

BAB V

PENUTUP

V.1 Kesimpulan

- a. Setelah dilakukannya analisis univariat, didapatkan bahwa sebagian besar yaitu sebesar 96,2% atau 102 dari 106 responden memiliki *safety behavior* atau perilaku keselamatan pada tingkat tinggi di PT PLN Nusantara Power UP Muara Tawar tahun 2025.
- b. Sebagian besar responden didominasi oleh pekerja berjenis kelamin laki-laki sebesar 96,2% (102 responden), berusia 19-44 atau termasuk ke dalam kategori dewasa sebesar 97,2% (103 responden), memiliki masa kerja > 5 tahun (kategori masa kerja lama) sebesar 97,2% (103 responden), berpendidikan tinggi (Diploma atau Sarjana) sebesar 84,9% (90 responden).
- c. Diketahui bahwa sebesar 67,0% atau sebanyak 71 responden menilai pengawas pekerjaannya memiliki tingkat *safety leadership* yang tinggi, 95,3% (101 responden) memiliki pengetahuan keselamatan atau *safety knowledge* yang baik, sebesar 89,6% (95 responden) sepakat bahwa beban kerja yang didapatkan masuk ke dalam kategori tinggi, tingkat stress kerja sedang yang dirasakan oleh 55,7% (59 responden), kepercayaan kognitif antara pekerja terhadap pengawas pekerjaan diketahui sebesar 68,9% (73 responden), sebesar 50,5% (53 responden) mempercayai pengawas pekerjaannya secara afektif.
- d. Berdasarkan analisis hubungan antara karakteristik individu dengan *safety behavior* didapatkan sebagai berikut:
 - 1) Tidak terdapat hubungan antara usia dengan *safety behavior* berdasarkan nilai $p = 0,305$ ($p\text{-value} \leq 0,05$).
 - 2) Adanya hubungan positif yang signifikan antara masa kerja dengan *safety behavior* dengan nilai $p = 0,001$ ($p\text{-value} \leq 0,05$) dan nilai POR sebesar 0,75 (95% CI: 0,541 – 1,040).

- 3) Tidak adanya hubungan antara jenis kelamin dengan *safety behavior* berdasarkan nilai $p = 0,145$ ($p\text{-value} \leq 0,05$).
- 4) Interaksi positif yang signifikan antara tingkat pendidikan dengan *safety behavior* dengan nilai $p = 0,000$ ($p\text{-value} \leq 0,05$) dan nilai POR sebesar 24,85 (95% CI: 5,97 – 103,45).
- e. Variabel *safety leadership* dengan *safety behavior* berhubungan positif yang didasari pada nilai $p = 0,032$ ($p\text{-value} \leq 0,05$) dengan nilai POR sebesar 5,21 (95% CI: 1,08 – 25,10), terdapat hubungan positif yang signifikan antara variabel *safety knowledge* dengan *safety knowledge* berdasarkan nilai $p = 0,010$ ($p\text{-value} \leq 0,05$) dengan nilai POR sebesar 5,71 (95% CI: 1,61 – 20,26), beban kerja tidak berhubungan dengan *safety behavior* dilihat dari nilai $p = 0,610$ ($p\text{-value} \leq 0,05$), tidak adanya hubungan antara variabel stres kerja dengan *safety* melalui nilai $p = 0,916$ ($p\text{-value} \leq 0,05$).
- f. Didapatkan adanya hubungan antara kepercayaan interpersonal dengan *safety behavior* pekerja sebagai berikut:
 - 1) hubungan positif yang signifikan antara kepercayaan kognitif dengan *safety behavior* dengan nilai $p = 0,005$ ($p\text{-value} \leq 0,05$) dan nilai POR sebesar 0,69 (95% CI: 0,136–3,579).
 - 2) Terdapat hubungan positif yang signifikan antara kepercayaan afektif dengan *safety behavior* dengan nilai $p = 0,028$ ($p\text{-value} \leq 0,05$) dan nilai POR sebesar 0,69 (95% CI: 0,136 – 3,579).

V.2 Saran

a. PT PLN Nusantara Power UP Muara Tawar

Perusahaan dapat menerapkan program mentoring yang memasang pekerja dengan masa kerja lama dan masa kerja baru agar dapat mentransfer pengalaman perihal keselamatan kerja secara langsung. Perusahaan juga diharapkan dapat menyesuaikan metode komunikasi dan materi keselamatan seperti menggunakan metode visual, simulasi, atau praktik langsung agar dapat dipahami oleh seluruh tingkat pendidikan pekerja. Metode komunikasi yang baik dan mudah dipahami perlu

dipertahankan ketika melakukan *safety talk*, *safety walk*, atau *walk through survey* oleh pengawas pekerjaan untuk meningkatkan tingkat *safety leadership* pengawas pekerjaan.

Informasi dan pengetahuan yang disampaikan oleh pengawas pekerjaan melalui *safety talk* dan komunikasi K3 seperti studi kasus, simulasi, dan yang lainnya dapat dilakukan untuk mendukung peningkatan *safety knowledge* pekerja. Dalam rangka penyerapan informasi dan pengetahuan yang telah disampaikan, Perusahaan perlu mempertahankan tingkat kepercayaan pekerja kepada pengawas pekerjaannya baik secara kognitif dan afektif melalui, pengawas perlu konsisten dalam penerapan aturan keselamatan seperti pemberian sanksi dan penghargaan secara transparan, serta mempertahankan komunikasi kebijakan dan keputusan keselamatan secara jelas, logis, dan berbasis data. Selain itu, Perusahaan perlu mendorong pengawas pekerjaan untuk mengembangkan komunikasi dua arah terbuka yang membuat pekerja merasa didengar dan dihargai sehingga terciptanya kedekatan secara emosional atau afektif antara pekerja dengan pengawas pekerjaannya.

b. Bagi Pekerja di PT PLN Nusantara Power UP Muara Tawar

Pekerja diharapkan dapat selalu mempertahankan dan menerapkan perilaku keselamatan (*safety behavior*) di tempat kerja melalui upaya berbagi pengalaman kejadian sebelumnya kepada rekan kerja, meningkatkan kemampuan diri dengan memahami SOP atau mengikuti pelatihan tambahan, berpartisipasi aktif dalam kegiatan *safety talk*, *safety briefing*, dan lainnya untuk mendukung *safety leadership*, serta terlibat aktif dalam simulasi darurat ataupun sosialisasi keselamatan. Selain itu, mengamati dan memahami arahan serta keputusan pengawas pekerjaan terkait keselamatan dan menilai dan menyampaikan klarifikasi secara konstruktif jika terdapat kebijakan yang belum dipahami kepada pengawas pekerjaan dapat dilakukan untuk mempertahankan kepercayaan kepada pengawas pekerjaan secara kognitif. Sedangkan, upaya mengembangkan komunikasi terbuka seperti memberikan umpan balik secara konstruktif

dan baik ketika pengawas pekerjaan menunjukkan kepedulian terhadap keselamatan dapat mendukung kepercayaan secara afektif.

c. Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya diharapkan dapat melakukan penelitian dengan memperluas sampel serta variasi karakteristik sampel agar sampel yang digunakan dapat mewakili setiap kategori yang dimiliki dengan baik. Selain itu, peneliti selanjutnya diharapkan dapat menggunakan instrumen yang lebih ringkas namun tetap mewakili seluruh pertanyaan agar konsentrasi pekerja dalam melakukan pengisian kuesioner masih terjaga hingga selesai.