin dkk (2021)</p>	<p>Dalam penelitian ini berbagai cara yang bisa dilakukan untuk</p>	<p>Variabel <i>Behavior based safety</i></p>	<p>Objek dan waktu penelitian</p>

No.	Nama Peneliti, Tahun, Judul dan Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<p><i>Theory of Planned Behavior Application on Mptprcycle Rider Safety Behavior</i></p> <p>Jurnal Civil Engineering Vol 11 No 1</p>	<p>mengurangi angka kecelakaan lalu lintas jalan raya pengendara sepeda motor salah satunya dengan menunjukkan safe driving behaviour.</p>		
13.	<p>Jeongmo dan YpungGuk (2022)</p> <p><i>The Application of a Behavior-Based Safety Program at Power Plant Sites: A Pre-Post Study</i></p> <p><i>International Journal University of Science and Technology, Gongneungro, Nowon-gu, Seoul Korea. Vol 5 No 2</i></p>	<p>Dalam penelitian ini ditetapkan prosedur behavior based safety (BBS) untuk melakukan pencegahan perilaku berisiko. Program behavior based safety (BBS) yang efektif memerlukan penerapan tidak hanya perilaku.</p>	<p>Variabel <i>Behavior based safety</i></p>	<p>Objek dan waktu penelitian</p>
14.	<p>Julaikah (2019)</p> <p>Analisa Perilaku Aman (<i>Safe Behavior</i>) Pekerja UPT Balai Yasa dengan Pendekatan Model Perilaku ABC</p> <p>Jurnal Ilmu Keperawatan dan Ilmu</p>	<p>Dari hasil penelitian ini perilaku aman dengan pendekatan perilaku ABC di UPT Balai Yasa Yogyakarta dalam pembentukan perilaku aman pekerja aman dalam</p>	<p>Variabel <i>Safety behavior</i> dan membahas lingkungan kerjas, fisik, lingkungan industri, jam kerja,</p>	<p>Objek dan waktu penelitian</p>

No.	Nama Peneliti, Tahun, Judul dan Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Kesehatan Masyarakat Vol 14 No 1	lingkungan kerja, fisik, lingkungan industri, jam kerja, pencahayaan, temperatur dan desain peralatan baik bagi pekerja.	dan pencahayaan	
15.	<p style="text-align: center;">Kristin (2019)</p> <p>Qualitative and Quantitative Evaluation of the Make Safe APP: Happen Mobile Technology Based Safety Behavior Change Intervention for Parents</p> <p>International Journal of The Ohio State University, Columbus, OH, United States Vol 20 No 2</p>	Didalam penelitian ini tentang sikap, pengetahuan, dan sikap mengenai penggunaan pencegahan cedera pada anak aplikasi seluler jadikan aman. Orang tua melakukan pengawasan yang ketat terhadap anak menggunakan aplikasi seluler yang digunakannya.	Variabel <i>Based Safety behavior</i>	Objek dan waktu penelitian
16.	<p style="text-align: center;">Lyu dkk (2020)</p> <p><i>Relationships Among Safety Climate, Safety Behavior, and Safety Outcomes for Ethnic Minority Construction Employees.</i></p>	Berdasarkan penelitian ini bukti hasil dari pengalaman mengenai safety climate terhadap safety behavior dan hasil keselamatan terhadap hasil keselamatan karyawan dapat	Variabel <i>Safety behavior</i>	Variabel, <i>Safety climate</i> , Variabel <i>Safety outcomes</i> , Objek dan waktu penelitian

No.	Nama Peneliti, Tahun, Judul dan Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<i>International journal of Environment research and public health</i>	membantu pengusaha untuk menyesuaikan program keselamatan dan pencegahan bagi pekerja, yang pada gilirannya akan mengurangi perilaku tidak aman dan tingkat kecelakaan yang lebih rendah		
17.	<p>Oluwasen dkk (2022)</p> <p><i>Perceptions of Safety Behavior-Modisying Techniques in Contruction Firms: Insights From Lago.</i></p> <p><i>International Journal Departement Building, Osun State University, Osogbo, Nigeria. Vol 2 No 2</i></p>	Berdasarkan hasil penelitian ini sebagian besar karya wan menggunakan pelatihan keselamatan untuk mengubah perilaku kerjanya. pelatihan keselamatan diberikan kepada pekerja tentang bagaimana perilaku aman dan menghindari tindakan tidak aman.	Variabel <i>Safety behavior</i>	Objek dan waktu penelitian
18.	<p>Rahman dan Dwiyanti (2020)</p> <p><i>The Analysis of Worker Safety Behavior based on the Antencendent</i></p>	Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa sebagian besar pekerja konstruksi telah menerapkan safety behaviour di tempat kerja.	Variabel <i>Safety behavior</i>	Variabel <i>Safety leadership,</i> Variabel <i>Safety training,</i>

No.	Nama Peneliti, Tahun, Judul dan Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<i>Behavior Consequence (ABC) Behavior Model</i> <i>Jurnal Faculty of Public Health Vol 3 No 25</i>	Pekerja akan secara konsisten mempraktikkan safety behaviour ketika mereka dibekali dengan pengetahuan, kesadaran, motivasi yang baik, kepatuhan terhadap aturan keselamatan kesehatan kerja.		Objek, dan waktu penelitian
19.	Rusyda dan Siti (2021) <i>The Development Of Savety Behavior: A 30-Review</i> <i>International Journal Of Academic Research In Economics & Management Sciences Vol 10 No 1</i>	Hasil dari penelitian ini mendemonstrasikan sebuah pekerjaan yang aman lingkungan yang sangat penting untuk karyawan, tetapi penegakan dan evaluasi akan memiliki hal yang negative dampak tanpa membuahkan hasil.	Variabel <i>Safety behavior</i>	Objek dan waktu penelitian
20.	Sanjeev dan Prakash (2020) <i>Improving the Safety Culture in the Organization by Implementing Behaviour Based Safety (BBS) International</i>	<i>Behavior based safety</i> merupakan proses yang memberikan organisasi peluang untuk meningkatkan keunggulan <i>safety</i> dengan melakukan promosi proaktif menang	Variabel <i>Behavior base safety</i>	Objek dan waktu penelitian

No.	Nama Peneliti, Tahun, Judul dan Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<i>Journal Department of Industrial Safety Engineering, Excel College of Engineering and Technology, Namakkal, Tamilnadu, India Vol 8 No 7</i>	gapi indicator utama yang valid secara statistic, membangun kepe milikan, kepercayaan, dan kesatuan di seluruh tim untuk keselamatan karyawannya		
21.	<p>Seviana (2019)</p> <p>Tingkat Perilaku Aman Pekerja Dengan Pendekatan Implementasi Izin Kerja Panas PT. BBB Jawa Timur.</p> <p><i>Jurnal of Vocatio nal Health Studies Vol 3 No 3</i></p>	penelitian ini perilaku aman pekerja kategori baik yang ditunjukkan dengan implementasi sistem izin kerja panas yang baik kategori baik sebesar 70% dan cukup baik 26%, namun terdapat 4% yang kurang dan masih terdapat beberapa kendala	Variabel Perilaku aman	Objek dan waktu penelitian
22.	<p>Shen dkk (2019)</p> <p><i>The Impact of Transformational Leadership on Safety Climate and Individual Safety Behavior on Contruction Sites</i></p>	Berdasarkan hasil penelitian ini bahwa kepemimpinan transformasional memiliki dampak signifikan terhadap <i>safety climate</i> melalui mediasi pertukaran pemimpin anggota khusus	Variabel <i>safety behavior</i>	Variabel <i>Transfor Mational</i> , Variabel <i>Safety Climate</i> , Objek dan waktu penelitian

No.	Nama Peneliti, Tahun, Judul dan Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<i>International journal of Environmental Research and Public Health Vol 7 No 2</i>	keselamatan, dan safety climate pada gilirannya berdampak pada safety behavior melalui pengetahuan keselamatan		
23.	<p>Sri dan Julaikah (2020)</p> <p><i>Behavior Based Safety Sektor Informal Becak Motor di Yogyakarta</i></p> <p>Jurnal Kesehatan Kusuma Husada Vol 5 No 3</p>	<p><i>Safety behavior</i> dengan pendekatan behavior based safety ini sangat berpengaruh terhadap pengendara becak motor Kota Yogyakarta.</p>	Variabel <i>Safety behavior</i>	Objek dan waktu penelitian
24.	<p>Utami dkk (2020)</p> <p><i>Improving Safety Behavior in the Workplace</i></p> <p><i>Jurnal Departemnt of Business Administration Vol 12 No 2</i></p>	<p>Dalam hasil penelitian ini salah satu upaya pasti untuk mewujudkan kondisi keselamatan dan meningkatkannya safety behavior dilingkungan kerja adalah dengan menciptakan kebiasaan, aturan tertulis dan tidak tertulis sehingga menjadi budaya</p>	Variabel <i>Safety behavior</i>	Objek dan waktu penelitian
25.	<p>Yao, dkk (2020)</p>	<p>Dalam penelitian ini prosedur keselamatan di tempat yang lebih komp</p>	Variabel <i>Safety behaviour</i> dan	Objek dan waktu penelitian

No.	Nama Peneliti, Tahun, Judul dan Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<i>Study on safety behavior planning theory and control strategies for coal chemical workers</i> <i>International Journal of Economics and Management Vol 10 No 1</i>	rehensif dibangun dimana keselamatan elemen perilaku rencana tercampur Penelitian ini mengeksplorasi mekanisme di antara banyak faktor, menggunakan metode analisis sistem DRMATEL_SIM	prosedur disebuah perusahaan	

2.6. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran berikut akan menjelaskan hubungan variable yang akan diteliti. Kerangka berfikir merupakan gambaran hubungan antar variable penelitian. Menurut Sugiyono (2020:60) mengemukakan bahwa “kerangka berfikir merupakan konseptual tentang bagaimana teori hubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Dengan demikian, kerangka berfikir harus mampu menggambarkan keterkaitan antara variabel peneliti secara jelas berdasarkan teori-teori pendukung”. Kerangka pemikiran pada intinya berusaha menjelaskan hubungan antar variable yang diteliti. Dalam hubungan variabel tersebut yang idealnya dikuatkan oleh teori atau peneliti sebelumnya.

Sebuah organisasi atau perusahaan tidak dapat berjalan tanpa didukung faktor sumber daya manusia yang merupakan aspek penting dalam organisasi. Untuk mencapai tujuan yang ditetapkan tanpa adanya unsur sumber daya manusia

tidak mungkin organisasi dapat mencapai tujuan yang diinginkan, pencapaian tujuan ini dapat diraih salahsatunya jika sumber daya manusia yang ada sangat produktif dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan juga harus diperhatikan lingkungan fisik, lingkungan industri, jam kerja, pencahayaan, temperatur dan desain peralatan oleh perusahaan. Sejalan dengan penelitian Julaikah (2019) Bahwa lingkungan kerja disetiap perusahaan sangat berpengaruh bagi pekerja baik itu dari fisik, lingkungan industri, jam kerja, pencahayaan, temperatur dan desain peralatan dengan semuanya baik baik saja maka pekerjaan karyawan akan minimnya kecelakaan kerja atau bahkan beban pekerjaannya. Kerangka pemikiran dalam hubungannya dengan *safety behavior* serta kinerja karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) UPT Resor JR 2.9 Cicalengka Kabupaten Bandung, Provinsi Jawa Barat. Faktor-faktor seperti kondisi insfrastruktur, kebersihan, dan keamanan lingkungan kerja dapat mempengaruhi perilaku keselamatan karyawan. Misalnya, lingkungan keja yang teratur dan aman akan mendorong penggunaan peralatan keselamatan. Peralatan keselamatan bagi setiap pegawai lapangan sangat diperlukan untuk menjaga keselamatan pegaai pada saat bekerja, perusahaanpun sangat mengetatkan peraturan atau prosedur perlatan keselamatan bagi seluruh karyawan (Edigan, 2019).

Selanjutnya karakteristik industri kereta api, seperti adanya risiko yang tinggi terkait dengan pergerakan kendaraan besar dan berat, dapat mempengaruhi kesadaran akan pentingnya keselamatan kerja. Lalu pada jam kerja yang Panjang atau tidak teratur dapat meningkatkan risiko kelelahan dan mengurangi

kewaspadaan terhadap keselamatan. Dalam penelitian Adinda (2023) Lingkungan kerja yang minim pencahayaan atau suhu yang ekstrim dapat mempengaruhi kemampuan karyawan untuk melaksanakan tugas dengan aman.

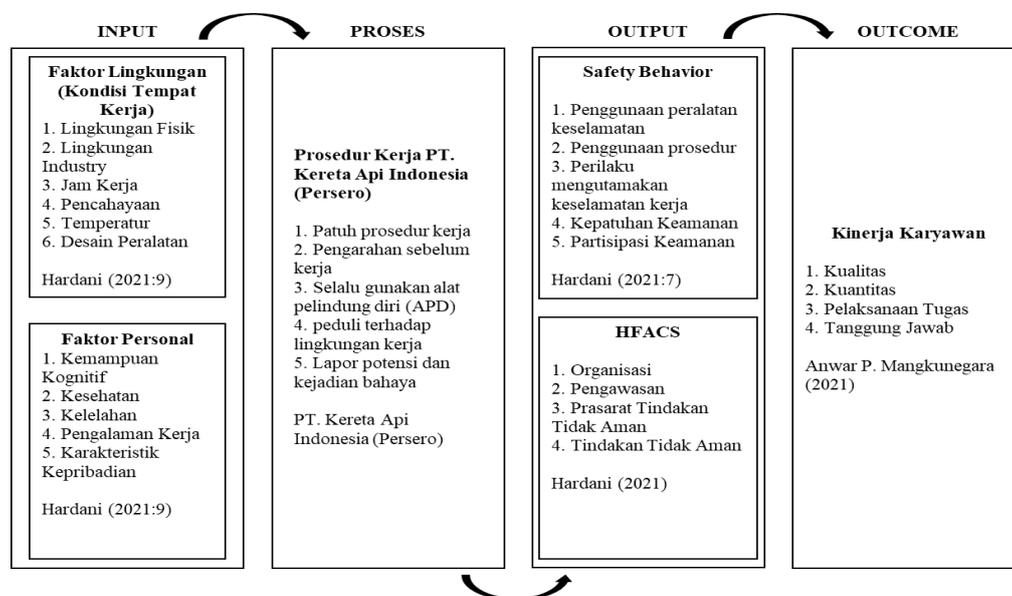
Dalam aktor personal mengukur tingkat pemahaman dan kesadaran individu terhadap risiko keselamatan serta pengetahuan tentang prosedur keselamatan dapat mempengaruhi perilaku. Sejalan dengan pendapat Dewi dan Repi (2022) Kondisi kesehatan fisik dan mental karyawan akan mempengaruhi kemampuan mereka untuk melakukan tugas dengan aman. Karyawan yang mengalami kelelahan akibat jam kerja yang Panjang atau teratur cenderung memiliki kewaspadaan yang berkurang terhadap keselamatan.

Nilai-nilai pribadi seperti kepedulian terhadap keselamatan diri sendiri dan orang lain, serta disiplin dalam mematuhi prosedur keselamatan, juga akan mempengaruhi *safety behavior* dan kinerja karyawan di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) harus menjadi upaya berkelanjutan. Proses analisis, evaluasi, dan penyempurnaan strategi harus terus dilakukan untuk mengikuti perkembangan lingkungan kerja dan kebutuhan karyawan. Prosedur keselamatan merupakan unsur yang sangat penting bagi pekerja terutama bagi pekerja lapangan dimana prosedur tersebut yang akan dijadikan standar bagi karyawan untuk melakukan pekerjaannya di setiap perusahaan (Yao dkk, 2020).

Faktor lingkungan dan faktor personal memiliki pengaruh langsung maupun tidak langsung terhadap *safety behavior* karyawan. Faktor lingkungan dapat mempengaruhi faktor personal, yang pada gilirannya mempengaruhi *safety*

behavior. Beberapa faktor lingkungan dan personal juga dapat saling berinteraksi, seperti jam kerja yang Panjang dapat menyebabkan kelelahan, yang kemudian mempengaruhi kognisi dan perilaku keselamatan. Sejalan dengan penelitian Ajeng dan Herry (2021) dalam perusahaan salah satu hal yang penting diperhatikan yaitu faktor lingkungan dan faktor personal dimana masing masing faktor tersebut memiliki pengaruh pada setiap keselamatan karyawannya sendiri.

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh faktor lingkungan dan personal terhadap *safety behavior* karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero). Menjelaskan mekanisme hubungan antara variabel-variabel tersebut. Mengidentifikasi faktor-faktor yang paling berpengaruh terhadap *safety behavior*, sehingga dapat digunakan sebagai dasar untuk mengembangkan strategi meningkatkan keselamatan kerja dan kinerja karyawan. Sehingga dapat digambarkan pada gambar dibawah ini :



Gambar 2. 2 Paradigma Penelitian

2.7. Proposisi Penelitian

Proposisi adalah dugaan sementara dari sebuah penelitian terhadap fenomena yang terjadi. Proposisi penelitian sesuai dengan rumusan masalah yang telah disebutkan pada bab sebelumnya, maka proposisi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. *Safety behavior* dapat diidentifikasi pada karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) UPT Resor JR 2.9 Cicalengka Kabupaten Bandung Provinsi Jawa Barat.
2. Kinerja karyawan dapat diidentifikasi pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) UPT Resor JR 2.9 Cicalengka Kabupaten Bandung Provinsi Jawa Barat.
3. Kendala dapat diidentifikasi dalam *safety behavior* pada karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) UPT Resor JR 2.9 Cicalengka Kabupaten Bandung Provinsi Jawa Barat.
4. Rancangan prosedur dapat dibuat dengan tepat pada *safety behavior* untuk meningkatkan kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) UPT Resor JR 2.9 Cicalengka Kabupaten Bandung Provinsi Jawa Barat.